



**HAL**  
open science

## **Penser l'intersectionnalité en ergonomie, prendre en compte les rapports sociaux dans l'activité**

Adelaide Nascimento, Nicolas Canales Bravo, Laetitia Flamard

### ► **To cite this version:**

Adelaide Nascimento, Nicolas Canales Bravo, Laetitia Flamard. Penser l'intersectionnalité en ergonomie, prendre en compte les rapports sociaux dans l'activité. 54e congrès de la SELF. Université de l'ergonomie – Comment contribuer à un autre monde?, Thierry Morlet & Arnaud Tran Van (SELF), Sep 2019, Tours, France. hal-03157603

**HAL Id: hal-03157603**

**<https://cnam.hal.science/hal-03157603>**

Submitted on 3 Mar 2021

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



---

Texte original\*.

# Penser l'intersectionnalité en ergonomie, prendre en compte les rapports sociaux dans l'activité

Adelaide Nascimento, Nicolas Canales Bravo, Laetitia Flamard  
CRTD-Cnam Equipe Ergonomie 41 rue Gay-Lussac 75005 Paris  
[adelaide.nascimento@lecnam.net](mailto:adelaide.nascimento@lecnam.net)

Cette communication vise à proposer une réflexion quant à la nécessité et l'utilité de considérer dans l'analyse de l'activité les rapports sociaux de *genre, classe et race* comme imbriqués et situés. Nous voyons dans le cadre théorique et politique de *l'intersectionnalité* (Crenshaw, 1989) une voie originale et utile pour renouveler les analyses ergonomiques du travail qui partent de catégories ou d'identités de manière plus ou moins cloisonnées (sexe, genre, classe, race, âge, capacités, etc.). A travers une revue de la littérature et des analyse de cas réels, l'intérêt est de mieux comprendre la construction de la santé/sécurité et de la performance au travail lorsque l'activité est traversée par des discriminations. L'ergonomie française n'a pas de positionnement explicite sur ces questions à ce jour ni sur la manière de les traiter dans l'intervention. Cela peut nous ouvrir des voies renouvelées pour questionner les rapports sociaux dans l'activité et ses relations avec la santé au travail.

*Mots-clés : genre, classe, race, discrimination*

Think about intersectionality in ergonomics discipline, take social relations into account in the activity

*This paper aims to propose a reflection on the need to consider in the analysis of the activity the social relations of gender, class and race as intertwined and situated. We see in the theoretical and political framework of intersectionality (Crenshaw, 1989) an original and useful way to renew ergonomic analyses of work that start from categories or identities in a more or less compartmentalized way (sex, gender, class, race, age, abilities, etc.). Through a literature review and real case analysis, the interest is to better understand the construction of health and safety and performance at work when the activity is subject to discrimination. French ergonomics does not have an explicit position on these issues to date or on how to deal with them in the intervention. It can open up new ways for us to question social relationships in the activity and its relationship with occupational health.*

*Keywords: gender, class, race, discrimination.*

---

\*Ce texte original a été produit dans le cadre du congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française qui s'est tenu à Tours, les 25, 26 et 27 septembre 2019. Il est permis d'en faire une copie papier ou digitale pour un usage pédagogique ou universitaire, en citant la source exacte du document, qui est la suivante :

Nascimento, A., Canales Bravo, N., & Flamard, L. (2019). Penser l'intersectionnalité en ergonomie, prendre en compte les rapports sociaux dans l'activité. Actes du 54<sup>ème</sup> Congrès de la SELF, Université de l'Ergonomie : Comment contribuer à un autre monde ? Tours, 25, 26 et 27 septembre 2019

Aucun usage commercial ne peut en être fait sans l'accord des éditeurs ou archiveurs électroniques. Permission to make digital or hard copies of all or part of this work for personal or classroom use is granted without fee provided that copies are not made or distributed for profit or commercial advantage and that copies bear this notice and the full citation on the first page.

## INTRODUCTION

Cette communication vise à proposer une réflexion quant à la nécessité et l'utilité de considérer dans l'analyse de l'activité les rapports sociaux de *genre, classe et race* comme imbriqués et situés.

En tant que chercheurs, nous sommes actuellement confrontés à ces questions dans l'analyse du travail des aides-soignantes à hôpital qui subissent des situations de racisme explicite. Nous avons sélectionné quelques récits qui seront présentés et discutés dans ce texte. Or, nous ne retrouvons pas d'outils théoriques à ce jour dans la discipline pour penser cet « impensé » de l'ergonomie francophone, malgré le fait que l'ergonomie a largement contribué à montrer l'importance des questions d'âge et de genre pour comprendre les stratégies opératoires (Teiger, 2006). Cette difficulté théorique sera argumentée dans ce texte au travers d'une revue systématique réalisée dans les trois revues francophones les plus citées en ergonomie, ainsi que dans les actes des congrès de la SELF.

Pourtant, l'ergonomie peut à notre sens prendre davantage en charge le caractère imbriqué des rapports sociaux de pouvoir pour comprendre ce qu'ils produisent dans l'activité des « femmes » et des « hommes » au travail, comme le font d'autres disciplines (Kergoart, 1978 ; Hirata, 2018, Tronto, 2009).

Nous voyons dans le cadre théorique et politique de *l'intersectionnalité* (Crenshaw, 1989) une voie originale et utile pour renouveler les analyses ergonomiques du travail qui partent de catégories ou d'identités de manière plus ou moins cloisonnées (sexe, genre, classe, race, âge, capacités, etc.). L'intérêt est de mieux comprendre la construction de la santé/sécurité et de la performance au travail lorsque l'activité est traversée par des discriminations. Ceci permettra des actions tendant vers l'idéal d'égalité dans les situations de travail, déjà défendu dans les approches ergonomiques qui considèrent le sexe/genre et l'âge/expérience.

## CADRE THEORIQUE

### L'apport des recherches en ergonomie sur les questions d'âge et de genre

Pris individuellement, le genre et l'âge peuvent être considérés comme une caractéristique des opérateurs dont le travail est analysé, qui est utilisée pour décrire la population à laquelle l'ergonome s'intéresse. Dans ces cas, l'enjeu relatif à l'analyse de ce rapport émerge souvent des situations de travail et vise à mettre en évidence des stratégies différenciées en fonction du genre ou de l'âge (Chappert & Théry, 2016 ; Gabaude et al, 2010 ; Volkoff et Delgoulet, 2018).

Dans d'autres études, la préoccupation est liée aux conséquences engendrées sur la santé des opérateurs. Dans ces travaux, les auteurs cherchent par exemple à comprendre les conséquences du travail des femmes ou les différences homme-femme sur la santé pour ensuite faire évoluer les mesures de prévention (Laberge & Caroly, 2016 ; Probst & Salerno, 2016 ; Vézina & Chatigny, 2013).

Enfin plusieurs travaux portent sur les implications méthodologiques de prendre en compte la question du genre ou de l'âge dans nos interventions : à quels moments de la démarche cette question peut-elle être prise en compte, grâce à quelles méthodes ? (Gonik, 2014 ; Major, Scheller & Fernandez, 2013 ; Vézina & Chatigny, 2013). D'autres mettent en évidence l'importance de la construction sociale de l'intervention pour faire changer les représentations stéréotypées au sein de l'entreprise, et ainsi transformer les situations de travail (Gravel & Blanchette-Luong, 2018 ; Théry & Chappert, 2016 ; Uguen, Sablon & Carballeda, 2018).

### Prendre en compte les rapports sociaux au travail : le cadre de l'intersectionnalité

Le rapport de l'Organisation Internationale du Travail (2018) quant aux discriminations dans l'emploi indique que « *l'emploi, que ça soit à l'embauche ou la carrière, est l'un des domaines où les discriminations sont les plus répandues en France* » et que celles-ci sont stables mais

restent élevées depuis des années. Pourtant, traiter ces discriminations par des critères isolés porte de conséquences car dans la réalité des formes de discriminations « *se chevauchent implicitement dans leurs significations, ce qui engendre pour les acteurs des contraintes et des possibilités interactionnelles données* » (Ridgeway & Kricheli-Katz, 2015, p.20).

Le cadre théorique de l'intersectionnalité vise à considérer la complexité de la discrimination et des inégalités de manière intégrée. « *Elle réfute le cloisonnement et la hiérarchisation des grands axes de la différenciation sociale que sont les catégories de sexe/genre, classe, race, ethnicité, âge, handicap et orientation sexuelle. [...] Elle propose d'appréhender « la réalité sociale des femmes et des hommes, ainsi que les dynamiques sociales, culturelles, économiques et politiques qui s'y rattachent comme étant multiples et déterminées simultanément et de façon interactive par plusieurs axes d'organisation sociale significatifs* » (Stasiulis 1999, p. 345) » (Bilge, 2009, p.79).

Il est utile de souligner que la notion peut apparaître comme une nouveauté en France parce que l'intérêt dans le monde académique, majoritairement masculin et blanc, est relativement nouveau (Bilge, 2015). Elle a pourtant été développée début des années 90 dans le monde anglo-saxon dans le cadre de l'héritage du *Black feminism* (Dorlin, 2008) qui voit dans la catégorie « femme », une idée d'universalité à partir de l'expérience des femmes blanches, qui ne correspond pas à l'expérience de femmes noires. D'où l'intérêt de penser de manière intégrée et située les différentes formes d'identités et de rapports de domination dont subissent les personnes.

Des institutions nationales, comme Le Défenseur des droits (OIT, 2018), commencent à considérer le cadre de l'intersectionnalité dans leurs analyses. Selon le dernier baromètre de la perception de la discrimination (point de vue des personnes interviewées), le groupe le plus discriminé en France concerne les femmes

entre 18 et 45 ans, perçues comme noires, arabes ou asiatique (65%), confirmant également une sanction sociale aux femmes enceintes ou mère d'enfants de moins de 6 ans, qu'elle soit présumée ou effective.

La question est aussi travaillée par des chercheuses en psychodynamique du travail ou sociologie (Molinier, Laugier et Paperman, 2009). Dans un article récent, Hirata (2018) considère que le terme d'intersectionnalité peut être considéré comme synonyme de celui de *consubstantialité* forgée par Danièle Kergoat dans les années 1970. Selon l'auteure, lier la question du *care* et de l'intersectionnalité est un enjeu éthique et politique pour les disciplines qui s'intéressent au travail.

## METHODOLOGIE

### Revue systématique de littérature

Nous avons commencé notre recherche en réalisant une revue systématique au travers de trois revues francophones : Activités, Pistes, Le Travail Humain, que nous avons complétée en incluant les actes du Congrès de la SELF sur 5 ans, depuis 2013. La recherche a consisté à utiliser les mots clés suivants qui renvoient à différents rapports sociaux, considérés par Kergoat (dans Molinier, Laugier et Paperman, 2009) comme des rapports transversaux c'est à dire qui sont imbriqués les uns aux autres : classe, race, ethnie, genre, sexe. La recherche a été complétée avec le mot « discrimination » pour comprendre si des liens étaient faits entre ces différents rapports à la question de la discrimination. Un fichier comprenant 35 articles ou communications a été obtenu. Pour être inclus, un article devait aborder l'un des rapports sociaux considéré et/ou la question de la discrimination, que ce soit au niveau du titre, du résumé ou du texte. La répartition des références retenues en fonction de leur source est présentée dans le tableau 1.

Revue/ Actes	Nombre
Actes SELF	12
Activités	4
Le Travail Humain	4

Pistes	15
--------	----

Tableau 1 : Répartition des références en fonction de leur source.

Une grille de lecture a été conçue et appliquée à chacune des études. Cette grille comporte les éléments suivants :

- les références de l'article ou de la communication : auteur(s), source, année ;
- le secteur d'activité concerné ;
- le rapport social considéré ;
- les liens établis par rapport au travail ;
- les actions appliquées et/ou envisagées.

### Récits de situations de travail à l'hôpital

Nous avons centré nos analyses sur le domaine du *care* à l'hôpital puisque de nombreuses études ont souligné l'imbrication des rapports de race, de classe et de sexe dans ce domaine, majoritairement féminin (Paperman & Molinier, 2011 ; Scrinzi, 2008). Les analyses concernent des d'aide-soignant (AS), profession souvent réservée à des femmes, issues ou non de l'immigration.

Les cas ont été extraits des journées d'observation systématique réalisées indépendamment pour deux projets de recherche en ergonomie au sein de plusieurs hôpitaux parisiens. Le premier consiste en un projet pluridisciplinaire s'intéressant à l'hygiène à l'hôpital en relation avec les conditions de travail, réalisé dans 4 hôpitaux, au sein de 6 services différents. Le deuxième est une enquête sur la façon dont les soignants parviennent à produire la qualité des soins au sein d'un grand service de neurologie. Les récits sélectionnés montrent comment différents rapports sociaux se manifestent dans l'activité de *care*, et la manière dont les soignantes les gèrent.

### Résultats de la revue systématique de littérature

Au regard des objectifs de cette étude, les travaux analysés dans le cadre de notre revue systématique de littérature montrent que seule une étude a considéré de manière imbriquée les effets d'être à la fois une femme et immigrant sur la survenue d'accidents routiers en Italie (Salerno et al,

2017). Trois autres articles se sont intéressés aux effets liés à différents rapports sociaux, mais sans les considérer conjointement (Forner, 2007 ; Gabaude et al, 2010 ; Premji, 2014). Les autres références se centrent sur une seule des caractéristiques des personnes : soit le sexe soit l'ethnie.

De plus, nous pouvons noter que la question du genre a été beaucoup plus évoquée que celle de la race ou de l'ethnie. Le tableau 2 présente la répartition des références en fonction du mot clé par lequel il a été référence. Lorsqu'un article est recensé à partir de deux mots-clés, il est comptabilisé deux fois.

Mots clés	Nombre
Classe	1
Race	0
Ethnie	4
Genre/Sexe	27
Discrimination	7

Tableau 2 : Répartition des références en fonction du mot clé

Les différentes thématiques n'ont pas la même importance. Parmi les 35 références sélectionnées, aucune n'évoque la question de la « race » et une seule celle de la « classe ». Dans cette dernière, la question de la classe a émergé des données comme une composante essentielle pour comprendre le travail des inspecteurs des impôts au Brésil (Bartholo et al, 2015). A l'inverse, la question du genre est prise en compte dans 27 des 35 références.

Nous notons également que la question de la discrimination est peu mise en lien avec celle des rapports sociaux (classe, race, ethnie, genre/sexe). Une seule des sept références traite de la discrimination entre catégories professionnelles différentes (Bartholo et al, 2015). Les autres concernent des situations de maintien en emploi et s'inscrivent dans le cadre réglementaire de la lutte contre les discriminations d'emploi en entreprise en raison de problèmes de santé.

### Des récits intégrant différents types de rapports sociaux au travail

On présente ici trois récits dans lesquels des femmes AS font face à des

situations de harcèlement racial lors de la réalisation de leurs tâches de soins. La complexité de chaque récit permet de s'interroger sur la manière dont le travail ergonomique est traditionnellement analysé sous le prisme de l'intersectionnalité.

Récit 1: Dans un service d'hospitalisation en neurologie - où la plupart des patients ont des troubles neurocognitifs sévères -, une AS explique comment elle est régulièrement confrontée à des patients qui refusent ses soins d'hygiène parce qu'elle a la peau noire - en particulier des patients âgés. Par exemple, la semaine précédente alors qu'elle commençait une toilette pour une patiente confuse, celle-ci a refusé les soins en s'exclamant : « ne me touchez pas, vous êtes noire ! » L'AS ajoute qu'après avoir vu l'autre collègue aide-soignant - noir également - la patiente a fait le commentaire suivant : « mais qu'est-ce ce qui se passe ici, il n'y a que des aides-soignantes noires en France ? » Pour régler la situation, l'AS interrogée a dû mettre à contribution un collègue infirmier blanc pour la toilette de cette patiente.

Dans ce cas, les deux AS ne peuvent pas réaliser la toilette prévue et sont obligés d'interrompre leur collègue infirmier pour qu'il s'occupe aussi de la patiente en question. Le soignant interrogé affirme que cette régulation avait un double objectif : gérer d'une part le travail collectif plus efficacement, puisque le rejet de la toilette tend à retarder toutes les tâches du collectif de soins (infirmières, médecins, brancardiers, etc.) ; d'autre part, ne pas devoir réaliser un soin à un patient en opposition (même si elles considèrent que la patiente est aussi dans un état de vulnérabilité et de dépendance). Cette régulation permet donc de concilier les critères de performance et de protection de la santé, bien que les travailleuses concernées estiment en souffrir et font une régulation visant à éviter la confrontation avec la patiente.

Récit 2 : Alors qu'une AS noire et migrante effectue son tour de toilettes dans un service de médecine, un patient blanc refuse d'être changé et demande qu'un autre

collègue vienne s'occuper de lui. L'AS sort de la chambre et appelle sa collègue aide-soignante, également noire et étrangère, qui va faire le soin à sa place. Elle explique : « Il n'a pas dit pourquoi il refuse, mais nous on sait. C'est parce que je suis une femme de couleur, et en plus aide-soignante. Il n'a jamais posé de problème avec ma collègue infirmière (noire) ». Ici, l'AS résout la situation en faisant appel à une collègue pour réaliser son soin. Contrairement au récit 1, cette professionnelle fait le choix (conscient et volontaire) de ne pas appeler une collègue blanche.

Ici, l'AS responsable ne fait pas non plus le soin programmé et demande à sa collègue de le faire à sa place. On peut toutefois constater un effort collectif de lutte contre une éventuelle situation de harcèlement racial. En effet, l'AS accède à la demande du patient d'être soigné par un autre professionnel, mais pas à sa demande implicite - d'après elles - d'être soigné par un soignant d'une autre couleur de peau de celle-ci. Cette régulation permet donc de concilier les critères de santé et de qualité, tout en affrontant activement une supposée situation de harcèlement racial.

Récit 3 : Deux AS (une noire et une blanche) réalisent en binôme leur tour de toilette dans un service de médecine. Elles sont interrompues par deux patientes qui se disputent dans une chambre. Il s'agit d'une femme blanche âgée, connue dans le service comme pouvant être agressive, et d'une jeune femme d'origine antillaise. Lorsque l'AS blanche entre dans la chambre, la dame âgée sort de la salle de bain, en accusant sa voisine de vol : « *J'étais dans la salle de bain, et cette noire m'a volé mes affaires, je l'ai vue, elle était debout !* » Alors que l'AS lui demande à plusieurs reprises de se calmer et de récupérer ses affaires dans la salle de bain, la dame âgée jeta des affaires sur la femme antillaise, en recommençant ses insultes à caractère raciste. L'AS redemanda, cette fois plus sèchement à la dame âgée de se réinstaller dans son lit. Une fois cela fait, l'AS installa la cloison mobile entre les deux lits pour

éviter le contact entre les patients et rassura la patiente antillaise. L'AS sort de la chambre et se dirige vers le poste de soins pour informer sa collègue infirmière de l'incident. Ensemble, elles cherchent une solution pour séparer les deux femmes. Finalement, elles décident d'installer la dame âgée dans une chambre individuelle.

Cette situation de harcèlement racial entre deux patients perturbe l'activité des deux AS. L'AS blanche tente de rassurer la patiente agressive et de recadrer son action, mais sans confronter ou mentionner le harcèlement discriminatoire. En même temps, elle interagit très peu avec la patiente harcelée, qui dans cette situation est virtuellement isolée et invisibilisée. Pour clore l'incident et poursuivre les soins, l'AS cherche avec sa collègue infirmière une solution pour séparer les deux patientes et éviter la survenue de situations de conflits.

## DISCUSSION

S'intéressant au *care*, Tronto (2009) indique que pas seulement le genre, mais aussi l'appartenance de race et de classe, dans une culture, peut mieux aider à comprendre qui pratique aujourd'hui le care et comment. Peu d'études se sont intéressées à la question dans ce domaine (Loriol, Boussard & Caroly, 2010 ; Porter et Barbee, 2004 ; Shepherd et al, 2018) et traitent davantage les questions de racisme de la part des professionnels envers les patients.

Une approche par l'intersectionnalité permet de montrer que l'activité professionnelle est construite sur des expériences diverses et des identités complexes. Les cas présentés ont montré que le fait de prendre des catégories sociales isolées peut nous amener à tirer des conclusions trop simplistes, laissant de côté l'interaction des dimensions sociale, politique et éthique du travail du *care*.

Bien que les stratégies mises en œuvre dans les trois cas permettent de concilier les critères de performance et de protection de la santé des soignantes à court terme, elles peuvent toutefois avoir des effets sur leur santé mentale à long terme (Maddox, 2013 ; Hall, Everett et Hamilton-Mason, 2012).

Par exemple, dans les premier et troisième récits, la manière de traiter les situations de discrimination renforcent indirectement le comportement discriminatoire des patients, tout en contribuant à la banalisation de ces expériences au sein de l'organisation. On peut estimer que les régulations mises en œuvre dans le second récit peuvent aider à prévenir ces types de formes de discriminations à l'avenir dans une organisation, si celles-ci sont mises en discussion au sein du collectif.

Si l'organisation ne facilite pas les conditions de lutte contre ce type de situation, les AS seront exposées au travail dans des conditions contraignantes pour leur santé mentale compromettant ainsi la possibilité de faire un travail de qualité.

## CONCLUSION ET MISE EN PERSPECTIVE

Comme un savoir situé, l'analyse ergonomique trouve des principes communs avec la production de connaissances sous un prisme intersectionnel : analyse des implications singulières en fonction de chaque situation, évitant de forger des catégories pré-établies car aucune formation sociale ne peut déterminer à elle seule l'architecture complexe des inégalités. Néanmoins, l'intersectionnalité s'agit bien d'une praxis, avant d'être un savoir universel. Comme un savoir militant, il été forgé au sein des luttes contre l'injustice sociale ancrée dans l'expérience et l'action politique des femmes noires. En ce sens, il ne peut pas être pris de manière superficielle et isolée, sous peine de perdre son essence tournée vers l'émancipation. « *Les universitaires engagés doivent (re)trouver le souci d'articuler les savoirs de façon utile et concrète autour des luttes d'émancipation intersectionnelles pour contribuer à en élargir les imaginaires politiques et les possibilités de coalition* » (Bilge, 2015, p. 26).

L'ergonomie n'a pas de positionnement explicite sur ces questions à ce jour ni sur la manière de les traiter dans l'intervention. Briser ce silence dans notre discipline peut nous ouvrir des voies renouvelées pour

questionner les rapports sociaux dans l'activité et ses relations avec la santé au travail.

## BIBLIOGRAPHIE

Bartholo, R., Monteiro Afonso, R. D. C., Marques Campos, A. E., Bursztyn, G., & Delamaro, M. C. (2015). Analyse collective du travail des inspecteurs des impôts au Brésil dans l'État de Rio de Janeiro. *Activités*, 12(1). doi : 10.4000/activites.1035.

Bilge, S. (2015). Le blanchiment de l'intersectionnalité. *Recherches Féministes*. Volume 28. Numéro 2.

Bilge, S. (2009), "Théorisations féministes de l'intersectionnalité". *Diogène*, 1 (225): 70-88.

Chauvin, S. & Jaunait, A. (2015). L'intersectionnalité contre l'intersection. *Raisons politiques*, 58(2), 55-74. doi:10.3917/rai.058.0055.

Crenshaw, K. W. (1989), "Demarginalizing the intersection of race and sex; a black feminist critique of discrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics". *University of Chicago Legal Forum*, pp. 139-167.

Ferner, Y. (2007). L'indécision de carrière des adolescents. *Le travail humain*, 70(3), 213-234.

Gabaude, C., Marquié, J. C., & Obriot-Claudiel, F. (2010). Self-regulatory driving behaviour in the elderly: relationships with aberrant driving behaviours and perceived abilities. *Le travail humain*, 73(1), 31-52.

Hall, J. C., Everett, J. E., & Hamilton-Mason, J. (2012). Black women talk about workplace stress and how they cope. *Journal of Black Studies*, 43(2), 207-226.

Hirata, H. (2018). Care et intersectionnalité, un enjeu politique. Dans : Margaret Maruani éd., *Je travaille, donc je suis: Perspectives féministes* (pp. 64-74). Paris: La Découverte.

Kergoat, D. (1978), "Ouvriers = ouvrières? Propositions pour une articulation théorique de deux variables: sexe et classe sociale". *Critiques de l'Économie Politique*, 5: 65-97, nova série.

Loriol, M., Boussard, V. & Caroly, S. (2010). Discrimination ethnique et rapport au public : une comparaison interprofessionnelle. Traduction Française d'un article publié en allemand : *Ethnische Diskriminierungen und die Öffent.* 2010, pp.298-323.

Maddox, T. (2013). Professional women's well-being: The role of discrimination and occupational characteristics. *Women & health*, 53(7), 706-729.

Molinier, P., Laugier, S., & Paperman, P. (2009). *Qu'est-ce que le "care"? : souci des autres, sensibilité, responsabilité*. Paris: Payot & Rivages.

Paperman, P., & Molinier, P. (2011). L'éthique du care comme pensée de l'égalité. *Travail, genre et sociétés*, (2), 189-193

Premji, S. (2014). Mechanisms of inequalities in health and safety: conceptual model and research agenda. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 16(2).

Porte, C. P.; Barbee, E. (2004). Race and racism in nursing research: past, present, and future. *Annu Rev Nurs Res*. 22:9-37.

Salerno, S., Brusco, A., Bucciarelli., & Giliberti, C. (2017, Septembre). *La prévention des morts pour accidents de trajet des femmes en Italie : un défi pour l'ergonomie*. Communication présentée au 52<sup>ème</sup> Congrès de la SELF : Présent et Futur de l'Ergonomie, Toulouse.

Scrinzi, F. (2008). Quelques notions pour penser l'articulation des rapports sociaux de «race», de classe et de sexe. *Les cahiers du CEDREF*. Centre d'enseignement, d'études et de recherches pour les études féministes, (16), 81-9.

Shepherd, S. M. et al (2018). Racial and cultural minority experiences and perceptions of health care provision in a mid-western region. *International Journal For Equity in Health Care*. 17(33).

Teiger, C. (2006). « Les femmes aussi ont un cerveau ! » Le travail des femmes en ergonomie : réflexions sur quelques paradoxes. *Travailler*, 15(1), 71-130.

Tronto, J. (2009), *Un monde vulnérable: pour une politique du care*. 1ère édition 1993. Paris, La Découverte.

OIT (2018). 11<sup>ème</sup> baromètre sur la perception de la discrimination dans le champs de l'emploi. <https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/etudresult-harc-moral-a4-num-30.08.18.pdf>

Volkoff S, Delgoulet C. (2019, in press). L'intensification du travail, et l'intensification des changements dans le travail : quels enjeux pour les travailleurs expérimentés ? *Psychologie du travail et des organisations* (2018). Available online 9 novembre 2018.