

Problématique genre et l'écriture inclusive¹

Introduction De par leurs champs d'intervention, de par leurs expériences de travail et de vie, les formateur et formatrice d'Axecib ont pu constater combien pesaient les structures sociales sur la vie et les activités de tous les jours. Par structures sociales, il faut entendre, selon nous, les différents champs sociaux avec leurs acteurs et actrices et le positionnement de celles-ci, ceux-ci, les statuts et rôles à l'œuvre dans les structures, les enjeux et jeux de pouvoir à l'œuvre, les interactions entre acteurs.trices, les règles, normes et habitus des personnes dans les interactions ... Il nous faut bien constater qu'à l'intérieur des structures sociales, la répartition des différentes modalités de fonctionnement, les positionnements, les avantages et inconvénients de ces répartitions alimentent des inégalités entre acteurs.trices, en lien aussi avec les contextes dans lesquels gravitent les différents champs sociaux que nous habitons.

Parmi les outils d'interaction, il en est un que nous identifions toutes et tous : le langage. Et comme d'autres éléments appartenant aux structures sociales, il faut bien constater que le langage fait partie des questions en termes de problématiques à prendre en compte si nous souhaitons traiter les inégalités existantes. Oui, le langage, la langue est inégalitaire ! Non seulement l'accès et l'utilisation du langage dans la vie courante, mais aussi la langue par ce qu'elle dit des structures sociales à l'œuvre. Pensons ici aussi à l'infraverbal des groupes auxquels nous appartenons tous, aux métiers et à leur langage, à l'utilisation de la langue pour marquer une différenciation, à la langue comme arbitraire culturel ..., à l'oral comme à l'écrit dans sa dimension orthographique comme marqueur social.

Mais il est une inégalité dans la langue qui nous apparaît comme systémique dans la construction des inégalités dans nos sociétés : la prédominance du masculin dans la langue française, et les forts débats autour de la prise en compte de la nécessité d'une langue qui ne perpétue pas les structures de domination de nos sociétés.

Un exemple ? « *Nous avons 8 femmes et 1 homme en formation, ils allèrent à la pause* ». D'autres exemples : les noms génériques ou de métiers, tels qu'enseignant, formateur, participant, électeur, conducteur, professeur, postier, chauffeur poids lourd, grutier, chef, médecin, contrôleur, ...

Souvent, à lire les prises de position officielles ou non, il y a de quoi déprimer. Sauf si l'on considère que se battre pour une langue qui tend vers l'égalité, c'est aussi se battre pour une société dans laquelle les inégalités sont combattues ouvertement et que les différentes positions exprimées ou non, font apparaître dans les faits des positions de pouvoir en jeu dans les structures sociales sur lesquelles nous pouvons décider d'avoir un impact ...

Que faire ? Nous pourrions choisir de ne rien faire. De trouver que cette question n'est pas importante. Attendre des autorités qu'elles décident pour nous. Ou alors,

© Ce texte a été écrit à 4 mains par les formateur et formatrice d'Axecib. Aucune diffusion, aucune utilisation, aucune copie ne peut être faite sans autorisation écrite des auteur.e.s.

inventer une nouvelle langue moins inégalitaire, avec de nouveaux noms par exemple...

Des alternatives sont proposées actuellement afin de tenir compte de cette réalité. Par exemple l'utilisation d'un langage neutre, d'une rédaction non sexiste, d'un langage dégenré, d'une écriture égalitaire, d'une rédaction épïcène. L'on parle dès lors d'une **écriture inclusive**, soit d'une écriture qui assure une égalité des représentations entre femmes et hommes.

Et AXECIB ? Depuis 20 ans, nous avons le souci de proposer à nos participants.es une approche genrée des problématiques abordées en formation et dans nos prestations. Tous les modules de formation, nos cours, nos interventions, sont coanimés par un homme et une femme en l'occurrence les formateur.trice d'AXECIB, Catherine den Os et Pierre-Alain Léchet.

Cette coanimation est un choix pédagogique autant qu'un choix de politique de formation. Il nous paraît en effet important de pouvoir confronter des regards différents tant entre les participants.es qu'au niveau des formateur.trice. Outre les différences de stratégies d'apprentissage et de styles, la différence de genre a aussi son importance. Cette différence est mainte fois abordée au travers des thématiques (telles que, entre autres : les acteurs.trices de la formation : statuts et contextes, l'intelligence, les rôles dans le groupe, le leadership, ...), sans compter certains ouvrages proposés dans les bibliographies. A chaque fois le débat est possible et les positions genrées des uns.es et des autres peuvent être entendues, accueillies et enrichies par l'un.e ou l'autre des formateur.trice.

Ne serait-ce que lorsqu'on aborde le terme « andragogie » (andros = homme) que nous avons bien du mal à féminiser pour les actrices de la formation...

Conséquences :

Depuis longtemps, nous savons que le langage n'est pas neutre et que les façons de dire, d'écrire révèlent des rapports de force, de pouvoir. Même si cette question est un sujet de débat entre linguistes et autres acteurs.trices des champs sociaux concernés, nous avons décidé, à AXECIB, de prendre en considération les débats actuels et de nous affranchir, autant que possible, des arbitraires culturels et quarquants culturels et idéologiques.

Ainsi, dans la pratique, nous utiliserons un langage épïcène : tous les documents remis aux participants.es feront l'objet d'une attention à ce sujet. Par exemple, les procès-verbaux des évaluations sont systématiquement féminisés lorsqu'il s'agit de participantes et nous avons retenu le nom d'auteure pour le pendant féminin d'auteur.

Nous appliquons les quelques règles suivantes : nous féminisons les noms, métiers, titres et fonctions / nous n'utiliserons pas le générique « l'Homme », mais les humains (par exemple dans les droits de l'homme) / si l'on parle d'hommes et de femmes, nous n'utiliserons plus le « ils », mais les « ils et elles », en tenant en général compte de l'ordre alphabétique pour leur ordre d'apparition / nous utiliserons parfois l'inventaire complet plutôt qu'un des noms, par exemple les collaboratrices et collaborateurs plutôt que les collaborateurs / nous mettrons aussi un -, un ., un . médian dans les noms, tels que participant.e / nous tenterons aussi de trouver d'autres mots ou inventerons de nouveaux mots / nous laisserons la porte ouverte aux nouvelles pratiques et nouveaux genres qui apparaissent comme

l'utilisation du « iel » / nous privilégierons l'accord des qualificatifs en fonction du nom le plus à proximité comme dans « nos cours, nos interventions sont coanimés ».

Et si parfois nos outils informatiques, nos ouvrages, nos textes de référence, les éventuels partenaires, autorités regimbent : tant pis, la lutte contre les inégalités est prioritaire à quelques volontés consensuelles !

Dans les documents que nous utilisons, nous faisons notre possible pour utiliser une écriture inclusive, un langage épïcène. Toutefois, il se peut que, quelques fois, nous omettions la féminisation, par souci de légèreté de lecture, par simple oubli, par flemme, voire par un habitus persistant bien que combattu. Merci de votre indulgence pour ces manquements.

Références

VIENNOT Eliane, « *Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin* », éditions IXè, 2020

VIENNOT Eliane, « *Le langage inclusif. Pourquoi, comment* », éditions IXè, 2018

CHERVEL André, COLOMBAT Bernard, EISENBERG Peter, MANSOUR Leda, MIGNOT Elise, « *Le féminin et le masculin dans la langue : l'écriture inclusive en question* », éditions ESF, 2019

Et

DECROUY Antoine : « *Ecriture inclusive – définition, règles et exemples* », education tout-comment.com

*Pierre-Alain Léchet et Catherine den Os
Novembre 2022*