

***Traducteur·trice* : L'écriture inclusive, un pas envers
l'égalité ou un péril mortel à la langue française ?
Une étude sur des offres d'emploi**

Sofia Åberg, 40723

Pro gradu avhandling

Franska språket och litteraturen

Handledare: Meri Larjavaara

Fakulteten för humaniora, psykologi och teologi

Åbo Akademi

2024

ÅBO AKADEMI – FAKULTETEN FÖR HUMANIORA, PSYKOLOGI OCH TEOLOGI

Abstrakt för avhandling pro gradu

Ämne: Franska språket och litteraturen
Författare: Sofia Åberg
Arbetets titel: <i>Traducteur-trice</i> : L'écriture inclusive, un pas envers l'égalité ou un péril mortel à la langue française ? Une étude sur des offres d'emploi
Handledare : Meri Larjavaara
<p>Dans ce mémoire, nous nous intéressons à l'écriture inclusive, un phénomène dont l'objectif est de créer une langue écrite plus égalitaire et plus inclusive, et dont le caractère controversé a suscité de nombreux débats en France et ailleurs ces dernières années. Dans ce travail, nous abordons le phénomène de différents points de vue et nous nous concentrons à la France et la langue française.</p> <p>Notre travail est divisé en trois parties principales : Dans la première partie nous nous consacrons sur la description de l'évolution normative de la langue française, surtout du XVIIème siècle jusqu'à nos jours. La deuxième partie est consacrée à la situation actuelle. Nous abordons des arguments pour et contre le phénomène, et nous voyons les pratiques de l'écriture inclusive, c'est-à-dire les différentes manières dont elle peut être réalisée. La troisième partie est consacrée à une étude de cas portant sur 10 offres d'emploi trouvées sur le réseau social professionnel LinkedIn.</p> <p>La première et la deuxième partie nous aident à répondre à notre première question de recherche : Le statut de l'écriture inclusive : quelles sont son histoire et ses pratiques ? La troisième partie nous aide à répondre à notre deuxième question de recherche : Comment l'écriture inclusive se voit-elle dans les offres d'emploi ?</p> <p>Notre hypothèse est basée sur un bref aperçu des offres d'emploi qui nous a montré que l'écriture inclusive est parfois, mais pas toujours utilisée dans les offres d'emploi. En outre, l'emploi n'est pas cohérent, par exemple l'écriture inclusive n'est employée que dans le titre ou dans le texte. Les parenthèses ou les doublets semblent être appliqués le plus souvent, le point médian est rarement utilisé.</p> <p>Nos résultats montrent que l'écriture inclusive dans la langue française a une longue histoire d'une part, qui a commencé avec les changements des règles grammaticales au cours du XVIIème siècle. D'autre part, l'écriture inclusive a une courte histoire qui n'a commencé que dans les années 1970 avec la deuxième vague féministe et ensuite la discussion qui a lieu aujourd'hui qui a commencé en 2017. Nous avons vu que certaines et certains trouvent que ce type d'écriture</p>

détruir la langue française et la rendra plus difficile pour les personnes ayant des difficultés de lecture et n'apportera rien à l'égalité en général. D'autre part, il y a des personnes qui pensent que l'écriture inclusive est un moyen de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et l'égalité en général, car la recherche a montré que l'utilisation du masculin générique affecte notre façon de penser. Nous avons également pu constater qu'il y a des nombreuses manières de réaliser ce type d'écriture, par exemple le point médian, le point final, les doublets intégraux ou les doublets abergés, la variation entre les formes masculines et les formes féminines dans une énumération, les parenthèses, les tirets, les lettres majuscules, les deux points, les tirets bas, les astérisques et les signes plus ou moins, les mots neutres, l'accord de proximité ou encore l'énumération des noms ou des verbes à l'infinitif.

Dans nos échantillons, l'écriture inclusive est visible de manières différentes dans chaque offre, mais il y a aussi des offres sans l'écriture inclusive. Les éléments les plus fréquemment utilisés sont les parenthèses et les doublets, et un mélange de stratégies est clairement visible. Souvent, différents éléments d'inclusion peuvent coexister dans la même offre. Pour les moyens typographiques, les parenthèses ont été utilisées le plus souvent, dans sept offres sur dix, ce qui correspond également à notre hypothèse. Dans aucun cas, le point médian ou le point final a été utilisé. De même, « H/F » a été utilisé dans presque toutes les offres. Ce qui nous a surpris, c'est l'absence d'adjectifs dans certaines offres et les différents moyens utilisés par les entreprises pour éviter les adjectifs, consciemment ou inconsciemment.

Nyckelord : écriture inclusive, démasculinisation, féminisation linguistique, politique linguistique, offres d'emploi, genre grammatical, normalisation linguistique, sociolinguistique.

Datum : 06.01.2024

Sidantal : 98

Table des matières

1. Introduction	1
1.1 L'écriture inclusive	1
1.2 Objet de recherche et sources principales	4
1.3 Questions de recherche et hypothèses	6
1.4 Justification et limites du travail	7
1.5 Corpus	8
1.6 Plan du travail.....	9
1.7 Notions importantes sur le genre.....	10
2. L'écriture inclusive dans la langue française	11
2.1 Aperçu historique	12
2.1.1 <i>Le masculin l'emporte sur le féminin</i>	12
2.1.2 <i>L'accord de proximité</i>	13
2.1.3 <i>La féminisation des noms de métiers</i>	14
2.1.4 <i>Surgissement de l'écriture inclusive</i>	16
2.2 La discussion autour de l'écriture inclusive	17
2.2.1 <i>L'écriture inclusive comme péril mortel</i>	20
2.2.2 <i>L'écriture inclusive pour inclure toutes et tous</i>	22
2.2.3 <i>L'écriture inclusive qui exclut</i>	24
3. Pratiques de l'écriture inclusive	26
3.1 Les recommandations pour l'écriture inclusive	26
3.1.1 <i>Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes</i>	26
3.1.2 <i>Mots-Clés</i>	28
3.1.3 <i>Autres recommandations</i>	29
3.2 Comment écrire de manière inclusive	29
3.2.1 <i>Le point médian</i>	30
3.2.2 <i>Le doublets intégraux et abrégés</i>	30
3.2.3 <i>Les parenthèses</i>	31
3.2.4 <i>Autres propositions</i>	32
3.2.5 <i>L'accord de proximité</i>	32
4. Comment le masculin générique affecte-t-il notre façon de penser ?	33
5. Étude de cas	36
6. Analyse	37
6.1 Moyens typographiques	38

6.2 H/F.....	43
6.3 Les adjectifs.....	46
6.4 Tentatives d'inclusion	50
6.5 Idées pour l'inclusion	53
6.5.1 <i>Offre 1</i>	53
6.5.2 <i>Offre 2</i>	53
6.5.3 <i>Offre 3</i>	54
6.5.4 <i>Offre 4</i>	55
6.5.5 <i>Offre 5</i>	56
6.5.6 <i>Offre 6</i>	56
6.5.7 <i>Offre 7</i>	56
6.5.8 <i>Offre 8</i>	57
6.5.9 <i>Offre 9</i>	57
6.5.10 <i>Offre 10</i>	58
7. Résultats.....	58
7.1 Offre 1	59
7.2 Offre 2	60
7.3 Offre 3	60
7.4 Offre 4	60
7.5 Offre 5	61
7.6 Offre 6	61
7.7 Offre 7	62
7.8 Offre 8	62
7.9 Offre 9	62
7.10 Offre 10	63
8. Discussion.....	63
9. Conclusion.....	66
Résumé en suédois- svensk sammanfattning	68
Bibliographie.....	72
Annexes.....	80
Tableau de l'écriture inclusive de Mots-clés	92
Tableau de l'écriture inclusive du HCE	96

1. Introduction

Pendant les dernières années, l'égalité entre les femmes et les hommes a été un sujet brûlant et le mouvement « #MeToo » et son équivalent français « #BalanceTonPorc » ont accru les discussions sur tout ce qui concerne l'égalité, l'inclusivité, la discrimination et les agressions sexuelles. Dans cette bataille pour l'égalité, l'inclusivité joue un rôle important. La façon dont nous nous exprimons devient ainsi cruciale et c'est important de se demander qui est inclus ou exclu de la discussion. S'exprimer d'une manière qui inclut toutes et tous s'appelle langage inclusif, et l'écriture en fait partie (Viennot 2018 : 10). L'écriture inclusive, qui fera l'objet de ce mémoire, est devenu un débat fougueux en France il y a quelques années et il ne semble pas s'éteindre.

Nous avons choisi d'étudier l'écriture inclusive en raison de sa nature controversée qui provoque de fortes réactions pour et contre. Il sera par suite intéressant de parcourir les différentes opinions, l'histoire de l'écriture inclusive ainsi qu'observer l'utilisation de ce type d'écriture aujourd'hui en menant une étude de cas. L'écriture inclusive dans la langue française reste encore un sujet peu étudié en Finlande, et il nous semble donc pertinent d'étudier ce phénomène.

L'écriture inclusive n'est pas seulement d'actualité dans la langue française en France, mais aussi dans d'autres parties du monde francophone ainsi que dans d'autres pays et d'autres langues, ce qui en fait un phénomène global qui touche de nombreux de personnes.

Mais qu'est-ce que l'écriture inclusive ?

1.1 L'écriture inclusive

L'écriture inclusive peut être décrit comme tous les éléments graphiques et syntaxiques qui garantissent une image équitable entre les sexes (Mots-Clés 2019 : 4). Ce type d'écriture « [...] englobe le lexique (la féminisation des noms de métiers), l'orthographe (la préconisation d'utiliser des marques du féminin chaque fois qu'une forme de masculin est utilisée à l'écrit), [et] le phénomène morphosyntaxique des

accords adjectivaux concernant des mots de genres différents au sein du même groupe nominal » (Grinshpun 2022 : 173).

En ce qui concerne inclusivité, le terme « langage inclusif » est une traduction du terme anglais « inclusive language » qui indique « [...] '[d]'inclure' toutes les personnes qui peuvent se sentir non représentées par une désignation, qu'il s'agisse de sexe, d'ethnicité, de religion... » (Manesse & Siouffi 2019 : 7). Ce terme existe depuis les années 1970 en anglais, mais a gagné du terrain dans la langue française en France depuis 2017 après qu'un manuel de l'écriture inclusive a été publié : *Faites progresser l'égalité femmes · hommes par votre manière d'écrire* ainsi que d'un manuel scolaire qui a utilisé ce type d'écriture a été diffusé (Vanhal 2021 : 26).

Les buts de l'emploi du langage et de l'écriture inclusifs varient dépendant de la langue et de la société. Mais, en général, le langage inclusif a été créé pour atténuer les stéréotypes et la discrimination dans la langue (Sczesny, Formanowicz & Moser 2016 : 2). Il existe deux différentes stratégies pour rendre la langue plus inclusive dépendant de la structure de la langue : *la neutralisation* et *la féminisation* (*ibid.* : 1), aussi appelée démasculinisation (certains et certaines préfèrent ce terme, par exemple Viennot 2018, Loison-Leruste, Gwenaëlle & Nous 2020).

Dans les langues comme l'anglais et le suédois l'objectif de la langue ou de l'écriture inclusive est de rendre la langue la plus neutre possible (Sczesny et al., 2016 : 1-2). Même si ces langues ont des structures grammaticales différentes, la neutralisation fonctionne pour les deux langues. En suédois, les noms peuvent appartenir à deux genres dont les articles indéfinis sont « en » et « ett ». En anglais, il y a « a » et « an » si le nom commence par une voyelle. « L'anglais [et le suédois] distingue les pronoms personnels de la 3^{ème} personne et les déterminants possessifs selon le sexe de la personne désignée, ce qui détermine des contenus sur les noms eux-mêmes » (Arrivé 1997 : 83). Les pronoms personnels genrés en suédois sont « hon/han » et « she/he » ('elle/il') en anglais. Pour les pronoms possessifs de la 3^{ème} personne ils sont « hennes/hans » en suédois et « hers/his » ('sa/son') en anglais. Les autres pronoms ne sont pas genrés. En suédois et en anglais, ni les noms, ni les déterminants, ni les adjectifs ou les participes passés ne sont marqués de genre (Mignot 2019 : 133). Par exemple, « friend » ('ami/amie') en anglais ne donne aucune information sur le genre de « friend ». Les quelques noms qui portent une marque de sexe comme

« waiter/waitress » ('serveur/serveuse') pourraient être changés pour par exemple « waiter·ess » au singulier et pour « waiter·ess·s » au pluriel pour une neutralisation (Mignot 2019 : 133). Il existe aussi des noms qui contiennent « man » ('homme') comme « fireman », « brandman » ('pompiers') qui pourraient également être modifiés à des fins de neutralisation (*ibid.* : 136-137).

Cela diffère des langues qui n'ont pas de genre grammatical marqué, par exemple le finnois et le hongrois, où les noms et les pronoms personnels ne sont pas genrés (Arrivé 1997 : 83). Le genre peut bien sûr être communiqué dans ces langues, mais de manière différente, par exemple lexicalement ou socialement (Hellinger & Bußmann 2003 : 6). Ces langues n'ont pas vraiment besoin d'être neutralisées sauf pour quelques exceptions avec les terminaisons « -mies » ('homme') « puhemies » ('président') tout comme en anglais et en suédois.

En suédois, la neutralisation a été vue avec l'implication du genre neutre « hen », un pronom personnel de la troisième personne du singulier en plus de « hon » ('elle') et « han » ('il') (Loison-Leruste, Gwenaëlle & Nous 2020 : 10).

Selon Vanhal (2021 : 27), la neutralisation aide à supprimer la classification entre des hommes et des femmes dans la langue pour les personnes qui ne se sentent appartenir à aucune des deux classifications. Aujourd'hui, la binarité des genres est remise en question par des personnes intersexes et transsexuels. Selon Elmiger (2017 : 39) « [c]e sont ces voix plus récentes également qui ont contribué à enrichir la réflexion sur le fonctionnement du genre grammatical, en français. »

Dans des langues qui fonctionnent autrement, l'écriture inclusive se présente différemment. En français, le terme « langage inclusif » ne signifie pas nécessairement neutralité mais rendre les femmes visibles dans la langue française (Loison-Leruste et al., 2020 : 5) ou plutôt inclure les femmes, car « [...] les propositions graphiques visent précisément à séparer les genres, à les distinguer pour les rendre tous deux visibles [...] une visibilité accrue des genres » est aspirée (Manesse & Siouffi 2019 : 8). Cela est typique pour les langues comme le français, l'allemand et le tchèque et s'appelle féminisation (Sczesny et al. 2016 : 1-2). Ces langues ont souvent deux ou trois classes de genre, le masculin, le féminin et le neutre (*ibid.* : 2).

En outre, la féminisation ou la démasculinisation et la neutralisation peuvent être utilisées ensemble, elles n'excluent ni l'une ni l'autre, sauf qu'en français le mot porte

son genre de toute façon, ce qui veut dire que la neutralisation est plus difficile à réaliser dans cette langue. Une chose à remarquer c'est que l'égalité entre les femmes et les hommes est vue par la plupart des personnes comme pertinente en France, mais pas encore forcément l'expression du genre autour de la catégorie homme-femme qui, selon Candea (2018 : 12), laisse plus de place à la démasculinisation qu'à la neutralisation. Même si nous avons vu que la neutralité de la langue a commencé à être quelque chose de plus en plus pertinent avec, par exemple, les pronoms neutres comme « iel » (voir chapitre 2.2.2).

D'autres désignations pour le langage inclusif sont : *le langage non sexiste, non discriminant, épïcène, égalitaire, dégenré, démasculinisé...* le tout dans le but de « [...] lutter contre le sexisme et les inégalités de genre » (Loison-Leruste et al. 2020 : 5) soit en mettant plus en avant les femmes, soit en rendant la langue plus neutre. Dans ce mémoire de master, nous nous intéressons à l'écriture inclusive c'est-à-dire à la langue écrite, et c'est pourquoi nous utiliserons le terme *d'écriture inclusive* dans ce mémoire.

1.2 Objet de recherche et sources principales

L'objectif de ce mémoire est d'examiner l'écriture inclusive dans la langue française. Géographiquement nous allons nous limiter à la France (à l'exception de certains commentaires sur d'autres pays francophones), même si l'écriture inclusive est un phénomène qui existe aussi dans d'autres pays francophones et non-francophones.

Notre mémoire se compose de trois parties principales : un aperçu historique à partir de la standardisation de la langue française pendant le XVIIe siècle, le débat brûlant autour de l'écriture inclusive pendant les dernières années et ses pratiques et finalement une étude de cas sur des offres d'emploi trouvées sur le réseau social LinkedIn pour examiner l'usage réel de l'écriture inclusive.

Comme base théorique, nous allons principalement utiliser les livres *Le langage inclusif : Pourquoi, comment* (2018) d'Éliane Viennot (professeuse¹ émérite de littérature de la Renaissance) et *Le féminin et le masculin dans la langue : L'écriture*

¹ Viennot préfère cette désignation pour elle-même.

inclusive en questions (2019) de Danièle Manesse (professeure émérite de sciences du langage) et Gilles Siouffi (professeur en langue française). Nous avons également trouvé cinq mémoires de master, qui, d'une manière ou d'une autre, abordent l'écriture inclusive. Ces mémoires nous serviront de sources d'inspiration. Ils sont les suivants :

- Jalkanen, E. 2012. *La féminisation des noms de métiers, fonctions, grades et titres en France et au Québec*, Mémoire de master, Département des langues, Philologie romane, Université de Jyväskylä, Jyväskylä.
- Martikainen, K. 2020. *Questionner l'égalité linguistique : Communication sans stéréotype de sexe dans le manuel scolaire Questionner le monde*, Mémoire de master, Département des langues, Langue française, Université de Helsinki, Helsinki.
- Tibblin, J. 2019. *Le langage inclusif : attitudes et évaluation de texte : Une étude quantitative des attitudes envers le langage inclusif et leur influence sur l'évaluation d'un texte*, Mémoire de master, Centre de la langue et de la littérature, Linguistique française, Université de Lund, Lund.
- Reijngoud, M. 2019. *Écriture inclusive : liberté, égalité, sororité ? How the debate on inclusive writing exposes language ideologies in France*. Mémoire de master, Communication interculturelle, Université d'Utrecht, Utrecht.
- Vanhal, C. 2021. *L'écriture inclusive, instrument de visibilité des femmes ou de neutralisation des genres ? Analyse d'un corpus de presse écrite et de textes publiés par des partis politiques*. Mémoire de master, Faculté de philosophie, arts et lettres, Université catholique de Louvain, Louvain la Neuve.

En plus de ceux-ci, nous allons utiliser des articles scientifiques et nous allons consulter des sites web tels que le site web de l'Académie française, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes et le site web d'une agence de communication, Mots-Clés.

1.3 Questions de recherche et hypothèses

Dans ce mémoire nous allons examiner le statut de l'écriture inclusive, y compris son histoire et son statut actuel, et étudier la situation et l'utilisation réelle de l'écriture inclusive aujourd'hui. Pour ce faire, nous nous posons deux questions de recherche principales :

- Le statut de l'écriture inclusive : quelles sont son histoire et ses pratiques ?
- Comment l'écriture inclusive se voit-elle dans les offres d'emploi ?

Pour répondre à notre première question de recherche, nous allons nous baser sur des ouvrages, des articles scientifiques et des discussions qui traitent le sujet. Pour répondre à notre deuxième question de recherche, nous allons nous baser sur les recommandations de l'écriture inclusive et examiner comment ces recommandations sont réellement suivies dans notre corpus. Nous allons également examiner les moyens linguistiques (grammaticaux : morphologiques, syntaxiques) et typographiques utilisés pour marquer l'inclusion dans les offres d'emploi.

Notre hypothèse est basée sur un bref aperçu des offres d'emploi qui nous a montré que l'écriture inclusive est parfois, mais pas toujours employée dans les offres d'emploi. En outre, l'emploi n'est pas cohérent, par exemple, l'écriture inclusive n'est employée que dans le titre ou dans le texte. Les parenthèses ou les doublets semblent être appliqués le plus souvent, le point médian est rarement utilisé. Notre hypothèse concernant la faible utilisation du point médian est qu'il est assez laborieux à employer sur le clavier, c'est l'un des moyens typographiques les plus visibles en termes d'écriture inclusive, d'autres moyens typographiques sont plus courants et que nous sommes plus habitués à les utiliser. Il semble que certaines entreprises tentent d'utiliser ce type d'écriture, mais qu'il n'existe pas encore une norme cohérente. Les entreprises ne sont pas forcément conscientes de ce phénomène ou ne veulent tout simplement pas faire partie de ce type d'écriture à cause de son nature controversé. De nombreuses personnes peuvent également avoir fait partie du processus de rédaction, ce qui aurait pu altérer le résultat et la cohérence du texte.

1.4 Justification et limites du travail

Nous avons choisi d'étudier l'écriture inclusive car c'est un sujet beaucoup débattu qui n'est pas seulement actuel dans la langue française en France, mais aussi dans d'autres langues et pays.

L'écriture inclusive est un phénomène qui, en ce moment, est en train de potentiellement changer notre façon de nous exprimer et d'écrire et sera ainsi un sujet très intéressant et pertinent à étudier.

Pour autant que nous le sachions, il n'existe pas en Finlande d'études sur l'écriture inclusive dans la langue française ni sur son usage réel, ce qui justifie également le choix du sujet. Pour le sexisme dans la langue finnoise, voir les travaux de Mila Engelberg, par exemple *Yleispätevä mies: suomen kielen geneerinen, piilevä ja kieliopillistuva maskuliinisuus* (2016) et *Miehiä ja naisihmisiä – suomen kielen seksismi ja sen purkaminen* (2018).

Nous avons choisi les offres d'emploi parce que ce sont des situations d'énonciation réelles qui peuvent montrer comment et si l'écriture inclusive est vraiment utilisée. Les offres d'emploi sont normalement destinées à tout le monde et ce serait intéressant, à notre avis, de voir si c'est vraiment le cas ou si certaines personnes sont exclues par l'écriture. Ce serait également intéressant de voir si l'écriture inclusive est utilisée, comment elle est exécutée (le point médian, les tirets, les parenthèses, les doublets, et cetera. Une offre d'emploi ou une offre d'embauche est selon le Centre national de ressources textuelles et lexicales une « (p)roposition, sur le marché de l'emploi, d'un travail donné ». Normalement les offres d'emploi devraient contenir beaucoup de descriptions de la personne recherchée et pourraient à cause de cela révéler de nombreux aspects sur l'utilisation de l'écriture inclusive par rapport à un texte plus impersonnel.

C'est évident que dans le cadre de ce travail, ce ne sera pas possible d'analyser tous les types d'offres d'emploi dans tous les secteurs, nous avons à cause de cela, choisi une approche qualitative en réalisant une étude de cas avec un nombre limité d'offres. Cela nous permet néanmoins de faire des observations intéressantes et de voir des tendances générales. Pour cela, nous allons nous concentrer sur un seul titre « traducteur/traductrice » et limiter les critères de recherche à une zone géographique,

la France. Nous avons choisi le titre « traducteur/traductrice » parce que c'est selon nous une profession neutre, exercée aussi bien par des hommes que par des femmes. Par conséquent, les offres d'emploi devraient donc, selon nous, être destinées à tout le monde, ce qui nous permettra de voir comment l'écriture est utilisée dans ce secteur, au lieu de par exemple, à une profession stéréotypée exercée principalement par des hommes ou des femmes.

Initialement, nous avons pensé étudier un plus grand nombre d'offres d'emploi, mais à notre avis, il est plus intéressant de nous focaliser sur les discussions autour du sujet et nous y consacrerons par conséquent une plus grande partie.

1.5 Corpus

Notre corpus consiste en des offres d'emploi trouvées sur le réseau social professionnel LinkedIn. LinkedIn est un lieu de rencontre virtuel pour des demandeurs et demandeuses d'emploi et des entreprises. Sur LinkedIn, les entreprises peuvent publier des informations sur leurs activités, des offres d'emploi et communiquer entre eux. Pour les demandeurs et demandeuses d'emploi, LinkedIn fonctionne comme une plateforme virtuelle d'auto-marketing où il est possible de consulter des offres d'emploi, d'interagir avec des personnes qui sont responsables d'embauchement et de postuler à des emplois. Le but est de créer autant de connexions que possible pour avoir le plus visibilité que possible (LinkedIn 2021).

Pour trouver une offre d'emploi convenable, c'est possible de limiter les critères de recherche et filtrer les résultats par : les offres publiées les plus récentes, ou les offres les plus pertinentes (selon le profil du demandeur ou de la demandeuse d'emploi), la date de publication (pas de limite de temps, les dernières 24 heures, la semaine dernière, le mois dernier), l'expérience (stage, confirmé, directeur/directrice, premier emploi, manager, DG), l'entreprise, le type de travail (temps plein, CDD ou mission ponctuelle, bénévole, temps partiel, travail temporaire, stage), sur site ou à distance (sur site, à distance, hybride), le lieu (ville, pays), le secteur (recrutement, marketing, traduction, ressources humaines...), la fonction (rédaction/édition, marketing, ventes, conseil, finance...), le titre de l'offre d'emploi (traducteur/traductrice,

assistant/assistante...) et enfin c'est possible de voir des offres d'emploi ayant moins de 10 candidatures ou uniquement des offres dans son propre réseau (LinkedIn 2021).

Nous allons examiner 10 offres d'emploi récemment publiées sur LinkedIn. Nous voulons observer si dans notre corpus, les offres d'emploi ont suivi des recommandations sur l'écriture inclusive et si oui, comment cette écriture a été exécutée. Nous allons aussi voir si des formes neutres ou dit épiciènes ont été utilisées. Pour trouver des offres à examiner, nous avons écrit « traducteur/traductrice » dans la barre de recherche, puis nous avons sélectionné les offres d'emploi par ordre chronologique en fonction de la date de publication la plus récente et nous nous sommes limités à la France et à la langue française. Nous n'avons pas autrement limité les critères de recherche. Lorsqu'il existe le terme féminin « traductrice » et le terme masculin « traducteur », pour éviter de choisir les offres qui avantagent nos résultats, nous avons pris toutes les annonces « traducteur » et « traductrice » et nous avons choisi selon l'ordre chronologique les 10 offres les plus récemment publiées. Les offres d'emploi ont toutes été récupérées en janvier 2022. Nous allons nous baser sur des recommandations faites par le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes ainsi que les recommandations de Mots-Clés pour répondre à notre deuxième question de recherche : comment l'écriture inclusive se voit-elle dans les offres d'emploi ?

1.6 Plan du travail

Ce mémoire est divisé en trois parties principales :

La première partie (chapitre 2.1) du travail sera consacrée à la description de l'évolution normative de la langue française et à examiner comment les changements grammaticaux, surtout au XVIIème siècle, ont influencé la langue. Il nous semble important de faire un aperçu historique afin de comprendre la situation actuelle.

La deuxième partie (chapitres 2.2- 3.2) sera consacrée à la situation actuelle. Nous allons aborder les discussions autour de l'écriture inclusive en montrant les arguments pour et contre le phénomène, et nous allons également voir les pratiques de l'écriture inclusive, c'est-à-dire les différentes manières dont elle peut être réalisée ainsi que leurs avantages et inconvénients. La première et deuxième partie nous aident à

répondre à notre première question de recherche : Le statut de l'écriture inclusive : quelles sont son histoire et ses pratiques ?

La troisième partie (chapitres 4 - 9) sera consacrée à l'étude de cas des offres d'emploi trouvées sur le réseau social professionnel LinkedIn. Nous allons examiner l'utilisation de l'écriture inclusive dans ce domaine professionnel. Nous allons également parcourir des études menées sur l'utilisation du masculin générique et son effet sur nos pensées. La troisième partie nous aide à répondre à notre deuxième question de recherche : Comment l'écriture inclusive se voit-elle dans les offres d'emploi ?

1.7 Notions importantes sur le genre

Le genre est un élément essentiel dans la discussion sur l'écriture inclusive et il est donc important de le définir. Dans ce chapitre, nous définirons cinq types de genre différents en nous basons principalement sur la recherche de Hellinger & Bußmann (2003). Les genres sont le *genre grammatical*, le *genre lexical*, le *genre référentiel*, le *genre social* et le *genre sexuel*.

Le genre grammatical est une partie naturelle des noms qui contrôle la relation entre le nom et l'élément satellite qui exprime la classe à laquelle le nom appartient. Il peut s'agir d'un article, d'un adjectif, d'un pronom, d'un verbe, d'un numéral ou d'une préposition (Hellinger et Bußmann 2003 : 7). Le genre grammatical existe normalement dans des langues comme le français et l'allemand et dans ces langues il y a couramment deux ou trois genres (*ibid.*). Selon Arrivé (1997 : 87), la fonction du genre grammatical est seulement syntaxique, cela signifie qu'il sert à structurer la phrase.

Le genre lexical veut dire que des noms sexospécifiques comme « mère » ont un genre lexical et une propriété sémantique féminine ce qui veut dire que le nom doit être suivi d'un pronom féminin ('elle') en français (Hellinger & Bußmann 2003 : 7-8). Cela signifie que le mot lui-même exprime le genre référentiel féminin. Certains mots, en particulier les termes de parenté tels que « mère », « père », « sœur », « frère », « fille » et « fils » expriment le genre référentiel soit comme étant masculin soit féminin (Schafroth 2003 : 94-95). Ce genre référentiel fait référence à la réalité non-linguistique, un mot peut être neutre, mais en entendant ce mot, nous pensons par

exemple à une femme, à cause du genre référentiel du mot. (Hellinger & Bußmann 2003 : 8). La relation entre le genre grammatical et le genre référentiel est complexe (*ibid.* : 9), par exemple, *docteur...il*.

Le genre social désigne les attentes placées sur les femmes et les hommes ; comment une femme et un homme devraient être et se comporter dans une certaine société (Hellinger et Bußmann 2003 : 11). « Il comprend des attentes quant à la personne qui sera un membre typique d'une catégorie de personnes donnée, par exemple 'politicien', 'chirurgien' ou 'infirmier'² » (Schafroth 2003 : 99).

Le genre sexuel est le genre biologique qui différencie les femmes des hommes. Parfois le genre sexuel peut être différent du genre social.

Pour clarifier, dans ce mémoire lorsque nous parlons de genre, nous entendons le genre grammatical, car c'est ce type de genre qui est au cœur de la discussion sur l'écriture inclusive.

Passons maintenant à la première partie du mémoire : l'aperçu historique.

2. L'écriture inclusive dans la langue française

Le français, comme la plupart d'autres langues romanes à l'exception du roumain, issues du latin, ne possède pas le genre neutre et c'est le genre masculin qui fait cet office. Le latin avait les trois formes, le neutre pour les êtres inanimés (p.ex. les objets) et le féminin ou le masculin pour les êtres animés (p.ex. les personnes). Après la disparition du neutre, ou plutôt le fusionnement du neutre avec le masculin dès le latin vulgaire, car le masculin a « absorbé » les mots neutres (Schafroth 2003 : 90), les êtres inanimés et animés ont été classés en mots arbitraires et motivés, ce qui signifie par exemple que pour le mot « table », le genre n'a pas de sens, donc le genre est arbitraire mais pour le mot « voisin/voisine » le genre a du sens et il est alors motivé (Viennot 2018 : 16-17).

Toutes les langues évoluent, cela fait partie du fonctionnement naturel des langues, mais dans ce mémoire, nous nous intéressons à la normalisation dans la langue, et non

² Notre traduction.

à son évolution naturelle, car la question autour de l'écriture inclusive n'est pas simplement linguistique mais politique.

2.1 Aperçu historique

Dans la section suivante, nous allons parcourir les changements linguistiques à partir du XVIIème siècle.

2.1.1 *Le masculin l'emporte sur le féminin*

Toutes les personnes qui parlent français connaissent la règle « le masculin l'emporte sur le féminin ». Mais pourquoi une telle règle existe-t-elle ? Selon Viennot (2018 : 38) au cours du XVIIème siècle, la langue française a subi d'importantes réformes qui ont mené au fait qu'aujourd'hui le masculin a la fonction d'un neutre. Cependant, ces changements n'ont pas été faits sans débat, il y avait pendant le XVIIème siècle des protestations contre ces changements. Il y avait des opinions différentes de la part des grammairiens, des professeurs, de l'Académie française (créée en 1635-1637) et cetera. (*ibid.*). Aussi les textes de dits « bons auteurs » comme Racine, La Fontaine et Corneille ont fonctionné pendant ce siècle comme des modèles de rôles pour l'écriture « correcte » (Schafroth 2003 : 88).

D'après les promoteurs et les promotrices de l'écriture inclusive, il y a eu pendant le XVIIème siècle, une masculinisation délibérée de la langue française : la recherche historique « [...] montre que la langue a été délibérément masculinisée, que cette entreprise a soulevé des protestations, et qu'elle n'a abouti que grâce à des institutions qui mettaient tout en œuvre pour maintenir la domination masculine » (Viennot 2018 : 12). C'est pourquoi, en parlant d'écriture inclusive, les inclusivistes préfèrent le terme démasculiniser plutôt que féminiser la langue. Utiliser féminiser la langue donne ainsi l'impression que le féminin n'existe pas dans la langue et que la langue doit être complètement changée pour inclure les femmes même si le français contient déjà les éléments nécessaires pour indiquer le féminin (*ibid.* : 9).

D'après les opposants et les opposantes, une masculinisation délibérée au cours du XVIIIème siècle n'est pas toute la vérité : « Non, l'histoire de la langue et celle de son enseignement ne confirment pas la thèse d'une masculinisation délibérée du français » (Chervel 2019a : 114).

La règle selon laquelle « le masculin l'emporte sur le féminin » peut être perçue comme une domination de l'homme sur la femme, mais selon Charaudeau (2018 : 7), « [i]l ne s'agit évidemment pas de cela. D'abord, parce qu'il ne s'agit pas ici de sexe mais de catégories grammaticales, et l'accord est affaire d'écriture. Une catégorie grammaticale est une catégorie inventée à des fins explicatives » (*ibid.*). Selon Charaudeau (2018 : 4), cette règle signifie simplement que, linguistiquement, l'homme l'emporte sur la femme et qu'il s'agit ici de faire la différence entre le genre sexuel et le genre grammatical. Grinshpun (2022 : 174) ajoute que « [d]ire que la langue est sexiste revient à confondre la langue en tant que système de signes avec le discours ». Les langues en soi ne peuvent pas être sexistes, mais cela dépend des intentions de l'énonciateur ou l'énonciatrice comment il ou elle utilise ce système de signes (*ibid.*).

Aujourd'hui, il y a un usage générique du masculin. Le genre masculin a la polysémie, où le masculin décrit soit une personne de sexe masculin soit une personne dont le sexe est inconnu (Mignot 2019 : 135-137). Le genre masculin est également utilisé pour des groupes hétérogènes, un homme et dix femmes sont toujours « ils » lorsque le genre féminin n'est utilisé que pour décrire les femmes. Cela est un phénomène qui existe aussi dans d'autres langues comme l'allemand (Sczesny et al. 2016 : 1). « Il » est également utilisé dans des expressions où « il » ne fait pas référence au sexe masculin mais est utilisé comme un neutre dans par exemple « il y a », « il faut » et il pleut » (Chervel 2019b : 82). Le masculin a donc un potentiel lexical et référentiel plus large que le féminin dans la langue française (Hellinger & Bußmann 2003 : 9).

2.1.2 L'accord de proximité

La règle ou l'accord de proximité, qui veut dire que l'adjectif s'accorde selon le nom le plus proche (Colombat 2019 : 72), qui existait en latin et qui existait aussi en français jusqu'au XVIIe siècle, a subi une suppression volontaire et la forme masculine a commencé à être utilisée par défaut. Par exemple, dans la phrase : « Ce peuple a le

cœur et la bouche ouverte à vos louanges » a changé pour *ouverts* (Viennot 2018 : 46). Mais, aussi le changement de cette règle a eu des protestations, certains, par exemple François de Malherbe³ pensait que cette nouvelle règle blessait l'oreille (Chervel 2019a : 105).

La justification pour la suppression de cette règle était expliquée par exemple dans *Remarques sur la langue française* (1647) de Vaugelas, un de premiers membres de l'Académie française, comme suivant :

« [...] Il faudroit dire ouverts, selon la Grammaire Latine, qui en use ainsi pour une raison qui semble être commune à toutes les langues, que le genre masculin, estant le plus noble, doit prédominer toutes les fois que le masculin et le féminin se trouvent ensemble » (de Vaugelas 1647 : 83).

La noblesse était expliquée dans *Grammaire générale ou exposition raisonnée des éléments nécessaires du langage : Pour servir de fondement à l'étude de toutes les langues* comme :

« Le genre masculin est réputé plus noble que le féminin, à cause de la supériorité du mâle sur la femelle » (Beauzée 1767 : 358).

Le masculin était à l'époque considéré comme supérieur et plus noble que le féminin et devait par conséquent prédominer, il y avait donc des facteurs extralinguistiques qui affectaient les règles grammaticales. En connaissant les racines des règles grammaticales en usage aujourd'hui, certains et certaines (par exemple Éliane Viennot, Raphaël Haddad...) les remettent en question et les considèrent comme quelque chose de problématique qui doit être changé pour créer une langue et une écriture plus égales.

2.1.3 La féminisation des noms de métiers

La féminisation des noms de métiers a déjà commencé pendant le XIXème siècle, lorsque les femmes ont commencé à exercer les professions plus prestigieuses qui étaient auparavant seulement réservées aux hommes (Loison-Leruste et al. 2020 : 11-

³ Auteur et poète français (1555-1628), Larousse 2021. https://www.larousse.fr/encyclopedie/personnage/Fran%C3%A7ois_de_Malherbe/131328 [Consulté le 30 novembre 2021].

12). Cela a créé une nécessité de construire des noms de métiers au féminin (Arbour, de Nayves & Royer 2014 : 31). Avant cela, certaines formes féminines de professions ne faisaient référence qu'à l'épouse de l'homme, par exemple « présidente » ou « écrivaine » désignaient la femme du président ou de l'écrivain et non une femme qui exerçait ces professions. Utiliser de tels mots pour décrire une femme exerçant ces professions était considéré comme ridicule (Viennot 2018 : 9). Pour cette raison, il y a eu des femmes qui, à l'époque la plus récente, n'ont pas voulu être appelées selon ces formes féminines en considérant leurs racines. Mais les attitudes ont changé et aujourd'hui ces formes sont acceptées par la grande majorité (Reijngoud 2019 : 23).

On peut se demander pourquoi c'est important de désigner les femmes selon les formes féminines des métiers. Selon Viennot (2018 : 79), la réponse est que l'utilisation de la dénomination masculine donne l'impression que ces professions ne sont pas faites pour les femmes.

Avec la féminisation des professions, l'Académie française a décidé de supprimer les substantifs féminins si la forme masculine se terminait par un *-e*, par exemple « poète » a été opté pour les deux sexes au lieu de « poète » pour un homme et « poétesse » pour une femme (Viennot 2018 : 44). Pour les termes qui ne se terminent pas par un *-e*, un *-e* a été ajouté, par exemple « auteur » est devenu « auteure » pour désigner une femme. Ces changements ont été effectués en France à partir de 1984 (*ibid.* : 22). Au Québec, déjà à partir des années 1970, les noms féminins ou épiciens des professions ont été favorisés. Le Québec était le premier pays francophone à recommander cet emploi (Elmiger 2011 : 73).

Également en ce qui concerne les noms des métiers, l'Académie française ne trouve pas qu'il y ait un obstacle à la féminisation des titres et que cela fait aussi partie de l'évolution naturelle de la langue : « Si la féminisation des noms de fonctions, de titres et de grades fait apparaître des contraintes internes à la langue française qu'il n'est pas possible d'ignorer, il n'existe aucun obstacle de principe à la féminisation des noms de métiers et de professions. Celle-ci relève d'une évolution naturelle de la langue, constamment observée depuis le Moyen Âge (on trouve par exemple au Moyen Âge 'inventeur', 'chirurgienne', 'commandante' – ou, plus souvent, des substantifs féminisés par l'intermédiaire du suffixe '-esse', comme dans 'venderesse', 'maïresse', 'chanteresse' ou 'devineresse') » (Académie française 2019 : 4).

Selon Manesse (2019b : 55) l'ajout de mots féminins pour les professions dans le dictionnaire et dans la langue ne changerait pas beaucoup ni la langue ni son apparence ou la lecture et ne devrait donc pas poser de problème. Cela met seulement « [...] un terme à une vision centrée sur les hommes dans le monde du travail » (*ibid.*).

2.1.4 Surgissement de l'écriture inclusive

En France, lors de la deuxième vague féministe des années 1970, les féministes ont commencé à considérer la domination du masculin dans la langue française comme quelque chose de problématique (Elmiger 2011 : 71). Depuis les années 1980, la langue non-sexiste a commencé à se développer, d'abord avec les titres des métiers et progressivement avec d'autres changements, mais pas sans résistance (Viennot 2018 : 15).

La féminisation de la langue française en France a commencé avec la ministre des Droits de la femme, Yvette Roudy en 1981 et sa création de la commission terminologique pour la terminologie concernant les titres de métiers des femmes (Omer 2020 : 3). En 1998, une circulaire a été émise par le Premier ministre Lionel Jospin pour désigner les femmes individuelles dans la forme féminine de leur profession (Elmiger 2011 : 75). En 1999, un guide *Femme, j'écris ton nom... : guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions* était publié avec 2000 noms de fonctions, grades, métiers ou titres pour des femmes et des hommes (Mots-Clés 2019 : 8).

En ce qui concerne la langue parlée mais aussi la langue l'écrite, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes a créé en 2015 un guide pratique *pour une communication publique sans stéréotype de sexe* avec des conseils pour une communication publique plus égalitaire. Un an après, Mots-Clés, une agence de communication éditoriale et d'influence a également créé un manuel pour l'écriture inclusive *Faites progresser l'égalité femmes · hommes par votre manière d'écrire*. Ils recommandent des façons d'écrire d'une manière plus égalitaire (nous aborderons ces conseils plus en détail dans les chapitres 3.1.1. & 3.1.2.).

Les changements dans la langue se passent souvent d'abord à l'oral, puis progressivement à l'écrit. Pour l'écriture inclusive, c'est l'inverse. On vise à changer

l'écriture d'abord, puis la langue parlée (Manesse 2019b : 43). Cependant, c'est plus lourd de changer la langue écrite que la langue parlée, car la langue écrite est plus stable et cela prend aussi plus du temps (*ibid.*). Cependant la langue inclusive fonctionne mieux à l'écrit qu'à l'oral, car à l'oral, il faut prononcer les deux formes ou choisir soit la forme masculine soit la forme féminine, ce qui inhibe la langue de devenir inclusive (Elmiger 2017 : 45). Dans la langue parlée, ce serait possible d'employer la langue inclusive dans des situations officielles et privées par l'utilisation des doublets, comme l'a fait déjà le Général de Gaulle avec le fameux « Françaises, Français ! » (1961) (Viennot 2018 : 10), par l'utilisation des termes épiciques, des amalgames et des néologismes, par exemple « iels », « toustes » ou en faisant la pause entre la forme courte et sa flexion, « nous sommes joyeu#ses » (Abbou 2018b : 14).

2.2 La discussion autour de l'écriture inclusive

En 2017, l'écriture inclusive est redevenue un sujet de discussion, cette fois-ci de manière plus belliqueuse. La discussion est devenue un débat brûlant en France lorsqu'un manuel scolaire d'histoire-géographie, *Questionner le monde*, destiné aux élèves de 8 ans, a utilisé l'écriture inclusive et que le journal Le Figaro⁴ a dénoncé cet emploi (Loison-Leruste et al. 2020 : 6). En octobre 2017, après l'apparition du manuel *Questionner le monde*, l'Académie française s'est déclarée sur l'écriture inclusive comme suivant :

« En France, changer la langue en promouvant l'écriture inclusive serait finalement dangereux pour sa 'pureté' et participerait à son déclin progressif en handicapant le français à l'international et en le rendant étranger aux jeunes générations, empêchées d'en percevoir l'héritage » (Académie française 2017 dans Loison-Leruste 2020 : 21).

L'Académie qui a pour mission de « [...] donner des règles certaines à [la] langue et à la rendre pure, éloquente et capable de traiter les arts et les sciences » (l'Académie française 2021a), trouve par conséquent que c'est le « bon usage » et la « pureté » de la langue que l'écriture inclusive met en danger.

⁴ Pech, Marie-Estelle 2017. Un manuel scolaire écrit à la sauce féministe. *Le Figaro*. <https://www.lefigaro.fr/actualite-france/2017/09/22/01016-20170922ARTFIG00300-un-manuel-scolaire-ecrit-a-la-sauce-feministe.php>

La même année, le Premier ministre à l'époque, Edouard Philippe bannissait dans une circulaire, *Circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française*, l'utilisation de l'écriture inclusive dans les textes officiels, en particulier dans le *Journal officiel* de la République française. Selon lui, il faut suivre la norme : « Dans les textes réglementaires, le masculin est une forme neutre qu'il convient d'utiliser pour les termes susceptibles de s'appliquer aussi bien aux femmes qu'aux hommes ». Cependant dans la circulaire, Philippe ne dénonce pas la féminisation des noms de métiers (Pech 2017). Selon lui, il est recommandé dans les offres d'emploi publiées au Journal officiel d'utiliser des dénominations tels que « le candidat ou la candidate » afin de ne pas montrer une inclination de genre, ce qui est paradoxal en fonction de ce que dit Philippe sur le fait que le masculin est neutre qui fonctionne pour les deux sexes. Cela ne semble pas être le cas pour les offres d'emploi.

La même année, en 2017, le ministre de l'Éducation à l'époque, Jean-Michel Blanquer se déclarait contre l'écriture inclusive dans le cadre de l'enseignement dans des entretiens sur BFM TV et RMC (Le Point 2017). Puis, en 2021, Blanquer bannissait dans une circulaire *Règles de féminisation dans les actes administratifs du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports et les pratiques d'enseignement* publiée au Bulletin officielle de l'éducation nationale, l'écriture inclusive, et en particulier l'utilisation du point médian dans l'éducation, étayée par l'affirmation selon laquelle elle constitue un obstacle à la lisibilité et à la compréhension, mais comme Philippe, Blanquer soutient la féminisation de noms des métiers (Le Monde 2021).

Deux ans après, en octobre 2023, une proposition de loi a été introduite par le Sénat français qui vise à bannir l'utilisation du point médian, des néologismes et autres signes de l'écriture l'inclusive dans tout qui est textes administratifs et professionnels y compris les contrats de travail, les textes informatiques rédigé vers le public, dans l'enseignement, les textes dans les espaces publics comme des publicités, et cetera afin de protéger la langue française. Toutefois, la loi ne s'oppose pas à l'utilisation de la double flexion et à la féminisation des noms de métiers. Jusqu'à ce jour, la loi n'a pas encore été acceptée par L'assablé nationale (Direction de l'information légale et administrative 2023).

Le débat autour de l'écriture inclusive divise extrêmement. On peut se demander pourquoi c'est un sujet si débattu en France. Selon Loison-Leruste et al. (2020 : 20), le français est l'une des langues les plus standardisées au monde, ce qui veut dire qu'en France les variantes ne sont pas facilement acceptées, également lorsqu'il s'agit d'anglicisation, de variantes régionales du français et cetera. Selon Vanhal (2021 : 22), le gouvernement français tarde l'adaptation de l'écriture inclusive, car la France est selon Abbou (2018b : 15) plus conservateur que la reste de la francophonie. Par exemple, au Québec, en Suisse et en Belgique, tous les textes administratifs sont formulés en l'écriture inclusive (*ibid.*).

Au Canada francophone, il existe des guides du gouvernement fédéral sur la rédaction inclusive dans les textes administratifs, par exemple *Le guide du rédacteur* du Bureau de la traduction (1996), et *La féminisation au gouvernement de l'Ontario* (2003) (Arbour et al., 2014 : 36). En Suisse, un guide intitulé *Écrire les genres : guide romand d'aide à la rédaction administrative et législative épïcène* était publié en 2001 pour prodiguer des conseils sur la rédaction de textes administratifs et législatifs (*ibid.*). En 2007, le Parlement suisse a introduit une loi visant à utiliser un langage convenable, limpide, intelligible et non sexiste (*ibid.*). En Belgique, en 1993, un décret, *Décret du 21 juin 1993 relatif à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre* de la Communauté française de Belgique conseille d'éviter le langage sexiste, mettent les femmes en avance dans la langue, par exemple par l'utilisation de doublets (*ibid.* : 35). En ce qui concerne les offres d'emploi, en Belgique, le Conseil supérieur de la langue françaises recommande déjà depuis 1993 l'utilisation des formes féminines à côté des formes masculines, par exemple de dire « recherche infirmier ou infirmière », et non plus « recherche infirmier (H/F) » (*ibid.*).

Comme nous l'avons vu, l'écriture inclusive est un sujet hautement polémique et le débat est loin d'être homogène (Elmiger 2011 : 72). En France et ailleurs, elle suscite beaucoup d'émotions pour et contre. Dans la section suivante, nous allons continuer à élargir les discussions autour du sujet.

2.2.1 L'écriture inclusive comme péril mortel

En 2017, après la publication de manuel *Questionner le monde*, l'Académie française a déclaré la langue française en péril mortel dans une lettre ouverte sur l'écriture inclusive :

« [...] devant cette aberration 'inclusive', la langue française se trouve désormais en péril mortel, ce dont notre nation est dès aujourd'hui comptable devant les générations futures » (Académie française 2017).

En réponse à la déclaration de l'Académie, 77 linguistes francophones ont rédigé un texte *Que l'Académie tienne sa langue, pas la nôtre* publié dans la revue *Ballast*. Selon les linguistes, la langue française ne se trouve pas en danger mortel car la langue évolue tout le temps et a toujours évolué avec la société. Le souhait des linguistes est que la langue française continue d'être un sujet de discussion car « [l]e français se trouvera en péril mortel le jour où l'on cessera d'en débattre. L'Académie disparaîtra le jour où l'on cessera de lui accorder de l'audience. Si quelque chose devait être en péril mortel aujourd'hui, ce serait plutôt l'Académie » (Ballast 2017). Les linguistes mettent ainsi en question le fonctionnement même de l'Académie.

Quatre ans après, en 2021, l'Académie a exprimé son opinion sur le sujet comme suivant :

« Au moment où la lutte contre les discriminations sexistes implique des combats portant notamment sur les violences conjugales, les disparités salariales et les phénomènes de harcèlement, l'écriture inclusive, si elle semble participer de ce mouvement, est non seulement contre-productive pour cette cause même, mais nuisible à la pratique et à l'intelligibilité de la langue française. » (Académie française 2021b).

Cela semble que l'Académie trouve que les signes graphiques comme le point médian détruit la langue française pour des générations futures et qu'il existe des combats plus importants à mener dans la lutte pour l'égalité que l'écriture inclusive et qu'elle est même contre-productive. Manesse (2022 : 171) se met d'accord avec l'Académie disant que les femmes n'ont rien à obtenir avec l'écriture inclusive lorsqu'il existe d'autres combats plus sérieux à mener comme les viols, les assassins, les maris de force, d'être interdits d'aller à l'école, dans la rue, posséder des biens... Elle ajoute que ce n'est pas évident que l'utilisation de l'écriture inclusive fasse réellement évoluer les

mentalités (Manesse 2019b : 47). Les promoteurs et les promotrices de l'écriture inclusive disent par contre que la bataille pour l'écriture inclusive n'enlève rien aux autres batailles et qu'elle est tout aussi importante pour prendre des pas envers l'égalité (Arnold 2018 : 19).

En plus des arguments de l'Académie française, il en existe de nombreux autres arguments contre l'écriture inclusive. Selon Sczesny et al. (2016 : 5) qui fait référence à Blaubergs⁵ (1980) l'utilisation de l'écriture inclusive peut être considérée comme irritante car elle interfère avec les manières normales de parler d'une personne. Certaines personnes pensent aussi que ce type d'écriture enlaidit la langue et la rend incompréhensible (Aït-Bounoua⁶ 2017 cité dans Loison-Leruste et al. 2020 : 21). Mais selon Charaudeau (2018 : 3) c'est une question de l'habitude et de goût de ce que nous trouvons beau ou laid dans la langue. Arnold (2018 : 28) ajoute que l'objectif de l'écriture inclusive n'est pas d'être esthétique mais un outil.

Certains et certaines disent que l'écriture inclusive change trop la structure de la langue : « Démasculiniser la langue française, c'est vouloir la détricoter » (Chervel 2019a : 114). Les adversaires disent aussi que la langue française n'est pas sexiste car le masculin est neutre ; en français, il y a la polysémie, car le masculin fonctionne à la fois comme neutre et à la fois comme masculin.

Selon les adversaires, l'écriture inclusive n'a pas d'importance car la langue n'a aucune influence sur la pensée même si cela a été réfuté par Chomsky, Sapir, Butler... (Loison-Leruste et al. 2020 : 17). L'idée que la langue, surtout les mots que nous utilisons pour décrire et classer le monde affecte notre manière de penser est du relativisme linguistique, une idée menée par les linguistes américains Edward Sapir et Benjamin Lee Whorf, cette idée a fait l'objet de nombreuses critiques (Vanhal 2021 : 50).

Selon Loison-Leruste et al. (2020 : 13), ce ne sont pas les spécialistes de langues qui mènent le débat autour de l'écriture inclusive mais « [...] des personnes et groupes conservateurs, investis dans la contestation de la norme égalitaire sur plusieurs fronts. Leur bataille contre le langage non sexiste constitue une variante de leur engagement

⁵ Blaubergs, Maija Sibilla 1980. An analysis of classic arguments against changing sexist language. *Womens Stud. Int.* 3, P. 135–147. Doi : 10.1016/S0148-0685(80)9 2071-0

⁶ Aït-Bounoua, Fatima 2017. Dans l'émission des Grandes gueules sur RMC.

contre le féminisme et ‘la théorie du genre’ ». Ces personnes et groupes sont souvent aussi contre les droits des personnes LGBTQI+ (*ibid.* : 14). Cela montre que l’écriture inclusive est plus qu’une bataille linguistique et qu’il peut y avoir différentes idéologies derrière l’opposition à celle-ci. Il est aussi important de noter qu’être contre l’écriture inclusive ne signifie pas nécessairement être contre l’égalité ou les droits des personnes LGBTQI+.

Nous pensons que l’écriture inclusive n’est pas suffisante pour mettre fin aux inégalités, mais que l’utilisation d’un langage qui inclut toutes et tous et qui ne discrimine plus les femmes est un pas dans la bonne direction. Elle n’est qu’une partie de la lutte envers un monde plus égalitaire, pas toute la lutte.

2.2.2 L’écriture inclusive pour inclure toutes et tous

Le monde évolue tout le temps, la langue évolue aussi avec le monde, par exemple, des nouveaux termes sont ajoutés aux dictionnaires et les anciens sont supprimés, des mots d’autres langues sont adoptés et cetera. Nous nous demandons si, dans un monde qui évolue sans cesse, la langue ne devrait pas aussi suivre ces évolutions sociales. Car dans la langue française, les femmes et les personnes non-binaires peuvent encore rester invisibles à cause des règles grammaticales datant du XVII^{ème} siècle. Rendre la langue moins masculine devrait ainsi également faire partie de l’évolution de la langue, au même titre que d’autres changements.

Selon Manesse (2019b : 55) « [...] on ne change pas le *système* de la langue en l’enrichissant de manière pragmatique de termes pour désigner les activités ou les places des femmes ». « Il s’agit de donner un nom à toutes ces entités pas encore nommées dans le discours, ou de réactiver des noms gommés par le filtrage masculin des activités publiques [...] » (*ibid.* : 53). Il n’est pas difficile de créer et d’utiliser des néologismes, par exemple avec le développement technologique, il est toujours nécessaire de créer des nouveaux termes comme par exemple *youtubeur/youtubeuse* (Viennot 2018 : 23) ou *dégenrer* (Le Robert en ligne 2022) qui sont aujourd’hui des termes tout à fait acceptés.

Loison- Leruste et al. (2020 : 23) se demandent :

«[q]ui peut par exemple aujourd’hui critiquer ouvertement les politiques de lutte contre les violences faites aux femmes ? Qui peut encore publiquement défendre l’idée qu’un mari aurait le « droit » de « corriger sa femme » ? De la même manière, qui peut, sur la place publique, défendre l’idée qu’il serait normal que les femmes perçoivent un salaire inférieur à celui des hommes ? L’une des clés pour comprendre la virulence des débats sur le langage non sexiste réside, selon nous, dans le fait qu’en matière de langage, en revanche, on peut encore affirmer publiquement que l’égalité n’est ni pertinente ni nécessaire ».

Cela veut dire que dans certaines parties du monde (surtout en Europe occidentale), des progrès ont déjà été faits, la langue est une des choses qui reste. Bien que nous soyons d’accord avec Loison-Leruste et al., sur le fait que la langue fait aussi partie de la bataille pour l’égalité, nous ne pensons pas que comparer la violence conjugale à la langue soit une comparaison juste.

Afin d’inclure toutes et tous, il existe des termes dits « trans-sexes » qui sont des termes neutres nouvellement créés qui ne font référence à aucun des deux sexes, par exemple des pronoms personnels neutres et mixtes comme « illes » et « els » pour indiquer formes agglutinées « ils » et « elles », des pronoms indéfinis « toustes » pour indiquer « toutes » et des néologismes comme « professionèles » pour indiquer « professionnels » et « professionnelles » (Manesse 2019b : 51). Des pronoms démonstratifs « ceux » ou « celles » existent également (Candea 2018 : 8), ou encore « nombreuxes », « amoureuseuse », « chômeuseuse » (Charaudeau 2018 : 2) et étudiant·e·x·s, donc utiliser un « x » pour désigner un genre nouveau (Candea 2018 : 8). En octobre 2021, le dictionnaire *Le Robert* a ajouté les termes trans-sexes « iel » et « iels » à son dictionnaire en ligne et en 2022, il les a ajoutés à son édition 2023 du *Petit Robert* (Moinard 2023). « Iel » est un « [p]ronom personnel sujet de la troisième personne du singulier et du pluriel, employé pour évoquer une personne quel que soit son genre » (Le Robert en ligne 2021). Selon Moinard (2021), Le Robert a décidé d’ajouter ces pronoms personnels en raison d’un usage croissant observé depuis 2008 dans des textes variés, ce qui montre qu’il existe une demande pour des termes trans-sexes comme ceux-ci.

Ce type d’écriture inclut vraiment tout le monde, par exemple les personnes non-binaires, intersexes, trans, agenres, des personnes de genre non binaire ou fluide (Candea 2018 : 8). Mais pour par exemple « iels » la question reste de savoir comment

conjuguer le substantif qui vient après, *contents* ou *contentes* ? (Viennot 2018 : 86). Il faudrait trouver des solutions syntaxiques (Arbour et al., 2014 : 33).

La seule manière de rendre la langue plus inclusive est, selon Loison-Leruste et al. (2020 : 10) par utilisation. Utiliser l'écriture inclusive dans différents domaines militants peut conduire à une acceptation et à une utilisation aussi dans des espaces publics comme les universités. En réalité, l'écriture inclusive est déjà utilisée dans certaines universités françaises comme Aix-Marseille Université, Grenoble-Alpes, Lyon 1, Lyon 2, Paris-Nanterre et UPEC (Omer 2020 : 11). Depuis 2013, les universités en France doivent avoir une stratégie pour faire progresser l'égalité entre les sexes au sein de l'université, cela peut se faire via l'écriture (*ibid.*).

Un autre moyen est par législation. Les mouvements pour l'égalité peuvent être notés par les politiciens et conduire à des décisions législatives, les décisions législatives peuvent également imposer de nouvelles lois et recommandations qui par la suite souvent mènent aux discussions et à une visibilité accrue du sujet (Sczesny et al. 2016 : 6).

2.2.3 L'écriture inclusive qui exclut

L'écriture inclusive est une écriture qui vise à inclure toutes et tous, mais ce type d'écriture peut-elle exclure certaines personnes ? Selon Manesse, c'est le cas, car la langue française est déjà compliquée et l'écriture inclusive la complique encore plus.

Le français est déjà difficile à maîtriser, à lire et à prononcer, avec des lettres muettes, des homophones, par exemple « o » dans « eau » et « métro » et l'écriture inclusive complique davantage la langue (Manesse 2019a : 120-123). L'écriture inclusive « [...] va donc dans le sens d'une complication de l'orthographe et rend plus difficile encore l'opération si fréquente de lecture à haute voix, pour partager, apprendre et retenir un texte. Par là même, c'est la distance entre la langue orale et la langue écrite qui est modifiée avec l'écriture inclusive » (*ibid.* : 45). L'écriture inclusive complique aussi la prononciation, elle nécessite de suivre des règles différentes que normalement et elle est difficile à enseigner (*ibid.* : 48). Elle complique l'écriture car les mots doivent être redoublés (*ibid.* : 51), et rend plus difficile l'identification des certains mots (*ibid.* : 120). Mais, selon Charaudeau (2018 : 3), des expérimentations neurocognitives

seraient nécessaires pour savoir si l'écriture inclusive perturbe vraiment la lisibilité. Selon Abbou (2016 : 4), les expérimentations, par exemple Pascal Gygax et Noelia Gesto, « *Lourdeur de texte et féminisation*⁷ » qui ont été exécutées ont montré que les signes typographiques utilisés pour l'écriture inclusive n'alourdissent pas la lecture après s'y être habitué.

Pourquoi la « complication » de la langue est-elle un problème ? Pour des personnes rencontrant des difficultés d'apprentissage, d'une déficience cognitive, la dyslexie, la dysphasie ou l'apraxie, l'écriture inclusive les exclut et rend la langue encore plus difficile pour elles (Académie française 2021b). Il s'agit, selon Manesse (2019b : 55) de changements importants dans la langue qui « [...] touchent à la nature de ce que sont les caractéristiques de la langue écrite, à la nature des liens à la langue orale qui la précède, à la configuration ordinaire des signes de l'écrit, en superposant en quelque sorte un autre système d'organisation, qui se combine épisodiquement avec la chaîne ordinaire » (*ibid.*). Cependant, le français contient déjà des lettres muettes et des accents qui changent la prononciation des mots, il s'agirait donc simplement d'apprendre une nouvelle façon d'écrire et de prononcer certains mots.

Selon Elmiger (2011 : 82), même si des décisions sont prises concernant la langue, ce n'est pas possible de changer les usages des individus, car cela reste un choix individuel, mais selon Charaudeau (2018 : 3), c'est aussi par l'usage que la langue se développe (l'argot, le parler familier, les régionalismes, les emprunts, la créolisation). Lorsqu'il s'agit de la langue, on peut simplement faire des recommandations mais pas des obligations. Changer les usages prend beaucoup de temps car ils doivent d'abord passer par l'école, car ce que nous apprenons à l'école devient la norme. Selon Omer (2020 : 11) parce que l'écriture inclusive ne fait pas encore partie du programme scolaire, l'écriture inclusive est utilisée des manières diverses.

Maintenant, nous avons abordé les discussions autour de l'écriture inclusive et nous avons vu les différentes opinions pour et contre. Mais comment peut-on écrire de manière inclusive ?

⁷ Gygax, Pascal & Noelia Gesto 2007. *Lourdeur de texte et féminisation* ». *L'Année Psychologique* 107 (2), P. 233-250. www.persee.fr/doc/psy_0003-5033_2007_num_107_2_30996

3. Pratiques de l'écriture inclusive

Il existe de nombreuses manières différentes d'écrire inclusivement. Il n'existe pas encore une norme cohérente qui peut poser des difficultés aux personnes souhaitent pratiquer ce type d'écriture, mais au fur et à mesure que l'écriture inclusive se développe, de nouvelles normes peuvent bien sûr être créées.

Ci-dessous nous allons décrire les manières les plus courantes d'écrire de manière inclusive ainsi que leurs avantages et inconvénients.

3.1 Les recommandations pour l'écriture inclusive

Comme nous l'avons constaté, il n'existe pas d'obligations lorsqu'il s'agit de la langue, mais il existe bel et bien des recommandations pour la communication dans différents contextes. Il existe des institutions nationales de protection de la langue et de promotion du « bon usage » tel que l'Académie française, ainsi que des institutions nationales comme Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes qui a créé des recommandations pour la communication publique et des agences privées comme Mots-Clés qui a également créé des recommandations pour une communication publique et privée plus égalitaire. Cependant, aucun de ces instituts n'a de pouvoir législatif sur la langue, seul l'État en a.

3.1.1 Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes

Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) est une institution nationale consultative indépendante fondée en 2013. Cette institution a pour mission de promouvoir les égalités entre les sexes et de défendre les droits des femmes, ils sortent également tous les ans un rapport sur le statut du sexisme en France. Le président ou la présidente ainsi que les membres de HCE sont désignés par le ou la Première ministre en collaboration avec le ou la ministre des Droits des femmes.

HCE a sorti en 2015 un guide pratique *Pour une communication publique sans stéréotype de sexe* comportant dix recommandations pour lutter contre les stéréotypes de sexe dans la communication publique (Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes

et les hommes 2016 : 3). Le guide est disponible gratuitement en ligne. De nombreuses institutions en France telles que des ministères, des assemblées, des collectivités, des établissements d'enseignement supérieurs, des organismes publics nationaux, des services déconcentrés de l'Etat et des associations et des organisations ont déjà commencé à utiliser ce type d'écriture pour montrer qu'ils veulent combattre les stéréotypes et promouvoir l'égalité dans leur communication publique (*ibid.* 2019).

Ce guide n'est pas nécessairement fait pour l'écriture inclusive, mais ces recommandations fonctionnent aussi bien à l'écrit qu'à l'oral et elles touchent aussi d'autres domaines comme la reproduction des stéréotypes dans des images (recommandations 8 et 9), qui fait aussi partie de la communication.

Les 10 recommandations du HCE (2016 : 18-54) sont les suivantes :

1. « Éliminer toutes expressions 'chef de famille', 'mademoiselle', 'nom de jeune fille', 'nom patronymique', 'nom d'épouse et d'époux', 'en bon père de famille'
2. Accorder les noms de métiers, titres, grades et fonctions avec le sexe des personnes qui les occupent
3. User du féminin et du masculin dans les messages adressés à tous et toutes
4. Utiliser l'ordre alphabétique lors d'une énumération de termes identiques (ou équivalents) au féminin et au masculin
5. Présenter intégralement l'identité des femmes et des hommes avec leur prénom et nom, ainsi que leur métier quand cela est approprié
6. Ne pas réserver aux femmes les questions sur la vie personnelle et notamment sur la vie de famille
7. Parler 'des femmes' plutôt que de 'la femme', de la 'journée internationale des droits des femmes' plutôt que de la 'journée de la femme' et des 'droits humains' plutôt que des 'droits de l'homme'
8. Diversifier les représentations des femmes et des hommes afin de ne pas les enfermer dans des rôles de sexe stéréotypés et d'assurer la diversité réelle des représentations
9. Veiller à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes (sur les images et dans les vidéos, qui font l'objet d'une communication, à la tribune d'événements,

ainsi que dans le temps de parole, parmi les noms de rues, des bâtiments, des équipements, des salles)

10. Former les professionnel.le.s et diffuser ce guide. »

3.1.2 Mots-Clés

Mots-Clés, une agence de communication éditoriale et d'influence de Raphaël Haddad créé en 2011 a sorti en 2016 un manuel pour l'écriture inclusive : *Faites progresser l'égalité femmes · hommes par votre manière d'écrire*. Ils recommandent des façons d'écrire d'une manière plus égalitaire. Ils proposent aussi un tableau avec des termes fréquemment utilisés et comment les écrire de manière inclusive (Mots-Clés 2019), par exemple :

Pour les adjectifs :

- sing. *certain·e*, plur. *certain·es*,

Pour les mots épiciènes :

- sing. *membre*, plur. *membres*,

Pour les mots se terminant au masculin par une voyelle :

- sing. *chargé·e*, plur. *chargé·es*,

Pour les mots se terminant au masculin par une consonne :

- sing. *chef·fe*, plur. *chef·fes*,
- sing. *professionnel·le*, plur. *professionnel·les*,
- sing. *citoyen·ne*, plur. *citoyen·nes*,
- sing. *chercheur·e/chercheuse*, plur. *chercheur·es/chercheuses*,
- sing. *étudiant·e*, plur. *étudiant·es*.

Les recommandations de Mots-Clés pour une écriture plus inclusive sont les suivantes :

1. Accorder en genre les noms de fonctions, grades, métiers et tirets
2. User du féminin et du masculin, que ce soit par l'énumération par ordre alphabétique
3. L'usage raisonné du point médian, ou le recours aux termes épiciènes
4. Ne plus employer les antonomases du nom commun « Femme » et « Homme »

Les recommandations du HCE et de Mots-Clés sont assez similaires, sauf que la liste du HCE est un peu plus étendue. (Voir en annexe les listes complètes avec des exemples du HCE et de Mots-Clés).

3.1.3 Autres recommandations

Candea (2018 : 5-7) recommande lorsqu'il s'agit des offres d'emploi d'utiliser des formules telles que :

- Poste à pourvoir : directeur ou directrice des ressources humaines

Ou des moyens typographiques comme :

- Directeur (H/F) des ressources humaines
- Directeur/trice, directeur(trice), directeur-trice, directeur.trice, directeur·trice
- Directeur-ric(e), directeur(ric(e)), directeur.ric(e), directeur·ric(e).

Et dans le texte courant :

- La personne recrutée sera chargée de...
- Le directeur ou la directrice sera chargé(e) de...
- La directrice ou le directeur sera chargé de... (accord de voisinage avec le dernier mot de la coordination)
- Le/la directeur-trice sera chargé-e de...

Pour rester neutre dans une offre d'emploi, il serait, selon Vanhal (2021 : 32), possible de dire « recherche dentiste (f/h/x) », le « x » étant utilisé pour tous ceux qui ne se sentent pas comme un homme ou une femme.

Ci-dessous, nous allons parcourir les manières concrètes déjà mentionnées, mais de manière plus détaillée.

3.2 Comment écrire de manière inclusive

Comme nous l'avons déjà mentionné, il existe plusieurs manières de rendre l'écriture plus égalitaire, soit en la neutralisant, soit en la démasculinisant. Ci-dessous, nous

allons parcourir les méthodes typographiques utilisées pour pratiquer ce type d'écriture ainsi que leurs avantages et inconvénients.

3.2.1 Le point médian

Le point médian, le point milieu ou le point d'altérité « · » est une manière de rendre l'écriture plus inclusive. Le point médian est placé après la forme masculine et avant la terminaison féminine, par exemple « professionnel·le ». Le point final peut également être utilisé dans le même but, par exemple « professionnel.le », mais comme le point final est déjà utilisé pour terminer des phrases, le point médian peut être utilisé pour éviter toute confusion sur sa signification, car il n'a aucun autre usage typographique (Amor 2020). Le point médian, par rapport aux autres moyens, est un peu lourd à réaliser sur le clavier. Sur les ordinateurs Windows, il faut appuyer sur « Alt » et puis successivement sur « 0, 1, 8, 3 », après quoi il faut relâcher la touche « Alt ». Sur un Mac, il faut appuyer sur « Alt », puis sur « maj » et finalement sur « f » (*ibid.*). Cela fonctionne sur le clavier français, mais pas sur le clavier finlandais. Il est probable que le point médian sera ajouté comme signe aux claviers à l'avenir pour faciliter son utilisation. Selon Vanhal (2021 : 53), l'utilisation du point médian dans des textes médiatiques permet également d'économiser plus de place que par exemple les doublets. Par rapport aux autres méthodes, le point médian semble être la méthode typographique la plus contestée, par exemple par l'Académie française.

3.2.2 Le doublets intégraux et abrégés

Le doublet ou la double flexion signifie l'utilisation des deux nominations féminines et masculines et non d'un seul d'entre eux. Elmiger (2017 : 42) fait la distinction entre les doublets intégraux et les doublets abrégés. Les doublets intégraux sont les doublets comme « les citoyennes et les citoyens » et les doublets abrégés « [...] renoncent à la déduplication des éléments identiques, mais gardent visibles les désinences porteuses des marques de genre », par exemple les étudiant/e/s (*ibid.* : 43). C'est possible de remplacer le « et » dans « les étudiantes et les étudiants » par d'autres conjonctions ou par une barre oblique, par exemple les « étudiants/étudiantes ». La question est de savoir s'il faut répéter l'article et les adjectifs pour les deux noms ; « les nouveaux

étudiants et les nouvelles étudiantes » ou les utiliser uniquement pour le premier « les nouveaux étudiants et étudiantes ». L'utilisation du point médian permet d'éviter ce problème « mon ami·e est arrivé·e hier » (Abbou 2016 : 4).

Ce serait aussi possible de varier entre les formes masculines et les formes féminines dans une énumération, par exemple « [...] créateur, consommatrice, programmeur, diffuseur » (Elmiger 2017 : 42). Les doublets peuvent également être utilisés, non seulement pour les noms, mais aussi pour les pronoms, par exemple « ils et elles ; chacune et chacun » (*ibid.*).

La double flexion est plus facile à réaliser que, par exemple, le point médian, mais en même temps elle allonge le texte, et la question de l'ordre reste posée, s'il faut suivre l'ordre alphabétique « étudiantes et étudiants » ou plutôt dire et écrire « étudiants et étudiantes » (Elmiger 2017 : 42). Vanhal (2021 : 29) souligne que dans la langue parlée ce serait difficile de suivre l'ordre alphabétique, car la langue parlée est plus spontanée que la langue écrite.

L'utilisation des doublets donne l'impression que l'auteur ou l'autrice s'intéresse tout aussi bien aux hommes qu'aux femmes (Viennot 2018 : 81). Si seule la forme masculine est utilisée, nous avons la tendance à ne penser qu'aux hommes, mais si les deux formes sont utilisées, par exemple, « les champions et championnes », nous pensons aux deux sexes (*ibid.* : 82). Or, selon Tibblin (2019 : 5), l'utilisation des doublets invisibilise cependant davantage les personnes non-binaires, car selon Elmiger (2017 : 41) cette utilisation se focalise sur la distinction femme/homme. Utiliser ce type de stratégie peut être considérée comme plus pesant à écrire et à lire par rapport aux autres stratégies (*ibid.* : 42).

3.2.3 Les parenthèses

Les parenthèses peuvent également être utilisées pour l'écriture inclusive, par exemple « les professeur(e)s », mais d'après Abbou (2016 : 4) les parenthèses sont minorants car cela donne, selon Viennot (2018 : 10), l'impression que les femmes sont moins valorisées que les hommes et que le masculin est plus important que le féminin. Comme réaction à cela, le majuscule « E » a commencé à être utilisé, mais cette utilisation a par contre été accusée de mettre trop en avant les femmes (Abbou 2018a :

11). En revanche, les parenthèses sont très faciles à réaliser sur le clavier et ne demandent pas beaucoup d'efforts, elles n'allongent pas non plus trop le texte et ne compliquent pas la lecture. Cependant Abbou (2018a : 11) ajoute que l'utilisation des parenthèses est pratiquement effacée aujourd'hui.

3.2.4 Autres propositions

En plus des signes typographiques déjà mentionnés, il est possible d'utiliser des tirets, des lettres majuscules, des deux points, des tirets bas, des astérisques et des signes plus ou moins, par exemple les « étudiant-e-s », « Cher :e.s ami :e.s », « l'étudiant_e, l'étudiant* », « aucun±e ». Le signe plus ou moins peut par exemple être utilisé pour des personnes non-binaires (Elmiger 2017 : 43). Aussi en général, comme le recommande HCE, il faut éviter toutes les expressions sexistes, tels comme « mademoiselle » et « chef de famille » (Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes 2016 : 18). Dans la mesure du possible, les phrases peuvent également être rendues plus passives, Vanhal (2021 : 32) suggère, par exemple, de dire "L'idée d'aller au marché a été évoquée" au lieu de "Ils ont proposé d'aller au marché".

3.2.5 L'accord de proximité

Hormis les signes typographiques, une manière grammaticale de rendre l'écriture plus inclusive consiste à adopter à nouveau l'accord de proximité afin que le masculin ne l'emporte plus sur le féminin (Viennot 2018 : 87). Cela signifierait que l'adjectif s'accorderait selon le nom le plus proche (Colombat 2019 : 72), par exemple « *chères* toutes et tous », « les étudiantes et étudiants sont *contents* », « les professeurs et professeuses sont *heureuses* ». Ou encore « les hommes et les femmes sont *belles* », « les femmes et les hommes sont *beaux* » (Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes 2016 : 25). Selon Candea (2018 : 7) les initiatives visant à réadopter l'accord de proximité ont accru récemment. Selon Vanhal (2021 : 41), l'accord de proximité serait aussi facile à apprendre aux enfants car c'est logique.

4. Comment le masculin générique affecte-t-il notre façon de penser ?

D'après les recherches menées par Chatard-Pannetier, Guimond et Martinot (2005), Brauer et Landry (2008) et Walker, Field, Giles et Bernerth (2008), l'utilisation du masculin générique a un effet négatif sur la confiance en la réussite des jeunes, en particulier des jeunes femmes, le masculin générique provoque beaucoup moins de représentations mentales des femmes chez les personnes de tous âges, et en général, par exemple, l'utilisation d'un langage non inclusif dans les offres d'emploi peut affecter l'image globale de l'entreprise pour le demandeur ou la demandeuse d'emploi.

Chatard-Pannetier, Guimond et Martinot (2005) ont examiné le degré de confiance de 250 jeunes français (134) et françaises (116) (âge 13-14) dans l'achèvement d'une formation pour réussir dans une profession spécifique lorsqu'ils ou elles ont été confrontées à une forme linguistique masculine, par exemple « enseignant », ou à une forme linguistique féminine/inclusive, par exemple « enseignante » ou « enseignant(e) ». Ils n'ont utilisé que des professions ayant déjà une forme féminine.

Les résultats de l'étude montrent que tous les élèves étaient moins confiants de réussir si le masculin générique était utilisé que si une forme féminine ou épïcène était utilisée. Les résultats n'étaient pas aussi forts pour les filles lorsqu'elles estimaient leur réussite pour des professions stéréotypiquement exercées par des femmes, mais ils étaient plus forts pour les filles estimant leur réussite pour des professions stéréotypiquement masculines et surtout pour des professions ayant un statut social élevé, par exemple « chirurgienne ». Pour les garçons, ils étaient plus confiants dans leur réussite si la profession était au féminin mais seulement s'il s'agissait d'une profession stéréotypiquement féminine, cela n'était pas marquant pour les professions stéréotypiquement masculines. En général, les élèves étaient les plus confiants à réussir si la profession était stéréotypique pour leur genre, cependant les filles comme les garçons avaient toujours plus de confiance en soi si les professions étaient au féminin plutôt qu'au masculin. « Il semble [...] que le genre grammatical féminin active une représentation de la féminité qui est d'une façon générale rassurante pour les garçons » (Chatard-Pannetier et al. 2005 : 266).

L'étude de Chatard-Pannetier et al., souligne l'importance de l'identification : si les personnes peuvent s'identifier dans un texte, ils ont davantage confiance en leur réussite. Nous pensons que cela peut également se traduire sur le marché de l'emploi : si l'offre d'emploi n'est rédigée qu'au masculin générique, les femmes risquent de ne pas pouvoir se reconnaître dans l'offre et, par conséquent, de ne pas postuler à l'emploi.

Selon Viennot (2018 : 10), nous sommes tellement habitués à la langue non-inclusive que nous ne le remarquerons même pas. Nous pensons automatiquement aux hommes et uniquement aux femmes si le mot est au féminin (*ibid.* : 29). Il s'agit d'un biais d'androcentrisme dans la langue (Chatard-Pannetier et al. 2005 : 252). Les études de Brauer et Landry (2008) soutiennent cette idée.

Brauer et Landry (2008) ont mené cinq expériences sur la façon dont les formules grammaticales influencent nos représentations mentales, c'est-à-dire « [...] l'activation de représentations masculines et féminines après l'utilisation de différents génériques » (*ibid.* : 252). Ils se sont demandé si l'usage du masculin générique est neutre en fonction des représentations mentales qu'elle engendre et si le masculin générique ne provoque pas plus de représentations masculines que de représentations féminines (*Ibid.* : 245).

Brauer et Landry (2008 : 243) décrivent leurs études comme suit :

« La consigne donnée aux participants pour accomplir la tâche propre à chaque étude contenait soit un générique masculin (e. g., les avocats) soit une forme épécène (e. g., les avocats/ avocates). Les participants devaient citer des candidats qu'ils verraient volontiers au poste de premier ministre (Étude 1), identifier leur héros dans l'Histoire et dans la réalité, ainsi que leurs chanteurs et acteurs préférés (Étude 2), ou bien encore décrire une personne typique d'un groupe professionnel (Étude 3). Des enfants de l'école primaire devaient, quant à eux, dessiner une personne en train d'exercer un certain métier (Étude 4). Les participants de la dernière étude devaient « se rappeler » de la proportion de femmes participant à un congrès à partir de la description qu'ils avaient lue deux heures auparavant et qui ne contenait aucune information sur le nombre de congressistes de sexe masculin et féminin (Étude 5). »

Les résultats des études montrent que le générique masculin crée moins de représentations mentales féminines que le générique épécène, quel que soit le type de candidat ou candidate. Pour l'étude 1, lorsque le masculin générique était utilisé, moins de femmes étaient proposées pour le poste de premier ministre. C'est le même cas pour

les études 2, 3 et 4, les participants et participantes ont nommé moins de héros et d'artistes féminins et ont nommé et dessiné moins de femmes dans des professions lors de l'utilisation du masculin générique. Pour l'étude 5, le masculin générique a fait en sorte que les personnes se souviennent de moins de femmes que d'hommes. En général, l'utilisation du masculin générique n'a fait penser aux femmes que dans 23% des cas, mais l'utilisation de l'épicène générique a fait montrer ce chiffre à 43% (Brauer et Landry 2008 : 268).

Cela montre, comme le soulignent aussi Sczesny et al. (2016 : 8), que l'utilisation de l'écriture inclusive dans les offres d'emploi peut inciter les femmes à postuler pour des rôles plutôt masculins et les hommes pour des rôles plutôt féminins. Les recherches de Chatard-Pannetier, Guimond, Martinot et Brauer et Landry soutiennent aussi que la langue affecte notre façon de penser et que l'utilisation de l'écriture inclusive peut vraiment faire la différence, notamment dans les offres d'emploi.

Nous pensons que l'utilisation de l'écriture inclusive peut également être importante pour l'image de l'entreprise. Écrire de manière inclusive pourrait renvoyer aux meilleures conditions de travail en termes d'inclusion sociale, d'égalité entre les sexes et d'égalité des salaires. Walker, Field, Giles et Bernerth ont recherché l'influence du contenu des offres d'emploi sur l'image que le demandeur ou la demandeuse d'emploi se fait de l'entreprise.

Selon Walker et al. (2008 : 619), le contenu des offres d'emploi peut influencer la perception de l'entreprise par le demandeur ou la demandeuse d'emploi, car il s'agit de la première rencontre entre les deux parties sans avoir encore eu de contact avec une personne travaillant pour l'entreprise. Walker et al. (2008) ont néanmoins trouvé, en utilisant le cadre théorique de Model ELM (elaboration likelihood model, Petty, Cacioppo & Goldman, 1981⁸, 1986⁹), que la mesure dans laquelle l'image de l'entreprise est affectée dépend de l'expérience professionnelle du demandeur ou de la demandeuse d'emploi ainsi que de ses recherches d'emploi antérieures. Les personnes

⁸ Petty, Richard. E., Cacioppo, John. T., & Goldman, Rachel 1981. Personal Involvement as a Determinant of Argument-Based Persuasion. *Advances in experimental social psychology*, 47(5). P. 847-855. Dubuque, Iowa : W.C. Brown Co. Publishers. DOI :[10.1037/0022-3514.41.5.847](https://doi.org/10.1037/0022-3514.41.5.847)

⁹ Petty, Richard., & Cacioppo, John. T., 1986. The elaboration likelihood model of persuasion. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 19. P. 123–205. Orlando, Florida : Academic Press. DOI :[10.1016/S0065-2601\(08\)60214-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60214-2)

ayant plus d'expérience professionnelle semblaient être plus affectées par l'image donnée par les annonces que les personnes ayant moins d'expérience professionnelle.

Les résultats des études susmentionnées peuvent indiquer que le langage non inclusif peut inconsciemment donner l'impression que l'entreprise souhaite recruter un homme, car l'utilisation du masculin générique crée des représentations mentales plus masculines que féminines, ce qui fait que les femmes ne peuvent pas s'identifier à l'offre. Selon nous, l'utilisation d'un langage inclusif donne également l'impression que l'entreprise est consciente des inégalités sur le marché du travail et souhaite les combattre.

5. Étude de cas

Pour répondre à notre deuxième question de recherche – comment l'écriture inclusive se voit-elle dans les offres d'emploi ? – nous allons analyser les moyens linguistiques (grammaticaux : morphologiques, syntaxiques) et typographiques utilisés pour marquer l'inclusion dans 10 offres d'emploi trouvées sur le réseau social professionnel LinkedIn. Pour effectuer notre étude de cas, nous allons nous baser sur les recommandations de l'écriture inclusive et les méthodes typographiques mentionnées ci-dessus. Dans notre analyse, nous allons nous concentrer principalement sur la manière dont l'entreprise a désigné le demandeur ou la demandeuse d'emploi. Si l'écriture inclusive est utilisée, nous allons examiner quels moyens typographiques sont utilisés. Nous allons également faire des commentaires sur la cohérence de l'utilisation de ces moyens et examiner si nous voyons des tendances générales.

Nous avons choisi 10 offres d'emploi à analyser sur LinkedIn. Même en cherchant des postes en France, nous avons obtenu des offres d'emploi en anglais à cause de la nature internationale de certaines entreprises, mais puisque nous nous intéressons à l'écriture inclusive dans la langue française, nous n'avons choisi que les offres en français. Lorsqu'il existe le terme féminin « traductrice » et le terme masculin « traducteur », pour éviter de choisir les offres qui avantagent nos résultats, nous avons pris toutes les annonces « traducteur » et « traductrice » et nous avons choisi selon l'ordre chronologique les 10 offres les plus récemment publiées. Les offres d'emploi sur LinkedIn proviennent d'acteurs privés, ce qui nous permet de voir comment l'écriture

inclusive est utilisé par des acteurs qui ne sont pas publics et dont le premier objectif n'est pas nécessairement d'inclure toutes les personnes mais de recruter une personne.

En tant qu'entreprises qui ont une orientation vers l'écriture ou plutôt la traduction, nous pensons qu'elles sont probablement plus au courant des tendances en cours dans l'écriture que par exemple une entreprise qui ne travaille pas du tout dans ce domaine. Bien sûr, il est difficile de savoir si c'est vraiment le cas, car dans ce mémoire, nous n'étudions que le domaine de la traduction.

De plus, nous avons choisi une seule offre par entreprise pour éviter que la même personne ou la même équipe soit responsable de la production du texte.

6. Analyse

Notre partie analytique est divisée en cinq parties différentes selon les éléments que nous avons pu trouver dans les offres pour décrire le demandeur ou la demandeuse d'emploi : les moyens typographiques, le « H/F » (homme/femme) et les adjectifs. Nous avons aussi créé deux catégories de plus : les tentatives d'inclusion et les idées pour l'inclusion.

Dans l'analyse nous allons aussi observer si des termes épiciènes ou le langage neutre ont été utilisés et faire des commentaires sur la manière dont l'entreprise aurait pu rendre les offres plus inclusives dans le chapitre « idées pour l'inclusion ». En même temps, nous allons voir quelles techniques sont utilisées le plus souvent ou le moins souvent. Nous allons comparer les offres entre elles et à la fin de chaque chapitre, nous disposerons d'un tableau qui permet de voir facilement les différences entre les offres. Les éléments que nous regardons dans chaque catégorie et les exemples seront mis en italiques et soulignés. Si les offres contiennent des textes en anglais, nous n'en tiendrons pas compte. Il est important de noter que nous n'allons analyser que les éléments liés au demandeur ou à la demandeuse d'emploi, c'est-à-dire la manière dont il ou elle a été décrite, par exemple par les compétences personnelles, et non tous les éléments textuels dans les offres.

L'objectif de ce chapitre est de répondre à notre deuxième question de recherche et à vérifier notre hypothèse.

Veillez-vous référer aux annexes pour consulter toutes les offres d'emploi.

6.1 Moyens typographiques

Comme nous l'avons vu, il existe un grand nombre de moyens typographiques à utiliser pour rendre une annonce plus inclusive ou neutre. Dans les offres que nous avons analysées, il y a des cas où aucun moyen typographique n'est utilisé pour inclure les femmes ou les autres personnes que les hommes. C'est le cas pour les offres 1 et 4. Par exemple, dans le titre de l'offre 1, seul le masculin générique est utilisé :

Exemple 1 : Bénévolat : Traducteur français-roumain (titre offre 1).

Pour l'offre 4 :

Exemple 2 : Traducteur allemand / Rédacteur Web (H/F) (Télétravail possible 2 jours/mois) (titre offre 4).

Exemple 3 : Natif allemand ou C2 et un excellent niveau de traduction (texte offre 4).

Dans d'autres cas, par exemple dans les offres 2 et 6, le masculin générique est utilisé mais des lettres majuscules sont aussi utilisées pour le titre du poste « traducteur ». À notre avis, les majuscules peuvent être considérées comme des moyens typographiques parce qu'elles sont probablement utilisées pour souligner le titre du poste dans l'offre 2 et la forme masculine du titre du poste dans l'offre 6, dans ces cas cependant, les majuscules n'ont pas été utilisés dans un but inclusif. Ci-dessous, l'exemple de l'offre 2 :

Exemple 4 : TRADUCTEUR H/F (texte offre 2).

Dans l'exemple 5, ci-dessous, le nom de l'entreprise, « Start people Mulhouse », le titre du poste, les langues que la personne doit traduire et enfin le « H/F » (qui semble toujours être écrit en majuscules) sont en majuscules. Dans cette offre en particulier, il nous semble que l'entreprise a voulu mettre la forme masculine à l'avance, consciemment ou inconsciemment :

Exemple 5 : START PEOPLE MULHOUSE recherche pour son client industriel un TRADUCTEUR(trice) ANGLAIS-FRANCAIS H/F [...] (texte offre 6).

Dans deux offres, notamment dans les offres 6 et 5, le masculin générique est utilisé dans le titre mais ensuite, dans le texte, des parenthèses sont utilisées pour la déclinaison féminine. Voici les exemples de l'offre :

Exemple 6 : Traducteur Anglais-Français¹⁰ H/F (titre l'offre 6).

Exemple 7 : START PEOPLE MULHOUSE recherche pour son client industriel un TRADUCTEUR (trice) ANGLAIS-FRANCAIS H/F (texte l'offre 6).

Il est intéressant de noter ici que l'article indéfini « un » est utilisé dans l'exemple 7 pour les deux formes au lieu de « un/une » ou « un(e) traducteur(trice) ». En comparaison avec l'offre 7, exemple 8, où l'entreprise a mis l'article indéfini au masculin et ensuite la déclinaison féminine entre parenthèses. Ainsi :

Exemple 8 : Dans le cadre de sa forte croissance, ABAQUE SAS recrute en CDI un(e) traducteur(trice) français > allemand (texte offre 7).

De surcroît, dans l'offre 6, la forme masculine est écrite en majuscules alors que la forme féminine est écrite en minuscules et est placée entre parenthèses (exemple 7). Cela donne inéluctablement l'impression que l'entreprise cherche à employer un homme plutôt qu'une femme, même si ce n'est peut-être pas son intention. Plus loin, dans l'offre 6 (exemple 9), seul le terme « traducteur » est utilisé, sans la forme féminine entre parenthèses :

Exemple 9 : Poste TRADUCTEUR ANGLAIS-FRANCAIS H/F (texte offre 6).

Il y a aussi des cas où le titre de l'offre est écrit au masculin, mais dans la description du candidat ou de la candidate, l'écriture inclusive est employée par l'utilisation de parenthèses. C'est le cas dans l'offre 8 :

Exemple 10 : Traducteur adaptateur H/F – CDI (titre offre 8).

Exemple 11 : Diplômé(e) d'un master en traduction ou langues ou équivalent, vous avez¹¹ une première expérience significative dans la traduction et l'adaptation (texte offre 8).

Exemple 12 : Vous êtes organisé(e), méthodique et rigoureux(se) et avez de très bonnes capacités rédactionnelles (texte offre 8).

¹⁰ sic.

¹¹ sic.

C'est le même cas pour l'offre 5 : d'abord la forme masculine générique est utilisée dans le titre, et ensuite la déclinaison féminine est mise entre parenthèses dans le texte.

Ainsi :

Exemple 13 : Traducteur H/F (titre offre 5).

Exemple 14 : Nous avons un poste de traducteur(trice) à vous proposer (texte offre 5).

Nous retrouvons le même phénomène dans l'offre 9 ci-dessous, mais inversement. Ce qui est intéressant dans cette offre, c'est que le titre de l'offre est écrit au féminin générique, peut-être parce qu'assistante est considéré comme un métier plus féminin. C'est aussi le seul cas où une entreprise a utilisé la désignation « assistant » au sein de notre corpus, il n'est ainsi pas possible de comparer cette utilisation à une autre offre :

Exemple 15 : Assistante Administrative - Traductrice Anglais - Français¹² H/F (titre offre 9).

Dans le texte de l'offre 9 (exemple 16), les parenthèses sont utilisées. Avec l'adjectif « administratif », seule la forme féminine est utilisée et l'article indéfini est mis entre parenthèses comme dans l'offre 7 (exemple 8). Il est intéressant de noter que, bien que des parenthèses soient utilisées dans le texte, dans l'exemple 17, les noms « clients » et « candidats » ne sont qu'au masculin générique :

Exemple 16 : Nous recherchons un(e) Assistant(e) Administrative / Traducteur(riche) ANGLAIS/FRANÇAIS (texte offre 9).

Exemple 17 : Nous mettons en relation les *clients* et les *candidats* [...] (texte offre 9).

Il y a aussi des cas où les parenthèses sont utilisées tout au long de l'offre, dans le titre, dans le texte et aussi lors de l'énumération des compétences de la personne postulante. C'est le cas dans les offres 7 et 10. Nous pouvons constater une volonté d'être inclusif dans ces offres. Voir-ci dessous des exemples de l'offre 7 :

Exemple 18 : Traducteur(trice) CDI FRA>DEU (titre offre 7).

Exemple 19 : Dans le cadre de sa forte croissance, ABAQUE SAS recrute en CDI un(e) traducteur(trice) français > allemand (texte offre 7).

¹² sic.

Exemple 20 : De langue maternelle allemande, idéalement natif(ve) d'Allemagne (texte offre 7).

Exemple 21 : Passionné(e) par les textes en français et leur traduction en langue allemande, votre style en allemand et la précision de votre compréhension du français font de vous notre collaborateur(trice) idéal(e) (texte offre 7).

Et des exemples de l'offre 10 :

Exemple 22 : Traducteur(-trice) Anglais/Italien (titre offre 10).

Exemple 23 : Vous êtes reconnu(e) pour vos qualités rédactionnelles, votre esprit d'équipe, votre rigueur et votre organisation (texte offre 10).

L'entreprise dans l'offre 10, (exemple 22) a opté pour le tiret mais également pour les parenthèses. C'est le seul cas parmi nos échantillons où les tirets sont utilisés.

Dans une offre sur dix, dans l'offre 3, les doublets intégraux sont utilisés dans le titre :

Exemple 24 : Traducteur - Traductrice Technique - Anglais H/F (titre offre 3).

Dans l'offre 3, l'entreprise n'a pas continué à utiliser les doublets mais a opté pour des parenthèses dans le reste du texte. Nous pouvons constater une volonté d'écrire de manière inclusive comme dans l'offre 8. Dans l'offre 3 par rapport à l'offre 8, les stratégies sont mélangées avec les doublets dans le titre, exemple 24, et les parenthèses dans le texte, les exemples 25 et 26 :

Exemple 25 : Intégré(e) au sein du Bureau d'Etudes Central vous prenez en charge la traduction d'un ensemble de documents (texte offre 3).

Exemple 26 : Vous êtes reconnu(e) pour vos qualités réactionnelles et votre rigueur (texte offre 3).

En général, nous pouvons constater que les moyens typographiques les plus utilisés sont les parenthèses suivis par les lettres majuscules, les doublets et les tirets. Il semble qu'il n'y ait toujours pas de norme cohérente pour l'écriture inclusive et que dans la plupart des offres, l'écriture inclusive ne soit pas utilisée de manière cohérente.

Selon Abbou (2018a : 11), l'utilisation des parenthèses est pratiquement effacée aujourd'hui. Pourtant, ce n'est pas le cas selon nos résultats : si les entreprises ont utilisé l'écriture inclusive, les parenthèses sont le plus souvent utilisées, dans sept offres sur dix. Même si les parenthèses sont un moyen typographique inclusif, ce qui

se trouve entre parenthèses est à moitié caché, ce qui, selon nous, donne l'impression que l'entreprise souhaite recruter un homme plutôt qu'une femme, notamment dans le cas où la forme masculine est en majuscules et la forme féminine en minuscules entre parenthèses.

A notre grande surprise, il n'y a pas eu d'utilisation de point médian, de point final ou d'autres signes typographiques dans les annonces. Cela peut s'expliquer par le fait que le recruteur ou la recruteuse, l'équipe ou la personne chargée de rédiger les offres d'emploi n'avait pas été formé à ce type d'écriture, n'avait pas voulu les utiliser ou avait voulu opter pour le « H/F » plutôt que pour d'autres signes.

Ci-dessous, nous avons fait un tableau de la répartition des moyens typographiques trouvés dans les offres. Le « X » signifie que cet élément a été trouvé, le « - » signifie que l'élément n'a pas été trouvé dans l'offre.

Offre numéro	Parenthèses	Doublets	Tirets
1	-	-	-
2	-	-	-
3	X	X	-
4	-	-	-
5	X	-	-
6	X	-	-
7	X	-	-
8	X	-	-
9	X	-	-
10	X	-	X

Tableau 1. Les moyens typographiques trouvés dans les dix offres.

En regardant le tableau 1, l'offre 1 diffère des autres offres par l'absence de moyens typographiques, ils n'ont pas été utilisés dans le titre ni dans le texte. C'est le même cas pour l'offre 4. Dans l'offre 2, il n'y a pas non plus de moyens typographiques, sauf que l'utilisation de lettres majuscules, mais dans cette offre, elles ne fonctionnent pas comme un moyen d'inclusion, mais plutôt pour mettre en avance le titre du poste. Si elles avaient été utilisées différemment, elles auraient pu être considérées comme un moyen d'inclusion. L'offre 3 est la seule offre où les doublets ont été utilisés dans le

titre, les parenthèses ont aussi été utilisés tout au long du texte et l'utilisation est cohérente. Dans l'offre 5, les parenthèses ont été utilisées dans le texte mais pas dans le titre de l'offre. Dans l'offre 6, les parenthèses ainsi que les lettres majuscules ont été utilisées. Tout comme dans l'offre 2, les lettres majuscules dans l'offre 6, n'ont pas été utilisées dans un but de l'inclusion, mais plutôt pour mettre en avant la forme masculine. Tout comme l'offre 3, l'offre 7 a aussi une utilisation cohérente des parenthèses tout au long du texte, dans le titre ainsi que dans le texte en décrivant les compétences du candidat ou de la candidate. Dans l'offre 8, les parenthèses ont été utilisées dans le texte mais pas dans le titre, tout comme dans l'offre 5. Dans l'offre 9, le féminin générique a été utilisé dans le titre, mais dans le texte les parenthèses ont été utilisées pour la déclinaison féminine. Dans l'offre 10, les parenthèses ont été utilisées dans le titre ainsi que dans le texte, l'offre 10 est aussi la seule offre où les tirets sont utilisés. Parmi les dix offres, dans les offres 3, 6 et 10 nous avons trouvé plus d'un moyen typographique. Nous pouvons constater que les parenthèses sont le moyen typographique le plus utilisé parmi nos échantillons.

6.2 H/F

Pour inclure les femmes, les entreprises peuvent éviter l'écriture inclusive en spécifiant avec « H/F » (homme/femme) qu'elles souhaitent recruter un homme *ou* une femme. Ce type de moyen semble être utilisé à la place des doublets ou des parenthèses, mais parfois aussi utilisé conjointement avec ces types de moyens inclusifs.

Sept offres sur dix contiennent « H/F », ce qui peut être considéré comme une inclusion des femmes d'une part, mais en même temps, une exclusion des personnes non-binaires. Dans sept offres, les offres 2, 3, 4, 5, 6, 8 et 9, « H/F » est utilisé dans le titre.

Par exemple, dans l'offre 2, le titre est au masculin générique, mais à la fin du titre nous trouvons « H/F » :

Exemple 27 : TRADUCTEUR ALLEMAND - FRANCAIS H/F (titre offre 2).

Dans l'offre 3, dont le titre est déjà inclusif, nous trouvons quand même « H/F » :

Exemple 28 : Traducteur - Traductrice Technique - Anglais H/F (titre offre 3).

Dans le titre de l'offre 9, qui est au féminin générique, nous trouvons également « H/F » :

Exemple 29 : Assistante Administrative - Traductrice Anglais - Français¹³ H/F (titre offre 9).

Dans l'offre 3, il n'y a pas de « H/F » dans le texte. En revanche, dans l'offre 9, il y a deux mentions dans le texte avec une spécification à la fin de l'offre, voir l'exemple 31 ci-dessous. L'entreprise a peut-être voulu mettre en évidence le fait qu'elle recherche un homme ou une femme, ce qui pourrait être considéré comme une tentative d'inclusion :

Exemple 30 : Mission : H/F (texte offre 9).

Exemple 31 : PARLER ANGLAIS ! Profil : H/F (texte offre 9).

Bien que le « H/F » soit utilisé dans le titre, certaines entreprises ne l'ont pas utilisé dans le texte. Par exemple, les offres 3, 4 et 5 :

Exemple 32 : Nous avons un poste de traducteur(trice) à vous proposer sur la zone industrielle de Carros (offre 5).

Pour l'offre 5, dans l'exemple 32, nous pouvons émettre l'hypothèse que, comme l'entreprise a utilisé des parenthèses pour la déclinaison féminine, elle n'a pas jugé pertinent de répéter le « H/F ».

Il existe aussi des cas où le « H/F » a été utilisé dans le titre et également dans le texte. C'est le cas, par exemple, dans les offres 6, 8, 2 et 9. Ci-dessous des exemples de l'offre 8 :

Exemple 33 : Traducteur adaptateur H/F - CDI (titre de l'offre 8).

Exemple 34 : Aujourd'hui, Lylo recherche son futur Traducteur Adaptateur H/F (texte offre 8).

Il y a aussi des cas où « H/F » n'est pas du tout utilisé, ni dans le titre ni dans le texte. L'entreprise a opté pour des parenthèses ou lieu de « H/F » dans l'offre 7 :

Exemple 35 : Traducteur(trice) CDI FRA>DEU (titre offre 7).

¹³ sic

Exemple 36 : ABAQUE SAS recrute en CDI un(e) traducteur(*trice*) français > allemand (texte offre 7).

Dans l'offre 10, l'entreprise n'a pas utilisé « H/F », comme dans l'offre 7, elle a utilisé des parenthèses dans le titre :

Exemple 37 : Traducteur(*-trice*) Anglais/Italien (titre offre 10).

Bien que le sigle « H/F » puisse être considéré comme un type d'inclusion, il exclut les personnes qui ne se sentent ni homme ni femme, car cet usage se focalise sur la distinction femme/homme (Elmiger 2017 : 41). L'ordre est aussi homme avant et ensuite femme.

Ci-dessous, nous avons fait un tableau de la répartition de « H/F » trouvé dans les offres. Le « X » signifie que cet élément a été trouvé, le « - » signifie que l'élément n'a pas été trouvé dans les offres.

Offre numéro	H/F titre	H/F texte	Parenthèses au lieu de H/F	Parenthèses et H/F	Doublets et H/F
1	-	-	-	-	-
2	X	X	-	-	-
3	X	-	-	-	X (titre)
4	X	-	-	-	-
5	X	-	X	-	-
6	X	X	X	X	-
7	-	-	X	-	-
8	X	X	-	-	-
9	X	-	X	-	-
10	-	-	X	-	-

Tableau 2. La répartition de H/F dans les dix offres.

Parmi les dix offres, d'une manière générale, le « H/F » semble être beaucoup utilisé, en particulier dans les titres des offres, qu'ils soient rédigés de manière inclusive ou non. Même si le « H/F » a été utilisé dans le titre de l'offre, il n'est pas toujours répété dans le texte. Parfois, des parenthèses ont remplacé le « H/F ». L'offre numéro 1 diffère des autres avec son absence totale de « H/F ». En général, en regardant les autres tableaux, l'offre numéro 1 diffère des autres offres avec son peu de moyens

inclusifs. L'offre 2 a utilisé le masculin générique tout au long de l'offre en combinaison avec « H/F » dans le titre et dans le texte, mais dans le texte nous trouvons aussi le masculin générique sans « H/F ». L'offre 3 est la seule offre où nous trouvons les doublets en combinaison avec « H/F ». Pour l'offre 4, le « H/F » a été utilisé dans le titre mais seulement le masculin générique dans le texte. Dans l'offre 5, nous trouvons le « H/F » dans le titre mais ensuite les parenthèses avec la déclinaison féminine sans « H/F » dans le texte. L'offre 6 présente un mélange de stratégies avec le masculin générique dans le titre avec « H/F », puis les parenthèses avec la déclinaison féminine en combinaison avec « H/F » dans le texte et puis plus tard dans le texte à nouveau le masculin générique avec « H/F ». Les offres 7 et 10 se distinguent des autres offres par le fait qu'elles n'ont pas du tout utilisé « H/F » et qu'elles ont utilisé des parenthèses au lieu de « H/F ». Dans l'offre 8 comme dans plusieurs autres offres, le « H/F » se trouve dans le titre et aussi dans le texte. L'offre 9 diffère des autres offres dans le sens qu'elle a utilisé le féminin générique dans le titre en combinaison avec « H/F », dans le texte nous trouvons le masculin générique avec la déclinaison féminine entre parenthèses et puis séparément « H/F » deux fois à la fin de l'offre.

En général « H/F » ne semble pas être beaucoup utilisé en combinaison avec d'autres moyens typographiques, mais plutôt comme un ajout au masculin générique, peut-être parce que c'est vraiment facile de l'utiliser comme moyen d'inclusion.

6.3 Les adjectifs

Les adjectifs devraient normalement être nombreux dans les offres d'emploi en raison de leur nature, puisqu'ils décrivent les compétences attendues du demandeur ou de la demandeuse d'emploi.

Pour les adjectifs, il y a des cas différents que nous pouvons constater. Il y a des cas où seul le masculin générique a été utilisé, des cas où la déclinaison féminine a été mise entre parenthèses et des cas où au lieu d'utiliser des adjectifs, les entreprises ont opté pour des noms ou des constructions phrastiques.

Dans l'offre 2, il y a toute une liste d'adjectifs au masculin générique. Dans l'exemple 38, les adjectifs sont au masculin à cause du nom « profil » qui est masculin. Mais dans

l'exemple 39, le verbe « doté » fait à notre compréhension, plutôt référence à la personne qu'au « votre profil » donc « vous êtes doté d'une connaissance approfondie ». Ainsi :

Exemple 38 : Votre Profil *Sérieux, ponctuel, dynamique, organisé* et doté d'un esprit d'équipe (texte offre 2).

Exemple 39 : Doté d'une connaissance approfondi¹⁴ de la langue allemande et du vocabulaire professionnel (texte offre 2).

Le masculin générique est aussi utilisé dans deux cas dans l'offre 3, qui est par ailleurs inclusive. Ce qui est intéressant, c'est que le masculin générique est utilisé lorsque l'entreprise parle d'elle-même et ses employés et employées, mais qu'il devient inclusif lorsque l'entreprise décrit la personne postulante, voir exemple 41, « intégré(e) » en comparaison de « interlocuteurs ». Ainsi :

Exemple 40 : SGB HÜNNEBECK Groupe International BRANDSAFWAY (500 salariés en France sur 20 sites) [...] » (texte offre 3).

Exemple 41 : Intégré(e) au sein du Bureau d'Etudes Central vous prenez en charge la traduction d'un ensemble de documents techniques émanant de nos services R&D, BE, Marketing et HSE destinés à une diversité d'interlocuteurs internes (Conducteurs de travaux, Techniciens BE, Responsable d'Agence, notre groupe...) [...] (texte offre 3).

Il y a des cas où les adjectifs sont au masculin générique mais où la déclinaison féminine est mise entre parenthèses, par exemple dans les offres 8 et 7. Voici des exemples tirés de ces offres :

Exemple 42 : Diplômé(e) d'un master en traduction ou langues ou équivalent, vous avez¹⁵ une première expérience significative dans la traduction et l'adaptation (texte offre 8).

Exemple 43 : Vous êtes organisé(e), méthodique et rigoureux(se) et avez de très bonnes capacités rédactionnelles (texte offre 8).

Exemple 44 : Passionné(e) par les textes en français et leur traduction en langue allemande, votre style en allemand et la précision de votre compréhension du français

¹⁴ sic.

¹⁵ sic

font de vous notre collaborateur(trice) idéal(e). Vous êtes spécialisé(e) dans la traduction de textes (texte offre 7).

Nous pouvons constater une utilisation cohérente des parenthèses pour les déclinaisons féminines dans ces deux offres.

Ce qui est intéressant dans l'offre 7, c'est que c'est la seule offre où l'autrice de l'offre est connue, il y a un texte : « Contacter l'auteur de l'offre d'emploi » avec une photo d'une femme avec le nom Valérie et son titre « Directrice Générale chez ABAQUE SAS » en dessous (voir annexe). Dans cette offre, nous savons donc que l'autrice est Valérie et, de ce fait, elle est désignée comme « Directrice Générale ». Cependant, la mention « contacter l'auteur de l'offre d'emploi » n'est pas inclusive.

Il y a des cas comme celui de l'offre 4, où au lieu d'utiliser des adjectifs, l'entreprise a opté pour des noms, des constructions phrastiques décrivant les capacités souhaitées du demandeur ou de la demandeuse d'emploi qui ne font pas référence à un genre spécifique. Ce faisant, l'entreprise a occulté les acteurs habituellement présents dans l'annonce :

Exemple 45 : Polyvalence/ Réactivité/ Esprit d'initiative/Autonomie / Capacité de gérer les priorités / Respect des deadlines/ Précision / Faculté d'adaptation et compréhension (texte offre 4).

L'exemple 45, tiré de l'offre 4, est un bon exemple d'une manière de rendre une offre plus inclusive, puisque les marques de genre sont complètement évitées avec les noms. Par contre, nous ne pouvons pas savoir si cela est un choix conscient en termes d'inclusivité.

Certaines offres mélangent des adjectifs et des noms. Par exemple, dans l'offre 10, exemple 46, l'entreprise a opté pour l'adjectif « reconnu(e) », les parenthèses sont utilisées pour la déclinaison féminine, mais l'entreprise a ensuite opté pour les noms « organisation » au lieu de « vous êtes organisé(e) » et « rigueur » au lieu de « rigoureux, rigoureuse », ce qui est intéressant. Il n'est pas possible de savoir s'il s'agit d'un choix conscient. Ainsi :

Exemple 46 : Vous êtes reconnu(e) pour vos qualités rédactionnelles, votre esprit d'équipe, votre rigueur et votre organisation (texte offre 10).

Il y a des cas où nous n'avons trouvé pratiquement aucun adjectif, par exemple dans l'offre 1, nous n'avons trouvé que « ponctuelle » :

Exemple 47 : Disponibilité demandée *Ponctuelle* (texte offre 1).

Dans les offres 5 et 6, nous n'avons trouvé que « bilingue », qui est un adjectif neutre :

Exemple 48 : Vous êtes parfaitement *bilingue* anglais ? (texte offre 5).

Exemple 49 : Profil recherché : Vous êtes *bilingue* Anglais (texte offre 6).

Dans l'offre 9, nous n'avons trouvé aucun adjectif qui décrit la personne postulante. L'offre 9 ne décrit pas non plus beaucoup les compétences attendues de cette personne en général.

Ci-dessous, nous avons fait un tableau de la répartition des adjectifs trouvés dans les offres. Bien que l'on puisse normalement imaginer que les offres d'emploi contiennent beaucoup d'adjectifs, à notre surprise, ce n'était pas toujours le cas. Il y avait des offres où il n'y avait aucun adjectif, et aussi des offres où les adjectifs étaient remplacés par des noms. Nous avons pu constater que dans certaines offres une écriture inclusive a été choisie par l'utilisation des parenthèses pour la déclinaison féminine. De même, les noms neutres peuvent être considérés comme un type d'écriture inclusive.

Offre numéro	Adjectifs masculins génériques	Adjectifs avec terminaison fém. entre parenthèses	Noms qui remplacent les adjectifs	Adjectifs neutres
1	-	-	-	-
2	X	-	-	-
3	X	X	-	-
4	-	-	X	-
5	-	-	-	X
6	-	-	-	X
7	X	X	-	-
8	X	X	-	-
9	-	-	-	-
10	X	X	X	-

Tableau 3. La répartition des adjectifs dans les dix offres.

En regardant le tableau 3, nous pouvons constater que les offres numéro 1 et 9 diffèrent des autres offres par l'absence d'adjectifs. Dans ces offres, les noms n'ont pas non plus été utilisés pour remplacer les adjectifs, ce qui est le cas pour l'offre 4. Dans l'offre 2, les adjectifs sont au masculin générique. C'est la seule offre qui ne comporte que des adjectifs au masculin générique. Les offres 3, 7, 8 et 10 ont utilisé le masculin générique mais ont mis entre parenthèses les déclinaisons féminines. En plus, l'offre 10 a également utilisé des noms pour remplacer les adjectifs. Les offres 5 et 6 sont similaires en ce sens qu'elles n'ont utilisé qu'un adjectif neutre « bilingue » dans toute l'offre, elles n'ont pas d'autrement utilisé des adjectifs pour décrire les compétences attendues de la personne postulante.

6.4 Tentatives d'inclusion

Parmi les offres, nous avons trouvé plusieurs exemples qui peuvent être considérés comme des tentatives d'inclusion. Nous résumerons ci-dessous ce que nous avons trouvé.

L'une des façons d'être plus inclusif que nous avons pu constater est l'utilisation de parenthèses pour les déclinaisons d'adjectifs ou des noms. Ci-dessous des exemples tirés de l'offre 7 :

Exemple 50 : Traducteur(trice) CDI FRA>DEU (titre offre 7).

Exemple 51 : Dans le cadre de sa forte croissance, ABAQUE SAS recrute en CDI un(e) traducteur(trice) français > allemand (offre 7).

Exemple 52 : Passionné(e) par les textes en français et leur traduction en langue allemande, votre style en allemand et la précision de votre compréhension du français font de vous notre collaborateur(trice) idéal(e) (offre 7).

Une autre manière d'inclure les femmes et les autres personnes est d'éviter d'utiliser des noms comme « le traducteur » et de dire plutôt « vous » ou d'être plus indirect en énumérant des verbes et des noms, ce qui signifie choisir des constructions phrastiques sans adjectifs. Cela pourrait être considéré comme un évitement des marques féminines et masculines. Cependant, il n'est pas si évident de savoir si ces constructions ont été faites dans le but d'inclusion ou si elles sont le fruit du hasard.

Un exemple tiré de l'offre 5 :

Exemple 53 : *Vous* aurez *en charge* la traduction en français d'une cinquantaine de fiches techniques rédigées en anglais (texte offre 5).

En utilisant « vous », l'entreprise a évité de dire « nous recherchons *un traducteur* ou *une traductrice* qui est *chargé(e)* de la traduction, ou « *le traducteur* ou *la traductrice* aura la charge de la traduction... ». L'entreprise a donc évité les noms et les adjectifs masculins et féminins en utilisant « vous ».

Dans certains cas, le demandeur ou la demandeuse d'emploi n'est pas désignée par des pronoms personnels, mais plutôt de manière indirecte, par exemple en énumérant des noms ou des verbes à l'infinitif, ce qui pourrait être considéré comme une manière d'éviter le choix entre le féminin et le masculin.

Des exemples tirés des offres 1, 4, 8 et 10 ci-dessous :

Exemple 54 : *Les besoins* sont divers, il pourra s'agir de *traduction* de documents, de *traduction* au sein des antennes ou sur les bidonvilles et squats lors d'informations collectives (santé, logement, scolarisation, emploi, etc.) organisées par les équipes salariées (texte offre 1).

Exemple 55 : Compétences et savoir-être *Parler* couramment le roumain (texte offre 1).

Exemple 56 : *Traduction* du catalogue produit : - *Traduire* et *adapter* les descriptions détaillées des articles - *Coordonner* les projets de *traductions* des fiches produits via notre nouveau logiciel (texte offre 4).

Exemple 57 : *Polyvalence/ Réactivité/ Esprit d'initiative/Autonomie / Capacité de gérer les priorités / Respect des deadlines/ Précision / Faculté d'adaptation et compréhension* (texte offre 4).

Exemple 58 : Au sein du service linguistique, *vous* aurez pour principales missions : *Détecter, adapter* et *vérifier* les scripts en vue de doublage et voice-over de longs métrages et de séries de fiction, d'animation et de documentaires, ainsi que de programmes de télé-réalité et jeux vidéos¹⁶ (texte offre 8).

Exemple 59 : Vous êtes reconnu(e) pour vos qualités rédactionnelles, votre esprit d'équipe, votre *rigueur* et votre *organisation* (texte offre 10).

¹⁶ sic.

L'utilisation de « H/F » dans les offres peut être considérée comme une inclusion des femmes d'une part, mais en même temps, une exclusion des personnes non-binaires.

Les exemples des offres 2 et 9 :

Exemple 60 : TRADUCTEUR ALLEMAND - FRANCAIS H/F (titre offre 2).

Exemple 61 : Assistante Administrative - Traductrice Anglais - Français¹⁷ H/F (titre offre 9).

Une autre façon d'être plus inclusif est de choisir des adjectifs épiciènes. Parmi nos échantillons, nous avons trouvé deux cas où l'entreprise a utilisé les adjectifs épiciènes :

Exemple 62 : Vous êtes bilingue Anglais (texte offre 6).

Exemple 63 : Vous êtes parfaitement bilingue anglais ? (texte offre 5).

Dans ces deux cas, l'entreprise n'aurait pas pu choisir un adjectif non épiciène, nous ne pouvons donc pas savoir avec certitude qu'il s'agit d'une tentative d'inclusion, car ces deux offres ne contiennent par ailleurs aucun adjectif que nous pourrions examiner. En raison de la structure de la langue française, ce n'est pas évident de pouvoir choisir des adjectifs épiciènes.

L'utilisation de doublets intégraux est aussi une tentative d'inclusion que nous avons pu trouver dans l'une des dix offres. L'intitulé du poste n'est mentionné qu'une seule fois dans l'offre, dans le titre, mais sinon les déclinaisons féminines des adjectifs sont mises entre parenthèses :

Exemple 64 : Traducteur - Traductrice Technique - Anglais H/F (titre offre 3).

Dans l'offre 7, nous avons connaissance la personne qui a écrit l'offre, qui reste normalement inconnue, et de ce fait, elle est désignée avec la désignation féminine « Directrice Générale », ce qui peut être une tentative d'inclusion :

Exemple 65 : Directrice Générale chez ABAQUE SAS (texte offre 7).

¹⁷ sic.

6.5 Idées pour l'inclusion

Vu que les marques d'inclusion sont relativement peu nombreuses dans les offres, en dehors des parenthèses et des éléments mentionnés ci-dessus, nous avons décidé d'examiner s'il y avait des endroits où une écriture inclusive plus prononcée aurait pu être insérée.

6.5.1 Offre 1

Pour l'offre 1, dont le titre est « Bénévolat : Traducteur français-roumain » pourrait être changé pour : Bénévolat : Traducteur/Traductrice, Traducteur/trice, Traducteur(trice), Traducteur-trice, Traducteur.trice, Traducteur·trice, Traducteur (f/h/x), ou encore Bénévolat : Personne responsable de la traduction français-roumain, spécialiste de traduction français-roumain, linguiste français-roumain. Le nom « linguiste » pourrait être utilisé pour une formulation neutre, « Bénévolat : Linguiste français-roumain » et puis dans le texte préciser qu'il s'agit de la traduction.

Sinon, l'offre 1 est rédigée de manière inclusive, de sorte qu'elle ne comporte aucun pronom personnel, à l'exception de l'adjectif possessif « vos », qui fait référence à la disponibilité de la personne postulante. Il n'y a pas de moyens typographiques, de « H/F » ou d'adjectifs. Avec son absence de ces éléments, l'offre reste neutre et ainsi inclusive.

6.5.2 Offre 2

Pour l'offre 2, le titre « TRADUCTEUR ALLEMAND-FRANCAIS H/F » pourrait être modifié de la même manière que le titre de l'offre 1, par exemple en ajoutant une barre oblique, un tiret, un point médian ou un point final. Un « X » pourrait également être ajouté à « H/F » et l'ordre changé pour l'ordre alphabétique « F/H/X » comme le recommande Vanhal (2021 : 32). L'ajout du « X » crée non seulement une féminisation mais aussi une neutralisation.

Dans le texte, nous trouvons « TRADUCTEUR H/F » et « Traducteur Français-Allemand » qui pourraient être changés de la même manière que le titre. Dans le texte,

nous trouvons des adjectifs qui sont au masculin générique « Votre Profil Sérieux, ponctuel, dynamique, organisé et doté d'un esprit d'équipe », « Doté d'une connaissance approfondi¹⁸ de la langue allemande et du vocabulaire professionnel ». Comme nous l'avons constaté dans le chapitre 7.3, les adjectifs masculins dans le premier exemple sont à cause du « votre profil », ce qui rend la phrase déjà inclusive même si elle est au masculin, ce ne serait pas nécessaire de changer la phrase pour qu'elle soit plus inclusive. Si la phrase faisait référence à « vous » plutôt qu'à « votre profil », elle pourrait être modifiée en mettant la déclinaison féminine entre parenthèses, « sérieux(euse) », en utilisant le point médian ou un autre moyen typographique, par exemple ponctuel.le, organisé/e, mais elle pourrait aussi être changée de la manière que recommande Elmiger (2017 : 42) : varier entre les formes masculines et féminines dans l'énumération, par exemple : « sérieux, ponctuelle, dynamique, organisé, dotée d'un esprit d'équipe ». Une autre manière sera d'essayer de trouver des adjectifs neutres. Pour le deuxième exemple où « doté » fait plutôt référence à « vous » qu'à « votre profil » pourrait être changé de la même manière que les adjectifs ci-dessus, par exemple « doté(e) », doté.e ou doté/e. Sinon, l'offre ne contient pas d'éléments qui pourraient être changés pour la rendre plus inclusive.

6.5.3 Offre 3

Pour le titre de l'offre 3 « Traducteur – Traductrice Technique – Anglais H/F », il est déjà au féminin et au masculin, mais un « X » pourrait être ajouté à « H/F » et l'ordre pourrait être changé pour l'ordre alphabétique.

Pour la partie texte, il y a quelques adjectifs et noms qui sont au masculin générique qui pourraient être changés pour plus d'inclusivité. Par exemple « SGB HÜNNEBECK Groupe International BRANDSAFWAY (500 salariés en France sur 20 sites) [...] », « salariés » pourrait être changé pour « salariés et salariées » ou salarié.e.s » ou en utilisant d'autres moyens typographiques. Un autre exemple « [...] destinés à une diversité d'interlocuteurs internes (Conducteurs de travaux, Techniciens BE, Responsable d'Agence, notre groupe...) » dont les éléments qui pourraient être changés sont « interlocuteurs », « conducteurs » et « techniciens » pour les doublets,

¹⁸ sic.

« interlocuteurs et interlocutrices » ou « interlocuteurs/interlocutrices », les parenthèses « interlocuteurs(trices), le point médian, « interlocuteur·rice·s » le point « interlocuteur.rice.s », ou les tirets « interlocuteur-rice-s ». Ou encore varier entre le masculin et le féminin, « interlocutrices internes, conducteurs de travaux, techniciennes... ». Autrement, l'entreprise a déjà montré des tentatives d'inclusion avec l'utilisation de « H/F » et des parenthèses pour la déclinaison féminine des adjectifs.

6.5.4 Offre 4

Dans le titre de l'offre 4 « Traducteur allemand/Rédacteur Web (H/F) (Télétravail possible 2 jours/mois) » la déclinaison féminine ainsi qu'un « X » pour « H/F » pourraient être ajoutés de la même manière que pour les autres offres déjà mentionnées. Afin de changer le titre pour plus de neutralité, les formulations « linguiste allemand/cyberjournaliste web ou journaliste web » pourrait être considérés.

Dans la partie texte, nous trouvons « un traducteur bilingue allemand » qui pourrait être changé pour par exemple « un traducteur ou une traductrice bilingue allemande », donc utiliser les doublets et l'accord de proximité pour « allemand ». Nous pourrions aussi imaginer « un/une traducteur/traductrice allemand/allemande, un/e traducteur/trice allemand/e, un(e) traducteur(trice) allemand(e), un-e traducteur-trice allemand-e, un.e traducteur.trice allemand.e, un·e traducteur·trice allemand·e, un traducteur (f/h/x) allemand ou une personne bilingue allemande responsable de la traduction ». De même, « natif allemand » qui se trouve dans l'offre pourrait être changé de la même manière.

Sinon, l'offre 4 contient des constructions phrastiques qui ne font pas référence à un genre spécifique et qui sont alors déjà inclusives et neutres.

6.5.5 Offre 5

Le titre de l'offre 5 est au masculin générique « Traducteur H/F » et pourrait être changé selon les façons déjà mentionnées pour les autres offres.

Le texte dans l'offre 5 contient déjà de l'inclusion avec les parenthèses « Nous avons un poste de traducteur(trice) à vous proposer [...] ». Puisque les parenthèses sont considérées par certaines personnes comme moins inclusives que les autres moyens typographiques, elles pourraient être changées par exemple pour les doublets, le point médian ou un nom neutre comme « linguiste ».

Mises à part ces deux remarques, l'offre est déjà inclusive et neutre et nous n'avons pas d'autres remarques à faire.

6.5.6 Offre 6

Dans le titre de l'offre 6 « Traducteur Anglais-Français H/F » un « X » pourrait être ajouté ou le « H/F » pourrait être supprimé et la déclinaison féminine ou la forme féminine ajoutée au « traducteur » comme c'est recommandé de le faire en Belgique déjà depuis 1993 (Arbour et al., 2014 : 36).

Dans le texte nous trouvons « TRADUCTEUR(trice) » qui pourrait par exemple être inversé, donc les lettres majuscules pour la déclinaison féminine et les lettres minuscules pour la forme masculine « traducteur(TRICE) ». Dans une autre partie du texte, nous trouvons « TRADUCTEUR » sans la déclinaison féminine entre parenthèses. La déclinaison féminine pourrait alors être ajoutée ici. Autrement, l'offre est inclusive.

6.5.7 Offre 7

L'offre 7 est inclusive au niveau de déclinaisons féminines entre parenthèses. Les parenthèses sont utilisées tout au long de l'offre, tant dans le titre que dans le texte. Les parenthèses pourraient également être changées pour un autre moyen typographique. La seule autre remarque concerne la phrase « contacter l'auteur de

l'offre d'emploi » qui est au masculin générique même si l'auteur de l'offre est connue et pourrait ainsi être changé pour « autrice » (voir l'annexe pour précisions). Cependant, nous ne pouvons pas savoir si l'auteur de l'annonce a elle-même voulu s'appeler auteur et pas autrice.

6.5.8 Offre 8

Le titre de l'offre 8 « Traducteur-adaptateur H/F- CDI » est inclusive au niveau de « H/F » mais il manque un « X » et la forme féminine en plus de la forme masculine de « traducteur » et « adaptateur ». Le même commentaire pourrait être fait pour la phrase « Aujourd'hui, Lylo recherche son futur Traducteur adaptateur H/F ». En plus de l'adjectif possessif « son », « sa » pourrait être ajouté et la déclinaison féminine « – trice » ajoutée au « traducteur » et au « adaptateur ». Par la suite dans l'offre, les parenthèses sont utilisées pour la déclinaison féminine des adjectifs, ce qui rend cette partie de l'offre inclusive. Comme pour les autres offres, un autre moyen typographique pourrait également être imaginé que les parenthèses. Une autre option serait de changer la construction des phrases pour éviter la référence au masculin ou au féminin. Par exemple, la phrase « Vous êtes organisé(e), méthodique et rigoureux(se) et avez des bonnes capacités rédactionnelles » pourrait être changé pour « Vous avez de bonnes capacités d'organisation et de rédaction, vous avez de la rigueur et vous est méthodique ».

6.5.9 Offre 9

Comme nous avons constaté, le titre de l'offre 9 diffère des autres offres par le fait qu'il n'est qu'au féminin « Assistante Administrative – Traductrice Anglais – Français¹⁹ H/F ». À ce titre, la forme masculine pourrait être ajoutée par des moyens typographiques ou autrement. Le titre contient aussi « H/F ». Comme pour les autres offres, un « X » pourrait être ajouté à « H/F ». Pour la partie texte, il y a des formes masculines avec des déclinaisons féminines entre parenthèses qui sont déjà inclusives. Mais dans la phrase « Nous mettons en relation les clients et les candidats [...] » où

¹⁹ sic.

« candidats » et « clients » ne sont qu'au masculin générique, pourraient être changés pour par exemple « les candidats et les candidates », « les candidat.e.s » ou « les client/es ».

6.5.10 Offre 10

Le titre de l'offre 10 est déjà inclusif « Traducteur(-trice) Anglais/Italien ». Dans la partie texte, nous trouvons cependant par exemple « Au sein d'une équipe de *traducteurs* techniques [...] » qui n'est pas inclusif et pourrait être remplacé par « Au sein d'une équipe de *traducteurs et traductrices* techniques... ». Sinon, l'offre contient des verbes à l'infinitif qui sont inclusifs, ainsi qu'une parenthèse pour la déclinaison féminine de « reconnu(e) ».

7. Résultats

Ce chapitre est consacré à la présentation des résultats de notre étude de cas et à la réponse à nos questions de recherche. Nous commencerons par répondre à notre première question de recherche. Ensuite, afin de répondre à notre deuxième question de recherche, nous tenterons parcourir les offres une par une pour finalement les comparer entre elles et tirer des conclusions générales.

Pour répondre à notre première question de recherche – le statut de l'écriture inclusive : quelles sont son histoire et ses pratiques ? – nous pouvons constater que l'écriture inclusive en tant que phénomène en France, a une longue histoire d'une part qui a commencé avec les changements des règles grammaticales au cours du XVIIème siècle avec la suppression de la règle de « l'accord de proximité » et la forme masculine qui a commencé à être utilisée par défaut. Et la règle « le masculin l'emporte sur le féminin » qui a été ajoutée et qui est encore utilisée aujourd'hui. En revanche, l'écriture inclusive a une histoire courte qui n'a commencé que dans les années 1970 avec la deuxième vague féministe comme une contre réaction à la masculinisation. Ensuite il y a la discussion qui a lieu aujourd'hui qui a commencé en 2017 et qui évolue constamment. Comme nous avons pu constater, il existe des opinions très différents, certaines et certains trouvent que ce type d'écriture, surtout l'utilisation du point

médian et des pronoms neutres comme « iel », va mettre en danger la langue française et va compliquer la langue pour les personnes ayant difficultés de lecture et ne fera rien pour l'égalité en général car il existe des problèmes plus importants à résoudre d'abord. D'autre part, il y a des personnes qui pensent que l'écriture inclusive est un moyen de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, surtout en pensent aux recherches qui ont été menées sur la façon dont la langue et l'utilisation du masculin générique affectent notre façon de penser.

Nous avons vu qu'il y a de nombreuses manières de réaliser ce type d'écriture, par exemple le point médian, le point final, les doublets intégraux ou les doubles abergés, la variation entre les formes masculines et les formes féminines dans une énumération, les parenthèses, les tirets, les lettres majuscules, les deux points, les tirets bas, les astérisques et les signes plus ou moins, les mots neutres, l'accord de proximité ou encore l'énumération de noms ou de verbes à l'infinitif. Ce large éventail de stratégies fait aussi partie des problèmes au phénomène, car la stratégie choisie dépend aussi de la structure de la langue. Par exemple, en suédois, il est plus facile d'utiliser des mots neutres, mais en français, ce n'est pas toujours possible. Nous avons constaté que c'est un sujet qui suscite beaucoup d'opinions fortes pour et contre, c'est pourquoi nous avons voulu réaliser une étude de cas afin de voir la situation réelle de l'utilisation.

Les résultats de notre étude de cas nous permettent de répondre à notre deuxième question de recherche - comment l'écriture inclusive se voit dans les offres d'emploi. Ci-dessous, nous allons parcourir les offres une par une.

7.1 Offre 1

L'offre 1 commence avec un titre qui est au masculin générique. Ce qui est intéressant dans cette offre, c'est l'absence totale de pronoms personnels. Au lieu de cela, l'entreprise a plutôt utilisé des constructions phrastiques avec des noms et des verbes à l'infinitif. Cela pourrait être une manière de contourner la question du genre. En général, l'offre 1 diffère beaucoup d'autres offres par l'absence de véritables éléments d'inclusion. Il n'y a pas des moyens typographiques, de « H/F » ou des adjectifs. Une raison pour cela pourrait être la brièveté de l'offre, elle n'est que quelques lignes.

7.2 Offre 2

Le titre dans l'offre 2 est au masculin générique, mais il contient H/F. En ce qui concerne les moyens typographiques, nous n'avons trouvé que les lettres majuscules dans cette offre, mais elles n'ont pas été utilisées aux fins d'inclusion. Le « H/F » se trouve dans tout au long de l'offre en combinaison avec le masculin générique, mais il y a aussi de cas où le masculin générique a été utilisé sans « H/F ». À propos des adjectifs, l'offre 2 contient des adjectifs au masculin générique, mais sans parenthèses pour la déclinaison féminine, ni des noms remplaçant les adjectifs ou des adjectifs neutres. C'est la seule offre où il n'y a que des adjectifs au masculin. La seule tentative d'inclusion dans l'offre 2 est « H/F ».

7.3 Offre 3

Dans l'offre 3, nous pouvons constater une volonté d'écrire de manière inclusive. Le titre de l'offre « Traducteur - Traductrice Technique - Anglais H/F » contient les doublets intégraux ainsi que « H/F ». Bien que le titre soit par ailleurs inclusif, l'offre 3 est également la seule offre où deux stratégies d'inclusion ont été utilisées dans la même phrase. D'autre part, l'entreprise n'a pas continué à utiliser les doublets mais a opté pour des parenthèses dans le reste du texte et cette utilisation est cohérente. Ils ont donc mélangé différentes stratégies d'inclusion. Bien que l'offre soit par ailleurs inclusive, le masculin générique a été utilisé dans deux cas. Le masculin générique a été utilisé lorsque l'entreprise se référait à elle-même et à ses employés et employées, mais il est devenu inclusif lorsque l'entreprise a décrit la personne postulante. « [...] *interlocuteurs* internes (*Conducteurs* de travaux, *Techniciens* [...] » versus « *Intégré(e)* au sein du Bureau d'Etudes Central [...] ».

7.4 Offre 4

Le titre dans l'offre 4 est au masculin générique avec « H/F » entre parenthèses. L'entreprise n'a pas continué à utiliser « H/F » dans le texte. Dans l'offre, aucun moyen typographique d'inclusion n'a été utilisé. L'offre ne contient pas non plus d'adjectifs, mais l'entreprise a opté pour des noms à la place. *Polyvalence/ Réactivité/ Esprit*

d'initiative/Autonomie / Capacité de gérer les priorités / Respect des deadlines/ Précision / Faculté d'adaptation et compréhension. Cela pourrait être considéré comme une manière d'éviter le choix entre le féminin et le masculin.

7.5 Offre 5

Dans l'offre 5, le titre est au masculin générique accompagné par « H/F » comme dans la plupart des offres. Le « H/F » n'a pas été utilisé dans la suite du texte, mais l'entreprise a opté pour des parenthèses pour la déclinaison féminine. Il n'y pas d'adjectifs dans l'offre 5 à l'exception d'un adjectif neutre « bilingue ». Une potentielle tentative d'inclusion est la phrase *Vous* aurez en charge la traduction en français d'une cinquantaine de fiches techniques rédigées en anglais. En utilisant « vous », l'entreprise a évité de dire « nous recherchons un traducteur ou une traductrice qui est chargé(e) de la traduction, ou « le traducteur ou la traductrice aura la charge de la traduction... ». L'entreprise a donc évité les noms et les adjectifs masculins et féminins en utilisant « vous ».

7.6 Offre 6

Le titre dans l'offre 6 est au masculin générique avec « H/F » à la fin. Le « H/F » est aussi utilisé deux fois dans le texte en combinaison avec le masculin générique ou avec la déclinaison féminine entre parenthèses. Ce qui est intéressant dans l'offre 6, c'est que même si les parenthèses ont été utilisées pour la déclinaison féminine, la déclinaison féminine est en minuscules alors que la forme masculine est en majuscules. Dans l'offre, il y a aussi un cas où les parenthèses n'ont pas été utilisées mais seulement la forme masculine. En ce qui concerne les adjectifs, un seul adjectif neutre a été utilisé, sinon il n'y a pas d'adjectif. En dehors de l'utilisation de « H/F » et des parenthèses, nous ne voyons aucune autre tentative d'inclusion.

7.7 Offre 7

Le titre de l'offre 7 est au masculin générique mais contient des parenthèses pour la déclinaison féminine ; les parenthèses ont également été utilisées tout au long de l'offre de manière cohérente, ce qui témoigne d'une volonté d'inclusion. L'article indéfini « un(e) » a également été écrit avec la déclinaison féminine entre parenthèses. Par rapport aux autres offres, l'offre 7 ne comporte pas de « H/F ». Comme il y a des parenthèses, les femmes sont déjà incluses, mais cela exclut les personnes qui ne rentrent pas dans la catégorie homme ou femme. Dans l'offre 7, nous avons connaissance la personne qui a écrit l'offre, qui reste normalement inconnue, et de ce fait, elle est désignée avec la désignation féminine « *Directrice Générale* », ce qui peut être une tentative d'inclusion.

7.8 Offre 8

Le titre est au masculin générique avec « H/F » à la fin. Le « H/F » est également répété une fois dans le texte. Dans la partie « Missions » de l'offre, le demandeur ou la demandeuse d'emploi est désignée par des verbes à l'infinitif. Dans la partie « Profil », où le candidat ou la candidate a été décrite, l'entreprise a mis entre parenthèses les déclinaisons féminines des adjectifs, ce qui constitue une tentative d'inclusion.

7.9 Offre 9

L'offre 9 se distingue des autres offres par le fait que c'est la seule offre où le titre de l'offre est au féminin avec « H/F » à la fin. Le « H/F » a également été utilisé dans le texte, nous trouvons le masculin générique avec la déclinaison féminine entre parenthèses puis séparément « H/F » à deux reprises à la fin de l'offre. D'autre part, l'entreprise n'a pas continué à utiliser uniquement le féminin dans le texte, mais a opté pour le masculin générique avec le féminin entre parenthèses. Il existe également des cas où seul le masculin générique ou le féminin générique a été utilisé. L'offre ne contient aucun adjectif décrivant le candidat ou la candidate, ni aucune description des compétences attendues de cette personne en général. A la fin de l'annonce se trouve la phrase « Profil : H/F », ce qui peut être considéré comme une tentative d'inclusion.

7.10 Offre 10

Le titre de l'offre 10, tout comme celui de l'offre 7, a les parenthèses avec la déclinaison féminine dans le titre, mais l'offre 10 est la seule offre qui contient des tirets dans le titre en combinaison avec des parenthèses. Dans la suite de l'offre, l'entreprise a continué à utiliser les parenthèses, mais uniquement lorsqu'elle se réfère à la personne postulante et non à elle-même. Voir « Au sein d'une équipe de traducteurs techniques... » versus « vous êtes reconnu(e) pour vos qualités rédactionnelles... » Dans cette offre d'emploi, il n'y a pas de « H/F », il y a des adjectifs mais également des noms qui remplacent les adjectifs.

8. Discussion

Nous pouvons constater que l'écriture inclusive est visible de manière différente dans chaque offre, qu'il y a aussi des offres sans l'écriture inclusive, mais nous avons également pu dégager des tendances générales. Le masculin générique est le plus fréquemment utilisé dans les offres, suivi par des parenthèses, qui se trouvent dans sept offres sur dix, ce qui correspond également à notre hypothèse. Puis, le « H/F » a été utilisé dans la quasi-totalité des offres, ce qui nous a surpris, bien qu'en Belgique, par exemple, il ne soit plus recommandé. Ce qui nous a également surpris, c'est l'absence d'adjectifs dans certaines offres et les différents moyens utilisés par les entreprises pour éviter les adjectifs. Dans la plupart des cas, c'étaient les noms qui remplacent les adjectifs. Nous ne pouvons pas savoir si l'évitement des adjectifs a été fait de manière consciente ou s'il s'agit simplement d'un fruit du hasard. Nous avons trouvé un cas des doublets intégraux et un cas des tirets parmi les offres. Un mélange de stratégies est clairement visible, souvent différents éléments d'inclusion peuvent coexister dans la même offre, mais il y a un manque d'homogénéité. Il n'y a eu aucun cas d'utilisation du point médian ou du point final, ce qui, d'une part, était inattendu mais, d'autre part, est compréhensible car ce n'est pas toujours évident comment les utiliser si l'on ne connaît pas l'écriture inclusive et parce que, dans certains cas, le point médian est devenu une position politique qui montre que l'on est pour l'utilisation de l'écriture inclusive. Hormis le point médian et le point final, il n'y a non plus eu de cas de doublets abrégés, de deux points, de tirets bas, d'astérisques, de

signes plus ou moins ni l'utilisation du l'accord de proximité ou « F/H/X ». Et si la loi contre l'écriture inclusive sera acceptée, nous risquons de ne plus voir d'écriture inclusive dans les offres d'emploi, à l'exception des doublets, qui sont acceptés.

En termes de neutralisation, il n'existe pas vraiment des cas clairs, à l'exception de « bilingue » qui se trouve dans deux offres. Cela peut s'expliquer par le fait que si l'égalité entre les femmes et les hommes est considérée par la plupart des personnes comme pertinente en France, l'expression du genre autour de la catégorie homme-femme ne l'est pas encore nécessairement, ce qui laisse plus de place à la démasculinisation qu'à la neutralisation (Candea 2018 : 12). Le phénomène n'en est qu'à ses débuts et la focalisation peut pour cela être mis uniquement sur la visibilité des femmes, mais au fur et au mesure que le phénomène se développe, la neutralisation peut devenir plus visible. La neutralisation est déjà visible, par exemple, avec le pronom personnel neutre « iel »

Une autre chose remarquent c'est que les fautes d'orthographe sont nombreuses dans les offres, nous pouvons ainsi supposer que cela indique que peu de temps a été consacré à la rédaction des offres. Selon les recherches mentionnées précédemment dans le mémoire, le texte dans l'offre d'emploi peut affecter la perception de l'entreprise par le candidat ou la candidate. L'hypothèse selon laquelle les offres ont été faites rapidement pourrait également affecter les résultats concernant l'utilisation de l'écriture inclusive. Si le contenu des offres n'a pas fait l'objet d'une grande réflexion, il est probable que le caractère inclusif de l'offre n'a pas non plus fait l'objet d'une grande réflexion. En tout, nous pouvons constater que l'écriture inclusive est quelque chose qui existe dans les offres d'emploi et qu'elle est utilisée par des entreprises différents.

Le fait que l'écriture inclusive ne soit pas autant utilisée dans les offres d'emploi peut, selon Candea (2018 : 12), être expliqué par le fait que l'écriture inclusive n'est pas perçue comme quelque chose d'universellement positif et les entreprises peuvent avoir choisi de contourner les problèmes associés à l'écriture inclusive en choisissant de ne pas l'utiliser. Mais selon Candea (2018 : 12), si l'écriture inclusive était perçue de manière plus positive, les personnes seraient plus enclines à l'utiliser pour donner une bonne image d'eux-mêmes, pour des raisons politiques ou pour des intérêts commerciaux. Une autre raison peut être que tout le monde n'est pas non plus au

courant de la discussion autour de l'écriture inclusive ou veut simplement l'éviter à cause de sa nature controversée. Par ailleurs, comme indiqué ci-dessous, l'auteur ou l'autrice n'a peut-être même pas réfléchi à la question de la langue dans les offres en général. Mais comme il s'agit du secteur de la traduction, nous pensons qu'il serait naturel de penser à la langue car elle peut affecter l'image de l'entreprise.

Pour poursuivre notre recherche, les responsables de la rédaction des offres d'emploi pourraient être interrogés et leur demander pourquoi ils ou elles ont ou n'ont pas utilisé l'écriture inclusive. D'autres recherches pourraient porter sur les différences entre les différents secteurs, par exemple si l'écriture inclusive est moins utilisée dans les secteurs à prédominance masculine et vice versa dans les secteurs à prédominance féminine, et si le niveau du poste fait une différence. La situation en France par rapport à un autre pays francophone pourrait également être examinée. En outre, il faudrait examiner d'autres types d'écrits, tels que la communication universitaire, les journaux, la communication orale, et cetera ainsi que les différents niveaux de formalité des textes, et comparer les uns aux autres. Ou encore comparer l'évolution du niveau d'écriture inclusive dans des différents textes il y a quelques années par rapport à aujourd'hui. Par exemple, différents types de signes typographiques sont-ils utilisés aujourd'hui par rapport à avant ? Des futures recherches seront nécessaires pour examiner ces questions. Un autre domaine intéressant à explorer sera de déterminer si l'écriture inclusive est liée à l'égalité au travail.

Comme il n'existe pas encore de norme pour l'écriture inclusive en France, il n'est pas évident de savoir comment modifier au mieux les offres pour inclure tout le monde, si nous suivions ce qui est recommandé en Belgique, le « H/F » ne devrait pas être utilisé par exemple. Mais si nous ajoutons un « X », cela devrait inclure tout le monde. La question est donc de savoir s'il est préférable d'utiliser le masculin générique avec « H/F/X » ou plutôt utiliser, par exemple, le point médian ou les doublets. Il y a aussi la question entre la féminisation et la neutralisation qui existe, et il est difficile d'effectuer les deux dans une langue genrée.

9. Conclusion

L'objectif de ce mémoire était de parcourir l'histoire, le débat et les pratiques actuelles de l'écriture inclusive dans le secteur de l'emploi. Nous n'avons pas trouvé des études antérieures portant sur l'écriture inclusive dans les offres d'emploi, pour cette raison, nous avons jugé pertinent d'étudier cela.

Après avoir couvert l'histoire et le débat autour les pratiques actuelles, nous avons pu analyser les offres d'emploi. Nous voulions savoir quelles pratiques d'écriture inclusive sont utilisées et si elles le sont. Pour répondre à nos questions de recherche, nous avons consulté des ouvrages pour comprendre l'histoire derrière l'écriture inclusive, ainsi que des manuels d'écriture inclusive pour avoir une image complète des manières dont elle peut être réalisée. En parcourant des débats, nous avons constaté que la question n'est pas facile à résoudre, qu'il s'agit d'un sujet hautement polémique et que le débat est loin d'être homogène. Pour que l'écriture inclusive devienne une pratique courante, il faudrait qu'elle fasse partie de l'éducation scolaire, mais pour instant, elle reste une pratique soutenue par certains et certaines et découragée par d'autres et appliquée par ci par là.

Nous avons émis l'hypothèse que l'écriture inclusive est parfois, mais pas toujours, employée dans les offres d'emploi. En outre, nous pensons que l'emploi serait incohérent, par exemple, l'écriture inclusive ne serait utilisée que dans le titre ou dans le texte. Nous pensons également que les parenthèses ou les doublets seraient appliqués le plus souvent, le point médian étant rarement utilisé. Nous pensons aussi que certaines entreprises tentaient d'utiliser ce type d'écriture, mais ne savaient pas forcément comment le réaliser, car il n'existe pas encore une norme cohérente. Nous avons également pensé que de nombreuses personnes aient participé au processus de rédaction, ce qui aurait pu altérer le résultat et la cohérence du texte. Pour trouver des offres d'emploi, nous avons utilisé le réseau social professionnel LinkedIn. Nous avons limité nos critères de recherche à la France, à la langue française et à un seul titre « traducteur/traductrice ». Pour analyser les offres, nous avons choisi cinq catégories que nous avons trouvé pertinents pour répondre à notre deuxième question de recherche : les moyens typographiques, le « H/F », les adjectifs, les tentatives d'inclusion et les idées pour l'inclusion.

Notre hypothèse a été partiellement confirmée. L'écriture inclusive était visible dans la plupart des offres d'une manière ou d'une autre, mais nous avons trouvé plus de manières d'être inclusives que prévu. Le masculin générique était le plus fréquemment utilisé dans les offres, suivi par les parenthèses qui se trouvent dans sept offres sur dix, ce qui correspond également à notre hypothèse. Ensuite le « H/F » a été utilisé dans la quasi-totalité des offres, également dans sept offres sur dix.

Les conclusions qui peuvent être tirées sont que le masculin générique est la forme la plus utilisée dans les offres d'emploi du secteur de la traduction. Les parenthèses sont parfois utilisées, mais pas de manière systématique.

Il est difficile de savoir quelle sera la prochaine étape pour l'écriture inclusive, si elle commencera à être enseignée dans les écoles, si elle sera oubliée ou si le point médian sera ajouté à nos claviers. Pour l'instant, avec la proposition de loi contre l'écriture inclusive, il nous semble que son utilisation va diminuer, mais peut-être verrons-nous une augmentation de l'utilisation des doublets intégraux, car cette utilisation est totalement acceptée. Cependant, l'utilisation de la langue dépend toujours de l'individu, et ce n'est que par l'utilisation que la langue peut se développer et évoluer.

Résumé en suédois- svensk sammanfattning

Inkluderande skrivande, ett steg mot jämlikhet eller en livsfara för det franska språket? En studie om platsannonser

Inledning

Den här avhandlingen behandlar inkluderande skrivande i det franska språket. Det är ett lingvistiskt fenomen vars syfte är att skapa ett mer jämlikt och inkluderande skriftspråk med hjälp av olika språkliga medel.

Hur inkluderande skrivande implementeras beror på språkets uppbyggnad. I det franska språket och andra romanska språk handlar det främst om att synliggöra kvinnor i språket, eftersom i franska fungerar maskulinum som neutrum. Det här kan göras genom användning av olika typologiska medel så som dubletter, till exempel "étudiants et étudiantes" ('studerande'), halvhöga punkter, till exempel "étudiant·es", parenteser, till exempel "étudiant(e)s", et cetera. I andra språk som finska, svenska och engelska handlar det mer om att neutralisera språket, det vill säga att inte synliggöra något kön. I dessa språk handlar det främst om att byta ut ord som innehåller "man", till exempel det engelska "policeman" ('polis') som kan ersättas med "policeofficer" eller att använda ett neutralt personligt pronomen som "hen" på svenska eller "they" på engelska i stället för "hon" och "han" eller "he" och "she".

Forskningsfrågor och hypotes

Under de senaste åren har inkluderande skrivande varit ämne för omfattande debatter i Frankrike och även på andra håll i världen. I den här avhandlingen närmar jag mig fenomenet från olika synvinklar, men min huvudfokus ligger på Frankrike och det franska språket.

Min avhandling är uppdelad i tre olika delar: den första delen fokuserar på beskrivningen av den normativa utvecklingen av det franska språket, särskilt från 1600-talet till idag. Den andra delen ägnas åt den nuvarande situationen. Jag diskuterar argument för och emot fenomenet, och ser på praxis för inkluderande skrivande, det

vill säga de olika sätt på vilka det kan uppnås. Den tredje delen ägnas åt en fallstudie av tio platsannonser som hittats på det professionella sociala nätverket LinkedIn. Den första och andra delen hjälper mig att besvara min första forskningsfråga: inkluderande skrivandes status: vad är dess historia och praxis? Den tredje delen hjälper mig att besvara min andra forskningsfråga: Hur syns inkluderande skrivande i platsannonser?

Min hypotes grundar sig på en kort granskning av platsannonserna, som visar att inkluderande skrivande ibland, men inte alltid, används i platsannonser. Dessutom är användningen inte konsekvent, till exempel används inkluderande skrivning endast i titeln eller i texten. Parenteser eller dubbletter verkar användas oftast, halvhög punkt används sällan.

Metod och material

Som teoretisk grund använder jag böckerna *Le langage inclusif : Pourquoi, comment* och *Le féminin et le masculin dans la langue : L'écriture inclusive en questions*. Utöver dessa använder jag forskning, vetenskapliga artiklar och diskussioner om ämnet samt konsulterar webbplatser som *Académie française*, *Haut Conseil à l'Égalité entre les hommes et les femmes* och webbplatsen för kommunikationsbyrån *Mots-Clés*. Jag utgår från rekommendationer för inkluderande skrivande och ser hur dessa rekommendationer faktiskt följs i korpus. Jag undersöker också de språkliga medel som används för att markera inkludering i platsannonserna. Jag ser även specifikt på följande element: typografiska medel, ”H/F”²⁰, adjektiv, exempel på inkluderande skrivande och idéer för inkluderande skrivande som kan hittas i min korpus.

Analys och resultat

Resultaten av min forskning visar å ena sidan att inkluderande skrivande har en lång historia, som började med förändringarna av de normativa reglerna under 1600-talet, å andra sidan har inkluderande skrivande en kort historia som började först på 1970-

²⁰ Homme/femme på franska, man/kvinna på svenska. En förkortning som används efter jobbtiteln i platsannonser för att ange att tjänsten är öppen för både män och kvinnor.

talet med den andra feministiska vågen och sedan den diskussion som äger rum idag som började 2017.

Vissa anser att inkluderande skrivande inte kommer att bidra till jämställdhet och att denna typ av skrivande kommer att förstöra det franska språket och göra det svårare för personer med lässvårigheter. Andra anser att inkluderande skrivande är ett sätt att främja jämställdhet och jämlikhet i allmänhet, eftersom forskning har visat att användningen av "han" som ett generiskt pronomen påverkar hur vi tänker, till exempel orsakar "han" mycket färre mentala representationer av kvinnor hos både män och kvinnor. Det finns många sätt att uppnå denna typ av skrivande, till exempel halvhögpunkt, punkt, dubbletter, variation mellan maskulinum och femininum i en uppräknings, parenteser, streck, versaler, stora bokstäver, kolon, understrykningar, asterisker och plus- eller minustecken, neutrumsord, eller uppräknings av substantiv eller verb i infinitiv et cetera. I min korpus förekommer inkluderande skrivande på olika sätt i varje annons, men det finns också annonser utan inkluderande skrivande. Dubbletter används ofta och en blandning av strategier är uppenbar. Ofta kan olika element av inkludering samexistera i samma annons. När det gäller typografiska medel används parenteser oftast, i sju av tio annonser, vilket också överensstämmer med min hypotes. På samma sätt används "H/F" i nästan alla annonser. I inget fall används halvhög punkt eller punkt. Det som förvånade mig var avsaknaden av adjektiv i vissa annonser och de olika sätt på vilka företagen medvetet eller omedvetet undvek att använda adjektiv.

Diskussion och avslutning

De slutsatser som kan dras är att generiska maskulinum används mest i platsannonser inom översättningssektorn. Att inkluderande skrivande inte används i större utsträckning i platsannonser kan bero på att det inte uppfattas som något universellt positivt. En annan orsak kan vara okunskap om fenomenet och dess användning eller att man helt enkelt vill undvika inkluderande skrivande på grund av dess kontroversiella natur.

För att fortsätta forskningen skulle författarna till platsannonserna kunna intervjuas och tillfrågas om varför de använt eller inte använt inkluderande skrivande. Dessutom

kunde skillnaderna mellan olika sektorer undersökas, till exempel om inkluderande skrivande används mindre i mansdominerade sektorer och mer i kvinnodominerade sektorer eller vice versa. Situationen i Frankrike kunde också kunna jämföras med ett annat fransktalande land. Ytterligare kunde andra typer av texter undersökas, såsom akademisk kommunikation, tidningstexter, muntlig kommunikation et cetera samt kunde texternas olika nivåer av formalitet undersökas och jämföras med varandra. En annan fortsättning på min forskning kunde vara att undersöka om olika typer av typografiska tecken används idag i texter jämfört med för några år sedan. Ett annat intressant område att utforska är om inkluderande skrivande är kopplat till jämställdhet på arbetsplatsen.

I oktober 2023 lade den franska senaten fram ett lagförslag för att skydda det franska språket som syftar till att förbjuda användningen av inkluderande skrivande i alla administrativa och professionella texter, inklusive anställningsavtal, informativa texter skrivna för allmänheten, inom utbildning, texter på offentliga platser som reklam, et cetera. För närvarande, med den föreslagna lagen mot inkluderande skrivande, kan hypotesen göras att dess användning kommer att minska, men kanske vi kommer att se en ökning av användningen av dubletter, eftersom denna användning accepteras. Emellertid beror språkanvändningen alltid på individen, och det är bara genom användning som språket kan utvecklas.

Bibliographie

Abbou Julie, Arnold Aron, Candea Maria, & Marignier Noémie 2018. Qui a peur de l'écriture inclusive ? Entre délire eschatologique et peur d'émasculatation Entretien, *Semen* [En ligne], 44. P.1-35. <https://doi.org/10.4000/semen.10800>

Abbou, Julie 2016. Pratiques graphiques du genre. Langues et cité, DGLF - *Observatoire des pratiques linguistiques, Féminin, Masculin : la langue et le genre*, 24. P. 4-5. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01382764/document>

Abbou, Julie 2018a. Pouvez-vous définir ce que l'on entend par écriture inclusive ? P. 10-11. Dans Abbou, Julie Arnold, Aron Arnold, Maria Candea et Noémie Marignier 2018, Qui a peur de l'écriture inclusive ? Entre délire eschatologique et peur d'émasculatation Entretien, *Semen*, 44, P. 1-35. <https://doi.org/10.4000/semen.10800>

Abbou, Julie 2018b. Peut-on retracer l'émergence de ces pratiques, en France et/ou dans l'espace francophone ? Dans quels espaces ces pratiques naissent-elles ? Sont-elles d'abord utilisées à l'oral ou à l'écrit ? P.14-15. Dans Abbou, Julie Arnold, Aron Arnold, Maria Candea et Noémie Marignier 2018, Qui a peur de l'écriture inclusive ? Entre délire eschatologique et peur d'émasculatation Entretien, *Semen*, 44, P. 1-35. <https://doi.org/10.4000/semen.10800>

Arbour, Marie-Ève, de Nayves, Hélène & Royer, Ariane 2014. Féminisation linguistique : étude comparative de l'implantation de variantes féminines marquées au Canada et en Europe. *Langage et société*, 2 (148), P. 31-51. <https://doi.org/10.3917/lis.148.0031>

Arnold, Aron 2018. Quels sont les arguments contre l'écriture inclusive et sont-ils valides ? On remarque que certains reviennent très régulièrement, y compris chez certain·es linguistes. P.19, 27-28. Dans Abbou, Julie Arnold, Aron Arnold, Maria Candea et Noémie Marignier 2018, Qui a peur de l'écriture inclusive ? Entre délire eschatologique et peur d'émasculatation Entretien, *Semen*, 44, P. 1-35. <https://doi.org/10.4000/semen.10800>

Arrivé, Michel 1997. Coup d'œil sur les conceptions du genre grammatical. *Comptes rendus des séances de l'Académie des Inscriptions et Belles-Lettres*. 141 (1). P. 81-96. <https://doi.org/10.3406/crai.1997.15705>

Beauzée, Nicolas 1767. *Grammaire générale, ou Exposition raisonnée des éléments nécessaires du langage : pour servir de fondement à l'étude de toutes les langues*. Paris, J. Barbou.

Brauer, Markus, & Landry, Michaël 2008. Un ministre peut-il tomber enceinte ? L'impact du générique masculin sur les représentations mentales. *L'année psychologique*. 108, (2). P. 243-272. https://www.persee.fr/doc/psy_0003-5033_2008_num_108_2_30971

Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences 2001. *Guide romand d'aide à la rédaction épiciène / Ecrire les genres*. Dans *Promouvoir l'égalité, Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences*. <https://www.ge.ch/document/9323/telecharger> [consulté le 29 mars 2022].

Candea, Maria 2018. Pouvez-vous définir ce que l'on entend par écriture inclusive ? P. 5-8 & 12. Dans Abbou, Julie Arnold, Aron Arnold, Maria Candea et Noémie Marignier 2018, Qui a peur de l'écriture inclusive ? Entre délire eschatologique et peur d'émasculation Entretien, *Semen*, 44, P. 1-35. <https://doi.org/10.4000/semen.10800>

Charaudeau, Patrick 2018. L'écriture inclusive au défi de la neutralisation en français. *Le Débat*, 199, P. 1-19. [Microsoft Word - 0. A- Écriture inclusive au défi.doc \(patrick-charaudeau.com\)](#)

Chatard-Pannetier, Armand, Guimond, Serge, & Martinot, Delphine 2005. Impact de la féminisation lexicale des professions sur l'auto-efficacité des élèves : une remise en cause de l'universalisme masculin ? *L'Année Psychologique*, 105, P. 249-272. https://www.persee.fr/doc/psy_0003-5033_2005_num_105_2_29694

Chervel, André 2019a. *L'accord de proximité et la grammaire*. P. 95-114. Dans Danièle Manesse et Gilles Siouffi (dir.) 2019, *Le féminin et le masculin dans la langue*, Paris, Esf sciences humaines.

Chervel, André 2019b. *La place du masculin dans la langue française : pourquoi le masculin l'emporte sur le féminin*. P. 79-94. Dans Danièle Manesse et Gilles Siouffi (dir.) 2019, *Le féminin et le masculin dans la langue*, Paris, Esf sciences humaines.

Colombat, Bernard 2019. *La question du neutre et la construction des accords depuis le latin vers le français*. P. 61-78. Dans Danièle Manesse et Gilles Siouffi (dir.) 2019, *Le féminin et le masculin dans la langue*. Paris, Esf sciences humaines.

De Vaugelas, Claude Favre. 1647. *Remarques sur la langue françoise : utiles à ceux qui veulent bien parler et bien écrire*. Paris, Vve J. Camusat et P. Le Petit.

Elmiger, Daniel 2011. Féminisation de la langue française : une brève histoire des positions politiques et du positionnement linguistique. Dans Duchêne, Aalexandre & Moïse Claudine. (dir.) 2011, *Langage, genre et sexualité*, P. 71-89. Québec, Nota bene. <https://www.irdp.ch/data/secure/1153/document/feminisation-de-la-langue-francaise-1153.pdf>

Elmiger, Daniel 2017. Binarité du genre grammatical- binarité des écritures ? *Mots. Les langages du politique*, 113, P. 37-52. <https://doi.org/10.4000/mots.22624>

Engelberg, Mila 2016. *Yleispätevä mies- suomen kielen piilevä ja kieliopillistuva maskuliinisuus*. Thèse de doctorat, Département de philosophie, histoire, culture et études d'art, Études de genre, Helsinki, Université de Helsinki. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/163013/YLEISPAT.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Engelberg, Mila 2018. *Miehiä ja naisihmisiä. Suomen kielen seksismi ja sen purkaminen*. Helsinki, TANE-publications. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta 2018. https://tane.fi/documents/1429808/1854322/TANE_Miehia_ja_naisihmisia_verkko_valmis.pdf/d7b558dc-74ed-4981-0b06-f890ff2973d5/TANE_Miehia_ja_naisihmisia_verkko_valmis.pdf

Grinshpun, Yana 2022. L'écriture inclusive : une réforme inutile. *Travail, genre et sociétés*, 47, P. 173-177. <https://doi.org/10.3917/tgs.047.0173>

Hellinger, Marlis et Bußmann, Hadumod 2003. *Gender across languages: The linguistic representation of women and men. Vol. 3*. Amsterdam, Philadelphia, John Benjamins Publishing Company.

Jalkanen, Emma 2012. *La féminisation des noms de métiers, fonctions, grades et titres en France et au Québec*, Mémoire de master, Département des langues, Philologie romane, Jyväskylä, Université de Jyväskylä.

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/38500/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201209092353.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Loison-Leruste, Marie, Perrier, Gwenaëlle & Noûs, Camille 2020. Introduction. Le langage inclusif est politique : une spécificité française ? *Cahiers du Genre*, 69, (2). P. 5-29. <https://doi.org/10.3917/cdge.069.0005>

Manesse, Danièle & Siouffi, Gilles (dir.) 2019. *Le féminin et le masculin dans la langue : L'écriture inclusive en questions*. Paris, Esf sciences humaines.

Manesse, Danièle 2019a. *L'école au front ou l'école face à l'écriture inclusive*. 115-128. Dans Manesse, Danièle & Siouffi, Gilles (dir.) 2019. *Le féminin et le masculin dans la langue : L'écriture inclusive en questions*. Paris, Esf sciences humaines.

Manesse, Danièle 2019b. *La langue à tous ses niveaux face à l'écriture inclusive*. P. 35-56. Dans Manesse, Danièle & Siouffi, Gilles (dir.) 2019. *Le féminin et le masculin dans la langue : L'écriture inclusive en questions*. Paris, Esf sciences humaines.

Manesse, Danièle 2022. Contre l'écriture inclusive. *Travail, genre et sociétés*. 1 (47), P. 169- 172. DOI : 10.3917/tgs.047.0169

Martikainen, Katariina 2020. *Questionner l'égalité linguistique : Communication sans stéréotype de sexe dans le manuel scolaire Questionner le monde*, Mémoire de master, Département des langues, Langue française, Helsinki, Université de Helsinki. [file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Martikainen_Katariina_Pro_gradu_2020%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Martikainen_Katariina_Pro_gradu_2020%20(4).pdf)

Mignot, Elise 2019. *Anglais et langue inclusive : multiplication des marques ou neutralisation*. P. 133-155. Dans Manesse Danièle & Siouffi Gilles (dir.) 2019. *Le féminin et le masculin dans la langue : L'écriture inclusive en questions*. Paris, Esf sciences humaines.

Ministre de la communauté française 1993 (mise à jour 14/10/2021). *Décret relatif à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre*.

https://www.galilex.cfwb.be/document/pdf/17684_000.pdf [consulté le 29 mars 2022].

Moinard, Géraldine 2023. *Pourquoi le pronom « iel » est-il entré dans Le Petit Robert ?* P. 373-375. Dans Raphaël Haddad (dir.), *L'écriture inclusive, et si on s'y mettait ?* Paris, Le Robert.

Omer, Danielle 2020. La fin du masculin générique ? Expériences et débats autour de l'écriture inclusive. *Centre de Recherche en Education de Nantes*, P. 1-19. [La fin du masculin générique ? Expériences et débats autour de l'écriture inclusive \(archives-ouvertes.fr\)](#)

Reijngoud, Michelle 2019. *Écriture inclusive : liberté, égalité, sororité ? How the debate on inclusive writing exposes language ideologies in France*. Mémoire de master, Communication interculturelle, Utrecht, Université d'Utrecht.

<https://studenttheses.uu.nl/bitstream/handle/20.500.12932/33887/Thesis%20Ecriture%20Inclusive%20-%20Michelle%20Reijngoud%20-%20Igitur.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Schafroth, Elmar 2003. Gender in French: Structural properties, incongruences and asymmetries P. 87-117. Dans Hellinger Marlis et Bußmann Hadumod. 2003. *Gender across languages: The linguistic representation of women and men. Vol. 3*. Amsterdam, John Benjamins Publishing Company.

Sczesny, Sabine, Formanowicz, Magda, & Moser, Franziska 2016. Can Gender-Fair Language Reduce Gender Stereotyping and Discrimination? *Frontiers in Psychology*, 7. P. 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00025>

Service de traduction du gouvernement 2003. *La féminisation au gouvernement de l'Ontario*. <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/on00398f.pdf> [consulté le 29 mars 2022].

Tibblin, Julia. 2019. *Le langage inclusif : attitudes et évaluation de texte : Une étude quantitative des attitudes envers le langage inclusif et leur influence sur l'évaluation d'un texte*, Mémoire de master, Centre de la langue et de la littérature, Linguistique française, Lund, Université de Lund.

<https://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=8996414&fileId=8996415>

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Bureau de la traduction 1996. *Le guide du rédacteur*. 2e éd. Ottawa- Ontario, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Vanhal, Clémence 2021. *L'écriture inclusive, instrument de visibilité des femmes ou de neutralisation des genres ? Analyse d'un corpus de presse écrite et de textes publiés par des partis politiques*. Mémoire de master, Faculté de philosophie, arts et lettres, Louvain la Neuve, Université catholique de Louvain.
file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Vanhal_5241600_2021.pdf

Viennot, Éliane 2018. *Le langage inclusif : Pourquoi, comment*. Donnemarie-Dontilly, Éditions iXe.

Walker, Jack, Field, Hubert, Giles, William, & Bernerth, Jeremy 2008. The interactive effects of job advertisement characteristics and applicant experience on reactions to recruitment messages. *Journal of occupational and organizational psychology*. 81(4), P. 619-638. <https://doi.org/10.1348/096317907X252487>

Sites d'internet :

Académie française 2017. *Déclaration de l'Académie française sur l'écriture dite "inclusive"*. URL : <https://www.academie-francaise.fr/actualites/declaration-de-lacademie-francaise-sur-lecriture-dite-inclusive> [consulté le 11 octobre 2021].

Académie française 2019. *La féminisation des noms de métiers et de fonctions*. P. 1–20. https://www.academie-francaise.fr/sites/academie-francaise.fr/files/rapport_feminisation_noms_de_metier_et_de_fonction.pdf

Académie française 2021a. *Les missions*. [Les missions | Académie française \(academie-francaise.fr\)](https://www.academie-francaise.fr/actualites/les-missions) [consulté le 29 novembre 2021].

Académie française 2021b. *Lettre ouverte sur l'écriture inclusive*. <https://www.academie-francaise.fr/actualites/lettre-ouverte-sur-lecriture-inclusive> [consulté le 11 octobre 2021].

Amor, Selim Bem 2020. *Comment faire un point médian sur votre ordinateur ?* [Faire un point médian sur votre ordinateur \(motscles.net\)](https://motscles.net) [consulté le 29 novembre 2021].

Ballast 2017. *Que l'Académie tienne sa langue, pas la nôtre.* <https://www.revue-ballast.fr/lacademie-tienne-langue/> [consulté le 29 mars 2022].

Centre national de ressources textuelles et lexicales 2023. *Offre.* <https://www.cnrtl.fr/definition/offre> [consulté le 19 avril 2023].

Direction de l'information légale et administrative 2023. *Proposition de loi visant à protéger la langue française des dérives de l'écriture dite inclusive.* <https://www.vie-publique.fr/loi/291600-interdiction-de-lecriture-inclusive-proposition-de-loi> [consulté le 28 décembre 2023].

Le Haut conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes 2016. *Pour une communication publique sans stéréotype de sexe : Guide pratique.* https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide_pour_une_communication_publicue_sans_stereotype_de_sexe_vf_2016_11_02.compressed.pdf [consulté le 11 octobre 2021].

Le Haut conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes 2019. *Liste des signataires de la Convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotype de sexe.* <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/actualites/article/liste-des-signataires-de-la-convention-d-engagement-pour-une-communication> [consulté le 1 décembre 2021].

Le Monde 2021. *Écriture inclusive : Jean-Michel Blanquer exclut l'utilisation du point médian à l'école.* https://www.lemonde.fr/societe/article/2021/05/07/jean-michel-blanquer-interdit-l-ecriture-inclusive-a-l-ecole_6079436_3224.html [Consulté le 18 mars 2023].

Le Point 2017. *Écriture inclusive : c'est "non" pour Jean-Michel Blanquer.* https://www.lepoint.fr/societe/ecriture-inclusive-c-est-non-pour-jean-michel-blanquer-16-10-2017-2164943_23.php [Consulté le 18 mars 2023].

Le Robert en ligne 2021. *Iel.* <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/iel> [consulté le 30 novembre 2021].

Le Robert en ligne 2022. *Dégenrer*.

<https://dictionnaire.lerobert.com/definition/degenrer> [consulté le 12 août 2022].

Légifrance 2017. Circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française.

Journal officiel électronique authentifié n° 0272 du 22/11/2017.

<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=wEtdPmGTGjdd7202jfyTkHEkAp4FIizANS-DxD8-Hjk=> [consulté le 27 décembre 2021].

LinkedIn 2021. *LinkedIn Talent solutions*. <https://business.linkedin.com/talent-solutions> [consulté le 20 novembre 2021].

Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, 2021. *Règles de féminisation dans les actes administratifs du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports et les pratiques d'enseignement*.

<https://www.education.gouv.fr/bo/21/Hebdo18/MENB2114203C.htm> [Consulté le 27 décembre 2021].


Mots-Clés 2019. *Manuel d'écriture inclusive. Faites progresser l'égalité femmes/hommes par votre manière d'écrire*. Paris, Mots-Clés.

https://static1.squarespace.com/static/5e441b2fb746a7235f25667e/t/61434d0e69203932550cf472/1631800593843/Manuel_écriture-2021.pdf?utm_medium=email&_hsmi=212667451&_hsenc=p2ANqtz-_0Q9H88mEV6Km1Ixsg0ZfUAcNQS_u7U4MUETWzYV80vIBkbZLz9hzFW2HTtAfs4szSdymRYKKtTkvXh8Uhh2Mu_3aA9xg&utm_content=212667451&utm_source=hs_automation

Pech, Marie-Estelle 2017. Édouard Philippe bannit l'écriture inclusive de l'administration. *Le Figaro*. <https://www.lefigaro.fr/actualite-france/2017/11/21/01016-20171121ARTFIG00179-edouard-philippe-bannit-l-écriture-inclusive-de-l-administration.php> [consulté le 27 décembre 2021].


Annexes


Offre 1


↪ ⋮

Bénévolat : Traducteur français-roumain

Tous Bénévoles · La Ville-aux-Dames, Centre-Val de Loire, France (Sur site) **il y a 3 heures** · 7 candidats

 Bénévole

 1-10 employés · Organisations à but non lucratif

 Découvrez comment vous vous positionnez par rapport à 7 candidats. [Réactiver Premium](#)

[Postuler ↗](#) [Enregistré](#)

À propos de l'offre d'emploi

Mission proposée par ACINA

Informations complémentaires

L'association ACINA - Accueil Coopération Insertion des Nouveaux Arrivants est à la recherche de bénévoles pour des missions de traduction français-roumain. Les besoins sont divers, il pourra s'agir de traduction de documents, de traduction au sein des antennes ou sur les bidonvilles et squats lors d'informations collectives (santé, logement, scolarisation, emploi, etc.) organisées par les équipes salariées. Il s'agit d'une mission ponctuelle en fonction des besoins de l'association et de vos disponibilités.

Compétences et savoir-être

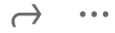
- Parler couramment le roumain

Disponibilité demandée

Ponctuelle


[Voir moins ^](#)

Offre 2




TRADUCTEUR ALLEMAND - FRANCAIS H/F

Adéquat Interim & Recrutement · Amiens, Hauts-de-France, France (Sur site) **il y a 22 heures** · 1 candidat

 Temps plein · Premier emploi

 1 001-5 000 employés · Recrutement


 Découvrez les tendances récentes de recrutement de Adéquat Interim & Recrutement. [Réactiver Premium](#)

 Recrutement actif

Postuler 

Enregistré

À propos de l'offre d'emploi

 Cette offre d'emploi provient d'un site d'offres d'emploi. [En savoir plus](#)

Décroche le job Adéquat !

Adéquat t'accompagne dans ta recherche d'emploi (intérim, CDD, CDI) et te propose + de 5000 jobs dans tous les secteurs d'activité : Industrie, Logistique, Transport, Bâtiment Travaux Public, Tertiaire

Adéquat c'est + de 260 agences en France et une identité forte : simplicité et proximité

Retrouve toutes nos offres d'emplois sur lejobadequat.com et candidate facilement avec ou sans CV ou inscris-toi à notre CVthèque pour être visible auprès de nos 1000 recruteurs

Mission longue ou courte durée selon profil et disponibilité à immédiate - Possibilité de CDI

Notre agence Adéquat d'Amiens recrute des nouveaux talents pour des postes de TRADUCTEUR H/F dans la Somme !

Traducteur Français - Allemand.

Vous serez amené à faire le lien entre les équipes présentes sur place et les intervenants extérieur (Fournisseurs, clients...).

Votre Profil

Votre Profil

- Sérieux, ponctuel, dynamique, organisé et doté d'un esprit d'équipe,
- Doté d'une connaissance approfondi de la langue allemande et du vocabulaire professionnel

Votre profil nous intéresse !

Votre Rémunération Et Vos Avantages

- Taux horaire fixe + 10% de fin de mission + 10% de congés payés
- Primes collective et/ou individuelle + participation aux bénéfices + CET 5%
- Acompte de paye à la semaine si besoin,
- Possibilité d'intégration rapide, de formation et d'évolution,
- Bénéficiez d'aides et de services dédiés (mutuelle, logement, garde enfant, déplacement...).

Pour postuler merci de venir directement en agence muni de votre CV.

Pour toutes questions, vous pouvez nous joindre au 03.22.40.33.20

Rejoignez le groupe Adéquat, l'acteur le plus dynamique du secteur de l'emploi depuis 2 ans !

Adéquat, Simplement pour vous !

[Voir moins ^](#)

Offre 3

→ ...

Traducteur - Traductrice Technique - Anglais H/F

ADVANCE RH · Trévoux, Auvergne-Rhône-Alpes, France (Sur site) **il y a 4 heures** · 2 candidats

 Temps plein · Premier emploi

 1-10 employés · Ressources humaines

 Découvrez les tendances récentes de recrutement de ADVANCE RH · [Réactiver Premium](#)

[Postuler](#) 

[Enregistré](#)

À propos de l'offre d'emploi

 Cette offre d'emploi provient d'un site d'offres d'emploi. [En savoir plus](#)

SGB HÜNNEBECK Groupe international BRANDSAFWAY (500 salariés en France sur 20 sites) est l'un des leaders mondiaux de produits et de services d'accès, de coffrage, d'étalement et d'échafaudages. Nous possédons un réseau international d'agences offrant, assistance technique, réalisation et installation de ces matériels dans le cadre de contrats de location ou de vente. Nos produits sont largement utilisés dans plus de 50 pays et accompagnent de grands projets de construction répondant à des exigences techniques complexes.


Intégré(e) au sein du Bureau d'Etudes Central vous prenez en charge la traduction d'un ensemble de documents techniques émanant de nos services R&D, BE, Marketing et HSE destinés à une diversité d'interlocuteurs internes (Conducteurs de travaux, Techniciens BE, Responsable d'Agence, notre groupe...) et externes (prospects, clients).

Ces traductions concernent des gammes de montage de nos produits, des fiches marketing et commerciales, des vidéos destinés à l'ensemble de nos agences sur le territoire national ou bien des documents spécifiques à transmettre au groupe basé en Allemagne. Il s'agit par conséquent de traductions de l'anglais vers le français et inversement.

Ce poste, à pouvoir en CDD dans un premier temps, concernera la relecture et la mise à jour de l'ensemble de nos documents actuels, la traduction de nouveaux documents techniques et la participation à la définition d'une organisation à mettre en place pour cette activité de gestion documentaire. De formation Bac +5 (diplôme de traducteur ou équivalent ou Master 2 en anglais), une première expérience sur une fonction similaire dans un environnement technique et idéalement au sein d'une organisation Internationale serait appréciée. Vous avez développé un intérêt marqué pour l'environnement technique (connaissance du monde de la construction, du génie civil un plus). Un anglais bilingue est requis. Vous êtes reconnu(e) pour vos qualités réactionnelles et votre rigueur. Vous êtes à l'aise en équipe projet, vous aimez le travail d'équipe dans la bonne humeur. Nous vous proposons de participer à un projet inédit dans notre entreprise qui nécessitera de travailler avec de nombreux services en interne et d'être force de proposition pour ajuster au mieux cette activité avec vos clients internes.


[Voir moins](#) ^


Offre 4


↪ ...

Traducteur allemand / Rédacteur Web (H/F) (Télétravail possible 2 jours/mois)

SNOWLEADER · Epagny Metz-Tessy, Auvergne-Rhône-Alpes, France (Sur site) · il y a 1 jour

 Temps plein · Premier emploi

 51-200 employés · Sports devant spectateurs

 Découvrez les tendances récentes de recrutement de SNOWLEADER. [Réactiver Premium](#)

[Postuler](#) [Enregistré](#)

À propos de l'offre d'emploi

Classé dans le top 5 des enseignes Outdoor Européennes, Snowleader est un acteur incontournable dans la vente en ligne d'articles de sport. Avec une distribution de plus de 400 marques, réparties sur trois univers Snow, Street et Outdoor.

Dans le cadre de notre développement sur les marchés internationaux, nous recrutons un traducteur bilingue allemand.

Tâches

Traduction du catalogue produit :

- - Traduire et adapter les descriptions détaillées des articles
- - Coordonner les projets de traductions des fiches produits via notre nouveau logiciel
- - SDL TRADOS (avec maintenance de la mémoire de traduction et du glossaire)
- - Traduire et adapter les supports de communication marketing (newsletters, bannières...)
- - S'assurer de la qualité de la présentation des produits sur les sites étrangers et de la pertinence des informations
- - Respecter les objectifs quantitatifs et qualitatifs de traduction

Exigences

Compétences :

Natif allemand ou C2 et un excellent niveau de traduction

Connaissances du marché du snow et de l'outdoor, et de ses produits

Maîtrise de l'outil informatique

Connaissance du logiciel Trados appréciée

Qualités :

Polyvalence / Réactivité / Esprit d'initiative

Autonomie / Capacité de gérer les priorités / Respect des deadlines

Précision / Faculté d'adaptation et compréhension

Expérience / Formation :

Formation Littéraire - Bac+3 minimum

Une première expérience réussie (stage ou emploi) dans la traduction et des connaissances dans la localisation et le SEO seraient appréciées

CONTRAT

- Poste en CDI
- Début à convenir Lieu : Epagny Metz-Tessy (74) - proche d'Annecy
- Télétravail possible: uniquement 2 jours/mois

Vous souhaitez accompagner le développement de Snowleader, rejoignez nous !

Ce poste est ouvert aux personnes en situation de handicap ou ayant la reconnaissance RQTH.

[Voir moins ^](#)

Offre 5



Traducteur H/F

Manpower Intérim · Carros, Provence-Alpes-Côte d'Azur, France (Sur site) il y a 1 jour · **6 candidats**

Travail temporaire · Premier emploi

Découvrez comment vous vous positionnez par rapport à 6 candidats. [Réactiver Premium](#)

Postuler

Enregistré

À propos de l'offre d'emploi

Cette offre d'emploi provient d'un site d'offres d'emploi. [En savoir plus](#)

Entreprise

Cette offre d'emploi est publiée par Manpower (créateur de solutions pour l'emploi tous types de contrat CDI, CDD et Interim) pour le compte d'un de ses clients.

Description Du Poste

Vous êtes parfaitement bilingue anglais ?

Nous avons un poste de traducteur(trice) à vous proposer sur la zone industrielle de Carros.

Vous aurez en charge la traduction en français d'une cinquantaine de fiches techniques rédigées en anglais.

Chaque fiche comporte une vingtaine de pages, certains termes reviennent régulièrement.

Vous maîtrisez parfaitement l'anglais, vous êtes à l'aise avec les termes techniques, et possédez une expérience en traduction.

Le salaire est à déterminer, ainsi que la durée de la mission.

Ce poste vous intéresse ?

Alors répondez vite à cette offre.


Et n'oubliez pas ! Devenir collaborateur intérimaire chez Manpower vous assure un statut de salarié bénéficiant de nombreux avantages, en fonction du nombre de vos heures de mission. Copiez le lien ci-dessous dans votre navigateur pour en savoir plus !

<http://www.manpower.fr/mon-manpower/espace-interimaires/mes-infos-et-avantages/mes-avantages>

Dans le cadre de sa politique diversité, Manpower étudie, à compétences égales, toutes candidatures dont celles de personnes en situation de handicap


[Voir moins ^](#)


Offre 6


↪ ...


Traducteur Anglais-Français H/F

Start People France · Mulhouse, Grand Est, France (Sur site) il y a 1 jour · **8 candidats**

 Temps plein · Premier emploi


 501-1 000 employés · Recrutement

 Découvrez comment vous vous positionnez par rapport à 8 candidats. [Réactiver Premium](#)

 Recrutement actif

[Postuler ↗](#) [Enregistré](#)

À propos de l'offre d'emploi

 Cette offre d'emploi provient d'un site d'offres d'emploi. [En savoir plus](#)

Embarquez avec Start People...

CDI, CDD ou Intérim, quel que soit le secteur d'activité, Start People vous accompagne dans votre recherche d'emploi. Nos équipes, réparties au sein de 220 agences à travers la France, sont dans les starting blocks pour décrocher les missions qu'il vous faut tout en privilégiant des relations professionnelles et humaines.

START PEOPLE MULHOUSE recherche pour son client industriel un TRADUCTEUR(trice) ANGLAIS-FRANCAIS H/F pour une mission intérim

Poste

TRADUCTEUR ANGLAIS-FRANCAIS H/F

Missions

- Traduction de 50 fiches techniques de l'anglais au français.

A partir de : 13, 00 EUR/H

Profil

Profil recherché :

- Vous êtes bilingue Anglais.
- Vous avez une expérience réussie en traduction.

Mission intérim de 1 mois

Salaire à convenir selon profil

Poste de journée

Lieu de mission : Mulhouse

Prêt à vous lancer ? Postulez !

Dans le cadre de sa politique Diversité, Start People étudie à compétences égales toutes candidatures dont celles de personnes en situation de handicap.

Si cette offre vous intéresse, merci de nous envoyer un CV par mail : "Veuillez postuler via le site"

Ou envoyer votre CV par courrier : Start People 59 rue de Bâle 68100 MULHOUSE

[Voir moins ^](#)

Offre 7

→ ...

Traducteur(trice) CDI FRA>DEU

ABAQUE GROUP, Worlds Beyond Translation · France (À distance) · il y a 1 jour · **7 candidats**

 Temps plein

 1-10 employés

 Valérie T. recrute à ce poste

 Découvrez les tendances récentes de recrutement de ABAQUE GROUP, Traduction et autres Services Linguistiques. [Réactiver Premium](#)

[Postuler](#) [Enregistré](#)

À propos de l'offre d'emploi

ABAQUE SAS est aujourd'hui le leader français des traductions pour les professionnels institutionnels du tourisme. Avec plus de 1600 clients directs et indirects, dont plus de 500 Offices de Tourisme, ADT, CDT, CRT et autres structures publiques ou privées, nous contribuons ainsi à hauteur d'environ 20 à 25% au rayonnement international touristique français.

Dans le cadre de sa forte croissance, ABAQUE SAS recrute en CDI un(e) traducteur(trice) français > allemand.

De langue maternelle allemande, idéalement natif(ve) d'Allemagne, vous êtes titulaire d'un diplôme de traduction d'une université allemande, avec un niveau Bachelor au minimum et une spécialisation dans la langue française, ou d'un diplôme français de traduction de niveau Master au minimum. Jeunes diplômé(e)s avec expériences de stages en traduction acceptés.

Passionné(e) par les textes en français et leur traduction en langue allemande, votre style en allemand et la précision de votre compréhension du français font de vous notre collaborateur(trice) idéal(e). Vous êtes spécialisé(e) dans la traduction de textes :

- liés au tourisme (culture, patrimoine, gastronomie, hôtels et hébergeurs divers)
- ou plutôt généralistes (administratif, business en général)

Votre rigueur dans la relecture et l'affinage de vos traductions est un atout essentiel.

Vous maîtrisez parfaitement le logiciel SDL TRADOS Studio, version 2017 au minimum.

Disponible de suite ou d'ici avril 2022 au plus tard, vous travaillerez à 100% en home office. Outils fournis (ordinateur et logiciels).

Package de rémunération complet et attractif, selon expérience.

Envoyez votre CV ainsi qu'une lettre de motivation, le tout en français, ainsi que toutes références nous permettant d'apprécier votre candidature, à : wearehiring@abaque-group.com

Contactez l'auteur de l'offre d'emploi



Valérie T.

Directrice Générale chez ABAQU...
Paris, Île-de-France, France

PREMIUM

[Envoyer un InMail](#)

[Voir moins ^](#)

Offre 8

lylo → ...

Traducteur adaptateur H/F - CDI

Lylo Media Group · Paris, Île-de-France, France (Hybride) · il y a 3 jours · Plus de 200 candidats

 Temps plein · Confirmé

 51-200 employés · Industrie du cinéma

 Découvrez les tendances récentes de recrutement de Lylo Media Group. [Réactiver Premium](#)

 Recrutement actif

[Postuler](#) [Enregistré](#)

À propos de l'offre d'emploi

Lylo est une société spécialisée dans le doublage et le sous-titrage multilingues de programmes pour la télévision et les plateformes VOD. C'est aussi un savoir-faire reconnu dans le secteur, des studios implantés à l'international et une culture très forte de l'innovation.

Depuis le 1er octobre 2019, Lylo fait partie du groupe TransPerfect, numéro un mondial de la traduction.

Aujourd'hui, Lylo recherche son futur **Traducteur Adaptateur H/F**.

MISSIONS

Au sein du service linguistique, vous aurez pour principales missions :

- Détecter, adapter et vérifier les scripts en vue de doublage et voice-over de longs métrages et de séries de fiction, d'animation et de documentaires, ainsi que de programmes de télé-réalité et jeux vidéos ;
- Effectuer le repérage, la traduction et la simulation de sous-titres ;
- Créer du sous-titrage pour malentendants et/ou des commentaires d'audiodescription ;
- Effectuer le contrôle qualité des fichiers avant livraison afin de garantir l'harmonisation, le respect des normes et des instructions des divers clients : relecture, simulation et recalage des times-codes ;
- Respecter les normes techniques, les nomenclatures, les procédures, les attentes des clients et les délais ;
- Suggérer des solutions afin d'améliorer les outils, les processus de fabrication, la qualité et la communication.


PROFIL

Diplômé(e) d'un master en traduction ou langues ou équivalent, vous avez une première expérience significative dans la traduction et l'adaptation. Vous avez une maîtrise technique d'au moins une langue étrangère. Vous êtes organisé(e), méthodique et rigoureux(se) et avez de très bonnes capacités rédactionnelles.

Le poste est basé à Paris 5e.


[Voir moins ^](#)


Offre 9


↪ ...


Assistante Administrative - Traductrice Anglais - Francais H/F


COGNAC INTERIM · Saint-Hilaire, Occitanie, France (Sur site) il y a 3 jours

 Temps plein · Premier emploi

 1-10 employés · Recrutement

 Découvrez les tendances récentes de recrutement de COGNAC INTERIM. [Réactiver Premium](#)

 Votre profil correspond à cette offre

[Postuler](#) 

[Enregistré](#)

À propos de l'offre d'emploi

 Cette offre d'emploi provient d'un site d'offres d'emploi. [En savoir plus](#)

Agence d'emploi généraliste basée en Charente, plus précisément sur Cognac.

Cognac Intérim vous accompagne dans votre quête professionnelle.

Nous mettons en relation les clients et les candidats dans les domaines de la Restauration, du bâtiment, et de l'industrie technique.

Nous recherchons un(e) Assistant(e) Administrative / Traducteur(rice) ANGLAIS/FRANCAIS à pourvoir de suite sur le secteur de Barbezieux.

Mission : H/F

- Saisie de documents.
- Traduction en anglais de documents techniques concernant l'activité de l'entreprise.
- Etre à l'aise à l'oral et surtout à l'écrit afin de pouvoir faire une retranscription parfaite.

PARLER ANGLAIS ! Profil : H/F

[Voir moins](#) 

Offre 10

→ ...

Traducteur(-trice) Anglais/Italien

Veepee · Saint-Denis, Île-de-France, France (Sur site) · il y a 5 jours · 32 candidats

-  Temps plein · Premier emploi
-  5 001-10 000 employés · Édition sur Internet
-  1 anciens élèves
-  Découvrez comment vous vous positionnez par rapport à 32 candidats. [Réactiver Premium](#)
-  Recrutement actif

[Postuler](#) [Enregistré](#)

À propos de l'offre d'emploi

 Cette offre d'emploi provient d'un site d'offres d'emploi. [En savoir plus](#)

Au sein d'une équipe de traducteurs techniques, vous prenez en charge la traduction et la relecture croisée des fiches dans différentes langues. Vous assurez la traduction des fiches techniques et des désignations produits pour le marché français et/ou international en interface directe avec les équipes de la coordination des ventes dans les délais impartis.

Pour Ce Faire, Vos Principales Missions Seront De

Traduire et relire les fiches techniques provenant des ventes étrangères ou françaises (qui seront disponibles sur un outil de traduction) afin de contribuer à la préparation des ventes événementielles dans les délais impartis.

Adapter les terminologies des intitulés de produits et le contenu des fiches techniques en fonction des briefs marques communiqués.

Contribuer à l'amélioration continue du glossaire et du service en proposant des axes de progrès sur les process, les outils et sur la base des situations rencontrées.

Tenir un reporting régulier auprès de son manager pour le suivi des performances.

De formation type BAC+ 2/3 en langues étrangères - traduction et équivalent.

Une première expérience sur des fonctions similaires est appréciée.

Vous êtes reconnu(e) pour vos qualités rédactionnelles, votre esprit d'équipe, votre rigueur et votre organisation.

Vous maîtrisez le français, l'italien et l'anglais (l'espagnol serait un plus).

Vous êtes à l'aise avec les outils informatiques : Pack-office et GSuite.

Une connaissance de l'outil de traduction (type :TRADOS) est un plus.

Tous nos postes sont ouverts aux personnes reconnues en situation de handicap., [Veepee Home Page](#)

Jobs powered by

The vente-privee group has consolidated its various European brands, together made up of 6000 employees, under one unified conglomerate: Veepee. This coalescence marks a new chapter in its European history.

With Privalia, vente-exclusive, Designer & Friends, Zlotewyprzedaze, Eboutic and vente-privee, Veepee achieved a 3.7 billion Euro turnover as of 2018. Present in 14 countries now, Veepee is taking a leading role in the European digital commerce landscape.

Our 6000 employees have chosen a job at Veepee to spice up their daily lives! Our teams implement new technologies to fuel our strategies, offering our customers the best possible experience.

Are you eager to learn? Veepee offers you a variety of trades to develop your career, enabling you to renew your skills constantly. Tech, logistics, sales, marketing, sales production: join us on an exciting, digital-centred journey.

Tableau de l'écriture inclusive de Mots-clés

TABLEAU D'ÉCRITURE INCLUSIVE DE TERMES FRÉQUEMMENT UTILISÉS⁹

ADJECTIFS, DÉTERMINANTS ET PRONOMS ¹⁰	
Singulier	Pluriel
ce·tte certain·e chacun·e différent·e un·e	ces certain·es chacun·es différent·es des

MOTS ÉPICÈNES (mots dont la forme ne varie pas entre le masculin et le féminin)	
Singulier	Pluriel
artiste	artistes
bénévole	bénévoles
cadre	cadres
capitaine	capitaines
diplomate	diplomates
fonctionnaire	fonctionnaires
gendarme	gendarmes
guide	guides
interprète	interprètes
juriste	juristes
maire	maires
membre	membres
propriétaire	propriétaires
scientifique	scientifiques
secrétaire	secrétaires

⁹ Ce tableau d'écriture inclusive constitue une version légèrement remaniée du tableau présenté dans le Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe publié par le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, en novembre 2015.

¹⁰ Pour certains termes, celle et celui par exemple, les doublets seront privilégiés pour avoir une utilisation raisonnée du point médian.

MOTS SE TERMINANT AU MASCULIN PAR UNE VOYELLE

MASCULIN EN -É ET -I

Singulier

Pluriel

administré·e
 apprenti·e
 attaché·e
 chargé·e
 délégué·e
 député·e
 diplômé·e
 retraité·e

administrés·es
 apprenti·es
 attachés·es
 chargés·es
 délégués·es
 députés·es
 diplômés·es
 retraités·es

EN -U / FÉMININ EN -UE

Singulier

Pluriel

élu·e

élu·es

MOTS SE TERMINANT AU MASCULIN PAR UNE CONSONNE

MASCULIN EN -AL/FÉMININ EN -ALE

Singulier¹²

départemental·e
 local·e
 médical·e
 municipal·e
 préfectoral·e
 régional·e
 social·e
 syndical·e
 territorial·e

¹² Conformément aux préconisations ce manuel pour avoir notamment un usage raisonné du point médian, la forme abrégée ne sera pas utilisée pour les termes se terminant en «al» et «ale».

TABLEAU D'ÉCRITURE INCLUSIVE DE TERMES FRÉQUEMMENT UTILISÉS

MOTS SE TERMINANT AU MASCULIN PAR UNE CONSONNE

MASCULIN EN -EF/FÉMININ EN -EFFE

Singulier

Pluriel

chef·fe

chef·fes

MASCULIN EN -EL/FÉMININ EN -ELLE

Singulier

Pluriel

intellectuel·le
maternel·le
professionnel·le

intellectuel·les
maternel·les
professionnel·les

MASCULIN EN -EN (dont -IEN)/FÉMININ EN -ENNE (dont -IENNE)

Singulier

Pluriel

citoyen·ne
gardien·ne
lycéen·ne
technicien·ne

citoyen·nes
gardien·nes
lycéen·nes
technicien·nes

MASCULIN EN -EUR (à l'exception de -TEUR)/FÉMININ EN -EURE¹²

Singulier

Pluriel

chercheur·e/chercheuse
entrepreneur·e/entrepreneuse
gouverneur·e
ingénieur·e
professeur·e/professeuse

chercheur·es/chercheuses
entrepreneur·es/entrepreneuses
gouverneur·es
ingénieur·es
professeur·es/professeuse

¹² Pour certains mots se terminant en -eur, les terminaisons en -eur et en -euse coexistent. Les deux peuvent donc être utilisées, les usages trancheront.

TABLEAU D'ÉCRITURE INCLUSIVE DE TERMES FRÉQUEMMENT UTILISÉS



MOTS SE TERMINANT AU MASCULIN PAR UNE CONSONNE

MASCULIN EN -T /FÉMININ EN -TE

Singulier	Pluriel
adhérent·e	adhérent·es
adjoint·e	adjoint·es
agent·e	agent·es
assistant·e	assistant·es
avocat·e	avocat·es
consultant·e	consultant·es
étudiant·e	étudiant·es
habitant·e	habitant·es
président·e	président·es
remplaçant·e	remplaçant·es
suppléant·e	suppléant·es

AUTRES

Singulier	Pluriel
artisan·e	artisan·es
commis·e	commis·es
sénior·e	sénior·es

Tableau de l'écriture inclusive du HCE

EXEMPLES DE FÉMININS ET MASCULINS SELON LES TERMINAISONS

Terminaisons		Singulier	Pluriel
Déterminants		la.le un.e ce.tte celui.elle	les des ces ceux.elles
Adjectifs indéfinis		tout.e	tou.te.s
Mots épicènes (mots dont la forme ne varie pas entre le masculin et le féminin)		artiste bénévole cadre capitaine diplomate fonctionnaire gendarme guide interprète juriste maire membre propriétaire scientifique secrétaire	artistes bénévoles cadres capitaines diplomates fonctionnaires gendarmes guides interprètes juristes maires membres propriétaires scientifiques secrétaires
Mots et adjectifs se terminant au masculin par une voyelle	Masculin en -é et -i	administré.e apprenti.e attaché.e chargé.e délégué.e député.e diplômé.e retraité.e	administré.e.s apprenti.e.s attaché.e.s chargé.e.s délégué.e.s député.e.s diplômé.e.s retraité.e.s
	Masculin en -u Masculin en -u.e	élu.e	élu.e.s

Mots et adjectifs se terminant au masculin par une consonne	Masculin en -al	Féminin en -ale	départemental.e local.e médical.e municipal.e préfectoral.e régional.e social.e syndical.e territorial.e	départemental.e.s local.e.s médical.e.s municipal.e.s préfectoral.e.s régional.e.s social.e.s syndical.e.s territorial.e.s
	Masculin en -ef	Féminin en -effe	chef.fe	chef.fe.s
	Maculin en -el	Féminin en -elle	intellectuel.le maternel.le professionnel.le	intellectuel.le.s maternel.le.s professionnel.le.s
	Maculin en -en (dont -ien)	Féminin en -enne (dont -ienne)	citoyen.ne gardien.ne lycéen.ne technicien.ne	citoyen.ne.s gardien.ne.s lycéen.ne.s technicien.ne.s
	Masculin en -er*	Féminin en -ère	banquier.ère conseiller.ère écolier.ère hospitalier.ère officier.ère premier.ère policier.ère usager.ère	banquier.ère.s conseiller.ère.s écolier.ère.s hospitalier.ère.s officier.ère.s premier.ère.s policier.ère.s usager.ère.s
	Masculin en -eur (à l'exception de -teur)	Féminin en -euse	chroniqueur.euse entraîneur.euse footballeur.euse programmeur.euse travailleur.euse	chroniqueur.euse.s entraîneur.euse.s footballeur.euse.s programmeur.euse.s travailleur.euse.s
		Féminin en -eure	chercheur.e** gouverneur.e ingénieur.e entrepreneur.e professeur.e	chercheur.e.s gouverneur.e.s ingénieur.e.s entrepreneur.e.s professeur.e.s
Exception		ambassadeur.rice	ambassadeur.rice.s	

* Pour les terminaisons en -er ou -et, est également utilisée une forme simplifiée : un.e conseiller.e municipal.e, des infirmier.e.s, les préfet.e.s.

** Le terme « chercheuse » est également attesté ; l'usage tranchera.

Mots et adjectifs se terminant au masculin par une consonne	Masculin en -teur	Féminin en -teuse	acheteur.euse transporteur.euse	acheteur.euse.s transporteur.euse.s
		Féminin en -trice	acteur.rice auteur.rice *** administrateur.rice animateur.rice agriculteur.rice consommateur.rice directeur.rice éducateur.rice électeur.rice instituteur.rice inspecteur.rice médiateur.rice modérateur.rice sénateur.rice recteur.rice	acteur.rice.s auteur.rice.s administrateur.rice.s animateur.rice.s agriculteur.rice.s consommateur.rice.s directeur.rice.s éducateur.rice.s électeur.rice.s instituteur.rice.s inspecteur.rice.s médiateur.rice.s modérateur.rice.s sénateur.rice.s recteur.rice.s
	Masculin en -tif	Féminin en -tive	administratif.ive créatif.ive sportif.ve	administratif.ive.s créatif.ive.s sportif.ive.s
	Masculin en -t	Féminin en -te	adhérent.e adjoint.e agent.e avocat.e assistant.e consultant.e étudiant.e habitant.e président.e remplaçant.e suppléant.e	adhérent.e.s adjoint.e.s agent.e.s avocat.e.s assistant.e.s consultant.e.s étudiant.e.s habitant.e.s président.e.s remplaçant.e.s suppléant.e.s
	Autres		artisan.e commis.e sénior.e	artisan.e.s commis.e.s sénior.e.s nombreux.ses

*** Le terme « autrice », du latin *auctrix* et utilisé jusqu'au XVI^e siècle, a ensuite été effacé par l'Académie française lorsque les premiers dictionnaires français ont fait leur apparition.