

Journée d'étude
Les violences au travail :
Définitions, mesures et reconnaissance d'un objet sensible

2 février 2027 – Campus Condorcet

Les violences au travail sont relativement peu étudiées en France. Alors même que les travaux consacrés aux violences interpersonnelles survenant dans les sphères conjugales, familiales et dans l'espace public se sont développés ces vingt-cinq dernières années, les violences survenant dans la sphère professionnelle peinent encore à se constituer comme un objet à part entière. Si plusieurs travaux académiques ont émergé depuis le début des années 2000, les violences au travail demeurent souvent appréhendées de manière périphérique, tant dans la recherche en sciences sociales que dans les enquêtes statistiques institutionnelles. Elles tendent à être absorbées par la catégorie des risques psychosociaux et de souffrance au travail bien que la question spécifique du harcèlement au travail ait été largement médiatisée au tournant des années 2000 (Salah-Eddine, 2010). Cette journée d'étude entend renouveler le dialogue scientifique en proposant de penser les violences au travail comme un objet scientifique singulier à l'intersection de plusieurs disciplines et traditions de recherche, parmi lesquelles la sociologie du travail, la sociologie de la santé, les études de genre, la sociologie des organisations, la psychologie du travail, la clinique de l'activité, la psychodynamique du travail et l'ergonomie. En réunissant des chercheur·euses dont les travaux portent sur les violences en contextes professionnels variés, elle vise à favoriser le dialogue entre différentes approches disciplinaires, terrains d'enquête et méthodes d'analyse. Elle ne vise pas simplement à dresser un état des connaissances, mais à mettre en lumière ce que les outils disponibles peinent encore à saisir : la diversité des formes que prennent les violences selon les milieux professionnels, leur inscription au cœur des rapports sociaux de domination, les mécanismes qui les rendent invisibles ou indicibles, les conditions dans lesquelles elles sont reconnues ou niées, ainsi que les effets durables qu'elles produisent sur les personnes, les collectifs et les organisations.

Nommer les violences au travail n'est pas neutre : c'est déjà construire l'objet, en tracer les contours et décider de ce qui compte ou disparaît. Parler de harcèlement moral plutôt que de bullying, de violence organisationnelle plutôt que de risques psychosociaux, revient à prendre position sur ce que l'on cherche à saisir, sur les voix que l'on écoute, et sur ce que l'on visible. Ces choix ne sont pas seulement terminologiques : ils sont aussi épistémologiques et politiques. Les réflexions autour de cette journée d'étude rappelleront également que la définition des violences au travail est un enjeu de luttes sociales.

Les communications attendues s'articuleront autour de trois axes. Le premier propose d'interroger les catégories et les traitements scientifiques des violences au travail, en revenant

sur les définitions mobilisées, les catégories d'analyse et les enjeux méthodologiques et éthiques liés à l'enquête sur cet objet sensible (I). Le deuxième axe portera sur la prévalence et les caractéristiques des violences dans la sphère professionnelle. Les communications pourront notamment analyser les différentes formes de violence, les caractéristiques sociodémographiques des personnes exposées, les organisations du travail favorisant leur émergence, ainsi que les comparaisons entre milieux professionnels (II). Enfin, le troisième axe sera consacré aux conséquences professionnelles, sociales et sanitaires des violences au travail, en s'intéressant à leurs effets sur les trajectoires professionnelles ainsi que la santé physique et mentale des personnes concernées (III).

Axe 1 – Le traitement scientifique des violences au travail : enjeux de définition, méthodologiques et éthiques

Depuis les années 1990, l'émergence de la catégorie des violences interpersonnelles a déplacé l'analyse des formes spectaculaires vers des manifestations interindividuelles (Cavalin, 2016). Ces dernières recouvrent un large éventail de faits – verbaux, psychologiques, physiques ou sexuels – dont l'analyse, dans le travail, suppose de distinguer violence et conflit. Cette distinction est-elle conceptuelle, le conflit étant associé à la cohésion sociale et la violence à la rupture (Cavalin, 2016) ? Tient-elle à la temporalité des faits et situations ou aux positions sociales occupées par les personnes impliquées ? Pour les un·es, le conflit peut conduire à un changement tandis que la violence renvoie aux atteintes à l'intégrité physique et psychique d'une personne (Beck et al., 2010; Brown et al., 2020; Fougeyrollas-Schwebel, 2000). Pour d'autres, comme Michel Wieviorka (2004), le conflit désigne un rapport d'opposition visant à transformer la relation sans l'anéantir, tandis que la violence en est une rupture, en substituant le rapport de force au débat. Cette conception est notamment mobilisée par Heinz Leymann, pour qui le *mobbing* ou la « psychoterreur » au travail s'installe lorsque les conflits et luttes de pouvoir au travail ne sont pas canalisés par les managers (Leymann, 1996).

Ces débats renvoient plus largement à la manière dont la violence est appréhendée. Si la catégorie des violences interpersonnelles permet de dépasser en partie l'opposition entre approche objective et subjective (Cavalin, 2016), les fondements théoriques de la violence demeurent fragmentés. Faut-il définir la violence à partir de ce que les acteur·ices qualifient comme telle (Carra, 2009; Carra & Ridel, 2017) ? Définir la violence à partir de ce que les acteur·ices qualifient comme tel présente le risque du raisonnement tautologique ; une définition plus restreinte tend à exclure des faits perçus comme anodins, des violences que les victimes ne nomment pas, ou celles vécues comme des conditions normales du travail. Selon le cadre retenu, des populations entières disparaissent des statistiques et les taux de prévalence varient fortement (Einarsen, 2000). Les violences les plus diffuses, les plus banalisées (celles vécues comme des conditions normales du travail, celles que les victimes minimisent parce qu'elles font partie du métier) restent hors cadre. Les grandes enquêtes mesurent-elles les violences, ou mesurent-elles la propension à les déclarer ? Que perd-on et que gagne-t-on à adopter une approche plutôt qu'une autre, et comment les articuler ?

À l'international, la catégorie « violences au travail » est peu mobilisée au profit de termes comme *mobbing*, *harassment*, *workplace trauma*, *bullying* ou encore *employee abuse*, selon les contextes académiques et nationaux. Malgré cette diversité, les définitions convergent autour de quelques critères : la répétition des faits, la durée, la difficulté à se défendre et l'asymétrie des positions (Einarsen, 2000). Les travaux de Heinz Leymann ont notamment permis de penser le harcèlement horizontal, mais reposent sur l'intentionnalité : pour que le *mobbing* soit qualifié, les agissements doivent être intentionnels et motivés par la volonté de détruire la victime. En dépit de ces similarités, les catégories demeurent donc instables. En France, cette instabilité prend une forme particulière : intégrées aux enquêtes du ministère du travail (notamment Sumer et Conditions de travail), dans le sillage des recommandations du BIT, les violences y sont d'emblée appréhendées à partir de leur lien étroit avec la santé et construites comme une sous-catégorie des risques psychosociaux, ce qui contribue à l'indétermination des définitions et de leurs frontières respectives (Cavalin, 2012; Ponge, 2025).

Le cadrage juridique constitue un autre mode de définition des violences au travail qui mérite d'être articulé aux catégories savantes. Le droit ne se borne pas à enregistrer des catégories produites ailleurs : il en construit, en délimite les contours et en conditionne la reconnaissance. En France, la qualification du harcèlement moral repose, comme la plupart des définitions scientifiques, sur le critère de la répétition : seuls des « agissements répétés » sont susceptibles d'être retenus (art. L1152-1 du Code du travail). Le droit introduit toutefois un critère susceptible de s'y substituer, celui de la gravité particulière. En matière de harcèlement sexuel, un fait unique peut ainsi être qualifié dès lors qu'il revêt une intensité suffisante, le législateur assimilant au harcèlement sexuel le recours, même non répété, à « toute forme de pression grave » (art. L1153-1 du Code du travail) ; plus largement, les qualifications pénales (agression sexuelle, violences, outrage sexiste) saisissent des actes isolés indépendamment de toute répétition. La gravité d'un acte peut donc, selon les catégories mobilisées, suppléer ou remplacer la répétitivité comme seuil de qualification. Ce déplacement fait directement écho aux limites d'une focalisation sur le harcèlement, qui tend à exclure les faits isolés pourtant susceptibles d'effets durables (Einarsen, 2000). Enfin, l'intentionnalité n'est pas constitutive de la qualification juridique : le harcèlement comme les VSS peuvent être reconnus dès lors que les agissements ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personne concernée. Le droit privilégie ainsi les conséquences des actes plutôt que la démonstration d'une volonté de nuire.

Les communications pourront ainsi interroger l'articulation – et les tensions – entre catégories juridiques, catégories scientifiques et catégories profanes : que recouvrent la gravité, l'intentionnalité ou la répétition selon qu'elles sont mobilisées par le droit, les sciences sociales ou les personnes concernées, et comment les seuils de qualification juridique participent-ils, en amont, de la construction de l'objet et de la production des données ?

Les violences au travail ne sont pas seulement difficiles à définir, elles sont également difficiles à enquêter. Cette journée d'étude propose ainsi d'interroger les effets des catégories d'analyse et des méthodes employées sur les données recueillies. Il est en effet établi que la mesure des violences en enquête statistique nécessite l'usage de termes les moins équivoques

possibles (Beck et al., 2010; Cavalin, 2016). Qu'en est-il des terrains qualitatifs et des protocoles mobilisés pour analyser les violences au travail ? Les communications pourront porter sur les stratégies de recrutement des enquêté·es, ainsi que sur les modalités de présentation des enquêtes et leurs effets sur les matériaux recueillis. Elles pourront également interroger la place de l'observation en milieu professionnel : peut-on observer les violences au travail et selon quels dispositifs ? Comment trouver « un point d'équilibre entre l'intérêt de l'institution [en l'occurrence l'entreprise ou l'administration observée] et la liberté de l'enquêteur·ice » (Beaud & Weber, 2010, p.263) ? Ces questions engagent aussi la position du ou de la chercheur·euse. La hiérarchie de crédibilité (Becker, 1967) rappelle que la parole des dominant·es bénéficie d'une légitimité supérieure à celle des victimes. Étudier les violences au travail, c'est ainsi travailler sur des rapports de pouvoir, sans pouvoir prétendre à une stricte neutralité (Clair, 2016). Enquêter sur les violences au travail suppose de naviguer dans des tensions éthiques encore peu formalisées. Comment créer les conditions d'émergence de la parole, sans reproduire les mécanismes d'inaudibilité déjà subis (Loison-Leruste, 2020) ? Si le lieu de travail n'est pas d'emblée un terrain difficile au sens des zones de conflits, il peut le devenir lorsque les enquêté·es font état de situations de violence ou lorsque celles-ci sont observées *in situ* et affectent l'enquêteur·ice (Boumaza & Campana, 2007; Perrin, 2023). Les propositions pourront ainsi porter sur les effets des émotions sur le rapport à l'objet, la production des matériaux et la relation d'enquête. Une attention particulière pourra être portée aux « ratés de terrain » (Verdrager, 2017), aux formes de contre-don (Brown et al., 2020), et aux conditions de sortie de terrain dans les contextes professionnels marqués par des violences. Il s'agira également d'examiner les effets de l'enquête sur les configurations relationnelles des collectifs de travail étudiés, ainsi que les modalités de désengagement du ou de la chercheur·euse une fois le terrain quitté.

Ainsi, les communications attendues pour cet axe pourront porter sur les choix définitionnels et leurs effets sur la construction de l'objet et la mesure des violences ; sur les outils méthodologiques déployés en terrain qualitatif ; sur les enjeux éthiques du recueil, du traitement et de la restitution de récits sensibles ; ainsi que sur la réflexivité du ou de la chercheur·euse face à ces terrains.

Axe 2 – Les violences au travail : prévalence, caractéristiques et conditions d'existence

En 2021, la première enquête mondiale sur les violences et le harcèlement au travail a souligné que plus d'une personne sur cinq en emploi déclarait en avoir déjà été victime au cours de sa vie professionnelle, cette prévalence s'élevant à 26% en Europe et en Asie centrale. Les violences psychologiques sont les plus répandues (International Labour Organization et al., 2023). Avec les violences physiques, sexistes et sexuelles, elles recouvrent une grande diversité de formes. Empêcher la victime de s'exprimer, l'isoler, la déconsidérer, discréditer son travail et compromettre sa santé recouvrent de nombreux agissements qui, pris isolément, peuvent paraître anodins, mais constituent le cœur des violences et du harcèlement au travail (Leymann, 1996).

Les auteur·ices mis·es en cause sont divers·es. L'analyse des violences implique d'emblée de les inscrire dans un rapport de domination. En ce sens, les violences commises par les supérieur·es hiérarchiques attirent le plus souvent l'attention des chercheur·euses et

s'avèrent particulièrement prégnantes. Toutefois, les violences au travail émergent également dans les relations professionnelles horizontales : les collègues ou autres membres d'un collectif de travail avec lequel il n'existe pas de verticalité sont également souvent déclarés·es comme auteur·ices des faits. Enfin, les violences peuvent également être externes et provenir des usager·es ou des client·es (Brown et al., 2020; Carra, 2009, 2016; Carra & Ridet, 2017; Cromer, 1994; DARES, 2021; Dejours, 2011; Hirigoyen & Lerouge, 2024; Leymann, 1996; Lorient, 2013, 2013).

Les recherches visant à identifier les profils des travailleur·ses les plus exposé·es aux violences mettent en évidence plusieurs caractéristiques associées à une plus forte exposition, comme le fait d'être jeune d'être une femme (Brown et al., 2020; International Labour Organization et al., 2023; Leymann, 1996), d'être célibataire ou en famille monoparentale, en situation de précarité économique (Brown et al., 2020; Brown & Maillochon, 2002), de déclarer une santé dégradée (Brown et al., 2020) et d'être migrant·e (International Labour Organization et al., 2023). Ces travaux ont posé les jalons des profils les plus à risque. Néanmoins, les liens entre l'exposition aux violences professionnelles et l'imbrication des rapports sociaux (tels que le genre, la classe, l'âge, la race, le handicap, l'orientation sexuelle et l'identité de genre) n'ont été que trop peu pensés. À cet égard, les propositions de communications cherchant à réinscrire l'expérience des violences au travail au sein des rapports sociaux, dans une démarche intersectionnelle (Crenshaw & Bonis, 2005) seront particulièrement bienvenues. Elles s'attacheront à décrire les manières dont les rapports sociaux s'articulent pour produire des expositions différentielles et des capacités inégales à nommer les violences (Acker, 2009; Gallot et al., 2020; Kelly, 1988).

Le cas des violences sexistes et sexuelles (VSS) est à cet égard révélateur. Malgré leur visibilité croissante depuis 2017, à la faveur du mouvement #MeToo et de ses déclinaisons sectorielles (#MeTooThéâtre, #MeTooMédias, #MeTooHôpital, etc.), les VSS demeurent largement analysées à partir des sphères conjugale, familiale ou de l'espace public, et plus rarement saisies comme un phénomène professionnel (Brown et al., 2020; Cromer, 1994). Au sein même des recherches sur les violences au travail, elles restent un objet périphérique, souvent circonscrit à quelques secteurs emblématiques (Buscetto et al., 2021; Flamme, 2020). Le travail constitue pourtant un cadre spécifique d'exercice des VSS : dépendance économique, rapports hiérarchiques, composition genrée des collectifs, sociabilités professionnelles (effet « boys club ») ou relation de service en sont autant de conditions d'émergence (Gasparo, 2003; Thomassin et al., 2009). Les propositions pourront ainsi contribuer à constituer les VSS comme un objet à part entière de la sociologie du travail, en interrogeant leurs formes, leur prévalence sectorielle et leur articulation aux rapports de domination (Delage et al., 2025; Gallot et al., 2020).

Dans la mesure où l'analyse des violences interpersonnelles est indissociable de celle de l'organisation du travail (Brown et al., 2020), les propositions devront également analyser les secteurs professionnels où elles émergent. Si la fonction publique apparaît particulièrement touchée, (Chédorger-Farnier, 2024) les violences concernent les différents milieux de manière inégale. Certains secteurs concentrent des configurations spécifiques de violence, comme le montrent les travaux sur le milieu hospitalier (Belorgey, 2010; Carra & Ridet, 2017), les arts

(Buscatto et al., 2021; Flamme, 2020) ou l'enseignement (DARES, 2020; Hirigoyen & Lerouge, 2024). Il semble dès lors pertinent d'encourager des travaux comparant divers secteurs et milieux professionnels afin de saisir les conditions d'émergence des violences au travail. Une attention particulière devra par ailleurs être portée aux violences émergeant souvent dans la relation de service (Durand, 2011). Plus largement, il s'agit de ne pas réduire les violences au travail aux seuls rapports interpersonnels, mais de les analyser comme l'expression des rapports sociaux et le produit de reconfigurations managériales et organisationnelles qui en rendent certaines possibles, banales, voire attendues (Belorgey, 2010; Carra & Ridet, 2017; Dejours, 2011; Leymann, 1996; Linhart, 2009; Loriol, 2021). Les violences au travail doivent ainsi être contextualisées à l'aune des transformations contemporaines du monde du travail, marquées notamment par l'intensification du travail, l'individualisation des relations professionnelles et la recomposition des formes de régulation collective (affaiblissement de certaines solidarités professionnelles et transformation du rôle des syndicats). Cet axe vise ainsi à dépasser la seule activité professionnelle pour penser ces violences à l'articulation des rapports sociaux traversant les différentes sphères de vie (Brown et al., 2020; Cavalin, 2012). Il invite enfin à interroger la construction sociale des catégories de violences au travail. En France, le cadrage du harcèlement, notamment produit par les champs juridique, psychologique et médiatique, contribue à réguler les violences au travail et à structurer leurs modalités de reconnaissance. Ce mode de régulation influence les formes d'expérience de ces situations ainsi que certaines manifestations cliniques associées aux personnes reconnues comme victimes (Loriol et al., 2020).

Les communications de cet axe pourront porter sur des études de prévalence sectorielles, des analyses des formes et configurations de violence dans des milieux professionnels spécifiques, des approches intersectionnelles de l'exposition aux violences, ainsi que sur les reconfigurations managériales et organisationnelles des violences. Elles pourront également proposer des réflexions sur les effets de la construction sociale des catégories de violences au travail.

Axe 3 – Les conséquences professionnelles et sanitaires des violences

Les liens entre violences et santé ont déjà attiré l'attention de plusieurs chercheur·euses (Beck et al., 2010 ; Cavalin, 2016 ; Brown et al., 2020). L'enquête EVS a notamment montré que les femmes déclaraient davantage de dommages que les hommes après avoir subi des violences psychologiques, cette catégorie comprenant des dommages professionnels, matériels, psychologiques et physiques (Beck et al., 2010). De nombreux troubles sont répertoriés chez les victimes de violences au travail : stress chronique, troubles du sommeil, troubles du comportement alimentaire, angoisse, dépression, etc. (Cromer, 1994; Dejours, 2011; Leymann, 1996).

Ces conséquences sur la santé ne sont pas sans effet sur le travail, le rapport à celui-ci et les relations professionnelles. Plusieurs répercussions sur les trajectoires professionnelles ont été recensées, parmi lesquelles les arrêts maladie, les congés de longue durée, les transferts, les réaffectations, les formes de mise à l'écart professionnelle telles que la « mise au placard »,

les licenciements ou encore les mises en invalidité et les internements psychiatriques résultant d'une décision administrative (Leymann, 1996). Si les conséquences sanitaires des violences sont relativement bien documentées, leurs effets sur les trajectoires professionnelles demeurent moins souvent analysés. Si une littérature désormais conséquente met en évidence la dimension organisationnelle des souffrances et des violences au travail, le cadrage institutionnel et gestionnaire des risques psychosociaux tend pourtant à en individualiser les effets, comme si les conséquences relevaient de vulnérabilités personnelles plutôt que de rapports de force structurels (Loriol, 2012). Nous encourageons ainsi les chercheur·euses à proposer des communications portant sur ces dimensions, en articulant les effets des violences sur les parcours professionnels et la santé. Il s'agit d'une part d'interroger les conséquences de l'exclusion du travail comme du maintien dans l'emploi lorsque l'on est exposé·e à des violences au travail, et, d'autre part, de saisir les manières dont elles altèrent le rapport au métier et le sens du travail.

Par ailleurs, les données disponibles sur les suites institutionnelles sont saisissantes : selon l'enquête Virage, seules 6,5 % des victimes obtiennent une forme de réparation (Brown et al., 2020). Ce constat invite à déplacer la question : non pas pourquoi les victimes déclarent peu, mais quelles conditions rendent le recours si difficile, coûteux et improbable. La prise de parole expose en effet fréquemment à des représailles, formelles ou informelles, qui dissuadent le signalement bien en amont de toute démarche juridique. Cet axe invite à interroger les effets des démarches de signalement, de reconnaissance et de prise en charge – institutionnelle, judiciaire ou médicale – tant dans les situations de maintien dans l'emploi que de retour ou de recherche d'emploi. Il permet aussi d'examiner de manière critique la multiplication récente des dispositifs de réponse institutionnelle (formations obligatoires aux VSS, chartes, référent·es harcèlement, cellules d'écoute). Si ces initiatives témoignent d'une prise de conscience, leur portée effective reste à questionner : transforment-elles réellement les pratiques, ou relèvent-elles d'une gestion symbolique légitimant les organisations sans les modifier (Bereni & Jacquemart, 2018) ? Pour qui fonctionnent-elles, dans quelles conditions, et à quel prix pour les victimes qui s'en saisissent ? Ces interrogations gagneraient à se nourrir des savoirs accumulés hors de la recherche (par les organisations syndicales, les associations, ou les acteur·ices de la prévention et de l'accompagnement) qui en documentent au quotidien les angles morts. Les propositions analyseront les effets des violences sur les parcours professionnels et sur la santé, en s'efforçant de ne pas limiter l'analyse à la seule sphère professionnelle mais en replaçant ces expériences dans les trajectoires biographiques (Brown et al., 2020).

Cette journée d'étude est organisée par Beatrix Robinson et Manon Magne, doctorantes en sociodémographie au CRIDUP, dont les recherches portent sur les violences en milieu professionnel. Elle bénéficie du soutien d'un comité scientifique composé de Claire Scodellaro, Marc Loriol et Rémy Ponge.

Modalités de soumission

Les propositions devront comporter :

- Le titre de la contribution ;
- Le nom et prénom de l'auteur·ice ;
- Le statut et la ou les affiliation(s) institutionnelle(s) ;
- Une adresse électronique ;
- Un résumé d'environ 400 mots précisant l'inscription dans un axe ou plusieurs axes de l'appel, l'ancrage théorique, une question de recherche, les méthodes et données mobilisées ainsi que l'état d'avancement de la recherche (exploratoire ou achevée) ;
- Une bibliographie ;
- Trois à cinq mots-clés.

Les propositions seront évaluées anonymement par le comité scientifique selon une procédure en double aveugle. Elles devront être envoyées à l'adresse suivante : je.violencesautravail@gmail.com avant le **7 septembre 2026**. La journée d'étude se tiendra au **Campus Condorcet** à Aubervilliers.

En raison de contraintes administratives liées à la mise en place du nouveau logiciel comptable de l'université Paris 1, nous remercions les participant·es de veiller au respect de cette échéance.

Afin de faciliter la participation des personnes ne résidant pas en Île-de-France, une prise en charge des frais de transport et d'hébergement des intervenant·es pourra être envisagée. Nous vous remercions de bien vouloir le préciser dans votre courriel de candidature.

Bibliographie

Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie Du Travail*, 51(2), 199-217. <https://doi.org/10.4000/sdt.16407>

Beaud, S., & Weber, F. (2010). *Guide de l'enquête de terrain : Produire et analyser des données ethnographiques* (4e éd. augmentée). La Découverte.

Beck, F. G. E., Cavalin, C., & Maillochon, F. (2010). *Violences et santé en France : Etat des lieux*. La Documentation française. <https://shs.hal.science/halshs-00603987>

Becker, H. S. (1967). Whose Side are we on? *Social Problems*, 14(3), 239-247. <https://doi.org/10.2307/799147>

Belorgey, N. (2010). *L'hôpital sous pression. Enquête sur le « nouveau management public »*. La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.belor.2010.01>

Bereni, L., & Jacquemart, A. (2018). Diriger comme un homme moderne : Les élites masculines de l'administration française face à la norme d'égalité des sexes. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 223(3), 72-87. <https://doi.org/10.3917/arss.223.0072>

- Boumazza, M., & Campana, A. (2007). Enquêter en milieu « difficile » : Introduction. *Revue française de science politique*, 57(1), 5-25. <https://doi.org/10.3917/rfsp.571.0005>
- Brown, E., Debauche, A., Hamel, C., & Mazuy, M. (2020). *Violences et rapports de genre : Enquête sur les violences de genre en France*. Ined Éditions. <https://books.openedition.org/ined/14719>
- Brown, E., & Maillochon, F. (2002). *Espaces de vie et violences envers les femmes*. <https://doi.org/10.3406/espos.2002.2042>
- Buscatto, M., Helbert, S., & Roharik, I. (2021). L'opéra, un monde professionnel hanté par les violences de genre. *Les Cahiers de la Société québécoise de recherche en musique*, 22(1-2), 49-67. <https://doi.org/10.7202/1097857ar>
- Carra, C. (2009). *Violences à l'école élémentaire : L'expérience des élèves et des enseignants* (1. éd). Presses Universitaires de France.
- Carra, C. (2016). Violences dans le secteur sanitaire et médico-social : Ce que les professionnels disent de ce qu'ils vivent. *Le Sociographe*, 56(4), 25-37. <https://doi.org/10.3917/graph.056.0025>
- Carra, C., & Ridet, D. (2017). L'expérience de violence dans le secteur de la santé : Le vécu de professionnels dans le Nord de la France. *Déviance et Société*, 41(3), 447-479. <https://doi.org/10.3917/ds.413.0447>
- Cavalin, C. (2012). *Violences au travail : Que mesure-t-on dans les enquêtes ?* <https://shs.hal.science/halshs-00978349>
- Cavalin, C. (2016). *Objectivation savante et objet de politiques publiques : Les violences interpersonnelles dans les habits neufs de la statistique et de la santé publique (France / Europe / Etats-Unis, 1995-2016)* [Thèse Paris, Institut d'études politiques]. <https://theses.fr/2016IEPP0046>
- Chédorge-Farnier, D. DGAFP – SDessi. (Juillet 2024). *Les agents de la fonction publique plus souvent victimes de violences dans le cadre de leur métier que les salariés du privé*. No. 48.
- Crenshaw, K. W., & Bonis, O. (2005). Cartographies des marges : Intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur. *Cahiers du Genre*, 39(2), 51-82. <https://doi.org/10.3917/cdge.039.0051>
- Cromer, S. (1994). *Le harcèlement sexuel en France : La levée d'un tabou, 1985-1990 d'après les archives de l'AVFT (association européenne contre les violences faites aux femmes au travail)*. La Documentation française.
- DARES. (2020). *Les expositions aux risques professionnels : Les risques psychosociaux*. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/les-expositions-aux-risques-professionnels-les-risques-psycho-sociaux>
- DARES. (2021). *Chiffres-clés sur les conditions de travail et la santé au travail*. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/chiffres-cles-sur-les-conditions-de-travail-et-la-sante-au-travail>
- Dejours, C. (2011). *Conjurer la violence : Travail, violence et santé*. Payot & Rivages.

- Delage, P., Fourment, É., Giacinti, M., Lejbowicz, T., & Perraudin, A. (2025). Violences de genre à l'encontre des groupes minorisés : Catégories, démarches, analyses. *Terrains & travaux*, 46(1), 5-28. <https://doi.org/10.3917/tt.046.0005>
- Durand, J.-P. (2011). *Les formes renouvelées de la violence au travail*. Octarès. <https://hal.science/hal-04364251v1>
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401. [https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(98\)00043-3](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(98)00043-3)
- Flamme, K. (2020). L'institutionnalisation de la violence au travail : Le cas du mannequinat masculin professionnel. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 389(1), 49-74. <https://doi.org/10.3917/rimhe.038.0049>
- Fougeyrollas-Schwebel, D. (2000). *La relation de service : Regards croisés*. Harmattan.
- Gallot, F., Noûs, C., Pochic, S., & Séhili, D. (2020). L'intersectionnalité au travail. *Travail, genre et sociétés*, 44(2), 25-30. <https://doi.org/10.3917/tgs.044.0025>
- Gasparo, C. de. (2003). Harcèlement moral et sexuel : Une approche sociologique. *Cahiers du Genre*, 35(2), 165-187. <https://doi.org/10.3917/cdge.035.0165>
- Hirigoyen, M.-F., & Lerouge, L. (2024). *Le Harcèlement moral au travail*. <https://shs.cairn.info/le-harcèlement-moral-au-travail--9782715427464>
- International Labour Organization, Lloyd's Register Foundation, & Gallup International, Inc. (2023). *Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail : Première enquête mondiale*. OIT. <https://doi.org/10.54394/VDES4464>
- Kelly, L. (1988). *Surviving sexual violence*. Polity Press ; B. Blackwell.
- Leymann, H. (1996). *Mobbing : La persécution au travail*. Editions du Seuil.
- Linhart, D. (2009). *Travailler sans les autres ?* Editions du Seuil.
- Loison-Leruste, M. (2020). Faire dire et savoir entendre les violences subies. *Parler de soi : Méthodes biographiques en sciences sociales*, 95. Éditions de l'EHESS, 137-150.
- Loriol, M. (2012). *La construction du social : Souffrance, travail et catégorisation des usagers dans l'action publique*. Presses universitaires de Rennes.
- Loriol, M. (2013). La violence au travail, *Les Cahiers français* (376), 27-31.
- Loriol, M. (2013). Travail émotionnel et soins infirmiers. *Santé Mentale*, (177), 60-63. <https://hal.science/hal-00925629>
- Loriol, M. (2021). Les dimensions collectives des risques psychosociaux et de la souffrance au travail. *Raison présente*, 218(2), 17-26. <https://doi.org/10.3917/rpre.218.0017>
- Loriol, M., Dassisti, L., & Grattagliano, I. (2020). Harassment at work in France and Italy first hypothesis for an international comparison. *Aggression and Violent Behavior*, 53, 101427. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101427>
- Perrin, R. (2023). L'ethnographie comme travail émotionnel : Une enquête de terrain sur l'avortement. *Genèses*, 132(3), 97-115. <https://doi.org/10.3917/gen.132.0097>

Ponge, R. (2025). *Se tenir debout : Un siècle de lutttes contre les souffrances au travail*. La Dispute.

Salah-Eddine, L. (2010). La reconnaissance du harcèlement moral au travail : une manifestation de la « psychologisation » du social ?. *SociologieS*.

Thomassin, C., Amoussou, G., Dominguez, P., Fougeyrollas, D., Gillet, A., Clerc, S. L., Margeot, M.-C., Rageau, F., Stepien, C., & Sterdyniak, J.-M. (2009). Enquête en Seine-Saint-Denis sur les violences sexuelles faites aux femmes au travail (Enquête vsft-93). *Travailler*, 22(2), 59-77. <https://doi.org/10.3917/trav.022.0059>

Verdrager, P. (2017). Mes ratés de terrain. *SociologieS*. <https://doi.org/10.4000/sociologies.6157>

Wieviorka, M. (2004). *La violence*. Balland.