

58^e CONGRÈS DE LA SELF

2-3-4 JUILLET 2025

Ergonomie, communauté(s) et société :
entre héritages et perspectives

UNIVERSITÉ PARIS NANTERRE

EBSCOhost

The full text of SELF congresses
proceedings in Ergonomics Abstracts is
included in Academic Search Ultimate on
EBSCOhost™

www.ergonomie-self.org

→ Ergonomics abstract

L'intégration de la dimension raciale en ergonomie : une réflexion critique et prospective

Lydie KOBLAN-HUBERSON PHD (cand) –Département des relations industrielles. Université Laval. 2325, rue de l'Université, Québec, G1V 0A6, Canada
lydie.koblanhuberson.1@ulaval.ca

Résumé. Cette communication explore les impensés et les avancées en ergonomie concernant la dimension raciale dans les organisations. En proposant une analyse croisée de la littérature, il identifie des zones d'ombre qui freinent l'intégration des questions de race dans la discipline, ainsi que des initiatives ou des concepts novateurs susceptibles d'enrichir les pratiques ergonomiques. Une attention particulière est portée à l'impact des rapports sociaux de pouvoir et des violences du travail sur la santé et la performance des travailleuses et travailleurs racisés. L'article propose un concept hybride, la *positionnalité assignée*, pour repenser les interactions entre discrimination systémique et ergonomie, ainsi que des recommandations pour transformer les pratiques en faveur d'une plus grande équité et inclusivité organisationnelle.

Mots-clés : Ergonomie, Race, Intersectionnalité, Discrimination systémique, Positionnalité assignée

Integrating Race into Ergonomics: A Critical and Forward-Looking Perspective

Abstract. This article examines the blind spots and advancements in ergonomics concerning racial dynamics within organizations. Through a cross-analysis of existing literature, it highlights areas where race-related issues remain overlooked, as well as emerging concepts and initiatives that could enhance ergonomic practices. Special attention is given to the influence of power dynamics and workplace violence on the health and performance of racialized workers. The article introduces assigned positionality, a hybrid concept that rethinks the relationship between systemic discrimination and ergonomics and offers recommendations for fostering greater organizational equity and inclusivity.

Keywords: Ergonomics, Race, Intersectionality, Systemic discrimination, Assigned positionality

*Ce texte original a été produit dans le cadre du congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française qui s'est tenu à Nanterre les 2, 3 et 4 juillet 2025. Aucun usage commercial ne peut en être fait sans l'accord des éditeurs ou archiveurs électroniques. 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 :

Koblan-Huberson, L. (2025). L'intégration de la dimension raciale en ergonomie : une réflexion critique et prospective. Actes du 58^e Congrès de la SELF, Ergonomie, communauté(s) et société : entre héritage et perspectives. Nanterre, 2 au 4 juillet 2025. 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.

58^e CONGRÈS DE LA SELF
UNIVERSITÉ PARIS NANTERRE

INTRODUCTION

La race comme construit social dans les environnements de travail

Bien que la race n'existe pas biologiquement en tant que catégorie naturelle, elle reste un construit social puissant qui structure les relations de pouvoir, les hiérarchies sociales et les expériences vécues, y compris dans les environnements de travail. La racialisation, processus par lequel des significations sociales sont attribuées à des différences perçues, crée des catégories artificielles, mais opérantes, qui influencent profondément les dynamiques organisationnelles. Loin de relever de l'individu et d'être des incidents isolés, les discriminations raciales au travail sont ancrées dans des structures organisationnelles qui influencent l'accès aux ressources, la répartition des tâches et les trajectoires professionnelles (Rodríguez et al., 2016). Les structures organisationnelles, qui définissent le travail prescrit à travers les tâches, les procédures et les objectifs, façonnent les inégalités raciales dans le travail de diverses manières, ce qui a un impact direct sur l'activité des personnes racisées et leur situation de travail. Ces contraintes venant complexifier leur activité réelle, les personnes racisées peuvent devoir déployer des stratégies et des efforts supplémentaires pour naviguer dans un environnement potentiellement hostile, gérer les microagressions et prouver constamment leurs compétences, ce qui n'est pas pris en compte dans la prescription du travail.

Si les dimensions sociales et organisationnelles sont centrales en ergonomie francophone (Daniellou, 2005 ; Falzon, 2013), la prise en compte explicite des dynamiques raciales reste encore peu développée. La présente réflexion s'inscrit donc dans la continuité des travaux visant à élargir l'analyse ergonomique aux inégalités structurelles et à la dimension psychosociale du travail, un aspect fondamental de l'activité qui a gagné en reconnaissance au sein de l'ergonomie, en particulier dans l'ergonomie de l'activité, car elle englobe la mobilisation psychique de l'individu (motivation, engagement, subjectivité, valeurs) et sa mobilisation sociale (coopération, entraide, stratégies de protection) dans le contexte du travail (Messing et al., 2022 ; Van Belleghem et al., 2013). En effet, comme le soulignent Salvendy et Karwowski (2021), l'objectif de l'ergonomie est d'améliorer simultanément le bien-être humain et la performance des systèmes en tenant compte des facteurs physiques, cognitifs, sociaux et organisationnels. L'ergonomie, notamment dans sa tradition francophone, ne se limite pas à une optimisation techniciste des interactions entre l'individu et son environnement. Elle s'intéresse au travail tel qu'il est réellement pratiqué et vécu, en tenant compte des dimensions sociales, organisationnelles et culturelles (Falzon, 2013). Le paradoxe est ici le suivant : si la race n'a pas de fondement biologique, les effets de la racialisation, eux, sont bien réels. Les discriminations raciales systémiques influencent directement la santé, la sécurité et la performance des individus racisés (D'Almeida, 2022). Ces phénomènes, souvent invisibles, se manifestent sous forme de microagressions, de biais implicites ou encore de pratiques managériales discriminatoires. Cependant,

les discriminations raciales au travail ne se limitent pas à des interactions interpersonnelles ; elles s'inscrivent dans l'organisation même de l'activité. Nascimento et al. (2019) montrent, à travers l'exemple des aides-soignantes confrontées à des refus de soins racistes, que ces travailleuses doivent constamment adapter leur activité pour contourner ces obstacles, souvent sans soutien institutionnel. Cette régulation contrainte a un impact direct sur leur charge mentale et leur santé. En ignorant ces obstacles et en restant largement silencieuse sur la manière dont les processus de racialisation façonnent les expériences au travail, l'ergonomie renforce implicitement l'idée que les environnements de travail sont neutres, universels et déconnectés des réalités sociales et culturelles.

L'ergonomie a développé des outils d'analyse de l'activité qui permettent d'identifier les effets des structures organisationnelles sur la santé et la performance des travailleuses et travailleurs (Falzon, 2013). En appliquant ces outils aux dynamiques raciales, il devient possible de décrypter concrètement la manière dont les inégalités se manifestent au sein du travail. En effet, si la culture organisationnelle est marquée par le racisme, les personnes racisées peuvent se retrouver dans des situations où elles se sentent isolées et peu entendues, tout en étant potentiellement confrontées à des microagressions ou à de la discrimination de la part de leurs collègues ou de la hiérarchie. La réalité de leur situation de travail étant alors complètement invisibilisée, ces expériences impactent directement leur activité en engendrant une charge émotionnelle raciale supplémentaire et en limitant le développement d'un collectif de travail protecteur et soutenant (Caroly 2015 ; Miossec et al. 2015).

Il est important de noter que même la mise en place de processus anonymes, par exemple pour la sélection des CV en vue d'un entretien d'embauche, ne suffit pas toujours à éliminer les biais raciaux sous-jacents qui peuvent persister dans les pratiques organisationnelles. Comme souligné précédemment et dans les sources, même avec de tels processus anonymes, des biais raciaux peuvent persister. Par exemple, le parcours professionnel décrit, le nom des formations suivies ou le style de rédaction pourraient inconsciemment évoquer une origine ou une identité particulière pour la lectrice ou le lecteur. De plus, l'anonymat est souvent limité aux premières étapes du processus de recrutement et ne s'applique pas aux entretiens suivants. Ainsi, les biais présents dès le processus d'embauche peuvent conduire à une situation de travail où certaines personnes sont désavantagées en termes d'accès à l'emploi, d'affectation de poste et de progression de carrière. Cela peut créer un environnement où des inégalités structurelles persistent et où des employés, en particulier les personnes racisées, peuvent vivre des expériences spécifiques liées à ces biais. Par ailleurs, une intégration inadéquate, qui ne prend pas en compte les spécificités des expériences vécues par les personnes racisées, peut rendre leur activité plus difficile et générer un stress accru.

Finalement, le manque de « pouvoir penser, pouvoir débattre et pouvoir agir » (Caroly, 2015 ; Daniellou 2015) face aux situations de racisme au travail de ces



58^e CONGRÈS DE LA SELF
UNIVERSITÉ PARIS NANTERRE

travailleuses et travailleurs qui se retrouvent silencieux et ignorés entrave non seulement le développement de leur activité professionnelle (évolution de carrière et perspectives personnelles au travail), mais affecte également leur bien-être général.

IMPENSÉS EN ERGONOMIE

L'héritage esclavagiste et colonial a produit des structures hiérarchiques durables qui se manifestent encore aujourd'hui dans les inégalités organisationnelles et sociales. Pendant plusieurs siècles, la race a imprégné nos structures sociales, nos modes de pensée et la culture dans laquelle nous baignons. Les microagressions vécues par les personnes racisées au travail, telles que le renvoi permanent à l'étranger ou l'assignation à une identité unique venant de l'ailleurs, sont des rappels de la norme dominante. L'imaginaire activé lors d'entretiens d'embauche, par exemple, peut être le produit de stéréotypes coloniaux dévalorisants : par ailleurs, certains termes racistes utilisés durant l'activité de travail sont directement liés à l'histoire (zoos humains, racisme scientifique, etc.) et continuent de produire des effets discriminatoires.

Ces dynamiques façonnent les relations sociales, les pratiques organisationnelles et les expériences des travailleuses et travailleurs racisés, générant des impacts significatifs sur leur santé mentale, leur bien-être et leurs opportunités professionnelles. Ndiaye (2008) décrit comment ces systèmes ont construit des hiérarchies raciales et économiques, dont les effets persistent dans les relations professionnelles modernes. D'Almeida (2022) démontre que les microagressions et les discriminations raciales quotidiennes imposent une « charge raciale », source de stress émotionnel et cognitif accru pour les femmes noires. Lorsqu'elles occupent des emplois subalternes, cette charge renforce leur vulnérabilité.

Ces agressions, bien que parfois subtiles, altèrent les interactions professionnelles et nuisent à la santé mentale (Bouchareb, 2018). Et comme le soulignent Rodriguez et al. (2016), les environnements de travail reproduisent souvent des hiérarchies qui perpétuent les inégalités raciales. En ergonomie, cette dynamique se traduit par un manque de représentativité des travailleuses et travailleurs racisés dans les études empiriques et l'absence d'outils méthodologiques pour analyser les impacts des discriminations systémiques sur la santé et la performance. Ces lacunes renforcent une vision universaliste des environnements de travail, qui ne tient pas compte des expériences différenciées des individus racisés. Pour dépasser les limites actuelles de l'ergonomie face aux enjeux d'inclusion, il est essentiel d'adopter une méthodologie qui intègre l'intersectionnalité à toutes les étapes de l'analyse ergonomique. Cela implique notamment : (1) d'élargir les critères d'observation pour inclure les rapports sociaux de race, de classe et de genre dans l'étude du travail ; (2) d'impliquer activement les travailleuses et travailleurs concernés dans l'analyse et la coconstruction des solutions ; et (3) de questionner les normes organisationnelles qui reproduisent implicitement les inégalités (Nascimento et al., 2019). C'est ce que nous proposons avec le

concept de positionnalité assignée, que nous détaillons plus loin.

Lacunes et opportunités pour l'ergonomie

Salvendy et Karwowski (2021) rappellent que l'ergonomie, par sa nature holistique, doit intégrer les facteurs sociaux et culturels dans l'analyse des systèmes pour garantir leur inclusivité. Cela signifie que l'ergonomie doit intégrer les enjeux raciaux et sociaux pour une meilleure prise en compte des dynamiques de pouvoir.

L'ergonomie, en tant que discipline interdisciplinaire visant à optimiser les interactions entre l'humain et son environnement de travail, a historiquement concentré ses efforts sur les dimensions physiques et cognitives des tâches. Cette approche techniciste, souvent perçue comme neutre, masque néanmoins des dynamiques sociales complexes, notamment celles liées aux inégalités raciales et aux rapports de pouvoir. Comme le souligne Hamisultane (2020), les environnements professionnels affichent souvent un idéal d'équité, mais en pratique, les travailleuses et travailleurs racisés continuent de subir des discriminations systémiques souvent invisibles et indirectes, exacerbées par des microagressions et des exclusions implicites (D'Almeida, 2022), ce qui vient mettre à mal leur bien-être et leur performance.

Intersectionnalité et ergonomie

Bien que certaines études aient intégré les questions de genre et d'âge dans l'analyse ergonomique (Laberge et Caroly, 2016; Teiger, 2006; Vézina et Châtigny, 2016; Volkoff et Delgoulet, 2019;), elles restent souvent cloisonnées et n'examinent pas les effets imbriqués de la race, de la classe et du genre sur l'activité de travail (Nascimento et al., 2019). Cette lacune limite la compréhension des discriminations systémiques qui traversent le travail et leur impact sur la santé et la performance des travailleuses et travailleurs racisés.

L'intersectionnalité, telle que développée par Crenshaw (1989) et approfondie dans le champ du travail par Hirata (2018), est à la fois un cadre théorique et une praxis visant à transformer les environnements professionnels. En ergonomie, son application ne peut se limiter à une analyse descriptive des discriminations ; elle doit aboutir à des interventions concrètes qui remettent en question les structures de pouvoir et favorisent l'inclusion (Nascimento et al., 2019). Elle permet donc de comprendre comment les catégories sociales interagissent pour produire des inégalités, et est particulièrement pertinente pour analyser les environnements et les situations de travail (Crenshaw, 1989). Car, elle offre une approche renouvelée pour analyser ces dynamiques complexes et proposer des interventions plus inclusives, permettant de mettre en exergue les mécanismes par lesquels les systèmes organisationnels et institutionnels reproduisent les hiérarchies structurelles et des régimes d'inégalité à plusieurs niveaux : individuel, organisationnel et institutionnel (Acker, 2006). De plus, les méthodologies participatives, en impliquant directement les travailleuses et travailleurs racisés dans les processus d'analyse, permettent de concevoir des solutions

58^e CONGRÈS DE LA SELF
UNIVERSITÉ PARIS NANTERRE

adaptées à leurs besoins (Rodríguez et al., 2016). Enfin, Salvendy et Karwowski (2021) soulignent l'importance des approches intégratives en ergonomie, qui combinent les dimensions physiques, cognitives et sociales pour optimiser à la fois le bien-être humain et la performance des systèmes. Cependant, comme le notent Rodríguez et al. (2016), la plupart des études organisationnelles restent centrées sur des catégories isolées de différences, négligeant leurs interactions complexes. En ergonomie, cette lacune est amplifiée par une approche historiquement centrée sur les capacités individuelles, sans prise en compte des structures sociales qui façonnent les conditions de travail (Salvendy et Karwowski, 2021). Les discriminations systémiques, telles que l'attribution inégale des tâches ou l'exclusion des espaces de décision, sont ainsi normalisées sous couvert de rationalité organisationnelle (Rodríguez et al., 2016).

Ces limites théoriques et méthodologiques offrent néanmoins une opportunité pour l'ergonomie de s'aligner sur des approches critiques. En intégrant des cadres comme l'intersectionnalité, la discipline pourrait mieux comprendre les expériences des travailleuses et travailleurs racisés et proposer des interventions adaptées aux enjeux contemporains de diversité et d'équité.

Se positionnant à l'intersection de ces réflexions en définissant les impensés de l'ergonomie face aux questions raciales, tout en mettant en lumière des innovations conceptuelles et méthodologiques, ce texte propose le concept de *positionnalité assignée*. La notion de positionnalité est historiquement utilisée en épistémologie critique pour désigner l'influence des rapports sociaux sur la production des savoirs et sur le positionnement de la chercheuse ou du chercheur dans son champ d'étude (Harding, 1991). Nous reprenons ici ce terme en l'adaptant au champ de l'ergonomie, en l'appliquant non plus seulement aux chercheuses et chercheurs, mais aux travailleurs et travailleuses racisés. Nous parlons de *positionnalité assignée* pour mettre en lumière la manière dont ces travailleuses et travailleurs sont placés, consciemment ou inconsciemment, dans des rôles spécifiques, structurés par des logiques raciales et organisationnelles qui influencent leurs conditions de travail, leurs opportunités et leurs expériences professionnelles. Le qualificatif « assignée » permet d'insister sur le fait que cette position sociale n'est ni un choix personnel ni une prise de conscience critique, comme dans le cas de la positionnalité épistémologique des chercheuses et chercheurs. Elle est plutôt le résultat d'un processus social et organisationnel qui attribue des places différenciées aux travailleuses et travailleurs en fonction de catégories raciales et sociopolitiques préexistantes. Cette assignation influence leur charge de travail, leur santé et leur parcours professionnel, de manière souvent invisible dans les analyses ergonomiques traditionnelles.

La *positionnalité assignée* intègre les dimensions sociales, historiques et organisationnelles des discriminations systémiques dans une approche ergonomique inclusive pour transformer les situations de travail. En ergonomie, cette perspective permet de renouveler les analyses du travail en considérant les

rapports sociaux de race comme des facteurs imbriqués et situés. Cela aide à mieux comprendre la construction de la santé, de la sécurité et de la performance au travail lorsque l'activité est traversée par des discriminations raciales.

ANALYSE CRITIQUE : ENTRE IMPENSÉS ET AVANCÉES

Comme mentionné précédemment, les approches traditionnelles de l'ergonomie reposent sur des méthodologies dites neutres, mais en réalité biaisées par des normes implicites reflétant les rapports de pouvoir existants (Rodríguez et al., 2016). Par exemple, la conception des espaces de travail selon des standards universels exclut souvent les besoins spécifiques des travailleuses et travailleurs issus de groupes minoritaires. Ce problème est particulièrement critique dans des contextes multiculturels où les discriminations implicites peuvent exacerber les inégalités (Salvendy et Karwowski, 2021). Ces biais sont renforcés par une formation limitée des ergonomes aux enjeux de justice sociale et de diversité. En outre, l'héritage historique qui continue de façonner les rapports de pouvoir dans les organisations modernes, est largement absent des analyses ergonomiques. Cette omission limite la compréhension des dynamiques structurelles qui perpétuent les inégalités raciales. Toutefois malgré les limites persistantes de l'ergonomie en matière d'intégration des dynamiques sociales, des avancées méthodologiques et conceptuelles significatives émergent, portées notamment par les apports des sciences sociales.

- Premièrement, l'intersectionnalité, théorisée par Kimberlé Crenshaw (1989), constitue une avancée majeure dans l'analyse des inégalités. Ce cadre analytique permet de comprendre comment différentes dimensions de l'identité sociale, telles que la race, le genre et la classe, interagissent de manière complexe pour produire des formes spécifiques de discrimination. En élargissant le spectre d'analyse, l'intersectionnalité enrichit les approches traditionnelles de l'ergonomie en tenant compte des multiples oppressions que subissent les travailleuses et travailleurs marginalisés.

- Deuxièmement, les méthodologies participatives constituent une voie pertinente pour intégrer les perspectives des travailleuses et travailleurs marginalisés dans les processus d'analyse et de décision. Si l'ergonomie repose déjà sur l'implication des personnes concernées, il importe toutefois que ces démarches participatives prennent en compte les biais institutionnels susceptibles d'influencer la formulation des problèmes et des solutions. En associant directement les personnes concernées à la conception et à l'évaluation des environnements de travail, ces approches permettent de mieux adapter les interventions aux réalités vécues. Comme le rappellent Rodríguez et al. (2016), ces méthodologies contribuent à rendre les interventions ergonomiques plus pertinentes et équitables, en prenant en compte les réalités vécues par les groupes souvent exclus des dynamiques décisionnelles.

58^e CONGRÈS DE LA SELF
UNIVERSITÉ PARIS NANTERRE

- Enfin, le modèle de simultanéité proposé par Holvino (2010) offre un cadre conceptuel novateur pour analyser les inégalités en tant que processus imbriqués à plusieurs niveaux. Ce modèle met en lumière la manière dont les interactions entre les sphères individuelles, organisationnelles et institutionnelles contribuent à reproduire les hiérarchies sociales et les inégalités structurelles. En intégrant cette perspective, l'ergonomie peut dépasser une analyse purement individuelle des conditions de travail pour aborder les structures de pouvoir plus larges qui influencent les environnements professionnels.

Ces avancées, bien qu'issues des sciences sociales, ouvrent des perspectives riches pour l'ergonomie, lui permettant d'évoluer vers une discipline plus inclusive et critique. En mobilisant ces outils méthodologiques et théoriques, la discipline peut répondre plus efficacement aux enjeux contemporains d'équité et de diversité dans les milieux de travail.

LE CONCEPT DE POSITIONNALITÉ ASSIGNÉE DES TRAVILLEUSES ET TRAVAILLEURS RACISÉS : UN CADRE INTÉGRÉ POUR UNE ERGONOMIE INCLUSIVE



Il s'agit ici de reconsidérer les méthodologies et les cadres théoriques utilisés en ergonomie afin de mieux appréhender les facteurs socioculturels présents dans l'activité et les situations de travail. Ainsi, pour dépasser les limites actuelles de l'ergonomie face aux enjeux d'inclusion et de justice sociale, nous proposons le concept de *positionnalité assignée des travailleuses et travailleurs racisés* qui s'appuie sur mes travaux de recherche. Ce cadre analytique novateur articule trois dimensions fondamentales, permettant de comprendre et de transformer les environnements de travail tout en tenant compte des dynamiques sociales, historiques et organisationnelles.

- La première dimension, l'héritage historique, vise à identifier, analyser et cartographier comment les pratiques organisationnelles contemporaines sont influencées par des hiérarchies issues de l'histoire coloniale et des systèmes d'oppression. Les structures organisationnelles modernes, bien qu'apparues dans

un contexte de mondialisation, reproduisent souvent des rapports de pouvoir ancrés dans le passé colonial et esclavagiste. Ces dynamiques historiques sont souvent invisibles, mais déterminantes dans la manière dont les inégalités raciales sont perpétuées au sein des organisations. Intégrer cette dimension historique dans l'analyse ergonomique permet de mieux comprendre les origines des pratiques discriminatoires en management, en ressources humaines et/ou même dans l'organisation du travail et de trouver les moyens de les déconstruire.

- La deuxième dimension, les processus organisationnels, se concentre sur l'examen des normes et des pratiques institutionnelles qui, sous couvert de neutralité, reproduisent les inégalités raciales. Ces mécanismes institutionnels incluent des biais implicites dans les processus de recrutement, l'attribution des tâches ou encore la promotion des personnes employées. Ces pratiques, souvent perçues comme rationnelles et universelles, masquent des dynamiques systémiques qui renforcent les disparités structurelles entre les groupes racisés et non racisés (Bouchareb, 2018). En explorant cette dimension, l'ergonomie peut contribuer à la refonte des processus organisationnels pour les rendre véritablement inclusifs.

- Enfin, la troisième dimension, les expériences vécues, met l'accent sur l'importance d'intégrer les récits des travailleuses et travailleurs marginalisés dans les analyses ergonomiques. Les expériences quotidiennes de discriminations explicites et implicites, telles que les microagressions ou l'exclusion des espaces de décision, sont essentielles pour comprendre la complexité des discriminations systémiques. En capturant ces récits, l'ergonomie peut mieux identifier les sources de stress chronique et leurs impacts sur la santé mentale et physique des travailleuses et travailleurs racisés, tout en adaptant les interventions pour répondre aux réalités spécifiques de ces individus.

Méthode d'intervention : intégrer l'analyse du racisme structurel en ergonomie du travail

L'intervention articule donc ces trois dimensions :

- L'héritage historique : cartographie des normes, récits et pratiques issus de la colonialité qui influencent encore aujourd'hui les modes de management, l'organisation du travail, les représentations et les stéréotypes racialisés ;
- Les processus organisationnels : règles, routines et dispositifs qui produisent des inégalités dans la répartition des tâches, de la reconnaissance ou des opportunités, et ce, sous des formes variées telles que microagressions, contrôle excessif, mise à l'écart ou isolement ; et
- Les effets psychiques vécus : fatigue raciale, anxiété, autocensure, retrait. Ces récits de terrain constituent des savoirs situés précieux, qui éclairent les dynamiques réelles à l'œuvre.

L'approche croise données historiques, observations de terrain et récits d'expérience pour orienter plus finement l'intervention ergonomique et agir sur les structures. L'objectif n'est pas seulement de documenter la souffrance, mais de transformer les

58^e CONGRÈS DE LA SELF
UNIVERSITÉ PARIS NANTERRE

conditions de travail : révision des critères de reconnaissance, redistribution des tâches, mise en place de dispositifs de réparation, ou encore création d'espaces de réflexion collective ou de parole sur les effets du racisme. Cette démarche soutient une ergonomie orientée vers la justice organisationnelle et la santé mentale, en intégrant une approche antiraciste dans le champ de l'ergonomie. L'objectif est de recentrer l'intervention sur l'équité, de faire émerger des savoirs longtemps marginalisés et de transformer concrètement les conditions de travail pour qu'elles soient plus justes et soutenantes pour toutes et tous.

Dans cette perspective, notre concept de *positionnalité assignée* dialogue avec les travaux de Nascimento et al. (2019) qui montrent que les rapports sociaux de race, de classe et de genre ne sont pas seulement des caractéristiques individuelles, mais sont activement construits dans l'organisation du travail. Il s'inscrit également dans la continuité des travaux sur l'intersectionnalité en ergonomie, qui mettent en évidence la manière dont ces rapports sociaux influencent la construction de la santé et de la performance au travail (Rodríguez et al., 2016; Crenshaw, 1989).

En alignant ces interventions sur des objectifs explicites d'équité et de justice sociale, ce concept permet non seulement de mieux répondre aux défis contemporains de diversité et d'inclusion, mais aussi de transformer les environnements de travail en espaces véritablement inclusifs et équitables. Il invite ainsi l'ergonomie à dépasser son approche techniciste pour adopter une vision plus critique et intégrative des dynamiques organisationnelles et pour repenser les interventions ergonomiques en les alignant sur des objectifs d'équité et de justice sociale.

CONCLUSION

En tant que discipline visant à adapter les systèmes de travail aux caractéristiques humaines, l'ergonomie doit intégrer de manière plus explicite les rapports sociaux, notamment les enjeux raciaux et sociaux. Une approche intersectionnelle, comme celle proposée par Crenshaw (1989), permet d'examiner les interactions entre race, genre et classe pour comprendre comment ces facteurs structurent les expériences ou les situations de travail. L'ergonomie sociale, quant à elle, offre des outils pour intervenir sur les pratiques organisationnelles et transformer les environnements de travail en s'attaquant aux dynamiques de pouvoir implicites. La discussion s'articule autour des transformations nécessaires pour repenser les environnements de travail. Les travaux de Messing et al. (2022) mettent en évidence l'importance d'une construction sociale des interventions ergonomiques, dynamique nécessaire pour déconstruire les stéréotypes, promouvoir l'inclusion, réduire les inégalités structurelles et renforcer les collectifs de travail.

Cet article propose donc une réflexion sur l'intégration des dimensions historiques et sociales dans les pratiques ergonomiques autour du concept de *positionnalité assignée*. Repenser l'ergonomie à

travers le prisme des héritages raciaux permet non seulement d'améliorer la santé et la sécurité au travail, mais aussi de promouvoir des environnements professionnels équitables et inclusifs. Salvendy et Karwowski (2021) rappellent que les fondations sociales et organisationnelles de l'ergonomie doivent évoluer pour intégrer des stratégies de transformation sociale. Cela inclut la remise en question des normes implicites et informelles dans les environnements professionnels pour réduire les discriminations systémiques. Cette approche invite les praticiennes et praticiens et les décideuses et décideurs à considérer le rôle des discriminations systémiques dans les situations de travail et à adopter des politiques transformatrices pour réduire les inégalités.

BIBLIOGRAPHIE

- Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464.
<https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Bouchareb, R. (2018). Les discriminations racistes au travail. *Les Mondes du travail*, Nouvelle série (21), 19-30.
<https://shs.hal.science/halshs-03081684v1/document>
- Caroly, S. (2015). Le rôle de l'activité collective dans les situations de service à émotions fortes. Dans Thébaud-Mony, A., Davezie, P., Vogel, L. et Volkoff, S. (dir.), *Les risques du travail Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*. (159 -162). La Découverte.
<https://stm.cairn.info/les-risques-du-travail--9782707178404-page-159?lang=fr>
- Chiou, E. K., et Roscoe, R. D. (2022). Assessing Authentic Diversity in the Human Factors and Ergonomics Society: Part 1. *Ergonomics in Design*, 30(3), 23-30.
<https://doi.org/10.1177/10648046211015749>
- Chiou, E. K., et Roscoe, R. D. (2022). Assessing Authentic Diversity in the Human Factors and Ergonomics Society: Part 2. *Ergonomics in Design*, 30(4), 29-34.
<https://doi.org/10.1177/10648046211015751>
- 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*, 139-167.
<https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=ucfl>
- D'Almeida, Y. (2022). Impact des microagressions et de la discrimination raciale sur la santé mentale des personnes racisées : L'exemple de femmes noires en France. Paris : L'Harmattan.
- Daniellou, F. (2015). Agir sur l'intensification du travail François Daniellou. Dans Thébaud-Mony, A., Davezie, P., Vogel, L. et Volkoff, S. (dir.), *Les risques du travail Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*. (246-255). La Découverte.



58^e CONGRÈS DE LA SELF
UNIVERSITÉ PARIS NANTERRE

<https://doi.org/10.3917/dec.theba.2015.01.0246>

Davezies, P. (2019). Intensification du travail. Dans Valléry, G., Bobillier-Chaumont, M., Brangier, E. et Dubois, M. (dir.), *Psychologie du Travail et des Organisations* : 110 notions clés- 2e éd. (2e éd., p. 261-264). Dunod.

Falzon, P. (2013). Pour une ergonomie constructive. Dans Falzon, P. (dir.), *Ergonomie constructive*. (1-16). Presses Universitaires de France.

<https://doi.org/10.3917/puf.falzo.2013.01.0001>

Hamisultane, S. (2020). Paradoxe entre idéal démocratique et autocensure des personnes racisées en milieu de travail : l'expérience d'une clinique de l'interculturalité. *Communiquer*, 30, 145-157.

<https://doi.org/10.4000/communiquer.7566>

Harding, S. (1991). *Whose Science? Whose Knowledge?: Thinking from Women's Lives*. Cornell University Press.

<http://www.jstor.org/stable/10.7591/j.ctt1hhfmg>

Hirata, H. (2018). 4 - Care et intersectionnalité, un enjeu politique. Dans Maruani, M. (dir.), *Je travaille, donc je suis Perspectives féministes*. (64-74). La Découverte.

<https://doi.org/10.3917/dec.maru.2018.01.0064>

Holvino, E. (2010). Intersections: The Simultaneity of Race, Gender and Class in Organization Studies. *Gender, Work & Organization*, 17(3), 248-277.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-0432.2008.00400.x>

Laberge, M., et Caroly, S. (2016). Prendre en compte le sexe et le genre dans le choix des situations à analyser : un enjeu pour l'intervention ergonomique. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, (18-2).

<https://doi.org/10.4000/pistes.4902>

Lopez Uri, S. (2024). Résister et guérir : Déconstruire les systèmes d'oppressions dans nos organisations à travers les voix des intervenant.e.s racisé.e.s à Tiohtià:ke/Montréal.

<https://ruor.uottawa.ca/items/464474b9-8516-4ece-8b92-0d39fb2d70c9>

Messing, K., Chadoin, M., et Blanchette-Luong, V. (2022). Should data on gender and ethnicity inform ergonomics interventions? Lessons from four case studies. *Ergonomics*, 65(11), 1567-1577.

<https://doi.org/10.1080/00140139.2022.2074098>

Miossec, Y. et Clot, Y. (2015). Le collectif de travail : entre fragilité et ressource. Dans Thébaud-Mony, A., Davezies, P., Vogel, L. et Volkoff, S. (dir.), *Les risques du travail Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*. (147-154). La Découverte

<https://stm.cairn.info/les-risques-du-travail-9782707178404-page-147?lang=fr>

Nascimento, A., Bravo, N. C., et Flamard, L. (2019, septembre). Penser l'intersectionnalité en ergonomie, prendre en compte les rapports sociaux dans l'activité. Dans 54e congrès de la SELF. Université de

l'ergonomie – Comment contribuer à un autre monde?

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

Ndiaye, P. (2008). *La Condition noire*. Essai sur une minorité française. Calmann-Lévy.

<https://doi.org/10.4000/gradhiva.1594>

Rodriguez, J. K., Holvino, E., Fletcher, J. K., et Nkomo, S. M. (2016). The theory and praxis of intersectionality in work and organisations: Where do we go from here? *Gender, Work, and Organization*, 23(3), 201-222.

<https://doi.org/10.1111/gwao.12131>

Salvendy, G., et Karwowski, W. (Eds.). (2021). *Handbook of Human Factors and Ergonomics*. John Wiley & Sons.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/book/10.1002/9781119636113>

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

<https://doi.org/10.3917/trav.015.0071>

Van Belleghem, L., De Gasparo, S., et Gaillard, I. (2013). Le développement de la dimension psychosociale au travail. Dans Falzon, P. (dir.), *Ergonomie constructive*. (47-60). Presses Universitaires de France.

<https://doi.org/10.3917/puf.falzo.2013.01.0047>

Vézina, N., Chatigny, C., et Calvet, B. (2016). L'intervention ergonomique : que fait-on des caractéristiques personnelles comme le sexe et le genre? *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, (18-2).

<https://doi.org/10.4000/pistes.4847>

Volkoff, S., et Delgoutet, C. (2019). L'intensification du travail, et l'intensification des changements dans le travail : quels enjeux pour les travailleurs expérimentés? *Psychologie du Travail et des Organisations*, 25(1), 28-39.

<https://doi.org/10.1016/j.pto.2018.09.002>

Wooldridge, A. R., Nguyen, T., Valdez, R., Montague, E., Milner, M. N., Dornreich, M. C., et Roscoe, R. (2018). *Human Factors and Ergonomics in Diversity, Inclusion and Social Justice Research*. Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting, 62(1), 447-449. Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications.

https://www.academia.edu/105926118/Human_Factors_and_Ergonomics_in_Diversity_Inclusion_and_Social_Justice_Research