

Former à la diversité et l'inclusion des personnes LGBTQIA+ :

de la compréhension des enjeux à la création de formations adaptées.

Marie Durand

coming up

SÉMINAIRE DES INTERVENANTES et INTERVENANTS

BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ GRAND EST

18 décembre 2025



Marie Durand

Formatrice et consultante en diversité et inclusion

Direction d'organisation, facilitation et conseil

Co-fondatrice et présidente Collectif Famille·s

Coming Up

coming up







DISPOSITIF Allié.es **12 mois** **12 actions concrètes**	**ACCOMPAGNEMENT** **Guide de parentalité inclusif**	**ACCOMPAGNEMENT** **Guide de bonnes pratiques sur l'inclusion des LGBT+**	**ACCOMPAGNEMENT** **Workshop Comex/RH**	**CONFÉRENCE** **Identités de genre-transidentités**	**Réseau Pride/ ERG**

Objectifs de la formation

- **Comprendre les enjeux de la diversité et de l'inclusion des personnes LGBTQIA+ (agent·es et usager et usagères)**

- **Explorer les moyens d'intégrer ces enjeux de manière proactive dans les collectivités territoriales.**

Partage d’expérience + témoignages + cas pratiques…

Au programme :

Temps 1 (30 min)
Comprendre la diversité LGBTQIA+ et ses enjeux (20 min)
-> Objectif : Identifier les réalités vécues par les personnes LGBTQIA+ et leurs impacts.

Temps 2 (20 min)
Construire une formation réellement inclusive (30 min)
-> Objectif : Fournir des outils pratiques pour concevoir et animer des formations inclusives

Conclusion (15 min)
Co-construction d'une checklist des bonnes pratiques à utiliser pour ses propres formations.
Poursuivre et conclusion

Fil rouge
Tout au long de nos échanges, je vous propose de noter, sur une feuille ou sur des post'it des idées de formations à inventer ou à augmenter...

Module 1
Comprendre la diversité LGBTQ+ et ses enjeux

-> Objectif : Identifier les réalités vécues par les personnes LGBTQIA+ et leurs impacts.

1. **Définitions et clarification des concepts : identité de genre, orientation sexuelle, expression de genre.**
2. **Enjeux : expérience usagers et usagères, expérience agents/agentes, expérience de formation**
3. **Cadre légal et obligations des collectivités**

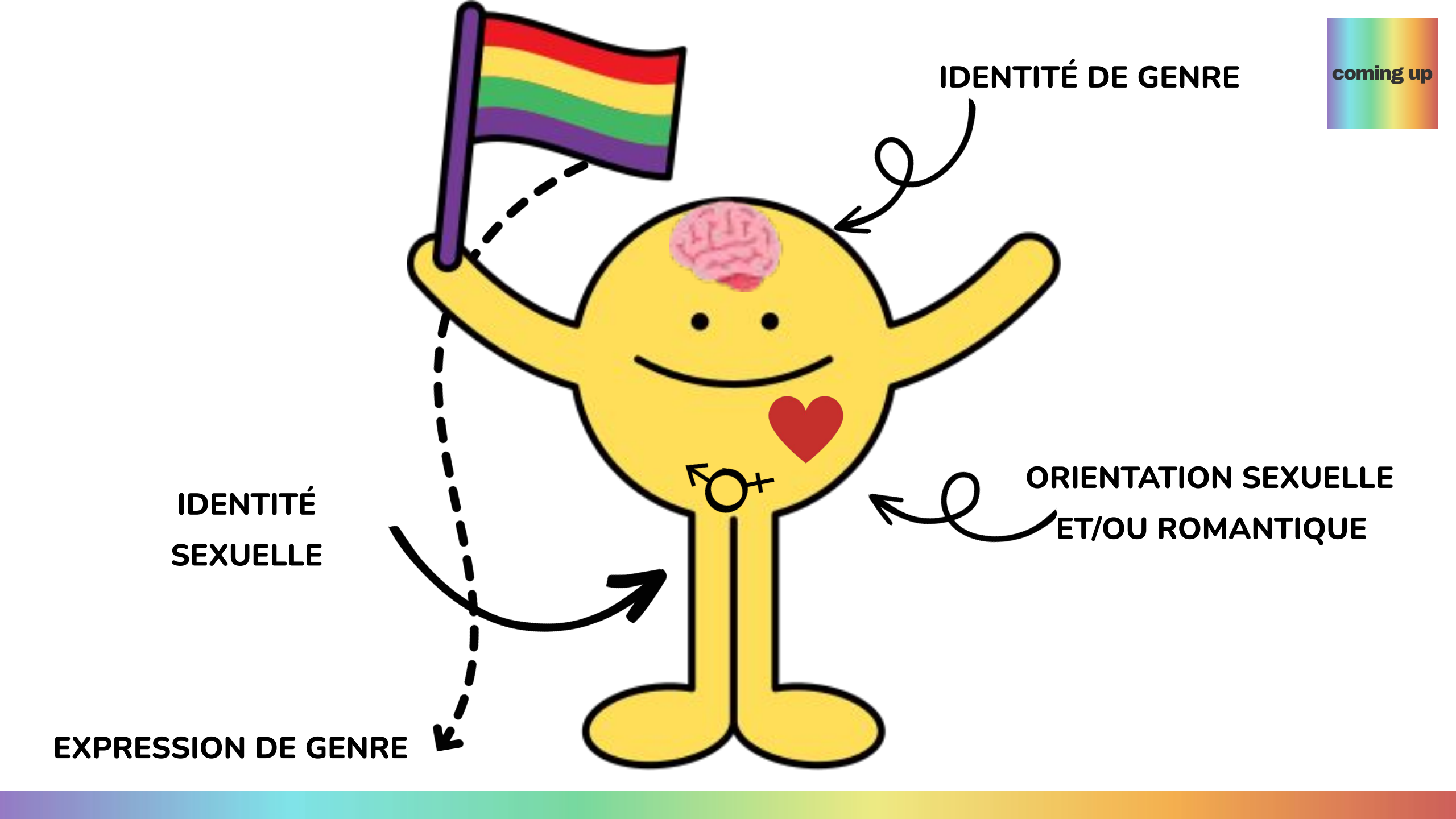
Questions/réponses

LGBTQIA+ : combien de personnes concernées ?

8% de la population française s'identifie comme étant LGBTQIA+

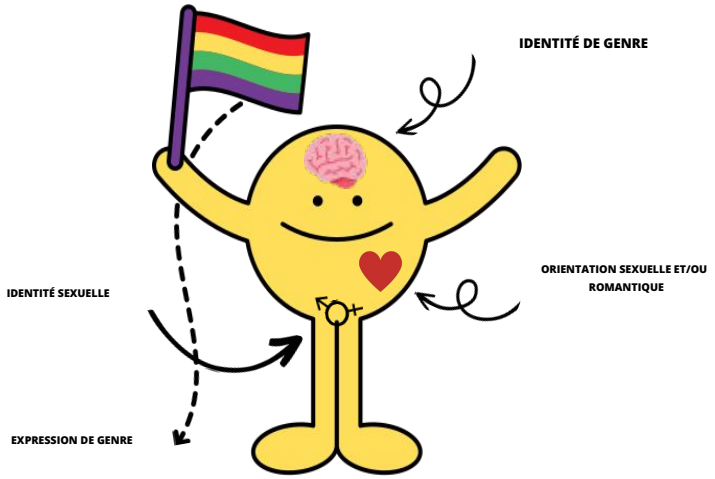
14% de la génération Z (née après 1997) s'identifie comme LGBTQIA+

Etude Ipsos réalisée dans 26 pays en 2025


IDENTITÉ DE GENRE
ORIENTATION SEXUELLE
ET/OU ROMANTIQUE
IDENTITÉ
SEXUELLE
EXPRESSION DE GENRE

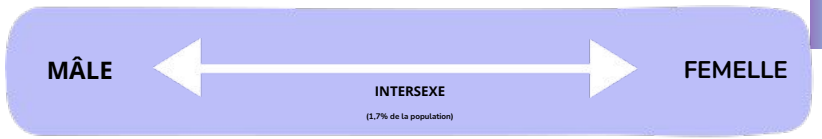
CARTOGRAPHIE POUR MIEUX COMPRENDRE

coming up



L	**Lesbienne :** femme attirée romantiquement et/ou sexuellement par les femmes.
G	**Gay :** homme attiré romantiquement et/ou sexuellement par les hommes.
B	**Bisexuel.le :** personne attirée par deux genres, les hommes et les femmes.
T	**Transgenre :** personne dont le genre est différent de celui assigné à la naissance.
Q	**Queer :** personne qui refuse la binarité des genres et des orientations sexuelles.
I	**Intersexe :** personne aux caractéristiques sexuelles ni 100% mâles ni 100% femelles.
A	**Asexuel.le :** personne ressent peu ou pas de désir sexuel.
+	**Les autres :** Genderfluid, non binaires, pansexuel.le.s, aromantiques...

IDENTITÉ SEXUELLE



IDENTITÉ DE GENRE

GENRE ASSIGNÉ À LA NAISSANCE



GENRE RESSENTI



EXPRESSION DE GENRE



ORIENTATION SEXUELLE / ROMANTIQUE



EXEMPLES :
BISEXUEL.LE, HÉTÉROSEXUEL.LE, ASEXUEL.LE, HOMOSEXUEL.LE (LESBIENNE, GAY), PANSEXUEL.LE, SAPIOSEXUEL.LE...

coming up

L	**Lesbienne :** femme attirée romantiquement et/ou sexuellement par les femmes.
G	**Gay :** homme attiré romantiquement et/ou sexuellement par les hommes.
B	**Bisexuel.le :** personne attirée par deux genres, les hommes et les femmes.
T	**Transgenre :** personne dont le genre est différent de celui assigné à la naissance.
Q	**Queer :** personne qui refuse la binarité des genres et des orientations sexuelles.
I	**Intersexe :** personne aux caractéristiques sexuelles ni 100% mâles ni 100% femelles.
A	**Asexuel.le :** personne ressent peu ou pas de désir sexuel.
+	**Les autres :** Genderfluid, non binaires, pansexuel.le.s, aromantiques...

Coming Up

Les familles aux parentalités LGBTQIA+

coming up



PMA

(Procréation médicalement assistée)



GPA

(Gestation pour autrui)



Adoption



Coparentalité

QUELQUES DATES

1982 : La dépénalisation de l’homosexualité en France

2013 : Le Mariage pour Tous

2021 : La PMA est ouverte pour les couples de femmes et femmes seules.

2022 : La transidentité est retirée de la classification internationale des maladies de l'OMS.

Module 1
Comprendre la diversité LGBTQ+ et ses enjeux

-> Objectif : Identifier les réalités vécues par les personnes LGBTQIA+ et leurs impacts.

1. **Définitions et clarification des concepts : identité de genre, orientation sexuelle, expression de genre.**
2. **Enjeux : expérience usagers et usagères, expérience agents/agentes, expérience de formation**
3. **Cadre légal et obligations des collectivités**

Questions/réponses

RAPPEL DE QUELQUES DÉFINITIONS

Diversité

La diversité est la **représentation d'une variété de profils** au sein d'une organisation.

Cela peut être une diversité au niveau des âges, des sexes, des origines ethniques, des religions, des orientations sexuelles, des identités de genre, du handicap...

Inclusion

L'inclusion fait référence à la capacité d'une organisation à créer un environnement de travail qui permet à tous les employés de **se sentir à leur place et de collaborer sur un pied d'égalité.**

RAPPEL DE QUELQUES DÉFINITIONS

Équité

Faire en sorte que toutes et tous aient accès aux mêmes droits.

Mais pour une équité, encore faut-il être visibles…

- Auprès de l'organisation pour demander ses droits
- Auprès de ses collègues pour vivre l'inclusion

CHIFFRES CLÉS DANS LE MONDE DU TRAVAIL

50% des employé·es LGBTQIA+ disent avoir déjà entendu des propos LGBTphobes sur leur lieu de travail contre **39% des employé·es non concerné·es**.

40% des LGBTQIA+ sont invisibles auprès de la totalité ou d'une partie de leurs supérieur(e)s hiérarchiques direct(e)s.

46% des salariés du privé estiment que « révéler son homosexualité à son entourage professionnel contribue à mettre mal à l'aise des collègues de travail ».

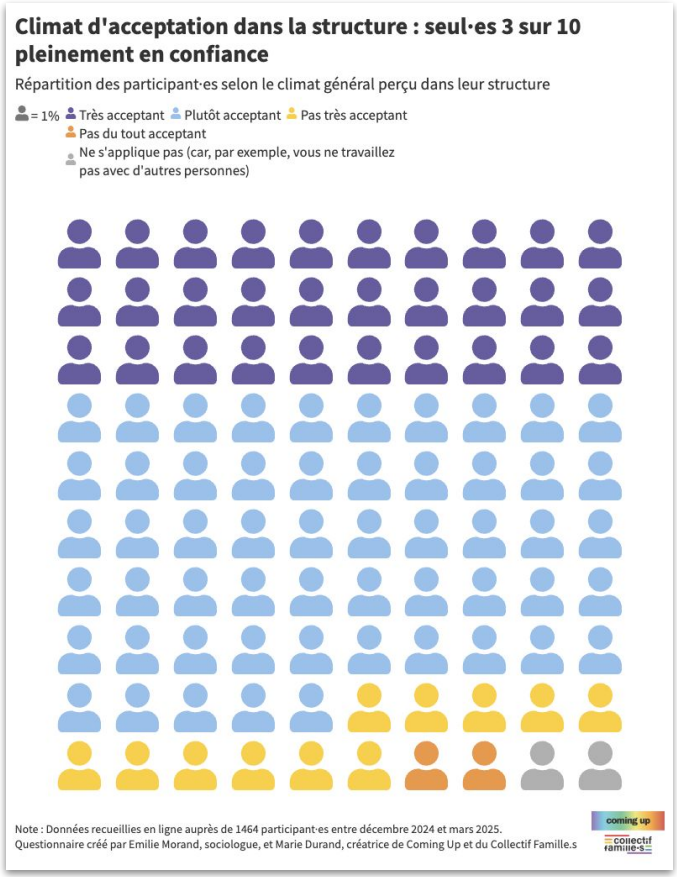
41% la part des femmes lesbiennes ou bies (en couple avec une femme) renoncent à participer à un événement où les conjoints des salarié·es étaient invité·es

35% des femmes lesbiennes renoncent à prendre un congé pour PACS ou mariage.
33% renoncent même à prendre un congé d'accueil d'un nouvel enfant.

Coming Up

Baromètre de l'Autre Cercle 2022 et 2024 et Rapport SOS Homophobie

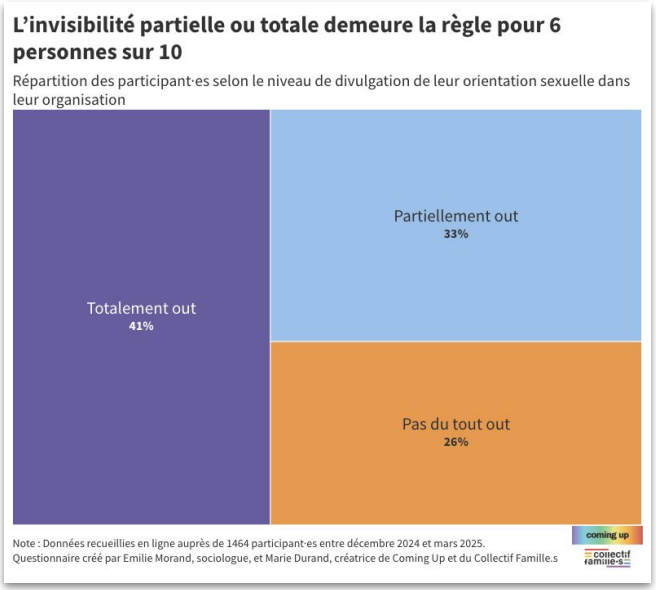
Et pour cause

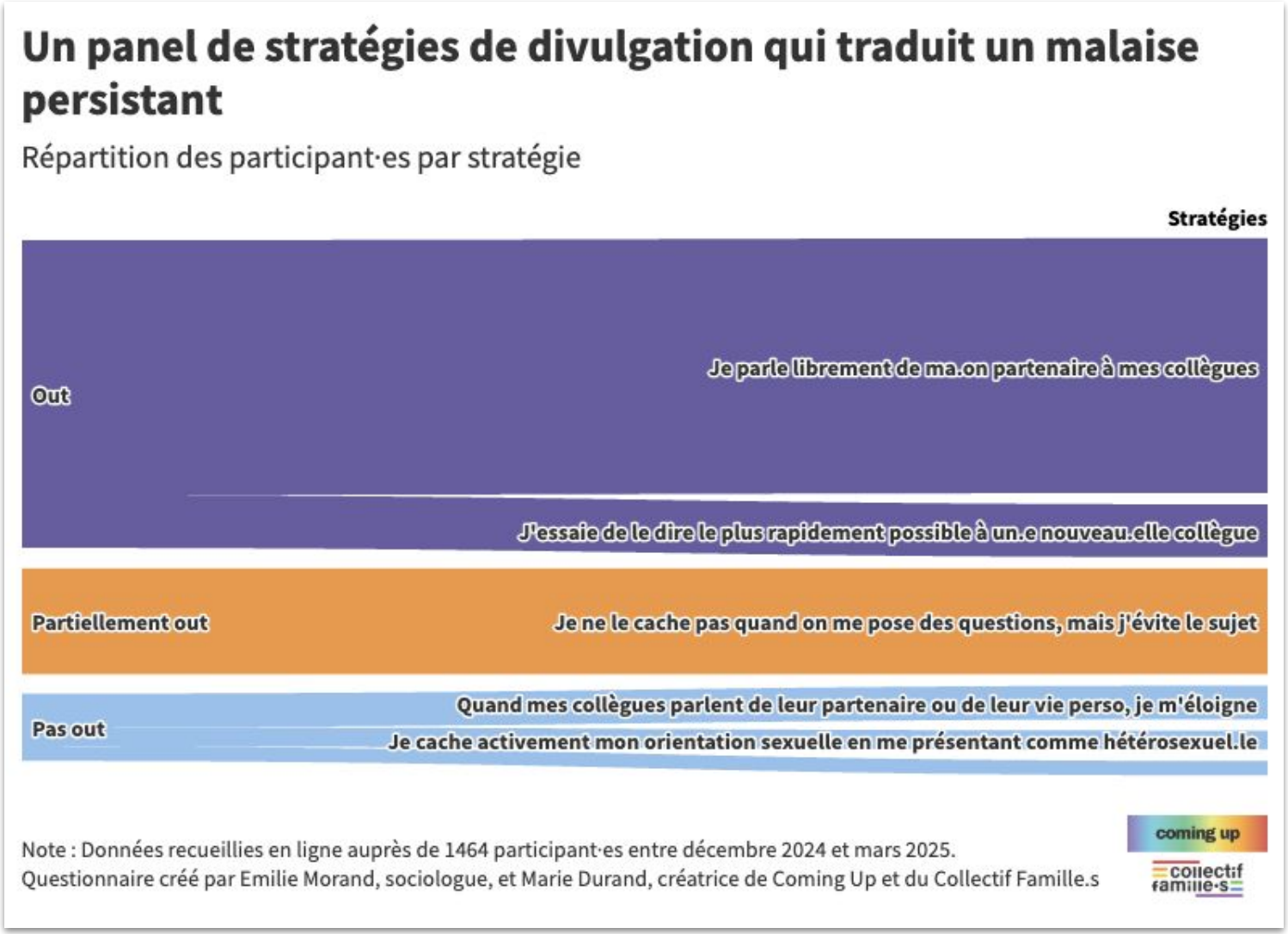




« Parfois, il n'y a pas de violence explicite, mais c'est le ressenti de devoir "lire la salle", de ne jamais être sûr·e d'être totalement accueilli·e, qui épuise sur la durée. »

Derrière l'invisibilité…
Des stratégies qui se mettent en place… à quel prix





Des vécus

« J'ai été poussée à mentir sur mon week-end… Cela me rendait moins complice avec mes collègues. »
(lesbienne, 24 ans)

« Au début je ne dis rien, j'attends que les personnes me connaissent un peu et ensuite je parle de ma femme…
Comprend qui veut ou qui peut. »
(femme, lesbienne, 35 ans)

« Je cache activement mon orientation sexuelle en trouvant des moyens de ne pas mentir mais de ne pas suggérer que je suis en couple avec un homme. Je vais utiliser "mon ami" au lieu de compagnon.
(Homme, gay, 52 ans)

« N'ayant pas porté mon enfant, j'ai du faire mon coming out en demandant mes droits notamment au congés d'accueil d'un enfant. Je devais compléter des formulaires avec les informations de ma femme.
Cela faisait 10 ans que j'étais dans cette organisation.
Cela a été très dur d'oser le faire. »

Des préjugés et des discriminations

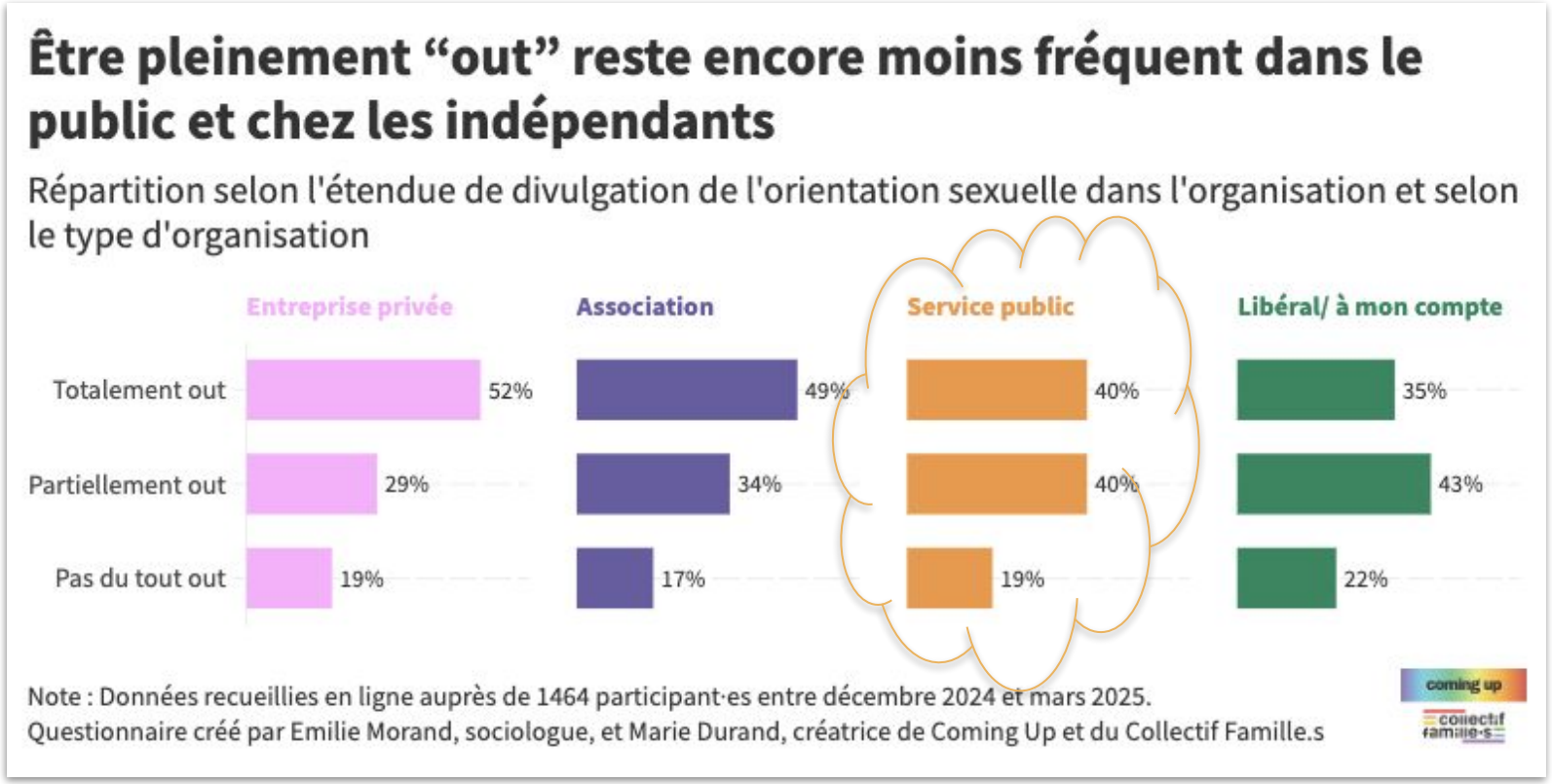
Femme lesbienne

Homme gay

Personne bisexuelle

Homme trans

Alors dans le secteur public, ça donne quoi ?



“Je travaille dans médiathèque donc ouverte au public et le public de cette ville est conservateur. On m’a dit lorsque je suis arrivée de ne pas mettre des documents avec des homosexuels en avant pour ne pas “créer de scandale” chez nos usagers.”

ZOOM SUR LES FAMILLES LGBTQ+

Les interactions avec la société révèlent une dimension particulière pour les familles LGBTQIA+ :

1- Le premier enjeu est de devenir concrètement parent (encore à la marge)

2- Une fois parent, chaque premier contact avec les services publics de l'enfance représente un enjeu particulier car ils sont confrontés à la présomption de l'hétérosexualité (coming out)

3- Par la suite, les parents composent au quotidien avec le cadre hétéronormatif.

Une appréhension de la première rencontre et de l'accueil réservé.

Des stratégies :

> Stratégie de l'humour
> Stratégie de l'évitement
> Stratégie de forte implication des parents pour assurer des parcours protégés.

ZOOM SUR LES ENFANTS DE PARENTS LGBTQIA+

coming up

Les enfants aussi ont leurs stratégies :

A l'école par exemple ils vont soit :
- faire le **coming out indirect** de leurs parents
- **éluder ou mentir** sur la composition familiale
-> ne pas inviter de camarades à la maison

Et dans tous les cas,
faire face à l'invisibilité de leur schéma familial dans les représentations ou formulaires.
-> fêtes des mères/pères, formulaires divers...

IL EN VA DE MÊME AVEC LES PARENTS DE PERSONNES LGBTQIA+

Cadre légal et institutionnel

1. Protection contre les discriminations
- La **non-discrimination** est un principe constitutionnel et fondement du statut de la fonction publique (Loi n° 83-634).
- Le **Code pénal (art. 225-1 à 225-2) protège contre les discriminations** fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, réelles ou supposées.
- Les **agents publics ont droit à un environnement de travail respectueux et inclusif**, sans harcèlement ni mise à l'écart.

2. Responsabilités des collectivités
- Obligation d'**égalité de traitement et d'accès à la formation**.
- **Devoir d'exemplarité** dans l'application des politiques publiques d'égalité et de lutte contre les discriminations.
- **Intégration de la diversité et de l'inclusion** dans les **plans de formation**, dans la **gestion RH** et la **communication institutionnelle**.

3. Valeurs et engagement du CNFPT
- Service public : garantir un accueil et un apprentissage adaptés à toutes et tous.
- Accès égal à la formation : les parcours doivent être ouverts et sécurisants pour l'ensemble des profils.
- Respect de la diversité : favoriser une culture professionnelle inclusive.
- Rôle formateur : accompagner les collectivités dans la mise en œuvre concrète de ces engagements.

Faire face aux idées reçues

coming up

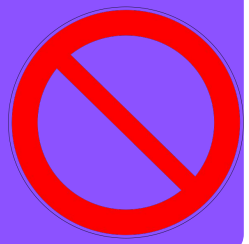
1

"Il n'y a plus de problèmes aujourd'hui."



2

"Cela ne me concerne pas !"



3

"Tout ça est de l'ordre de l'intime."

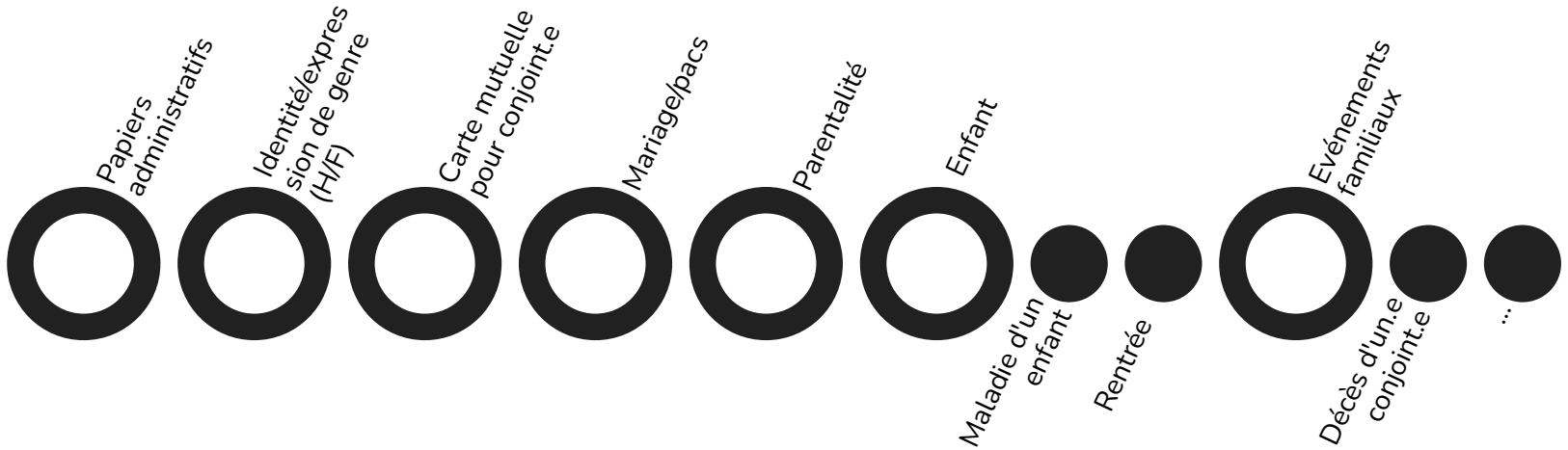


LES ENJEUX : LE VISIBLE, L'INVISIBLE ET LES MOMENTS FORTS

L'explicite, ce qui est maîtrisé par l'organisation

- C'est l'intention descendante de l'organisation

Messages forts, formations, sensibilisations, des procédures,...



L'implicite

- C'est tout ce qui se vit sur les temps formels et informels, les temps entre collègues à la machine à café, etc.

Il est possible de réguler ces temps via des règles, du recadrage, des cellules d' écoute...

Parcours de transition : faire face aux idées reçues

coming up

1

"La transidentité est passagère, c'est un effet de mode"

- Une étude en 2015 aux USA montre que 0,4% des personnes ayant fait une transition entament une **détransition**.
- Mais parmi ce pourcentage :
  - 35% le font à cause la pression familiale,
  - 32% à cause de la pression sociale
  - 28% à cause de la précarité de l'emploi
- L'idée d'un effet de mode est liée à la **visibilité des parcours trans dans les médias** (bien souvent des sujets mal traités) et sur les réseaux sociaux.
- **La transidentité a toujours existé** dans les cultures à travers le monde.

Module 2
Construire une formation inclusive

“Augmenter les formations” RH : D&I des agent·es LGBTQIA+

1. Leadership inclusif et engagement des cadres

- **objectifs : renforcer le rôle des cadres comme acteurs et actrices clés de l'inclusion au sein de leurs équipes.**
- **contenu : techniques de leadership inclusif, gestion des diversités au sein des équipes, construction d’un environnement de travail respectueux et inclusif.**

2. gestion des situations de discrimination

- **objectifs : outiller les cadres pour identifier et intervenir efficacement en cas de discrimination ou de harcèlement.**
- **contenu : cadre légal des droits LGBTQIA+, études de cas, mise en situation et jeux de rôle pour apprendre à réagir de manière appropriée.**

3. stratégies de communication inclusive

- **objectifs : améliorer les compétences communicationnelles des cadres pour favoriser une culture inclusive.**
- **contenu : principes de la communication inclusive, révision des supports de communication interne et externe, techniques pour éviter les biais inconscients.**

4. intégration de la D&I dans les processus RH

- **objectifs : sensibiliser les cadres aux bonnes pratiques en matière de recrutement, de rétention et de promotion des talents LGBTQIA+.**
- **contenu : politiques de diversité, critères de recrutement inclusifs, promotion de la diversité dans les parcours professionnels.**

5. création de réseaux de soutien internes

- **objectifs : encourager la création et le soutien de réseaux internes pour les agents LGBTQIA+.**
- **contenu : importance et fonctionnement des réseaux de soutien, témoignages de membres actifs, guide pour la mise en place de ces réseaux.**

6. Formation des formateurs

- **objectifs : former les formateurs et formatrices à être inclusives dans leurs formations (exemples…) et leur communication.**
- **contenu : création de modules et d’exemples adaptés,..**

“Augmenter les formations” - Service aux usagers et usagères LGBTQIA+

1. Accueil et accompagnement inclusif des usagers LGBTQIA+

- **Objectifs : Sensibiliser les agents au respect de la diversité et à l'inclusion des usagers LGBTQIA+, et renforcer leurs compétences en matière d'accueil non discriminatoire.**
- **Contenu : Principes d'accueil inclusif, identification et évitement des préjugés et stéréotypes, communication respectueuse et adaptée.**

2. Protection des droits des usagers LGBTQIA+

- **Objectifs : Informer les agents des droits spécifiques des personnes LGBTQIA+ et des obligations légales des collectivités en la matière.**
- **Contenu : Cadre légal des droits des personnes LGBTQIA+, meilleures pratiques pour la protection de ces droits dans l'administration publique.**

3. Gestion des plaintes et médiation

- **Objectifs : Outiller les agents pour gérer efficacement les situations de conflit ou les plaintes impliquant des enjeux de discrimination.**
- **Contenu : Techniques de médiation, gestion de conflits avec sensibilité aux questions de genre et d'orientation sexuelle, suivi et résolution de plaintes.**

4. Formation sur les spécificités des services à la jeunesse LGBTQIA+

- **Objectifs : Préparer les agents à répondre aux besoins spécifiques des jeunes LGBTQIA+ dans les services publics.**
- **Contenu : Compréhension des enjeux des jeunes LGBTQIA+, adaptation des services de soutien, création d'espaces sûrs.**

5. Sensibilisation aux enjeux de santé spécifiques des personnes LGBTQIA+

- **Objectifs : Sensibiliser les agents et agentes sur les aspects de santé particuliers aux personnes LGBTQIA+ et sur la manière d'orienter efficacement vers les ressources appropriées.**
- **Contenu : Santé mentale, prévention et soins spécifiques (notamment VIH/Sida), confidentialité et respect des usagers et usagères.**

6. Développement de politiques publiques inclusives

- **Objectifs : Encourager à contribuer à l'élaboration de politiques publiques qui prennent en compte les besoins des personnes LGBTQIA+.**
- **Contenu : Analyse des politiques existantes, ateliers de co-création de politiques inclusives, études de cas de politiques réussies.**

Communication inclusive et représentation

- **Utiliser un langage neutre et non genré dans les supports**
  - (ex. : “agent·e” au lieu de “agent”, “parents” au lieu de “père/mère”)
- **Illustrer la diversité :**
  - recourir à des exemples variés qui reflètent différentes identités et situations LGBTQIA+.
  - illustrer la diversité
- **Bannir les stéréotypes :**
  - éviter les représentations caricaturales et favoriser des descriptions nuancées.
- **Adopter des formulations englobantes et inclusives :**
  - (“le groupe”, “chacun·e”, “les participant·es”).
- **Privilégier la reformulation lorsqu’un propos peut prêter à confusion ou exclure.**



Gérer des propos discriminants

Réagir sur le moment :

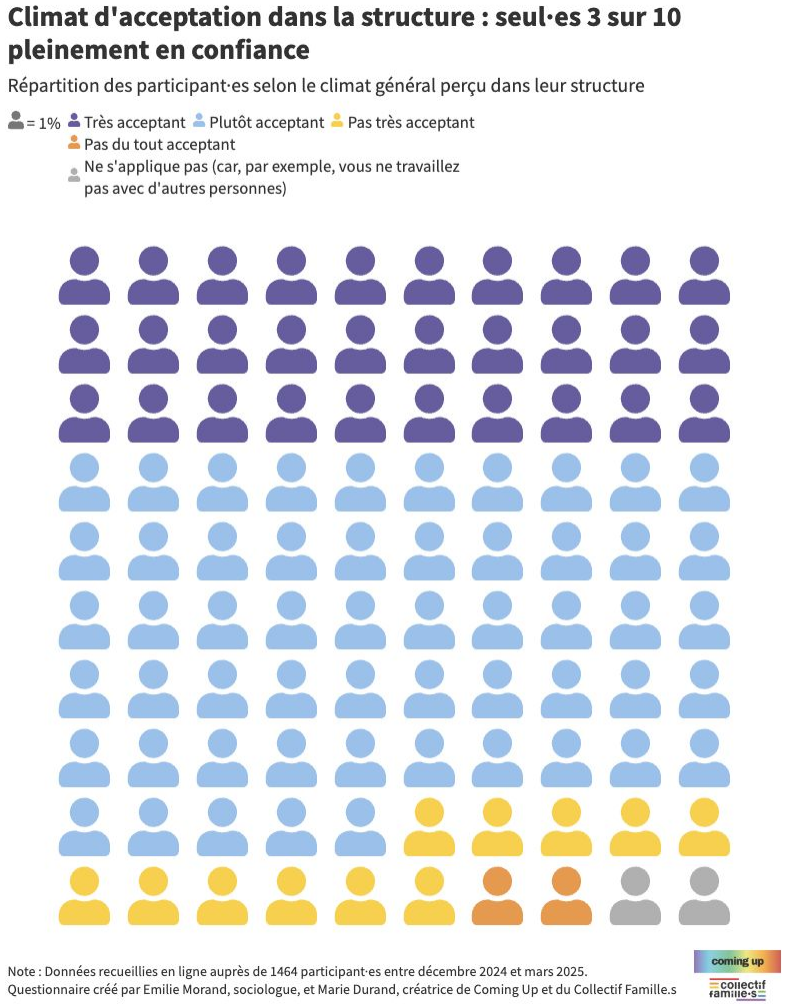
✔ Intervenir calmement
✔ Poser une question pour amener une prise de conscience
✔ Exprimer un désaccord

Soutenir la personne concernée :

✔ Montrer du soutien après la formation
✔ Encourager la prise de parole si la personne se sent capable d'exprimer son malaise.

Prévenir ce type de situation à l'avenir :

✔ Rappeler les règles du respect et de la bienveillance en réunion.
✔ Sensibiliser à l'impact des remarques sur les collègues.
✔ Créer un cadre sécurisant pour que chacun·e se sente respecté·e.



Fil de collecte

coming up

coming up

CNFPT - Côte d'Or

Checklist
Favoriser l'inclusion des personnes LGBTQIA+ en formation et au sein des services

La liste ci-dessous rassemble les idées, actions et intentions exprimées collectivement lors des deux ateliers animés le 18 décembre 2025, dans le cadre de l'atelier « Diversité et inclusion des personnes LGBT+ ». Elle ne constitue ni une norme ni une injonction, mais **une invitation à faire, pas à pas, des choix plus conscients** pour rendre nos pratiques de formation et d'accueil plus inclusives.

Chaque geste compte : **des petits pas**, concrets, progressifs, répétés, **peuvent envoyer des signaux puissants** aux personnes concernées et contribuer à créer des environnements où chacun·e se sent accueilli·e, respecté·e, légitime.

🏛️ Engagement visible et institutionnel

- ☐ Une personne référente Diversité & Inclusion est identifiée dans la structure.
- ☐ L'établissement communique clairement sur son engagement en faveur de l'inclusion (affiches, symboles, charte…).
- ☐ Je rends visible mon engagement personnel (ex. : badge, cordon, signature mail avec un pronom, etc.).

🧾 Formulaires et documents

- ☐ Les formulaires d'inscription permettent de partager prénom et pronom, si la personne le souhaite.
- ☐ Je m'interroge sur l'intérêt de demander le genre dans les documents : est-ce utile, nécessaire,... ?
- ☐ Mes documents administratifs évitent les binarismes (père/mère, homme/femme…).
- ☐ J'utilise l'écriture inclusive, et propose le pronom "iel" comme option possible.
- ☐ Les visuels et exemples dans mes supports reflètent une diversité réelle (genres, familles, corps, rôles, etc.).
- ☐ J'intègre, dans les supports d'inscription et de communication, une phrase invitant les participant·es à signaler tout besoin spécifique (lié à une situation de handicap, à la santé, ou à toute autre contrainte).
- ☐ Je précise clairement que ces informations sont recueillies de manière confidentielle et utilisées uniquement pour adapter les conditions de participation.

  Exemple : Dans une démarche de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité d'accès, [Nom de la structure] s'engage à étudier toute demande d'adaptation nécessaire afin de permettre la participation de chaque stagiaire dans des conditions équitables, respectueuses des personnes et du cadre réglementaire. Les besoins spécifiques peuvent être signalés en amont, en toute confidentialité.

www.coming-up.fr
Marie Durand (marie@coming-up.fr - 0663129240)

coming up

👥 Posture du formateur/de la formatrice

- ☐ Je propose un tour de table avec prénom et pronom si les personnes souhaitent les partager.
- ☐ J'adopte une posture ouverte, à l'écoute, sans a priori.
- ☐ Je m'excuse simplement si je mégenre une personne, sans me justifier longuement.
- ☐ Je choisis mes mots avec attention et ne fais pas de suppositions sur la vie des personnes.

🛠️ Méthodes et outils pédagogiques

- ☐ J'intègre les enjeux LGBTQIA+ dans mes contenus, en lien avec les thématiques abordées (égalité, laïcité, discriminations, RH, Management…).
- ☐ Je co-construis avec les participant·es des pratiques inclusives adaptées à leur réalité.
- ☐ Je veille à ce que les supports, images et exemples utilisés soient représentatifs et non stéréotypés.

🤳 Gestion des situations sensibles

- ☐ Je reprends immédiatement les propos discriminants, stigmatisants et propos/blagues offensantes.
- ☐ Je propose une reformulation bienveillante si nécessaire.
- ☐ J'alerte ou fais intervenir un·e référent·e ou la hiérarchie si besoin.
- ☐ Je suis attentif·ve aux signaux faibles d'exclusion ou de malaise.

🌱 Posture d'allié·e actif·ve

- ☐ Je valorise le rôle d'allié·e dans mon discours et mes pratiques.
- ☐ Je contribue à faire évoluer les représentations autour de moi.
- ☐ Je m'informe et continue à me former sur ces sujets.

www.coming-up.fr
Marie Durand (marie@coming-up.fr - 0663129240)

Conclusion

Exemples de bonnes pratiques dans le cadre professionnel

coming up

LES “JUSTES” MOTS

- ❏ Sortir de la **présomption d'hétérosexualité**
  Exemple : "Félicitations pour ta grossesse, ton mari doit être heureux !"
- ❏ Utiliser des **mots non genrés lorsqu'on aborde la vie personnelle**
  Exemple : "La personne avec laquelle tu vis." VS "Ta femme..."
- ❏ **Utiliser des pronoms corrects** pour s'adresser à une personne LGBTQIA+ et/ou lui poser la question.

DEVENIR UN·E ALLIÉ·E

- ❏ **Ecouter, s’informer, sans minimiser ou comparer les vécus**
- ❏ **Reprendre ses collègues** lorsqu'on entend des propos LGBTphobes, même inconscients ou sur le ton de l'humour
- ❏ **S'intéresser** et **encourager ses collègues** à le faire aussi
- ❏ **Faire évoluer ses pratiques** managériales, RH, de terrain

Exemples de bonnes pratiques dans le cadre privé

coming up

ACCUEILLIR, COMPRENDRE, APPRENDRE :

- ❑ **Accueillir les familles dans leur diversité** (vs rester dans la présomption d'hétérosexualité)
- ❑ **S'informer sur les schémas et parcours familiaux** pour éviter les maladresses ou LGBTphobies

Exemple : parler du "père" vs du "donneur", écouter des parcours de vie (podcasts...)

- ❑ **Proposer un accès à ses enfants à de la culture inclusive**

Exemple : des livres et dessins animés avec différents schémas familiaux et hors des stéréotypes de genre.

AUTRES EXEMPLES TRÈS CONCRETS :

- ❑ **Signaler** aux personnels administratifs ou écoles lorsqu'on note des formulaires non-inclusifs (père/mère)
- ❑ **Ne pas poser de questions trop intrusives** à des personnes (notamment personnes trans). Exemple : "Tu vas te faire opérer ?"
- ❑ Ne pas relier systématiquement toutes nos connaissances LGBTQIA+ !

  Exemple : "Je connais aussi un couple lesbien à Paris, tu les connais sûrement !"

Rendre son écriture inclusive en 7 étapes :

DÉPART

1. Je fais mon auto-diagnostic
2. Je m'exerce. Je prends un texte (email, post de réseau social…) et je tente de le rendre inclusif
3. Je définis 3 phrases que j'utilise dans mon quotidien (ex : "Bonjour à tous !") et je choisis une formulation facilement applicable pour les rendre inclusives. Je m'exerce à utiliser la nouvelle version.
4. J'utilise une règle simple pour appliquer facilement l'écriture inclusive : neutre d'abord, doublet si utile, point médian en dernier.
5. J'étends petit à petit ce choix à d'autres phrases, d'abord à l'écrit, puis à l'oral.
6. Je prends le temps de me relire et de réinterroger régulièrement les mots. Idem pendant mes lectures, je "change de lunettes" pour noter les textes, livres… qui ne sont pas inclusifs
7. J'encourage mon entourage à le faire !

ARRIVÉE

Avant / Après : transformer simplement ses phrases

AVANT	APRÈS
Chers collaborateurs	Bonjour à toutes et à tous / Bonjour à toute l'équipe
Tous les élèves doivent apporter leur matériel	Chaque élève apporte son matériel *(formulation neutre)*
Les directeurs sont invités à la réunion	Les directrices et directeurs sont invité·es à la réunion
Le directeur accueillera les étudiants.	La direction accueillera les étudiant·es.
Les bénévoles sont motivés.	Les bénévoles sont motivé·es
Il est demandé à chacun de vérifier son dossier.	Merci à chacun·e de vérifier son dossier / Merci de vérifier votre dossier.

À retenir

- Quand c'est possible → utiliser **une formulation neutre** (ex. *le public, l'équipe, les personnes*).
- Le point médian est **un outil parmi d'autres**, pas une obligation.

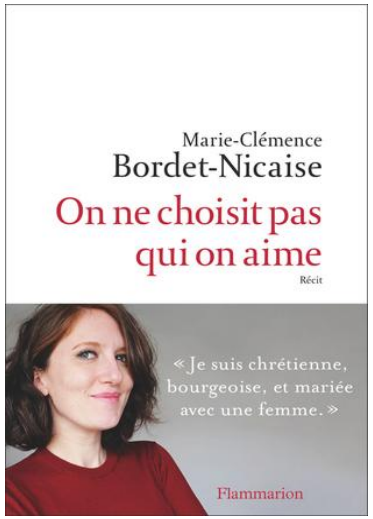
Quelques ressources

coming up

Livres













Tous nos ressources

Podcasts





www.coming-up.fr

Marie Durand
marie@coming-up.fr

Marie-Clémence Bordet-Nicaise
marie-clemence@coming-up.fr