

Appel à communications

Penser la sexualité dans les organisations après #MeToo

Colloque interdisciplinaire ~ Juin 2025

La sexualité dans les organisations est un thème particulièrement délaissé dans le *mainstream* gestionnaire. Il a toujours une double dimension : 1) comment la sexualité imprègne et structure les organisations non sexualisées et 2) 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^e 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.

Dans un article ultérieur (Burrell, 1992), il se demandait en revanche, comme l'indiquaient des mouvements féministes (Collinson et Collinson, 1989 ; Di Tomaso, 1989), si le processus de « re-sexualisation » engagé dès les années 1960-70 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 pratiquement toutes 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) montrant qu'on peut déconstruire la notion de harcèlement sexuel en s'appuyant sur les pensées de Spinoza et Deleuze et qu'il est alors possible que les femmes ne s'appuient plus sur l'État pour se défendre en tant que victimes.

En 2014, un bilan des recherches sur la sexualité dans les organisations a été effectué dans un numéro spécial de la revue *Organization*, 30 ans après l'article fondateur de Burrell (1984). 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 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 et 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 d'Emma Becker (2019), 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 ; Pérezts et Mandalaki, 2023a), 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 ; Pérezts et Mandalaki, 2023b) et l'invisibilisation des corps sexués « autres » derrière une prétendue « neutralité » du langage qui est en fait imbu de mécanismes de honte (Beavan, 2019 ; Pérezts, 2024), 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, ce colloque propose un thème plus resserré, sans exclure des travaux plus larges. Il s'agira d'évoquer les conséquences du mouvement #MeToo dans les organisations, qui malgré 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. En 2020, Harvey Weinstein est condamné à 23 ans de prison pour viol et agression sexuelle sur deux femmes.

Depuis, de nombreuses critiques du phénomène #MeToo sont apparues, certaines radicales (Prokhoris, 2021, 2023 ; Iacob, 2023), d'autres plus nuancées reconnaissant l'accès à la parole des femmes mais critiquant les excès du mouvement (Roudinesco, 2021). Les principaux reproches 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 (Fourrest, 2024). Dès 2003, Élisabeth Badinter critiquait tous les présupposés essentialistes et victimaires concernant les femmes des théories néo-féministes. Néanmoins, pour d'autres, un sentiment croissant de ras-le-bol exprimé par l'expression « *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) semble désormais incontournable et implique à leurs yeux de changer la donne dans les discussions, les pratiques et l'avenir de la vie organisationnelle.

Ce colloque visera à 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 : des cas ont opposé des personnes du même sexe, hommes ou femmes).

Il s'interrogera sur les courants féministes radicaux à l'origine ou soutenant les campagnes de dénonciation publique et analysera 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, pourra également être interrogée l'absorption de ce mouvement par le marché, avec la création d'entreprises qui proposent des prestations autour de ces questions 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.

Le colloque examinera également l'évolution actuelle et à venir de la législation résultant de ces campagnes et, spécifiquement, ses effets sur les relations sociales en entreprise ou sur les rapports interindividuels au travail, du recrutement aux évolutions de carrière. Il se penchera aussi sur les changements dans les réglementations des organisations pour prévenir et sanctionner les diverses atteintes sexuelles, réelles ou présumées. Il s'interrogera également sur les effets de 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 déjà en 1989 « Les femmes doivent-elles être nues pour entrer au Metropolitan Museum ? » et de nombreux autres exemples depuis.

Ce colloque sera aussi l'occasion de donner voix à 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). De même, de nouvelles approches s'appuyant sur des méthodes post-qualitatives (dont, mais pas uniquement, le nouveau matérialisme féministe) inspirées par la pensée

deleuzienne amènent certains chercheurs à repenser complètement les problématiques sexuelles et de genre en se demandant même si la notion de genre ne devrait pas être abandonnée (Gherardi, 2018). 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).

Au-delà de ces sujets particuliers, le colloque poursuivra une réflexion sur le changement anthropologique à l'œuvre remettant même en cause les travaux précédents évoqués au début de cet appel :

- une modification du régime des interdits (*cf.* Bataille, 1957 ; 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 (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 d'arrêt pur et simple des relations sexuelles humaines éventuellement remplacées par des relations avec des robots, un climat d'insécurité et de conflictualité permanentes ;
- une critique de cette évolution en examinant d'autres évolutions possibles : Bataille et la communauté (mouvements communiels, communauté des amants) ; Marcela Iacub et la philanthropie sexuelle inspirée de Fourier (Iacub, 2016) ; Bibard, la dé-coïncidence dans les études de genre (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)...

Les contributions attendues peuvent s'inscrire dans toutes les disciplines du champ managérial, et mobiliser tout type de dispositif méthodologique. La mise en perspective critique et l'ambition analytique seront privilégiées.

Références

- Amsterdam N., van (2015), "Othering the 'leaky body'. An autoethnographic story about expressing breast milk in the workplace", *Culture and Organization*, vol. 21, n° 3, p. 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*, vol. 21, n° 3.
- Aumais N., Dorion L. (eds) (2024), *Féminisme et management : état en enjeux de la recherche francophone*, Quebec, Presses Universitaires de Laval.
- Badinter É. (2003), *Fausse route*, Paris, Flammarion.
- Bataille G. (1957), *L'Érotisme*, in *Œuvres Complètes*, tome X, Paris, Gallimard, p. 7-270.
- Beavan K. (2019), "(Re)writing woman: Unshaming shame with Cixous", *Management Learning*, vol. 50, n° 1, p. 50-73.
- Beck V., Brewis J., Davies A. (2021), "Women's experiences of menopause at work and performance management", *Organization*, vol. 28, n° 3, p. 510-520.
- Becker E. (2019), *La Maison*, Paris, Flammarion.
- Becker H. S. (1985), *Outsiders-Études de sociologie de la déviance*, Paris, Éditions A.-M. Métailié.
- Belk R. (2022), "Artificial Emotions and Love and Sex Doll Service Workers", *Journal of Service Research*, vol. 25, n° 4, p. 521-536.
- Bell E., Meriläinen S., Taylor S., Tienari J. (2019), "Time's up! Feminist theory and activism meets organization studies", *Human Relations*, vol. 72, n° 1, p. 4-22.
- Bibard L. (2021), *Phénoménologie des sexualités. La modernité et la question du sens*, Paris, L'Harmattan.
- Bibard L. (2023), « Engager la dé-coïncidence dans les études de genre », in Guillaume M., L'Yvonnet F. (dir.), *Pratiques de la dé-coïncidence*, Paris, Éditions de l'observatoire, p. 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, New York University Press.
- Brewis J., Tyler M., Mills A. (2014), "Sexuality and organizational analysis – 30 years on: Editorial Introduction", *Organization*, vol. 21, n° 3, p. 305-311.

- Buchter L. (2023), « Militer de l'intérieur: Les stratégies des réseaux professionnels LGBT = Advocating from within : the strategies of LGBTQ professional networks », *Travail, genre et sociétés*, vol. 49, n° 1, p. 65-81.
- Burrell G. (1984), "Sex and organizational analysis", *Organization Studies*, vol. 5, n° 2, p. 97-118.
- Burrell G. (1992), "The organization of pleasure", in Alvesson M., Willmott H. (Eds), *Critical Management Studies*, Londres, Sage, p. 67-89.
- Collinson D.L., Collinson M. (1989), "Sexuality in the workplace: the domination of men's sexuality", in Hearn, J., Sheppard, D.L., Tancred-Sheriff, P., Burrell, G. (Eds), *The Sexuality of Organization*, Londres, Sage, p. 91-109.
- Criado-Pérez C. (2019), *Invisible Women: exposing data bias in a world designed for men*, Londres, Chatto & Windus.
- De March F. (2014a), « Sexuality in organizations : an approach based on Georges Bataille's theory of eroticism », *Society and Business Review*, vol. 9, n° 1, p. 74-84.
- De March F. (2014b), « Organisation et transgression : l'apport de la pensée de l'érotisme de Georges Bataille », in Perseil S., Pesqueux Y. (dir.), *L'organisation de la transgression – Formaliser l'informel ?*, Paris, L'Harmattan, p. 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*, vol. 5, n° 2.
- Di Tomaso N. (1989), "Sexuality in the workplace: discrimination and harassment", in Hearn J., Sheppard D.L., Tancred-Sheriff P., Burrell G. (Eds), *The Sexuality of Organization*, Londres, Sage, p. 71-90.
- Dorion L. (2018), "Reclaiming the Erotic as a source of power", *M@n@gement*, vol. 21, n° 3, p. 1080-1117.
- Fleming P. (2007), "Sexuality, power and resistance in the workplace", *Organization Studies*, vol. 28, n° 2, p. 239-256.
- Fotaki M. (2013), "No Woman is Like a Man (in Academia): The Masculine Symbolic Order and the Unwanted Female Body", *Organization Studies*, vol. 34, n° 9, p. 1251-1275.
- Fourest C. (2024), *Le Vertige MeToo*, Paris, Grasset.
- Geymonat G. G., Selmi G. (2020), "Feminist engagements with sex work Imported polarisations and a «feminist alliance» model in jeopardy", in *Rassegna Italiana Di Sociologia*, vol. LX, n° 4.
- Gherardi S. (2019), "If we practice posthumanist research, do we need 'gender' any longer?", *Gender Work Organ*, vol. 26, p. 40-53.
- Guerrilla Girls (1989), « The poster that changed it all»: *Do Women Have To Be Naked To Get Into the Met. Museum?*, retrieved from <https://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*, vol. 27, n° 5.
- Iacub M. (2016), *La Fin du couple*, Paris, Éditions Stock.
- Iacub M. (2023), *Penis horribilis- Une autre histoire du mouvement #MeToo*, Paris, Fayard.
- Le Goff J. (2020), « L'effet de la norme sur le sujet : la cruauté dans le rapport managérial au corps », in Jacqueline Guittard, Émeric Nicolas et Cyril Sintez (dir.), *Foucault face à la norme*, Paris, Mare et Martin, p. 353-368.
- Le Goff J. (2023), *Un monde merveilleux et doux. Fragments du management en son emprise ordinaire*, Aix-en-Provence, Presses universitaires de Provence.
- Millet C. (2023), « Bataille et Artpress : l'art et l'érotisme », in De March F., Dumond J.-P (dir.), *Un regard critique sur la gestion avec l'oeil de Georges Bataille*, Paris, EMS, p. 221-228.
- Ozkazanc-Pan B. (2019), "On agency and empowerment in a #MeToo world", *Gender Work Organ*, vol. 26, p. 1212–1220.
- Pérezts M. (2024) « Je est un homme. Réflexions sur le français, l'indicible femme et la quête d'une écriture nue », in Aumais N., Dorion L. (eds.) *Féminisme et management : enjeux et état de l'art des travaux francophones*, Presses Universitaires de Laval, p. 299-315.
- Pérezts M., Mandalaki E. (2023a), "Queering Organizational Appearances through Reclaiming the Erotic", in *The Oxford Handbook of Phenomenologies and Organization Studies*, François-Xavier de Vaujany et al. (ed.), Oxford, Oxford University Press, p. 364-383.
- Pérezts M., Mandalaki E. (2023b), "Unsilencing silence on business school sexism: a behind-the-scenes narration on regaining voice", *Gender, Work & Organization*.
- Prokhoris S. (2021), *Le Mirage #MeToo*, Paris, Le Cherche midi.
- Prokhoris S. (2023), *Les Habits neufs du féminisme*, Paris, Éditions Intervalles.
- Pullen A., Thanem T., Tyler M., Wallenberg L. (2016), "Sexual Politics, Organizational Practices: Interrogating Queer Theory, Work and Organization", *Gender, Work & Organization*, n° 23, p. 1–6.

- Reinhold É. (2014), *Le Corps organisé, entre contrôle et débordement. Le cas des professions intellectuelles*, Thèse en sciences de gestion, Paris, Université Paris-Dauphine.
- Richardson J. (2000), « What Can a Body Do? Sexual Harassment and Legal Procedure », in Hassard *et al.* (eds), *Body and Organization*, Londres, Sage.
- Roche L. (2006), *Cupidon au travail*, Paris, Éditions d'Organisation.
- Roudinesco E. (2021), *Soi-même comme un roi. Essai sur les dérives identitaires*, Paris, Le Seuil.
- Sayers J. G., Jones D. (2015), “Truth Scribbled in Blood: Women's Work, Menstruation and Poetry”, *Gender, Work and Organization*, vol. 22, p. 94–111.
- Selmi G. (2012), “Dirty Talks and Gender Cleanliness: An Account of Identity Management Practices in Phone Sex Work”, in R. Simpson *et al.* (eds.), *Dirty Work*.
- Villesèche F., Muhr S. L., Śliwa M. (2018), « From radical black feminism to postfeminist hashtags: Reclaiming intersectionality », *Ephemera*, vol. 18, n° 1, p. 1-16.

Comité d'organisation

François DE MARCH, IRG / Université Paris-Est Créteil.
Joan LE GOFF, IRG / Université Paris-Est Créteil.
Christine NOËL-LEMAITRE, Laboratoire de Théorie du Droit / Aix-Marseille Université
Émilie REINHOLD, IRG / Université Paris-Est Créteil.

Comité scientifique

Fauzi BENSEBAA (Gestion, Université Paris Nanterre)
Laurent BIBARD (Gestion et Philosophie, ESSEC)
François DE MARCH (Gestion, IRG, Université Paris-Est Créteil)
Silvia GHERARDI (Sociologie, Université de Trento)
Joan LE GOFF (Gestion, IRG, Université Paris-Est Créteil)
Christine NOËL-LEMAITRE (Philosophie, Aix-Marseille Université)
Mar PEREZTS (Philosophie et Gestion, Centre de Recherche OCE-Emlyon Business School)
Baptiste RAPPIN (Gestion, IAE de Metz)
Émilie REINHOLD (Gestion, IRG, Université Paris-Est Créteil)
Giulia SELMI (Sociologie des processus culturels et communication, Université de Parme)

Modalités pratiques et calendrier

- Lieu du colloque : [IAE Paris-Est Créteil](#).
- Le colloque donnera lieu à [publication sous forme d'ouvrage collectif](#).
- Date limite d'envoi des projets de communication : ~~31 janvier 2025~~.
⇒ **Prolongation exceptionnelle : 15 février 2025**

Les projets de communications sont à envoyer à : francois.de-march@u-pec.fr
Fichier respectant les consignes éditoriales (cf. *infra*)

- Avis du comité scientifique : 30 mars 2025.
- Réception des textes définitifs : 31 avril 2025.
 - Colloque : **2 Juin 2025**.

Normes éditoriales

D'une longueur maximale de **20 pages** (hors page de garde et bibliographie), les propositions de communication seront rédigées avec la police Times New Roman, corps 12, interlignage 1,5, texte justifié et document paginé avec des marges de 2 cm de part et d'autre. Elles comporteront une page de garde, avec le titre, un résumé du projet de contribution (300 mots) et 5 mots-clefs.

Les propositions seront rédigées dans le respect des normes syntaxiques et typographiques en vigueur, telles qu'exprimées dans le *Lexique des règles typographiques en usage à l'imprimerie nationale* (Paris, Imprimerie nationale, 1990) qui fait référence sur ce point. L'attention des auteurs est attirée sur le fait qu'en français, l'accent a valeur orthographique, y compris sur les capitales d'imprimerie (par exemple : « MODELÉ » vs « MODÈLE »), à l'instar de tous les autres signes diacritiques : cédille, tilde, etc.

Les titres et les sous-titres seront hiérarchisés dans le respect du système numérique international, c'est-à-dire selon un découpage de type : 1 ; 1.1. ; 1.2. ; etc.

La notation des sources (pour les schémas, citations et données) doit être précise et exhaustive : les tableaux, schémas et illustrations comporteront tous un titre et une référence ; les citations seront introduites et fermées par des guillemets français (« ... »), attribuées à leur auteur réel, avec référence complète en fin de texte.

Les références bibliographiques, classées par ordre alphabétique d'auteur (et chronologiquement pour un même auteur), s'organiseront selon la méthode dite « scientifique ». Le nom de l'auteur sera suivi de l'initiale de son prénom et, entre parenthèses, de la date de publication, puis de : *Titre du livre*, ville d'édition, éditeur ; ou : « Titre de l'article », *Titre du périodique*, volume, numéro, pages.

Exemples :

Perec G. (1991), *Cantatrix sopranica L. et autres écrits scientifiques*, Paris, Le Seuil.

Else K., Vire A. (1974), « 45 years tomato throwing on amateur singers », *New Records Association Journal*, vol. 2, n° 27, p. 37-38.

Les titres de volumes (livre, thèse, revue, journal, etc.) nécessitent toujours l'italique. La date mentionnée est la date de parution originale. La répétition des lettres pour marquer la pluralité est à proscrire (on écrira donc « p. » et non « pp. » à l'américaine).

Dans le texte, seront mentionnés le nom de l'auteur et la date de publication, entre parenthèses :

Exemples : ...les références citées proviennent d'un pastiche célèbre (Perec, 1997).

En cas d'auteurs multiples (plus de deux), seul le premier sera cité, suivi de la mention « *et al.* » (en italiques comme tous les termes étrangers, il s'agit de l'abréviation de la mention latine « *et alii* »).

Exemple : ...il faut toujours citer ses sources (Gutenberg *et al.*, 2011).