

## **Introduction. La sexualité, impensé de la recherche en management**

*François De March, Joan Le Goff, Christine Noël Lemaitre  
et Émilie Reinhold*

La sexualité dans les organisations est un thème particulièrement délaissé dans le *mainstream* gestionnaire. Il revêt une double dimension concernant à la fois la manière dont la sexualité imprègne et structure les organisations non sexualisées et comment la sexualité est organisée dans les organisations et les professions en relation avec le sexe (prostitution, spectacles érotiques ou pornographiques...). Les études critiques en management anglophones l'ont abordé dès 1984 avec un célèbre article de Gibson Burrell (1984) dans lequel il pointait le processus de déssexualisation dans les organisations depuis le XIV<sup>e</sup> siècle en relation avec le processus de civilisation décrit par Norbert Elias, l'importance croissante de la moralité chrétienne, le développement d'organisations bureaucratiques (à la Weber) cherchant à rationaliser les comportements humains avec des intentions manipulatrices et un contrôle croissant des corps et du temps par le capitalisme pour accroître la productivité du travail. Il indiquait aussi divers mouvements de résistance à ce processus de déssexualisation. Jeff Hearn, Deborah Sheppard, Peta Tancred-Sheriff et Gibson Burrell (1989) ont été parmi les premiers à souligner et à documenter l'importance de la sexualité dans les organisations du travail et à interroger les relations visibles et invisibles entre la sexualité et le travail. Selon eux, la sexualité construit les organisations par l'intermédiaire de règles et de structures fondées sur des relations sexualisées. Et, en même temps, ces organisations influent sur la sexualité puisque la manière dont les personnes expriment leur propre sexualité se développe sur le terrain

de la culture des organisations dans lesquelles elles évoluent. Parmi bien d'autres exemples, on peut mentionner la relation du patron et de sa secrétaire associée dans l'imaginaire collectif à une forme de couple, au harcèlement sexuel ou à la suspicion de promotion canapé à l'égard des femmes. La sexualité est ainsi pensée par ces auteurs comme « un processus public ordinaire et habituel plutôt qu'une caractéristique extraordinaire de la vie privée » (1989, p. 13).

Dans un article ultérieur, Burrell (1992) poursuivait sa réflexion et l'élargissait aux relations entre sexualité, genre et violence. Il se demandait ainsi, comme l'indiquaient des mouvements féministes (Collinson et Collinson, 1989 ; Di Tomaso, 1989), si le processus de « re-sexualisation » engagé dès les années 1960-1970 dans les pays occidentaux ne conduisait pas à des phénomènes d'oppression des femmes (discrimination, harcèlement sexuel) ou de leur exploitation comme objets sexuels dans les publicités ou les rapports avec la clientèle. Dans tous les cas, il s'agit d'une dimension omniprésente dans les interactions de travail qui mérite qu'on s'y attarde étant donné les nombreuses implications affectives et relationnelles qui constituent la vie organisationnelle (Roche, 2006). Fleming (2007) remarquait que la sexualité dans les organisations contemporaines combinait plusieurs niveaux de résistance des employés et de contrôle managérial. Reinhold (2014) soulignait le double effet de la sexualisation dans les entreprises, à la fois facteur de motivation mais aussi moyen de contrôle aussi puissant que la déssexualisation. Elle évoquait aussi les positions de Richardson (2000) qui propose de déconstruire la notion de harcèlement sexuel en s'appuyant sur la notion de puissance d'agir empruntée à Spinoza et la conception du désir de Deleuze et d'Irigaray. Il serait alors possible que les femmes ne s'appuient plus sur l'État pour se défendre en tant que victimes.

En 2014, soit 30 ans après l'article fondateur de Burrell (1984), un bilan des recherches sur la sexualité dans les organisations a été effectué dans un numéro spécial de la revue *Organization*. L'éditorial de Brewis, Tyler et Mills (2014), qui présente le numéro, montre le chemin parcouru mais reconnaît que le thème reste encore, si ce n'est tabou, au moins assez peu développé dans le courant dominant en gestion alors que contrôle, marchandisation et commercialisation de la sexualité notamment par l'intermédiaire des plateformes et des applications de rencontre en ligne (Noël Lemaitre, 2023) n'ont jamais été aussi forts, de même que son instrumentalisation commerciale, parfois délibérément cruelle (Le Goff, 2020).

Concernant la question de l'organisation de la sexualité, le cadre juridique reste très déterminant par rapport à la sexualité tarifée (pénalisant les clients dans de nombreux États américains et plusieurs pays d'Europe dont la France, et au contraire libre mais juridiquement encadrée en Allemagne, en Espagne ou aux Pays-Bas). Le conflit historique entre les deux positions a été relaté en Italie (Geymonat et Selmi, 2020). Des témoignages de travailleuses du sexe ont été documentés – par exemple au Nevada (Blithe, Wolfe et Mohr, 2019), en Allemagne avec le roman autobiographique d'Emma Becker *La Maison* (2019) adapté au cinéma par Anissa Bonnefont (2022), en Italie où des opératrices de téléphone rose doivent gérer leur identité face à la « souillure morale » que représente leur activité (Selmi, 2012).

Enfin, d'autres aspects de la question ont été traités par les approches critiques du management tels que la façon dont a évolué la visibilité des personnes LGBTQ+, leur intégration, stigmatisation et stratégies d'activisme y compris au sein des entreprises (*e.g.* Buchter, 2023), le rôle ambivalent de l'érotisme dans les organisations et dans les processus de recherche en gestion (Dorion, 2018), la persistance du sexisme et d'un ordre sexuel masculin, patriarcal, hétéronormatif et généralement désincarné, qui vise à « purifier » les organisations de la « souillure » apportée par les corps considérés *abjects* en raison de leur fécondité trop imposante (Amsterdam, 2015 ; Sayers et Jones, 2015) ou au contraire absente (Beck *et al.*, 2021) ou de leur différence dérangement (Pullen *et al.*, 2016 ; de Souza et de Pádua Carrieri, 2015). On voit ces processus à l'œuvre dès les instances éducatives (Fotaki 2013) et l'invisibilisation des corps sexués « autres » derrière une prétendue « neutralité » du langage qui est en fait imbu de mécanismes de honte (Beavan, 2019), dans une dynamique poursuivie de manière encore plus insidieuse par les algorithmes qui dictent les nouveaux paramètres organisationnels de l'économie des plateformes (*e.g.* Criado-Pérez, 2019).

Dans ce contexte académique en friche et compte tenu de l'actualité sociétale, le colloque organisé en juin 2025 à l'Université Paris-Est Créteil, en collaboration avec le Laboratoire de Théorie du droit d'Aix-Marseille Université, proposait de contribuer à une prise de distance salvatrice sur ce sujet aujourd'hui encore explosif. L'approche retenue se concentrait sur les conséquences du mouvement #MeToo dans les organisations, qui en dépit de quelques exceptions naissantes (*e.g.* Ozkazanc-Pan, 2019 ; Aumais et Dorion, 2024), mérite davantage d'attention dans les recherches en gestion. Le mouvement qualifié de « #MeToo » – d'après le slogan qui a servi à le fédérer sur les réseaux sociaux – apparaît après 2017, année pendant laquelle

une douzaine de femmes accusent le producteur de cinéma américain Harvey Weinstein de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle ou de viol. D'autres plaintes et accusations tomberont contre Weinstein lui-même ou impliquant d'autres personnalités du monde artistique, tant aux États-Unis qu'en Europe. Les affaires sont fortement médiatisées et, au-delà des multiples condamnations de Weinstein, se poursuivront dans de nombreux secteurs professionnels. Depuis, des critiques du phénomène #MeToo sont apparues, certaines radicales (Prokhoris, 2021, 2023 ; Iacub, 2023 ; Sastre, 2024), d'autres plus nuancées reconnaissant l'accès à la parole des femmes mais critiquant les excès du mouvement (Roudinesco, 2021). Les principaux reproches formulés dans le monde académique portent sur les mises en cause publiques – dans les organisations ou les médias – de personnes avant tout procès et éventuelle condamnation, au mépris de la présomption d'innocence, l'effacement symbolique ou effectif de ces personnes portant préjudice à leur carrière et activité et perdurant parfois après qu'elles ont été formellement déclarées innocentes (Fourest, 2024). Dès 2003, Élisabeth Badinter (2003) critiquait les présupposés essentialistes et victimaires concernant les femmes des théories néo-féministes. Néanmoins, pour d'autres analystes, un sentiment croissant de ras-le-bol exprimé par le slogan « *Time is up!* » et le refus de passer sous silence les diverses formes de violence et leur normalisation dans les comportements (Aumais *et al.*, 2018 ; Bell *et al.*, 2019) est désormais incontournable et implique de changer profondément les conduites dans les discussions, les pratiques et l'avenir de la vie organisationnelle.

Ce colloque proposait ainsi d'analyser le phénomène dans ses diverses manifestations, en particulier au sein des organisations, point aveugle des retombées de cette vague de libération de la parole (féminine essentiellement, mais pas seulement puisque des cas ont opposé des personnes du même sexe, hommes ou femmes). Parmi les attentes de cet événement académique, des contributions questionnant les courants féministes radicaux à l'origine ou soutenant les campagnes de dénonciation publique en soulignant les critiques adressées à leurs arguments (recueillir et croire systématiquement « la parole des femmes » ; contester la présomption d'innocence comme principe patriarcal à remettre en cause au profit d'une présomption de véracité de la parole des victimes ; supprimer les règles de prescription pour toutes les affaires sexuelles et pas seulement pour celles mettant en cause des personnes mineures). En miroir, l'absorption de ce mouvement par le marché méritait aussi d'être interrogée, avec la création d'entreprises qui proposent des prestations autour de ce sujet et n'hésitent pas à en instrumentaliser les principes, dans une quête

classique de performance voire de rente, comme si la logique capitaliste dénaturait sa propre critique. En complément, les questions envisagées par ce colloque pluridisciplinaire étaient aussi diverses que l'évolution de la législation résultant de ces campagnes et, spécifiquement, ses effets sur les relations sociales en entreprise ou sur les rapports inter-individuels au travail, du recrutement aux évolutions de carrière, les changements dans les réglementations des organisations pour prévenir et sanctionner les diverses atteintes sexuelles, réelles ou présumées, mais aussi les effets du retour à un ordre moral, en particulier dans l'art, les musées ou les expositions artistiques (Millet, 2023), à la suite, par exemple, des provocations activistes des Guerrilla Girls (1989).

La visée de cet ouvrage qui prolonge les travaux présentés ou initiés à l'occasion de ce colloque qui entendait penser la sexualité dans les organisations à l'ère post-#MeToo est à la fois humble et audacieuse. Elle est humble en ce qu'elle ne prétend nullement embrasser la totalité des questions qui peuvent émerger sur ce thème, ni aboutir à des réponses univoques ou faciles. Mais elle est audacieuse en ce qu'elle laisse entendre d'autres approches féministes dans les sciences des organisations, celles mettant en avant l'intersectionnalité notamment comme critique des féminismes occidentaux (Villesèche, Muhr et Śliwa, 2018), mais aussi les approches fondées sur le nouveau matérialisme féministe conduisant à déplacer la réflexion sur les violences sexuelles des individus vers les organisations (Harris, McFarlane et Wieskamp, 2019). Enfin, comme réaction peut-être aux difficultés relationnelles posées par la sexualité dans les organisations, le développement d'un marché croissant de robots érotiques gagnant en performances techniques, en simulations émotionnelles et en langage amène à poser toute une série de questions éthiques et d'acceptabilité sociale (Belk, 2022).

Plus globalement, cet ouvrage entame une réflexion sur le changement anthropologique à l'œuvre remettant en cause certains travaux évoqués au début de cette introduction :

- Une modification du régime des interdits (Becker, 1985 ; De March, 2014a, 2014b) sous l'impulsion d'un groupe de pression ;
- Une actualisation de la manière de penser le corps dans les organisations, lieu privilégié d'expression de normes comportementales qui façonnent aussi bien les apparences que les conduites (Reinhold, 2014 ; Le Goff, 2023) ;
- Une évolution de la lutte des sexes pouvant conduire à une séparation anthropologique hommes-femmes, voire des séparations généralisées entre divers sous-groupes sur des bases identitaires

ou intersectionnelles, ou même à l'arrêt pur et simple des relations sexuelles humaines éventuellement remplacées par des relations avec des automates, un climat d'insécurité et de conflictualité permanent ;

- Une critique de cette évolution en examinant d'autres voies possibles : la communauté (mouvements communiels, communauté des amants : Bataille, 1957) ; la philanthropie sexuelle inspirée de Fourier (Iacub, 2016) ; la dé-coïncidence dans les études de genre (Bibard, 2023) et la « gentillesse dans une acception non naïve qui n'exclut pas la fermeté, gentillesse vis-à-vis de soi et des autres comme un horizon possible en dehors des sentiments de jalousie, d'envie, de dépendance et de devoir... de haine de l'autre ou de soi... » (Bibard, 2021). La liste n'est pas exhaustive.

La richesse des travaux réunis dans cet ouvrage s'articule autour de deux thèmes centraux : les transformations de la sexualité introduites par le numérique et l'intelligence artificielle (première partie) et les controverses qui traversent les entreprises en matière de sexualité (deuxième partie)<sup>1</sup>.

En ouverture de la première partie, Baptiste Rappin propose d'inscrire le mouvement #MeToo dans l'histoire de la société industrielle et cybernétique. Déplaçant le regard en dehors du prisme politique et juridique dominant sur cette question, il envisage le succès de ce hashtag dans le cadre anthropologique de la société industrielle et cybernétique. Ce point de vue permet – selon lui – d'inscrire #MeToo dans le mouvement général de disparition du genre vernaculaire et de transformation du corps en simulacre, mouvement qui renforcerait la violence que subissent les femmes plutôt que d'y porter remède.

Dans un chapitre consacré à l'intelligence artificielle dans l'industrie du sexe, Mounira El Bouti et Faouzi Bensebaa soulignent qu'à l'instar des autres secteurs industriels, le domaine de l'érotisme est aujourd'hui transformé par le développement de l'intelligence artificielle. La robotisation et la numérisation du travail du sexe, accompagnées de la révolution érotique qui en résulte, évolueraient dans une société globale en proie à une profonde crise des valeurs. Les chercheurs dressent le panorama d'une quatrième révolution industrielle en cours, porteuse d'une triple révolution numérique, robotique et érotique, montrant en quoi l'IA modifierait profondément la scène industrielle de l'érotique,

<sup>1</sup> Tous les chapitres ont donné lieu à une double évaluation anonyme, selon les canons académiques en vigueur. Nous remercions les membres du comité scientifique pour leur travail constructif. Les auteurs restent seuls responsables de leurs contributions respectives.

et jouerait sur l'économie du sexe, en touchant les pratiques des professionnels du sexe, et en transformant également les représentations sociales de l'intime, du corps, du sexe et des relations sexuelles.

Les représentations sociales liées à la masculinité sont au cœur du chapitre intitulé « Déssexualiser le travail après #MeToo ? ». Dans ce texte, Farah Deruelle s'intéresse aux oppositions et aux résistances masculines aux régulations post-#MeToo à partir d'une étude comparative menée entre deux industries créatives : le théâtre et le jeu vidéo, deux secteurs particulièrement pertinents puisque le mouvement de dénonciation connaît toujours une actualité saillante. Selon cette recherche issue d'une thèse de sociologie, les résistances masculines post-#MeToo au travail traduiraient moins une « crise de la masculinité » qu'une crainte de déclassement professionnel des hommes, dans des marchés de travail ultra-compétitifs, et désormais féminisés.

Enfin, Laurent Bibard propose une lecture anthropologique des transformations à l'œuvre dans l'ère post-#MeToo en initiant une mise en dialogue des différentes dynamiques et tensions qui traversent les organisations et en particulier l'organisation monde. Cette lecture anthropologique suppose en effet d'interroger les effets du mouvement sur la vie organisationnelle : les harcèlements sexuels au travail ont-ils drastiquement diminué ? Dans quels contextes ont-ils encore cours ? Qu'est-ce qui les rend encore possibles ? Comment ont évolué les inégalités entre les sexes au sein des organisations ?

La deuxième partie de l'ouvrage permet d'aborder les controverses concernant la sexualité dans les organisations à partir de la question des normes et de l'action. Christine Noël Lemaitre restitue les résultats d'une étude menée sur les documents éthiques publiés par les grandes entreprises cotées au sein du CAC 40. L'indigence de ces documents en ce qui concerne les normes et les attentes explicites en matière de sexualité interroge, d'autant plus lorsqu'elles concernent des entreprises qui ont pourtant depuis longtemps formalisé leur éthique. Analysant le minimalisme éthique dont font preuve les grandes entreprises françaises en matière de sexualité, Christine Noël Lemaitre pointe les risques auxquels ces organisations sont confrontées au regard de l'évolution de la jurisprudence sociale et l'effacement relatif de l'éthique au regard du droit en la matière.

Analysant le cas Emmaüs (2023-2024), Joan Le Goff montre que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein des entreprises est susceptible de connaître aussi bien des pratiques sincères que des détournements, soit pour des motifs de réputation institutionnelle, soit pour des usages stratégiques (inter ou intra-organisationnels).

Cette contribution relativise ainsi une vision purement angélique du mouvement #MeToo qui peut, comme ici, être mobilisé pour renverser le pouvoir dans une organisation, sans empathie pour les victimes, pourtant avérées.

Dans un raisonnement prenant appui sur l'analyse du film *Choses secrètes*, Christian Walter entreprend de penser simultanément la modernité gestionnaire et la sexualité. Pour ce faire, il mobilise deux notions des sciences sociales : celle de « forme de vie » et celle d'antimonde. L'usage simultané de ces deux outils conceptuels lui permet d'éclairer le débat entre productivité au travail et sexualité, dans le sens où l'existence d'une hyper-rationalisation de la vie en entreprise, accompagnée par une déssexualisation de la vie des salariés afin qu'ils soient le plus efficaces possible, créerait une forme de vie aliénante et inhabitable, qui nécessiterait comme son antimonde nécessaire un retour de la sexualité sous des formes incontrôlées au sens de Bataille.

Finalement, confrontant l'érotisme bataillien aux dérives potentielles du mouvement #MeToo, François De March soutient la thèse selon laquelle ce phénomène sociétal revêt des caractères violents et totalitaires non sans danger et serait en rupture avec le féminisme universaliste et humaniste de Simone de Beauvoir. Allant au-delà de la nécessaire défense de victimes de violences sexistes et sexuelles, le phénomène #MeToo pourrait ne pas être analysé comme l'arrivée de nouveaux interdits, maintenant le cadre interdits-transgression de l'érotisme bataillien, mais comme une rupture totale avec cet érotisme, en criminalisant *a priori* la sexualité masculine.

Le débat théorique sur la signification, les promesses et les dérives potentielles de #MeToo se termine par une ouverture plus pragmatique qui met en parallèle deux textes porteurs de pistes pour sortir de l'hypocrisie relative à la prostitution. Émilie Reinhold propose une réflexion libre sur la difficulté de mener des travaux sur ce sujet en sciences de gestion et du management. Son projet de recherche incarné (mais avorté) fait ainsi écho à l'échange conduit à l'occasion du colloque avec Mylène Juste, prostituée et représentante du Collectif des femmes de Strasbourg Saint Denis. À l'ère des robots sexuels, le plaisir charnel pourrait-il être un produit commercial comme un autre sauf pour les prestations des acteurs et actrices de la prostitution ? *A fortiori* alors que, de façon parfois systématique, celle-ci a été durablement un levier tacite de performance dans les relations d'affaires (notamment internationales) et demeure un secteur économique d'importance, englobé dans la mondialisation par le biais du numérique et des flux physiques que rien ne freine (Quet, 2022). Par

ailleurs, être entrepreneur de soi – selon la *doxa* de la managérialisation généralisée – vaut-il pour des prostituées qui gèrent tarification, concurrence, temps de travail et relations commerciales, en présentiel ou en distanciel ? C’est un incontestable angle mort de la recherche, qui mérite ces éclairages conclusifs.

À la frontière de l’intime et du public, du licite et du moral, le thème traité dans ce livre est sensible. Par conviction personnelle et engagement professionnel, les auteurs et contributeurs de cet ouvrage réaffirment leur opposition ferme à toute violence sexiste et sexuelle, ainsi qu’à toute discrimination. Ils savent aussi la nécessité de questionner toutes les évolutions en cours dans ce domaine, en défendant une démarche critique dans le cadre de travaux académiques. La sexualité est présente dans les entreprises. Elle entraîne des comportements condamnables dont les femmes ou les minorités sont souvent les victimes. Elle alimente des pratiques organisationnelles et stratégiques qui, si elles peuvent être appropriées, sont également susceptibles d’être marquées par un cynisme loin d’être rare dans le champ du management contemporain (Serrano Archimi, 2011). Ce qui plaide d’autant plus pour que la recherche n’ignore pas cette question, tumultueuse mais passionnante, et sache s’en emparer hors du registre de l’opinion et des passions. Nous espérons que ces chapitres, variés dans leurs questions et leurs résultats mais tous rigoureux dans leurs développements, intéresseront et ouvriront la voie à une réflexion fertile sur la sexualité dans le monde du travail, absolument respectueuse des individus mais totalement ouverte à la *disputatio* (Deville *et al.*, 2022).

## Bibliographie

- Amsterdam van N. (2015). Othering the “leaky body”. An autoethnographic story about expressing breast milk in the workplace. *Culture and Organization*, 21(3), 269-287.
- Aumais N., Basque J., Carrim N.M., Daskalaki M., Dorion L., Garneau J., Jeanes E., Kostera M., Liu H., Loacker B., Muhr S.L., Caitlin O’Shea S., Plotnikof M., Siegert S., Śliwa M., Villesèche F. & Vladimirou D. (2018). In 1000 words: #TimeIsUp, *Academics and Organization Studies. M@n@gement*, 21(3).
- Aumais N. & Dorion L. (dir.) (2024). *Féminisme et management : état en enjeux de la recherche francophone*. Presses Universitaires de Laval, Québec.
- Badinter É. (2003). *Fausse route*. Flammarion, Paris.

- Bataille G. (1957). *L'Érotisme*. Dans *Œuvres Complètes*, tome X. Gallimard, Paris, 7-270.
- Beavan K. (2019). (Re)writing woman: Unshaming shame with Cixous. *Management Learning*, (50)1, 50-73.
- Beck V., Brewis J. & Davies A. (2021). Women's experiences of menopause at work and performance management. *Organization*, 28(3), 510-520.
- Becker E. (2019). *La Maison*. Flammarion, Paris.
- Becker H.S. (1985). *Outsiders-Études de sociologie de la déviance*. Éditions A.-M. Métaillié, Paris.
- Belk R. (2022). Artificial Emotions and Love and Sex Doll Service Workers. *Journal of Service Research*, 25(4), 521-536.
- Bell E., Meriläinen S., Taylor S. & Tienari J. (2019). Time's up! Feminist theory and activism meets organization studies. *Human Relations*, 72(1), 4-22.
- Bibard L. (2021). *Phénoménologie des sexualités. La modernité et la question du sens*. L'Harmattan, Paris.
- Bibard L. (2023). Engager la dé-coïncidence dans les études de genre. Dans M. Guillaume & F. L'Yvonnet (dir.), *Pratiques de la dé-coïncidence*. Éditions de l'Observatoire, Paris, 85-99.
- Blithe S.J., Wolfe A.W. & Mohr B. (2019). *Sex and Stigma: Stories of Everyday Life in Nevada's Legal Brothels*. New York University Press, New York.
- Brewis J., Tyler M. & Mills A. (2014). Sexuality and organizational analysis – 30 years on: Editorial Introduction. *Organization*, 21(3), 305-311.
- Buchter L. (2023). Militer de l'intérieur : les stratégies des réseaux professionnels LGBT. *Travail, genre et sociétés*, 49(1), 65-81.
- Burrell G. (1984). Sex and organizational analysis. *Organization Studies*, 5(2), 97-118.
- Burrell G. (1992). The organization of pleasure. Dans M. Alvesson & H. Willmott (eds), *Critical Management Studies*. Sage, Londres, 67-89.
- Collinson D.L. & Collinson M. (1989). Sexuality in the workplace: the domination of men's sexuality. In J. Hearn, D.L. Sheppard, P. Tancred-Sheriff & G. Burrell (eds), *The Sexuality of Organization*. Sage, Londres, 91-109.
- Criado-Pérez C. (2019). *Invisible Women: exposing data bias in a world designed for men*. Chatto & Windus, Londres.
- De March F. (2014a). Sexuality in organizations: an approach based on Georges Bataille's theory of eroticism. *Society and Business Review*, 9(1), 74-84.
- De March F. (2014b). Organisation et transgression : l'apport de la pensée de l'érotisme de Georges Bataille. Dans S. Perseil & Y. Pesqueux (dir.), *L'organisation de la transgression. Formaliser l'informel ?* L'Harmattan, Paris, 51-65.

- De Souza E.M. & de Pádua Carrieri A. (2015). When Invisibility Is Impossible: Body, Subjectivity, and Labor Among Travestis and Transsexuals. *Sage Open*, 5(2).
- Deville A., Dupuis J. & Lebraty J.-F. (dir.) (2022). *La Disputatio au cœur du Management : débats et controverses*. Presses Universitaires de Provence, Aix-en-Provence.
- Di Tomaso N. (1989). Sexuality in the workplace: discrimination and harassment. In J. Hearn, D.L. Sheppard, P. Tancred-Sheriff & G. Burrell (eds), *The Sexuality of Organization*. Sage, Londres, 71-90.
- Dorion L. (2018). Reclaiming the Erotic as a source of power. *M@n@gement*, 21(3), 1080-1117.
- Fleming P. (2007). Sexuality, power and resistance in the workplace. *Organization Studies*, 28(2), 239-256.
- Fotaki M. (2013). No Woman is Like a Man (in Academia): The Masculine Symbolic Order and the Unwanted Female Body. *Organization Studies*, 34(9), 1251-1275.
- Fourest C. (2024). *Le Vertige MeToo*. Grasset, Paris.
- Geymonat G.G. & Selmi G. (2020). Feminist engagements with sex work Imported polarisations and a “feminist alliance” model in jeopardy. *Rassegna Italiana Di Sociologia*, LX(4).
- Guerrilla Girls (1989). The poster that changed it all: *Do Women Have To Be Naked To Get Into the Met. Museum?* [www.guerrillagirls.com/projects](http://www.guerrillagirls.com/projects).
- Harris K.L., McFarlane M. & Wieskamp V. (2019). The promise and peril of agency as motion: A feminist new materialist approach to sexual violence and sexual harassment. *Organization*, 27(5).
- Hearn J., Sheppard D., Tancred-Sheriff P. & Burrell J. (1989). *The sexuality of organization*. Sage, Londres.
- Iacob M. (2016). *La Fin du couple*. Éditions Stock, Paris.
- Iacob M. (2023). *Penis horribilis. Une autre histoire du mouvement #MeToo*. Fayard, Paris.
- Le Goff J. (2020). L’effet de la norme sur le sujet : la cruauté dans le rapport managérial au corps. Dans J. Guittard, É. Nicolas & C. Sintez (dir.), *Foucault face à la norme*. Mare et Martin, Paris, 353-368.
- Le Goff J. (2023). *Un monde merveilleux et doux. Fragments du management en son emprise ordinaire*. Presses Universitaires de Provence, Aix-en-Provence.
- Millet C. (2023). Bataille et Artpress : l’art et l’érotisme. Dans F. De March & J.-P. Dumond (dir.), *Un regard critique sur la gestion avec l’œil de Georges Bataille*. Éditions EMS, Caen, 221-228.

- Noël Lemaitre C. (2023). L'érotisme des cœurs est-il devenu impossible à l'ère des plateformes numériques de rencontre ? Quelques réflexions à partir de la conception de l'amour chez Bataille. Dans F. De March & J.-P. Dumond (dir.), *Un regard critique sur la gestion avec l'œil de Georges Bataille*. Éditions EMS, Caen, 207-220.
- Ozkazanc-Pan B. (2019). On agency and empowerment in a #MeToo world. *Gender Work Organ*, 26, 1212-1220.
- Prokhoris S. (2021). *Le Mirage #MeToo*. Le Cherche Midi, Paris.
- Prokhoris S. (2023). *Les Habits neufs du féminisme*. Éditions Intervalles, Paris.
- Pullen A., Thanem T., Tyler M. & Wallenberg L. (2016). Sexual Politics, Organizational Practices: Interrogating Queer Theory, Work and Organization. *Gender, Work & Organization*, 23, 1-6.
- Quet M. (2022). *Flux. Comment la pensée logistique gouverne le monde*. La Découverte, Paris.
- Reinhold É. (2014). *Le Corps organisé, entre contrôle et débordement. Le cas des professions intellectuelles*. Thèse en sciences de gestion, Université Paris-Dauphine, Paris.
- Richardson J. (2000). What Can a Body Do? Sexual Harassment and Legal Procedure. In J. Hassard et al. (eds), *Body and Organization*. Sage, Londres.
- Roche L. (2006). *Cupidon au travail*. Éditions d'Organisation, Paris.
- Roudinesco E. (2021). *Soi-même comme un roi. Essai sur les dérives identitaires*. Le Seuil, Paris.
- Sastre P. (2024). *Ce que je veux sauver*. Éditions Anne Carrière, Paris.
- Sayers J.G. & Jones D. (2015). Truth Scribbled in Blood: Women's Work, Menstruation and Poetry. *Gender, Work and Organization*, 22, 94-111.
- Selmi G. (2012). Dirty Talks and Gender Cleanliness: An Account of Identity Management Practices in Phone Sex Work. In R. Simpson, N. Slutskaya, P. Lewis & H. Höpfl (eds), *Dirty Work. Identity Studies in the Social Sciences*. Palgrave Macmillan, Londres.
- Serrano Archimi C. (2011). Cynisme « instrumental » dans l'organisation : définition, mesure et conséquences. *Vie & sciences de l'entreprise*, 187, 12-38.
- Villesèche F., Muhr S.L. & Śliwa M. (2018). From radical black feminism to postfeminist hashtags: Re-claiming intersectionality. *Ephemera: Theory and Politics in Organization*, 18(1), 1-16.