

Appel à contributions – Ouvrage édité aux Presses Universitaires de Laval
« **Féminisme et management : enjeux et état de l'art des travaux francophones** »

Coordonné par

Nancy Aumais, Professeure à l'Université du Québec à Montréal

Léa Dorion, Docteure de l'Université PSL Paris Dauphine

Si le féminisme comme pensée et comme mouvement social a fait l'objet de nombreux travaux en sciences sociales depuis les années 1970, y compris en management, le renouveau et la visibilité médiatique que connaît le féminisme depuis 2017 et le mouvement *MeToo*, ainsi que l'émergence de la notion de postféminisme (Lewis 2014, Gill 2016), appellent à réinterroger l'intérêt de la construction d'un champ de recherche féministe en management. Le management, comme science étudiant les formes d'action collective, est à même d'apporter des grilles de lecture des manifestations de la domination patriarcale dans les organisations (Martin, 1990; Acker, 2006), de la pratique du genre, de sa reproduction, des relations de pouvoir et de la construction des inégalités dans les organisations (Gherardi and Poggio 2001, Martin 2006, Acker 2016). Au-delà de ces apports, la recherche féministe en management permet aussi d'éclairer les formes organisées visant l'émancipation des structures de domination, via l'étude des organisations issues des mouvements sociaux féministes (Ashcraft, 2001, 2006; Ferree & Martin, 1995; Morgen, 1994; Dorion, 2017; Vachhani & Pullen, 2019) ou encore via les autres formes de résistance ou d'émancipation dont l'organisation peut être le théâtre (Hancock and Tyler 2007, Aumais 2017, Just and Muhr 2019).

Le management s'est d'ailleurs emparé de la question du féminisme, et de nombreux travaux se sont développés depuis une trentaine d'années (Calas & Smircich, 2006), s'inscrivant sur un spectre politique varié d'un féminisme relativement libéral, en passant par des approches marxistes ou encore queer (Allard-Poesi & Huault, 2012). Si le féminisme demeure toujours en marge des approches critiques en management (Ashcraft, 2016; Martin, 2000), cela en révèle les points aveugles épistémiques et suggère que des perspectives encore inexplorées pourraient advenir si le féminisme devenait un point d'ancrage pour un renouvellement de la pensée critique en management (Martin 2005).

Cet ouvrage se pense comme un pas dans cette direction, et cherche à la fois à mettre en lumière les travaux féministes en management et les possibilités scientifiques et politiques dont ils sont porteurs, et à penser des pistes futures de recherche dans une visée programmatique s'inscrivant dans le renouveau du mouvement social féministe mondial. La spécificité de la démarche concerne sa dimension francophone et met ainsi l'accent sur l'importance de la traduction des idées et des concepts, et sur la nécessité de questionner l'influence de la pensée féministe de langue anglaise sur le développement de la pensée féministe de par le monde.

La pensée féministe francophone en management se situe dans un espace liminal et parfois difficile à investir entre le développement principalement en langue anglaise de la pensée féministe en management, et celui des approches féministes francophones en sciences sociales, qui se fait principalement en sociologie, philosophie ou encore en sciences politiques. Ainsi, les approches féministes en management se retrouvent au carrefour de grandes figures du mouvement féministe français qui ont développé une pensée extrêmement riche (par exemple Christine Delphy, Colette Guillaumin, Nicole Claude-Mathieu, Monique Wittig, ou plus récemment Elsa Dorlin), et des travaux féministes en management plutôt influencés par des autrices de langue anglaise, telle que Rosabeth Moss Kanter, Judith Butler, bell hooks et Kimberle Crenshaw. Si cela implique de naviguer entre des corpus ancrés dans des contextes géographiques et théoriques différents, cela peut également être porteur du développement d'une pensée originale et pertinente. C'est dans cette perspective que s'inscrit la démarche de cet ouvrage.

Le format des contributions est libre et peut prendre la forme d'un chapitre d'ouvrage scientifique « classique », mais également d'un essai, d'une fiction ou de toute autre forme que les autrices estimeront pertinente. Nous aimerions encourager la variété des chapitres dans la forme et dans le fond, et les développements empiriques ou encore épistémologiques sont les bienvenus. Afin de proposer une contribution, les personnes intéressées sont invitées à nous envoyer **un résumé de 500 mots**, décrivant l'argument et l'objectif de leur contribution, ainsi que la forme prévue. Les résumés sont à envoyer aux deux coordonnatrices de l'ouvrage, **avant le 15 mai 2019** : leadorion@gmail.com et aumais.nancy@uqam.ca.

Bibliographie

- Acker, Joan (2006) 'Inequality Regimes Gender, Class and Race in Organizations', *Gender & Society* 20(4), 441–464.
- Allard-Poesi, Florence and Huault, Isabelle (2012) '*Judith Butler et la subversion des normes : Pouvoir être un sujet*', in *Les grands inspirateurs de la théorie des organisations*, pp. 1–17.
- Ashcraft, Karen Lee (2001) 'Organized dissonance : Feminist bureaucracy as hybrid form', *Academy of Management Journal* 44(6), 1301–1322.
- Ashcraft, Karen Lee (2006) 'Feminist-Bureaucratic Control and Other Adversarial Allies : Extending Organized Dissonance to the Practice of " New " Forms', *Communication Monographs* 73(1), 55–86.
- Ashcraft, Karen Lee (2016) '*Fringe benefits ? Revisi(ti)ng the relationship between feminism and Critical Management Studies*', in *The Routledge Companion to Critical Management Studies*, pp. 93–106.
- Aumais, Nancy (2017). 'Studying the doing and undoing of gender in the organization: promises and challenges', *International Journal of Work Innovation* 2(2/3): 216-230.
- Calas, Marta B. and Smircich, Linda (2006) '*From the "Woman's point of view" Ten years later : towards a feminist organization studies*', in *The SAGE Handbook of organization studies*, pp. 284–346.
- Dorion, Léa (2017) 'Construire une organisation alternative', *Revue française de gestion* 3(264), 143–160.
- Ferree, Myra Marx and Martin, Patricia Yancey (1995) '*Feminist Organizations, Harvest of the new Women's Movement*', Temple University. Philadelphia.
- Gherardi, Silvia and Barbara Poggio (2001) 'Creating and Recreating Gender Order in Organizations', *Journal of World Business* 36(3): 245-259.
- Gill, Rosalind. (2016) 'Post-postfeminism? New feminist visibilities in postfeminist times', *Feminist Media Studies* 16(4): 610-663.
- Hancock, Philip and Tyler, Melissa (2007) 'Un/doing Gender and the Aesthetics of Organizational Performance', *Gender, Work and Organization* 14(6): 512-533.
- Just, Sine Nørholm and Sara Louise Muhr (2019) 'Holding on to both ends of a pole: Empowering feminine sexuality and reclaiming feminist emancipation' *Gender, Work & Organization*. Special Issue, 1-18.
- Lewis, Patricia (2014). 'Postfeminism, Femininities and Organization Studies: Exploring a New Agenda' *Organization Studies* 35(12): 1845-1866.
- Martin, Joanne (2005) '*Feminist Theory and Critical Theory: Unexplored Synergies*'. Critical Management Studies. M. Alvesson and H. Willmott. London, Sage Publications.
- Martin, Joanne (1990) 'Deconstructing Organizational Taboos: The Suppression of Gender Conflict in Organizations', *Organization Science* 1(4), 339–359.
- Martin, Patricia Yancey (2006) 'Practising Gender at Work: Further Thoughts on Reflexivity', *Gender, Work and Organization* 13(3): 254-276.
- Morgen, Sandra (1994) 'Personalizing Personnel decisions in feminist organizational theory and practice', *Human Relations* 47(6), 665–684.
- Vachhani, Sheena J and Pullen, Alison (2019) 'Ethics, politics and feminist organizing : Writing feminist inrapolitics and affective solidarity into everyday sexism', *Human Relations* 72(1), 23-47.