



HAL
open science

Les causes et conséquences de la perception d'objectification au travail : Le cas du télétravail

Lola Crône

► **To cite this version:**

Lola Crône. Les causes et conséquences de la perception d'objectification au travail : Le cas du télétravail. Psychologie. Université Paul Valéry - Montpellier III, 2022. Français. NNT : 2022MON30046 . tel-04095058

HAL Id: tel-04095058

<https://theses.hal.science/tel-04095058>

Submitted on 11 May 2023

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.



THÈSE

Pour obtenir le grade de
Docteur

Délivrée par **Université Paul-Valéry**

Préparée au sein de l'école doctorale 60
"Territoire, Temps, Société, Développement"
et de l'unité de recherche EA 4556 "Laboratoire Epsilon"

Spécialité : **Psychologie sociale du travail et des
organisations**

Présentée par : **Lola CRONE**

**Les causes et conséquences de la perception
d'objectification au travail :**

Le cas du télétravail

Soutenue le 02 décembre 2022 devant le jury composé de

Dr. Lionel BRUNEL, Univ. Montpellier 3

Directeur de thèse

Pr. Laurent AUZOULT, Univ. Bourgogne

Directeur de thèse

Pr. Valérie FOINTIAT, Univ. Aix-Marseille

Présidente

Pr. Anne-Marie VONTHRON, Univ. Paris Nanterre

Rapporteuse

Dr. Laure GUILBERT, Univ. Montpellier 3

Examinatrice

Dr. Jordan NAVARRO, Univ. Lyon Lumière

Examineur



REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier l'ensemble des personnes qui m'ont soutenu et accompagné durant ces 4 années de thèse.

Tout d'abord, je remercie particulièrement mes directeurs. Merci à Laurent Auzoult, qui m'a encadré depuis le master 1. Merci de m'avoir encouragé et soutenu durant ces 6 dernières années. Même si cette dernière année de thèse a été difficile, vous avez toujours répondu présent quand j'avais besoin d'aide en m'apportant de précieux conseils. Merci aussi à toi, Lionel, merci d'avoir accepté d'encadrer ma thèse qui n'était pas dans tes thématiques de recherche. Ton expertise m'a été d'une aide précieuse, et j'ai beaucoup appris grâce à nos échanges. Je te remercie également pour ton soutien durant la thèse et particulièrement ces derniers mois.

Je remercie sincèrement mon jury de thèse d'avoir accepté d'évaluer ce travail de thèse. Merci aux professeures Valérie Fointiat, de l'université Aix Marseille et Anne-Marie Vonthron, de l'université Paris Nanterre de me faire l'honneur d'expertiser ma thèse. Merci également à Laure Guilbert, maîtresse de conférence à l'université Paul Valéry, et Jordan Navarro, professeur à l'université Lyon 2, pour avoir accepté d'examiner ce travail.

Je remercie aussi l'ensemble des membres du laboratoire Epsilon qui m'ont permis d'échanger sur mes travaux au cours de différents séminaires. Vos conseils ont également été précieux dans l'avancée de ma thèse. Je remercie tout particulièrement Célia Blanchet et Laure Guilbert qui ont été présentes et m'ont soutenu dans des moments compliqués.

Je remercie les étudiants de master 1 PSTO et de licence 3 d'avoir participé à la récolte de mes données. Ce travail vous appartient aussi, car votre aide a été inestimable. Merci aussi à Daniel Gilibert qui m'a permis d'encadrer les étudiants.

Évidemment, je remercie l'ensemble des doctorants et ancien·ne·s doctorant·e·s pour l'ambiance chaleureuse et rassurante, que vous avez apportée. Je remercie particulièrement Justine, Kevin, Édouard, J-C et Vincent pour les moments passés ensemble, au laboratoire, mais surtout hors ! La thèse n'aurait pas été la même sans vous. On ne surestimera jamais assez

l'importance des bonnes relations entre les doctorant.e.s et vous avez été incroyables du début jusqu'à la fin. Lorène et Christine, vous êtes devenues mes amies durant ces années de thèse, et il est difficile de vous remercier comme il se doit... Merci juste d'être ce que vous êtes, vous avez été plus présentes pour moi que n'importe qui, dans les bons moments comme les mauvais, merci pour tout.

Juliette, Camille, Aurore, Aude, on se connaît depuis 10 ans, merci d'avoir été présentes durant toutes ces années. Les moments passés avec vous étaient des bouffées d'air frais. Je vous aime.

Enfin, je remercie ma famille sans qui cela n'aurait pu être possible. Merci de m'avoir soutenu durant mes années d'étude, que ce soit financièrement ou moralement. 10 ans d'étude c'est long, merci d'avoir cru en moi.

Une mention spéciale pour Tristan qui m'a soutenu et accompagné pendant les derniers mois de rédaction, merci pour ton écoute et ta présence.

Résumé

La déshumanisation correspond au phénomène de déni des attributs humains accordés normalement à une personne et/ou à un groupe. Parmi toutes les formes de déshumanisation, la forme « mécanique » se produit lorsqu'autrui est comparé ou associé à un objet non humain. On qualifie cette forme de déshumanisation d'objectification. Trois perspectives explicatives de l'objectification sont mises en avant dans le champ du travail : l'existence de relations de pouvoir, la nature de l'activité et la nécessité de réduire l'incertitude associée aux interactions sociales (Auzoult, & Personnaz, 2016). Ce serait, soit parce que nous entretenons des relations de pouvoir que nous instrumentalisons/objectifions autrui, soit parce que ce dernier est perçu comme réalisant une activité mécanique, soit enfin parce que nous ne savons pas prédire ses réactions dans le cadre de nos interactions sociales. Parmi les risques de l'objectification, plusieurs études ont montré le lien entre l'objectification et les risques psychosociaux (Baldissarri, Andrighetto, & Volpato, 2014 ; Caesens, Stinglhamber, Demoulin, & De Wilde, 2017 ; Szymanski, & Mikorski, 2016)

Depuis mars 2020, un quart des Français ont vu leur environnement de travail radicalement transformé. Le télétravail, même si peu présent en France avant la crise sanitaire, se développe lentement mais sûrement. Or, dans la littérature, on observe que cette forme de réalisation du travail n'est pas neutre ; il peut engendrer des effets positifs, mais aussi négatifs, que soit dans la sphère privée et /ou professionnelle (Guilbert, Vayre, Priolo, Samatan, & Blanchet, 2022). L'objectif de cette thèse est d'observer si le télétravail peut accroître la perception d'objectification. Effectivement, on peut trouver plusieurs éléments consécutifs au télétravail qui peuvent être un terrain propice au sentiment d'objectification : les modalités du télétravail, basées sur l'usage de l'informatique, peuvent induire une fragmentation, un contrôle externe (par la machine) et une répétitivité de l'activité (Baldissarri, Andrighetto, Gabbiadini, & Volpato, 2017) ; l'incertitude des interactions liée à la suppression de certains canaux de

communication (Haque, & Waytz, 2012) ; le contrôle des organisations sur les interactions et sur l'activité des agents qui peuvent accentuer les enjeux de pouvoir (Auzoult, & Personnaz, 2016).

Pour répondre à cette problématique, nous avons dans un premier axe créé un outil de mesure de perception d'objectification au travail (Crone, Brunel, & Auzoult, 2021). Cette échelle de mesure a mis en avant deux facteurs principaux au sentiment d'objectification : la valeur instrumentale et la perte de puissance (étude 1). Dans un second axe, nous avons souhaité manipuler les causes de ces deux facteurs pour mieux les appréhender (étude 2) et étudier leur conséquence spécifique sur la santé au travail (étude 3). Enfin, dans un troisième axe, une étude nous a permis de comparer expérimentalement une situation de de travail en présentiel et distanciel pour évaluer les effets des canaux de communication sur la perception d'objectification (étude 4), une dernière étude a été menée auprès des travailleurs·euses en situation de télétravail pour mesurer son effet sur la santé mentale (étude 5). L'ensemble des résultats sera discuté pour permettre un enrichissement théorique et actuel de l'objectification au travail ainsi qu'appréhender les facteurs à risques pour la santé mentale des travailleurs·euses en télétravail.

Abstract

Dehumanization is the denial of the human attributes normally accorded to a person and/or group. Of all the forms of dehumanization, the "mechanical" form occurs when the other person is compared or associated with a non-human object. This form of dehumanization is referred to as objectification. Three explicative perspectives of objectification are put forward in the field of work: the existence of power relations, the nature of the activity, and the need to reduce the uncertainty associated with social interactions (Auzoult, & Personnaz, 2016). It would be either because we have power relations that we instrumentalize/objectify others, or because they are perceived as performing a mechanical activity, or finally because we do not know how to predict their reactions in the context of our social interactions. Among the risks of objectification, several studies have shown the link between objectification and psychosocial risks (Baldissarri, Andrighetto & Volpato, 2014; Caesens, Stinglhamber, Demoulin, & De Wilde, 2017; Szymanski, & Mikorski, 2016)

Since March 2020, a quarter of French people have seen their work environment radically transformed. Telecommuting, although not very present in France before the COVID-19 health crisis, is slowly but surely expanding. However, in the literature, it is observed that this form of work realization is not neutral; it can generate positive effects, but also negative ones, either in the private and/or professional sphere (Guilbert, Vayre, Priolo, Samatan, & Blanchet, 2022). The objective of this thesis is to observe whether telecommuting can increase the perception of objectification. Indeed, we can find several elements following telework that can be a ground for the feeling of objectification: the modalities of telework, based on the use of computers, can induce fragmentation, external control (by the machine) and repetitiveness of the activity (Baldissarri, Andrighetto, Gabbiadini & Volpato, 2017); the uncertainty of interactions related to the suppression of some communication channels (Haque, & Waytz, 2012); the control of

organizations on the interactions and on the activity of the agents that can accentuate the power stakes (Auzoult & Personnaz, 2016).

To address this issue, we first created a tool to measure the perception of objectification at work (Crone, Brunel, & Auzoult, 2021). This measurement scale highlighted two main factors in the feeling of objectification: instrumental value and power loss (Study 1). In a second axis, we wished to manipulate the causes of these two factors to better understand them (study 2) and to study their specific consequence on occupational health (study 3). Finally, in a third axis, a study allowed us to experimentally compare a face-to-face and a telework situation to evaluate the effects of communication channels on the perception of objectification (study 4), a last study was carried out with teleworkers to measure its effect on mental health (study 5). The results will be discussed to allow a theoretical and current enrichment of objectification at work as well as to apprehend the risk factors for the mental health of teleworking workers.

Table des matières

Remerciements	1
I INTRODUCTION	1
II ETAT DE L'ART	5
2.1 Déshumanisation et nature humaine	6
2.1.1 De la déshumanisation vers l'infrahumanisation	8
2.2 Objectification sexuelle	15
2.2.1 Histoire et définition	15
2.2.2 Causes de l'objectification sexuelle	16
2.2.3 Conséquences de l'objectification sexuelle	19
2.2.4 L'objectification cognitive	21
2.3 Objectification au travail	24
2.3.1 Histoire et définition	24
2.3.2 Cause de l'objectification : Relation de pouvoir, nature de l'activité et situation d'incertitude caractéristiques de la relation	25
2.3.3 Conséquences de l'objectification au travail	28
2.3.4 Conclusion	29
III PROBLÉMATIQUE	32
3.1 Le travail d'aujourd'hui : Le télétravail	32
3.2 Objectifs	36
IV AXE 1 : MESURE DE LA PERCEPTION D'OBJECTIFICATION	38
4.1 Introduction	39
4.2 Étude 1- Création d'une échelle de mesure de la perception d'objectification au travail	41
4.2.1 Méthode	41
4.2.2 Participants et procédure	41
4.2.3 Analyses statistiques	42
4.2.3.1 Résultats (1) : analyse confirmatoire de l'échelle d'Auzoult et Personnaz (2014)	42
4.2.4 Analyse exploratoire	43
4.2.4.1 Échantillon	43
4.2.4.2 Résultat (2) : analyse exploratoire	43
4.2.4.3 Résultats (3): Analyse conformatoire	45
4.2.5 Validation de critères	46
4.2.6 Discussion	47
4.3 Analyses divergentes et convergentes	48
4.3.1 Méthode	49
4.3.1.1 Participants et procédure	49

4.3.1.2	Mesures _____	49
4.3.2	Résultats et discussion _____	50
4.4	Discussion générale _____	51
V	AXE 2 : « Valeur instrumentALE » et « Perte de puissance » : Causes et conséquences des deux facteurs de la perception objectification _____	54
5.1	Introduction _____	55
5.2	Étude 2: Causes des facteurs de la perception d'objectification _____	58
5.2.1	Méthode _____	58
5.2.2	Participants et procédure _____	59
5.2.3	Matériel _____	60
5.2.3.1	Scénarii _____	60
5.2.3.2	Mesures _____	60
5.2.4	Analyses statistiques _____	61
5.2.4.1	Résultats (1) : Manipulation contrôle _____	61
5.2.4.2	Résultats (2) : Analyse de variance _____	62
5.2.5	Discussion _____	63
5.3	Étude 3 : Conséquences des facteurs de la perception d'objectification _____	65
5.3.1	Méthode _____	66
5.3.1.1	Participants et procédure _____	66
5.3.1.2	Matériel _____	66
5.3.2	Analyse statistique _____	67
5.3.2.1	Résultats _____	68
5.3.2.1.1	Analyse descriptive _____	68
5.3.2.1.2	Régression linéaire multiple _____	68
5.3.2.1.3	Effet du genre et de la perception d'objectification sur les risques psychosociaux _____	70
5.3.3	Discussion _____	71
5.4	Discussion générale Axe 2 _____	72
VI	AXE 3 : PERCEPTION D'OBJECTIFICATION ET TÉLÉTRAVAIL _____	77
6.1	INTRODUCTION _____	78
6.2	Étude 4 : Opérationnalisation des caractéristiques de l'objectification en situation de télétravail et de travail en présentiel _____	81
6.2.1	Méthode _____	81
6.2.1.1	Participants _____	81
6.2.1.2	Procédure _____	81
6.2.1.3	Condition de situation de travail : présentiel vs distanciel _____	83
6.2.1.4	Manipulation des caractéristiques d'une situation d'objectification. _____	83
6.2.1.5	Outils de Mesures _____	84
6.2.2	Analyses statistiques : Manipulation Check _____	85
6.2.2.1	Manipulation check 1 _____	85
6.2.2.1.1	Résultats et discussion _____	85
6.2.2.2	Manipulation check 2. _____	87
6.2.2.2.1	Résultats et discussion _____	87
6.2.3	Résultats _____	88
6.2.3.1	Effet du pouvoir et de l'incertitude sur le facteur 1 « instrumentalisation » _____	88

6.2.3.2	Effet du pouvoir et de l'incertitude sur le facteur 2 « perte de puissance »	90
6.2.4	Discussion	91
6.3	Étude 5 : Perception de l'objectification en télétravail et impact des conditions de travail	92
6.3.1	Méthode	92
6.3.2	Participants et Procédure	93
6.3.3	Mesures	93
6.3.4	Analyses statistiques (1) : comparaison de la perception d'objectification en télétravail vs présentiel	94
6.3.4.1	Résultats : « Valeur instrumentale » ~ situation de travail + Error (sujet/situation de travail)	95
6.3.4.2	Résultats : « Perte de puissance » ~ situation de travail + Error (sujet/situation de travail)	95
6.3.4.3	Discussion	96
6.3.5	Analyses statistiques (2) : Effets des modalités situationnelles et sociodémographiques sur la perception d'objectification en situation de télétravail	97
6.3.5.1	Résultat : Analyse de variance multiple des conditions de télétravail sur le facteur 1 « valeur instrumentale »	97
	Résultats : Analyse de variance multiple des conditions de télétravail sur le facteur 2 « perte de puissance »	98
6.3.6	Discussion	98
6.4	Discussion générale Axe 3	100
VII	Discussion Générale	103
7.1	Rappel des objectifs	104
7.2	Rappel des principaux résultats	106
7.2.1	Axe 1 : construction d'une échelle de mesure sur la perception d'objectification	106
7.2.2	Axe 2 : causes et conséquences des deux facteurs	106
7.2.3	Axe 3 : Effet du télétravail sur la perception d'objectification	108
7.3	Discussion	109
7.4	Limites	112
7.5	PERSPECTIVES de recherches	113
7.5.1	Théorie de l'objectification	113
7.5.2	Une approche incarnée et située de l'objectification	114
7.5.3	Perspectives appliquées	114
7.6	Conclusion	115
	Références	116
	Annexes	127
	Annexes étude 2	127
	Annexes étude 3	128
	Annexes étude 4	135
	Annexes étude 5	137

I INTRODUCTION

« Le travail est devenu, au cours du XXe siècle, non seulement le moyen de gagner sa vie, d'avoir une place dans la société, une utilité et une reconnaissance, mais aussi la principale arène où s'opère la compétition entre individus, le principal moyen d'expression de sa singularité, le lieu du lien social et de l'épanouissement personnel, une fin en soi. »

(Méda, 2001).

Le travail est une entité centrale dans la vie humaine, source d'expression et de valorisation de soi (Bandura, 1995 ; Cheney, Zorn, Planalp, & Lair, 2008 ; Ciulla, 2000 ; Erikson, 1959 ; Jahoda, 1982). Pourtant, il peut être aussi source de souffrance. Depuis l'essor de l'industrialisation dans le modèle capitaliste, les critiques et problématiques du travail ont été largement étudiées par les différents courants de pensée. Chercheur·euse·s et intellectuel·le·s se sont questionné·e·s sur l'impact de l'évolution du travail dans ses modalités ainsi que la place du travailleur·euse·s, dans une société où les courses aux profits et compétitions de marché sont devenues centrales. L'image de Charlie Chaplin, dans *Les temps modernes* (Figure 1), est devenue un symbole du risque d'aliénation des travailleur·euse·s, perçu comme un rouage d'une machine de production, le travailleur devient un objet/outil au service de l'organisation. Certes, critiquer le travail en prenant l'exemple de Chaplin peut paraître anachronique, alors que le travail ne cesse d'évoluer et de se développer dans son organisation et ses modalités. Pourtant, il suffit de regarder les récents scandales sur le

traitement des employé·e·s d'usine de textile (Shein : des conditions de travail pas brillantes, 2021) : horaires de travail non réglementés, salaire précaire, condition de travail insalubre, violences psychologiques et physiques ; pour comprendre que cette évolution est loin de résoudre les problématiques majeures de qualité de vie des travailleur·euse·s.



Figure 1 Image de Charlie Chaplon dans les Temps Modernes (1936)

Néanmoins, la santé au travail est devenue un sujet majeur, que ce soit dans les recherches en psychologie du travail ou dans le débat public et politique. On note une volonté de remettre les travailleur·euse·s et son bien-être au centre des problématiques liées au travail. On peut notamment observer un développement des études sur les risques psychosociaux, les structures managériales ou encore la centralité du travail.

Mais parfois, le piège d'un système de travail compétitif et de surproduction peut se refermer. Améliorer la qualité de vie au travail pour plus de performance, percevoir le·la travailleur·euse comme une « ressource », ces éléments peuvent tendre à déplacer l'individu du centre des problématiques au travail. S'ajoute à cela, le développement exponentiel des nouvelles technologies dans le milieu du travail. Ces nouvelles technologies ont, de prime

abord, pour volonté d'être des outils d'aide aux travailleur·euse·s dans leurs activités et de décharger la pénibilité de certaines tâches. Des études ont notamment montré que les individus qui travaillent sur un ordinateur perçoivent une pénibilité moins forte que ceux·elles qui travaillent sur une machine (Joling, & Kraan, 2008). Mais ces nouvelles technologies apportent aussi de nouvelles problématiques : risque d'intensification du travail (Atkinson, & McKay, 2007) sous couvert de la moindre pénibilité, perte d'autonomie (Gilbert, & Gonzalès, 2000) et de sens (Bobillier-Chaumon, 2003) dû à la dépendance et aux contrôles des nouvelles technologies.

Depuis 2020, l'utilisation des nouvelles technologies dans le milieu du travail a été le quotidien d'une partie des travailleur·euse·s. Le confinement dû à la pandémie du COVID-19, a incité une partie non négligeable des individus à télétravailler. Cette nouvelle pratique, peu généralisée avant 2019, est devenue aujourd'hui une forme de travail répandue et officialisée dans le code de travail (Articles L1222-9 à L1222-11 du code du travail). Comme toute nouvelle pratique au travail, elle soulève néanmoins plusieurs questions et problématiques à l'égard des acteurs. Dans ce contexte, nous nous sommes questionné·e·s sur l'impact du télétravail sur la perception du travailleur·euse·s en tant qu'outils/objet et ses conséquences sur sa santé mentale.

Ce travail de thèse a deux objectifs. Le premier est d'enrichir la théorie de l'objectification au travail, théorie qui pose la question de la perception d'un individu comme un outil/machine au profit du travail. Nous proposons, dans un premier axe, une nouvelle mesure psychométrique de la perception d'objectification. Cette mesure nous a permis de révéler deux facteurs qui seraient à l'origine de la perception d'objectification : le premier facteur renvoie au sentiment d'instrumentalisation, le·la travailleur·euse se sent·e utilisé·e, instrumentalisé·e dans ses compétences pour atteindre des objectifs de production de travail. Le second facteur illustre un

sentiment de perte de puissance, une perception de dévalorisation de soi et une auto-évaluation négative vis-à-vis de son environnement de travail. La mise en lumière de ces deux facteurs explicatifs de la perception d'objectification nous a fait nous questionner sur leur signification, leurs causes et leurs conséquences. Le second axe de notre thèse a pour objectif de répondre à cette question en testant expérimentalement notre modèle explicatif pour comprendre les causes et conséquences des deux facteurs « instrumentalisation » et « perte de puissance ». Enfin, le deuxième objectif de notre thèse était d'étudier la perception d'objectification dans une situation concrète de travail. Dans un troisième axe, nous avons souhaité appliquer notre modèle de perception d'objectification dans une situation concrète et récente de travail : le télétravail. Nous nous sommes posé la question de l'influence des modalités du télétravail sur la perception d'objectification. Nous avons, dans un premier temps, manipulé expérimentalement les modalités du télétravail pour observer leurs effets. Dans un second temps, nous avons souhaité questionner les conditions matérielles et situationnelles des travailleur·euse·s en situation de télétravail pour explorer leurs liens avec la perception d'objectification.

II ETAT DE L'ART

2.1 DESHUMANISATION ET NATURE HUMAINE

Avant de définir ce qu'est l'objectification, nous devons remonter à l'origine de ce phénomène qui trouve sa source dans la théorie de la déshumanisation.

L'Histoire de l'humanité n'est pas exempte d'événements affreux, de grandes violences, qualifiés d'inhumains, mais qui ont pourtant été commis par eux même. Les guerres, les génocides, crimes de masses, ont été, et le sont encore, un point de réflexion en psychologie sociale. Comment expliquer des comportements d'une violence extrême commis par un groupe sur un autre ? Comment expliquer la légitimisation d'une discrimination envers une population ? La théorie de la déshumanisation apporte un éclairage et des réponses, en mettant l'accent des processus sociaux cognitifs qui nous concernent tous. On peut définir la déshumanisation comme une dévaluation de la vie humaine (Wertham, 1969). Plus précisément, il s'agit d'une délégitimation d'un groupe perçu et catégorisé de façon extrêmement négative tout en l'excluant des groupes humains (Kelman 1973, Bar-Tal, 1989). Les auteurs relèvent aussi l'impact des normes sociales dans le processus de déshumanisation, nous déshumanisons lorsque nous jugeons un individu/groupe dépassant la norme acceptable. Ici, l'exogroupe est perçu différemment de l'espèce humaine. Comme nous le verrons dans cette première partie, il existe plusieurs façons de considérer un groupe en dehors de l'espèce

humaine, par exemple en le considérant comme un sous-humain (catégorisation animale) ou comme une créature malveillante (monstre, démon) (Figure 2)



Figure 2 Illustration à gauche d'une affiche de zoo humaine coloniale proposant un "spectacle" mettant en scène un homme noir et un singe. L'illustration à droite est une affiche de propagande antisémite du régime de Vichy représentant James de Rothschild en animal.

Pour comprendre les violences extrêmes entre les individus ou groupes, Bandura et collaborateur propose une première expérimentation en 1975. Les auteurs ont mesuré l'effet de la perception de déshumanisation sur une cible et le sentiment de responsabilité sur l'administration de décharge électrique. Trois groupes cibles étaient présentés à 72 participants : groupe « humanisant » (caractérisé comme compréhensif, perspicace), un groupe "déshumanisé" (caractérisé comme « une bande d'animal et pourrie ») et un groupe neutre. Les auteurs montrent que les chocs électriques étaient plus intenses envers la cible déshumanisante de façon significative indépendamment de la responsabilité personnelle perçue. Pour Bandura, la catégorisation hors groupe des humains permet de justifier les comportements violents, mais aussi de renforcer l'uniformité de l'endogroupe face aux groupes « ennemie » et conduit au rejet de l'intégrité physique ou psychologique. Bandura et collaborateur (1996) ajoute à cette explication l'effet d'un désengagement moral qui vient perturber l'autorégulation des comportements envers autrui.

2.1.1 De la déshumanisation vers l'infrahumanisation

Pour comprendre les relations de violence extrême entre les individus, les premières recherches se sont focalisées sur des situations où la déshumanisation ne faisait aucune place à l'ambiguïté : soit, nous percevons la cible comme humaine, soit, nous la percevons comme non humaine. Certains auteurs s'éloignent de cette conception binaire en soulignant que la déshumanisation peut être sous forme d'intensité (considérer un individu plus ou moins humain). Leyens (2000) propose alors le concept d'infrahumanisation où l'individu va percevoir une cible avec un degré d'humanité inférieur par rapport à l'endogroupe. Cette approche se distingue du concept de déshumanisation, car elle va permettre d'étendre la recherche, non pas à des contextes de violence grave, mais à des situations de la vie de tous les jours.

Leyens explique ce phénomène à travers le jugement social. Les études sur le jugement, catégorisation et représentation sociale montrent que l'on a tendance à surévaluer notre groupe et dévaluer l'endogroupe. Or, ce biais de jugement serait à l'origine de la perte d'humanisation pour l'endogroupe. Pour Leyens, décrire les processus qui conduisent à la déshumanisation est insuffisant pour appréhender ce phénomène, il faut se poser la question des éléments que l'on juge « humain » et « non humain ». Leyens aborde alors le concept d'essence, en se référant aux travaux de Taylor (1992), l'auteur va proposer 3 types de catégories qui permettent à l'individu de se représenter son environnement : naturelles, sociales et artificielle. À partir de ces catégories, les individus vont y attribuer des « essences » différentes, que ce soit pour la catégorie naturelle (ex. : mammifères, reptiles, etc.), mais aussi des essences différentes pour les catégories sociales (langue, culture, etc.). Ce sont justement ces différenciations « d'essence » qui peuvent marquer une rupture des groupes sociaux des uns des autres, entre ce qui est partagé en commun et ce qu'il ne partage pas. Pour opérationnaliser sa pensée, dans son étude, Leyens demande à un ensemble de participants de définir « les caractéristiques typiquement

humaines ». À travers la liste des caractéristiques, il va principalement s'intéresser aux attributs des émotions, domaine délaissé par les approches de la déshumanisation. Ils distinguent deux types d'attribution des émotions : Les émotions primaires, qui peut être attribué aux humains comme aux animaux (ex. : peur, colère, joie, etc.) et les émotions secondaires, plus complexes, qui sont considérées comme typiquement humain (e.g., nostalgie, admiration, remords, etc.)

Les résultats de Leyens montrent que les individus ont tendance à moins attribuer d'émotions secondaires à un exogroupe qu'à l'endogroupe. Ces résultats ont été répliqués et également observés dans plusieurs études (Demoulin, Torres, et al., 2004 ; Gaunt et al., 2002 ; Leyens et al., 2001, étude 3 ; Paladino et al., 2002 ; Vaes et al., 2003, 2006 ; Viki et al., 2006). Pour les auteurs, l'attribution d'essence ou la non-attribution est à l'origine de l'infrahumanisation : on accorde moins d'émotions secondaires à un groupe différent de nous, ce qui nous fait le percevoir comme moins humain.

Par la suite, Haslam (2008) apporte une autre réflexion. L'auteur met en avant que pour comprendre la déshumanisation, il est essentiel de se poser la question de ce qu'est l'humanité. Or, dans l'ensemble des études sur la question, l'auteur souligne que les auteurs se sont intéressés à la différence entre humains et non humain, en pensant "la nature humaine" en opposition à ce qui n'est pas uniquement humain, c'est-à-dire ce qui est animal. En effet, dans l'approche de Leyens, les émotions secondaires sont typiquement humaines tandis que les émotions primaires sont essentielles à l'humain, mais se retrouvent chez les animaux de façon général. Haslam interroge alors cette démarche en montrant qu'il existe d'autres oppositions, comme celle avec les machines, les êtres surnaturels ou encore des objets.

Haslam propose alors un modèle (Figure 3) qui dépasse cette opposition en se recentrant sur des caractéristiques essentielles à la nature humaine. Il va alors différencier l'Unicité humaine et la Nature humaine. La Nature humaine sont les caractéristiques essentielles à l'humain, elles

« ne se reposent pas sur un contraste explicite avec une catégorie non humaine », mais représentante ce que l'on peut partager avec certaines espèces (ex. : la curiosité, qui est aussi présente chez les animaux). La nature humaine fait référence aux caractéristiques universelles aux êtres humains, indépendants de leur culture. L'Unicité humaine renvoie à des caractéristiques plus raffinées, qui expriment une civilisation (ex. : la politesse), mais qui ne sont pas forcément enracinées dans notre nature. Elle renvoie aux caractéristiques acquises par l'individu, dans sa société et sa culture. De façon globale, la Nature humaine renvoie aux langages, aux cognitions d'ordre supérieures

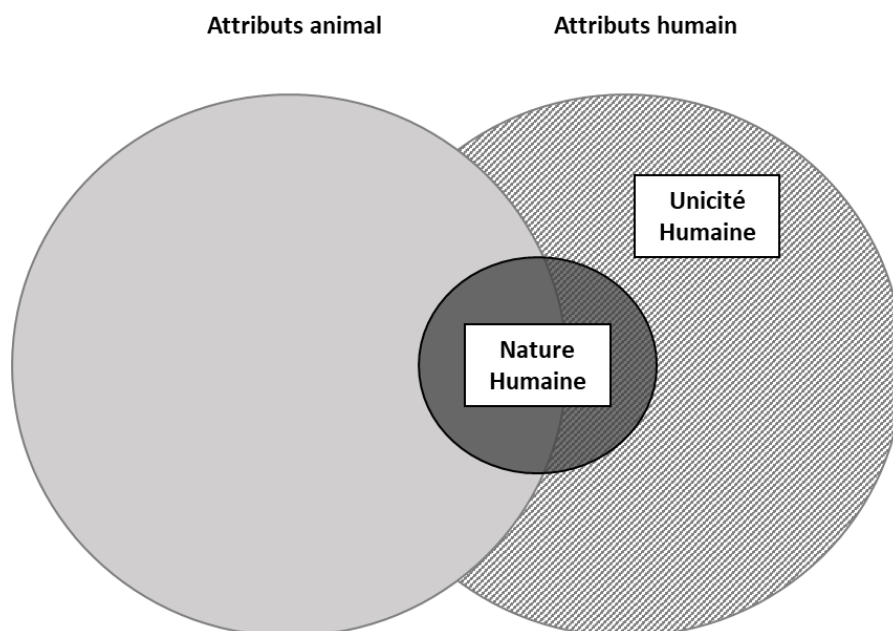


Figure 3 Représentation schématique de l'unicité humaine et de la nature humaine (Haslam, 2008)

D'autres courants théoriques ont proposé une distinction entre la nature humaine et le non humain. Nous pouvons citer la théorie de la perception de l'esprit de Gray et collaborateur (2007). Cette théorie postule que les individus « infèrent des états mentaux des événements internes et d'autres caractéristiques à partir d'indices externes ou de la simulation personnelle de l'expérience d'autrui » (Kozak et al., 2006, p. 544). Gray et collaborateur, en 2007, propose

deux dimensions pour appréhender les attributs de l'esprit : l'agentivité (« agency ») et l'expérience. L'agentivité fait référence à notre capacité de planification et d'action induisant le contrôle de soi, la moralité, la communication, le raisonnement. L'expérience englobe nos capacités à désirer, éprouver des sentiments et émotions comme la peur, la colère, le désir, la fierté, la joie ex., ainsi que notre conscience de l'environnement. En d'autres termes, l'agentivité fait référence aux capacités d'agir et de planifier alors que l'expérience fait référence aux capacités de sentir et ressentir. Dans leurs études, Gray et al ont proposé à des participants une liste de cibles (animaux, humains, être surnaturel, robots), il en ressort, par exemple, que les animaux sont perçus comme ayant moins de capacité d'action que les humains alors que les humains vont être perçus comme ayant plus d'expérience que les objets ou les êtres surnaturels.

Ces catégorisations ont une implication sur les valeurs morales qu'on leur accorde. Gray et Wegner (2009) proposent un modèle cognitif dans lequel deux figures de moralité s'opposent : « l'agent moral » et le « patient moral ». L'agent moral fait référence à l'individu qui serait acteur d'un acte vertueux ou malveillant, alors que le « patient moral » correspond à celui dont il bénéficie ou est victime de cet acte. En faisant le lien avec la théorie de l'attribution d'esprit, l'agentivité est étroitement liée à l'agent moral, celui qui planifie, a une pensée raisonnée et va être responsable de ses actions envers autrui. L'expérience, le fait de ressentir des émotions sans, va être-elle lié au patient moral et donc doit être protégé contre l'agent moral. Ce lien a pour effet de percevoir les agents moraux comme moins sensibles à la douleur et au plaisir (Gray et Wegner, 2009) alors que les patients moraux vont être moins perçus comme responsable d'action négative, mais plus sensible à la douleur et au plaisir. Ici, la théorie de la perception de l'esprit soutient que la négation d'états mentaux est au cœur de la déshumanisation.

Modèle intégratif de Li et al (2014)

Dans une approche intégrative des deux modèles précédents, Li et al ont proposé un modèle original d’appréhension et de compréhension de la nature humaine et les risques de déshumanisation qui en découlent (Tableau 1). Les auteurs proposent de combiner l’approche d’Haslam et Gray en proposant un modèle en 4 dimensions qui combine une Unicité humaine avec la nature humaine. Les auteurs ont alors implémenté les différentes formes de déshumanisation rattachée. Cette typologie permet de classifier les différentes formes de déshumanisation sous deux angles : Unicité humaine (agentivité et compétence) et la nature humaine (expérience et la chaleur) ainsi que leur perception accordée (Haute et faible).

Tableau 1 Modèle intégratif de Li et al (2014) : Combinaison de l’unicité humaine et de nature humaine, et les formes de déshumanisations correspondantes

		Unicité humaine	
Nature humaine		Haute	Basse
Haute		<ul style="list-style-type: none"> • Humanisation (e.g., intragroupe) • Superhumanisation (e.g., Dieu, autorité religieuse) 	<ul style="list-style-type: none"> • Déshumanisation animale (handicapés)
	Basse	<ul style="list-style-type: none"> • Déshumanisation mécanique (e.g., hors groupe) • Démonisation (e.g., terroriste, juifs dans la propagande nazi) 	<ul style="list-style-type: none"> • Double déshumanisation • Sans utilité (e.g., SDF, drogués) • Avec utilités, objectification sexuelle (e.g., esclave, femmes dans la pornographie)

Dans une situation où la perception, de la Nature humaine est basse et Unicité humaine est haute, on retrouve notamment la déshumanisation mécanique. Ici, les cibles sont perçues comme froides et rigides (nature humaine basse), mais compétentes (unicité haute) (ex. homme d'affaires). On trouve aussi la surhumanisation qui dans ce cas va consister à percevoir la cible comme froide et rigide, mais très intelligente, qui transcende l'humanité ordinaire. Gray et collaborateur retrouve cette perception notamment dans la sphère religieuse avec Dieu comme omnipotent et invulnérable. Si Dieu est perçu comme « bon », faisant des actions moralement nobles, ses antagonistes, les démons, sont aussi présent dans la catégorie Humanité faible et Unicité élevée. Dans le cas de la démonisation, les individus vont également être perçus comme manquant d'émotions, froides et rigides, mais pour autant capables de planifier des actions immorales.

Dans la situation où la cible est perçue avec une Nature humaine haute et unicité basse, on retrouve principalement l'assimilation à des animaux (animalisation), perçus comme moins intelligents, moins polis, manquant de maîtrise de soi (unicité basse), mais tout de même émotif et chaleureux (nature humaine haute). Des auteurs rapprochent cette perception d'un individu à une vision paternaliste, qu'on peut observer envers les personnes âgées ou les handicapés (Friske et al., 2022), mais aussi dans une certaine forme de sexisme « bienveillant » où les femmes au foyer sont perçues comme chaleureuses, mais non agissantes (Glick et Fisk, 1996, 2001).

Enfin, dans une situation où la cible est perçue avec une Unicité humaine basse et Nature humaine basse, on trouve ici les cibles d'une déshumanisation extrême. À la fois, d'une nature humaine basse et d'une unicité basse, on considère ces groupes sociaux comme manquant de capacité à penser et à ressentir ; perçus comme incompetent et manquant de chaleur ; tout en étant privé de leur humanité (Cuddy et al., 2007 ; Harris & Fiske, 2006, 2007, 2008). Fiske, 2006, 2007, 2009, 2011). Ces groupes suscitent de la haine et le dégoût, et parfois de la colère

avec un risque de harcèlement et de violence) (Cuddy et al., 2007). Les cibles peuvent être des bénéficiaires d'aide sociale, les personnes âgées, handicapées ou encore toxicomanes et sans-abris. Enfin, dans la catégorie extrême de déshumanisation, nous retrouvons les cibles victimes d'objectification.

L'objectification : Unicité faible et Nature humaine faible

Si l'on prend le modèle de Li et collaborateur, elle se situe dans la catégorie la plus extrême de déshumanisation comprenant une unicité basse et une humanité basse. De façon générale, nous pouvons la définir comme la réduction d'un individu à travers un de ses attributs à des fins utilitaires, mais aussi le déni de ses attributs humains (autonomie, émotions). Autrui devient un objet que l'on peut utiliser, jeter et exploiter. Il est important néanmoins de faire la différence entre objectification et déshumanisation mécanique. Effectivement, dans le cadre de la déshumanisation mécanique, la cible va être perçue uniquement à travers ses compétences et ses actions ce qui lui confère une qualité utilitaire, néanmoins, la cible n'est pas vue comme interchangeable, jetable ou exploitable ce qui est le cas dans l'objectification.

La théorie de l'objectification est au cœur de notre travail de thèse. Le modèle de Li et al nous permet de situer ce concept dans l'ensemble des travaux sur la déshumanisation. Néanmoins, de par sa complexité et ses enjeux, nous proposons une analyse plus profonde de cette théorie qui trouve sa source dans différents domaines de vie. Deux grands courants de pensée sur son intérêt aux concepts d'objectification : l'objectification sexuelle et l'objectification au travail. Historiquement, ces deux courants se sont chevauchés et ont apporté tous deux des éléments centraux à la compréhension de l'objectification.

Pour commencer son histoire, nous allons débiter par le courant de l'objectification sexuelle, courant qui a largement contribué à l'élaboration de cette approche.

2.2 OBJECTIFICATION SEXUELLE

2.2.1 Histoire et définition

L'objectification sexuelle est la tradition de pensée la plus ancienne dans la théorie de l'objectification. En s'inspirant des pensées de Kant (1775-1780) sur son analyse de la sexualité et du mariage, dans les années 70, les philosophes féministes utilisent le terme « objectification » comme l'expérience d'être uniquement considéré à travers l'usage de son corps et apprécié pour son utilisation (Fredrickson & Roberts, 1997 ; Heflick & Goldenberg, 2014). En effet, pour Kant, le désir sexuel est « une force » qui conduit l'individu à traiter une personne, non pas comme une personne, mais comme une chose pour satisfaire son propre désir (Nussbaum). Les féministes vont se réapproprier la réflexion de Kant, dans un contexte social et politique qui met de plus en plus en avant les inégalités entre homme et femme, pour dépeindre une souffrance qu'elles jugent universelle pour les femmes. Au début des années 70, les philosophes féministes ont illustré le phénomène d'objectification avec la pornographie ou la prostitution (MacKinnon et al., 1997). Elles sont vues, par certaines intellectuelles, comme une exploitation du corps de la femme par l'homme et pour l'homme. Pour Fredrickson et Roberts (1997), l'expérience de l'objectification est uniquement féminine, elle revoit à un mécanisme de sexualisation du corps de la femme, accepté dans notre société, et se déroule dans des contextes de rencontres interpersonnelles et sociales par le regard des hommes. Le regard, qui est au cœur du processus d'objectification sexuelle, doit être non réciproque et accompagné d'une évaluation sexuelle de l'homme envers la femme. En plus d'un contexte de rencontres, certains auteurs mettent l'accent sur le rôle des médias dans la propagation de l'image sexualisée de la femme (Wollast et al., 2020 ; Setzkorn, 2017). Publicité, film, clips musicaux, magazines et jeux vidéo, font partie d'un ensemble de médias qui participent à l'accentuation de la sexualisation du corps des femmes (Figure 4). L'objectification sexuelle

est donc une perception et un traitement des femmes comme marchandises au profit des hommes (Calogero et al., 2011)



Figure 4 Images de publicité répertoriée par l'association « Pépites sexistes » destinée à alerter sur la représentation sexualisée des femmes dans la publicité.

Néanmoins, dans la même époque, des autrices féministes, comme Sunstein (1995), apportent un regard plus nuancé de l'objectification sexuelle. Ce courant définit l'objectification comme un rapport de non-réciprocité, de domination non consentie, mais qui peut être positif si l'objectification se déroule dans un contexte de respect et d'égalité. Ces deux points de vue, qui ne remettent en aucun cas en cause le traitement de la femme en tant qu'objet, s'opposent néanmoins sur la valence de l'objectification : est-elle une source de souffrance pour les femmes ? Ou ne peut-elle pas être source de plaisir ? Pendant ce débat, de nature idéologique, une autrice et chercheuse, Nussbaum Martha, a souhaité recentrer la question de l'objectification sur sa définition en elle-même.

2.2.2 Causes de l'objectification sexuelle

Nussbaum, en 1995, est la première à proposer en ensemble de 7 caractéristiques qui définissent ce qu'est l'objectification sexuelle, sachant que pour l'autrice, la présence d'une seule caractéristique est nécessaire pour qu'il y ait un risque d'objectification dans un contexte de

non-réciprocité. Premièrement, elle va mettre en avant le principe d'*Instrumentalisation* (1), qui selon elle est l'élément central de l'objectification. Elle revoit au fait de traiter autrui comme un outil/objet pour arriver à ses fins. Les auteurs nous invitent néanmoins à différencier l'instrumentalisation d'une personne et l'utilité d'une personne. Percevoir quelqu'un d'utile n'est pas synonyme d'instrumentalisation. Dans la perception d'utilité, nous accordons à l'individu son autonomie et son agentivité ; or, l'instrumentalisation renvoie à l'utilité d'autrui en tant que non-sujet, niant sa nature humaine. En plus de l'instrumentalisation, le principe d'*interchangeabilité* (2) est à prendre en compte dans une situation d'objectification. L'interchangeabilité renvoie à une perception d'homogénéité de l'exogroupe. Les individus d'un groupe exogène sont à la fois utiles pour l'endogroupe (instrumentalisation), mais également interchangeables. Ici, l'interchangeabilité va engendrer un rejet des sentiments d'autrui, une négation de leur autonomie et de leurs caractéristiques humaines.

Le *déni d'autonomie* (3) et le *déni d'agentivité* (4) sont présents dans le phénomène d'objectification. Le premier renvoie au fait de rejeter l'autonomie et l'autodétermination d'un individu. L'agentivité est définie selon Gray et al. (2011) comme la « capacité à agir, planifier et exercer une maîtrise de soi ». Haslam et Loughnan (2014) définissent l'agentivité comme une caractéristique humaine. Ici, traiter un individu comme manquant d'agentivité implique que les actions qu'il entreprend ne viennent pas de sa capacité à agir, mais d'une cause externe indépendante de lui. Nussbaum ajoute également le *déni de subjectivité* (5) qui renvoie à la non-prise en compte des expériences et des sentiments d'autrui. L'ensemble de ces dénis d'attributs humain peut être vécu comme une forme de violence pour la cible. Cette *violabilité* (6) est le résultat d'un traitement d'autrui comme manquant d'intégrité, méritant moins de traitement moral et plus de douleur. Les effets de la violabilité, sur les personnes qui en sont victimes, s'apparentent à une forte dépense émotionnelle et cognitive et peuvent engendrer une baisse de

la sensibilité émotionnelle, une rigidité cognitive. Enfin, pour Nussbaum, le principe de *propriété* (7) est inhérent au phénomène d'objectification. Le traitement d'autrui comme un objet, pour atteindre ses fins et être facilement remplacé, donne à l'auteur le droit de propriété et de contrôle sur la cible.

Les caractéristiques proposées par Nussbaum reposent sur le traitement de la femme comme objet sexuel. Langton (2009) précise que ce phénomène s'appuie également sur une focalisation de la femme dans sa forme, son apparence, en tant qu'objet sexuel. L'autrice rajoute alors aux caractéristiques de Nussbaum les principes de réduction au silence (la personne est traitée comme étant incapable de s'exprimer), de réduction au corps (la personne est réduite à son corps ou des parties sexualisés) et de réduction à l'apparence (la personne est réduite à son apparence physique) (Figure 5).

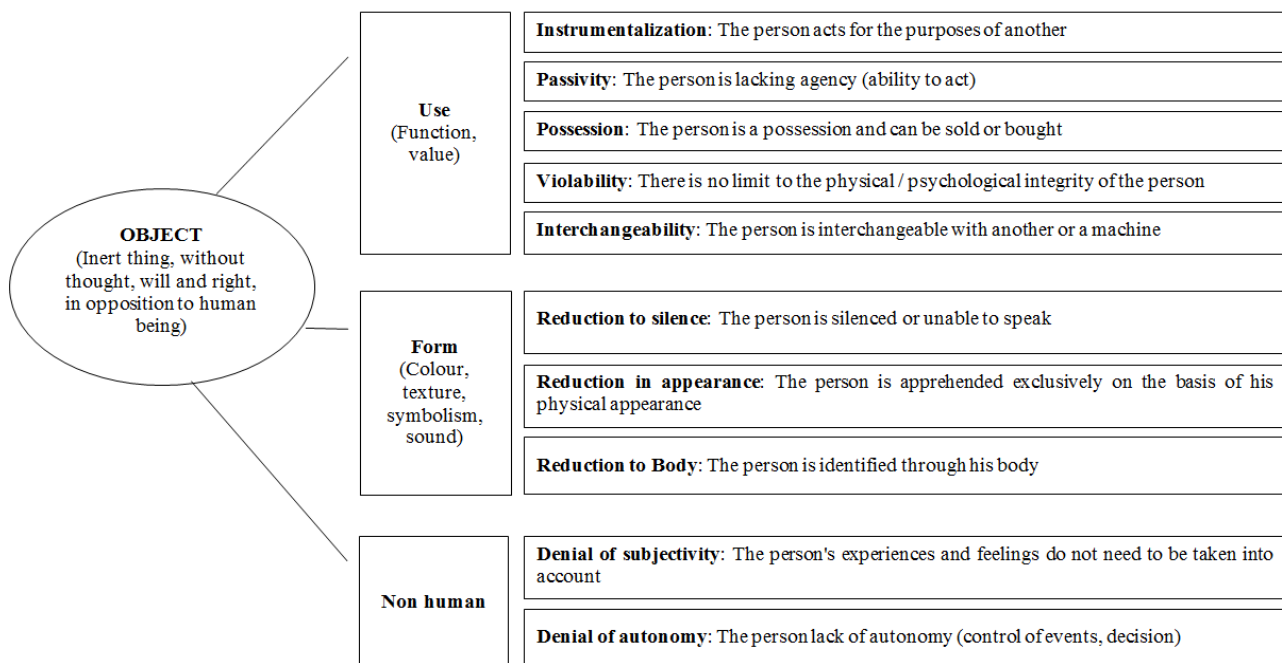


Figure 5 Dimensions théoriques de l'objectification (Nussbaum, 1995 ; Langton (2009)

Pour résumer le phénomène d'objectification, Holland et Haslam (2013), en prenant l'ensemble de caractéristiques possibles de l'objectification, définissent deux dimensions principales : le fait de traiter autrui comme un objet (l'instrumentalisme, l'interchangeabilité, la violabilité et la propriété) et le fait de nier la nature humaine d'autrui (déni d'autonomie, d'agentivité et de subjectivité).

2.2.3 Conséquences de l'objectification sexuelle

Pour les autrices féministes, « L'objectivation sexuelle... est définitive et synonyme de la vie des femmes en tant que genre féminin » (MacKinnon), autrement dit, l'objectification sexuelle est inévitable lorsqu'on est une femme. Bien que cette affirmation puisse paraître hyperbolique dans sa généralisation, le rapport du ministère chargé de l'égalité homme-femme nous informe sur réalité néanmoins parlante. Entre 2017 et 2018, 20% des femmes déclarent avoir été sifflées dans l'espace public, 8% déclarent avoir reçu des insultes sexistes liées à leur genre. Aussi, 40% des femmes entre 20 et 24 déclarent avoir reçu des remarques inappropriées sur leur physique dans l'espace public et 14% jusqu'à des situations d'agression et d'atteinte sexuelles. En 2016, d'Haslam et collaborateur se sont intéressés à la prévalence des comportements objectifiant envers les femmes. Les auteurs ont demandé à 81 femmes de remplir un questionnaire, sur une durée d'une semaine, en notifiant le nombre de fois et le type de comportement objectifiant dont elle pouvait être victime, mais aussi dont elles sont témoin. Les résultats montrent que les participantes subissaient des types de comportement objectifiant environ un jour sur deux, dont des sifflements (11%), des remarques sexuelles (10%), mais principalement, des regards sexualisant (55%). De plus, pour 64% d'entre elles, les participantes relatent qu'elles ont été témoins de représentations sexualisées de la femme dans les médias. Même s'il est ambitieux d'obtenir des chiffres clairs sur le nombre de personnes victimes d'objectification sexuelle, par les variables interculturelles et la diversité des

comportements, les différentes études sur le sujet dépeignent une réalité quotidienne qu'un certain nombre de femmes vivent.

Cette réalité n'est pas sans conséquences pour les cibles d'objectification. L'objectification sexuelle peut entraîner des conséquences négatives sur un individu. Se retrouver confronté, que ce soit à travers les regards ou dans la représentation des différents médias, peut conduire les cibles à modifier leur propre perception d'elle-même. L'auto-objectification définit ce risque, elle renvoie à l'internalisation de la perception objectifiant d'autrui (Bernard et al., 2015). Pour Frederickson et Roberts (1997), ce sont la répétitivité des comportements objectifiants (regards, commentaire sur le physique) et sa représentation dans les médias qui conduisent les femmes à intérioriser l'injonction à considérer leur propre corps comme un attribut sexuel et à l'évaluer comme tel. Dans ce cas, les personnes objectifiées vont finir par s'autoévaluer de la même façon qu'elles sont perçues, c'est-à-dire comme un objet sexuel tout en minimisant leurs attributs humains. McKinley et Hyde (1996) s'intéressent aux effets de l'intériorisation de la pensée objectifiant sur les femmes, dont : l'autosurveillance, la honte corporelle et le sentiment de contrôle. L'autosurveillance renvoie au jugement de femmes sur leur apparence et une comparaison accrue à une norme de beauté. La honte corporelle est directement liée à cette surveillance qui risque d'engendrer de la honte pour leur corps quand la norme à atteindre est difficile, voire inatteignable. Enfin, le sentiment de contrôle est le fait de contrôler sa propre image tout en se responsabilisant de la représentation de son corps.

Par la suite, Fredrickson et Roberts vont compléter les conséquences de l'auto-objectification. Pour les auteurs, l'anxiété est aussi une conséquence de l'objectification. Nous trouvons deux types d'anxiété : l'anxiété liée à l'apparence et l'anxiété liée à la sécurité. L'anxiété liée à son apparence renvoie à la peur de l'évaluation d'autrui et a pour conséquences une constante

préoccupation et ajustement de son apparence. L'anxiété liée à la sécurité est liée à la peur des violences sexuelles. On trouve également, chez les cibles d'objectification sexuelle, une diminution du flow. Le flow est selon Csikszentmihalyi (1991) un « sentiment de plaisir qui se produit lorsque le corps ou l'esprit d'une personne est dans un effort volontaire pour accomplir un objectif ». Or, l'expérience des femmes objectifiées rend l'expérience du flow peu opérante, car elles sont interrompues et perturbées par le regard d'autrui. L'évaluation constante d'autrui empêche les femmes de se détacher d'elles même et augmente la conscience de soi. Paradoxalement, Fredrickson et Roberts précisent que les femmes sont moins alertes lorsqu'il s'agit de détecter des sensations physiologiques internes (p. ex., battement de cœur, contractions). Pour expliquer cet effet, les auteurs précisent que le contrôle excessif des apparences, dû à l'évaluation d'autrui, perturbe la conscience des états corporels internes. En adoptant une perception du point de vue de l'observateur, les cibles de l'objectification peuvent avoir difficilement accès à leurs propres expériences physiques intérieures. L'ensemble de ces états dû à l'auto-objectification peuvent entraîner des conséquences dommageables autant d'un point de vue psychologique que physiques comme les troubles alimentaires, sexuels ou encore des états de dépression.

2.2.4 L'objectification cognitive

La Recherche sur l'objectification sexuelle s'est principalement intéressée sur les cibles, les victimes et les conséquences sur leur santé. Peu de recherches actuellement s'intéressent sur les « auteurs » de la perception objectifiante. D'un point de vue théorique, l'objectification est étroitement liée à la déshumanisation, comme nous l'avons vu précédemment, il s'agit d'une forme de déshumanisation qui vise à nier l'unicité humaine et sa nature. En partant de ce constat, une approche récente a voulu comprendre les processus cognitifs mis en œuvre dans

une perception objectifiante. En faisant appel à l'ensemble de processus cognitif ; traitement visuel, attention et mémoire), les auteurs tentent d'expliquer la perception que des individus peuvent adopter en situation d'objectification. Tout d'abord, la littérature nous renseigne sur la Différenciation entre une perception d'un individu comme une entité physique globale et une perception d'un objet de façon fragmenté, réduit a des parties constituantes. La première perception fait appel à un traitement configuratif, c'est-à-dire le fait de traiter le stimulus comme un tout en considérant les relations spatiales avec d'autres éléments du stimulus. Ce traitement de deuxième ordre est impliqué dans la reconnaissance d'un visage ou d'un corps humain, autrement dit, pour reconnaître un visage, nous prenons en compte de l'ensemble des éléments du visage et de leur spatialité (nez, bouche, cheveux, etc.). Dans la perception d'un objet, notre traitement sera non pas configural, mais analytique. La focalisation se centrera sur les caractéristiques locales de façon fragmentées. En partant de ce constat, Gervais, Vescio, Maass, Förster et Suitner (2012) proposent l'hypothèse suivante : si l'objectification est le fait de traiter un individu comme un objet, alors les cibles seront traitées de façon analytique plutôt que de façon configurale. Plus précisément, les auteurs postulent que le corps des femmes sera plus objectifié ~~cognitivement~~ (ie., traité de façon analytique) que le corps des hommes, quel que soit le genre des participants. Dans une première étude, ils proposent une Tache de reconnaissance à des participants (homme et femme) en présentant des images de corps féminins et masculins suivis d'image de parties sexuelles du corps. Les auteurs ont montré des résultats d'une objectification ~~cognitive~~ pour les corps féminins, mais pas pour les corps masculins, indépendamment du genre des participants. Les parties de corps masculin étaient mieux reconnues lorsqu'elles étaient présentées dans le contexte d'un corps entier (avec l'ensemble des éléments du corps), alors que les corps féminins étaient mieux reconnus lorsque les parties du corps étaient présentées isolément. Ces résultats supposent un traitement d'ordre

analytique pour les corps des femmes, traitement utilisé pour la reconnaissance des objets suggérant un phénomène d'objectification.

Pour conclure, l'objectification sexuelle a été l'objet de nombre important d'études, qu'elles soient philosophiques, sociologiques ou psychologiques. À l'origine, les principales études sont élaborées par le courant de pensée philosophique féministe des années 70, où l'objectification va être décrite comme un outil du patriarcat. Il va sans dire que cette Thématique de recherche n'est pas neutre et la nature de son contenu peut rendre les débats complexes. La volonté des sciences cognitives était d'observer l'objectification sexuelle avec des outils issus des sciences cognitives et des neurosciences. À la suite de leurs recherches, les auteurs observent qu'effectivement le corps des femmes semble être traité de la même façon que les objets. Nous pouvons faire l'Hypothèse que ce traitement résulte du fait que le corps des femmes est exposé de façon sexualisée dans les différents médias, de manière répétitive, en mettant l'accent sur leur certaine partie de leur corps. Néanmoins, à l'heure actuelle, ce lien est difficile à confirmer, de par la complexité des variables enjeux et les biais méthodologiques ou idéologiques, à prendre en compte.

Néanmoins, la théorie de l'objectification sexuelle fournit un apport théorique non négligeable à ce qu'est l'objectification. Dans le cadre du travail, ce phénomène a également été constaté par les comportements sexuels non sollicités sur les lieux de travail (harcèlement, agression, etc.). Des auteurs, de lignée marxiste, ont également apporté un nouveau regard à l'objectification sexuelle, en l'étendant à un phénomène moins centré sur le caractère sexuel et les cibles féminines, mais sur l'individu en tant qu'outil dans sa globalité, dans son milieu professionnel.

2.3 OBJECTIFICATION AU TRAVAIL

2.3.1 Histoire et définition

De la même façon dont les théories sur l'objectification sexuelle interrogent la place de la femme en tant qu'objet dans la société, l'objectification au travail s'intéresse à la place du travailleur·euses dans son environnement de travail. La perception du travailleur·euse comme outil du travail est ancienne. Elle remonte à l'antiquité grecque où le travail était réservé aux esclaves, perçus comme des outils/objet (Varro, trad. 1954, cité dans Andrighetto et al., 2017). On trouve aussi à l'époque médiévale une perception du travailleur·euse manuel comme insignifiant, dépourvue de rationalité et de subjectivité (Volpato et al., 2017). De façon plus globale, la réflexion de l'objectification au travail trouve sa source dans l'esclavagisme. Au fil des siècles, les esclaves vont être considérés comme un outil de production, que l'on peut vendre, marchander tout en niant leur humanité. Plus récemment, cette question d'exploitation de l'individu a pris un nouveau tournant avec l'avènement du capitalisme et du système industriel. Marx, renvoie le capitalisme à la marchandisation du travailleur·, jugé et exploité en fonction de leur productivité plus tôt que sur leur humanité (Marx, 1844). Pour ce théoricien, le capitalisme n'a pour but que de produire des richesses, les ouvriers vont alors devenir l'outil pour atteindre ce but. Par la suite, l'industrialisation a considérablement changé l'activité en elle-même, la rendant de plus en plus fragmentée, répétitive et contrôlée (Blauner, 1964). Pour Blauner, l'exécution de tâche fragmentée et répétitive a pour conséquence un éloignement du sens du travail et une augmentation d'une aliénation. Dans ses essais, Arendt (1958) met en avant que l'industrialisation tend à rendre le travailleur « homo faber », c'est-à-dire un individu accompli dans son intégrité au travail, vers un « animal laborans », une entité privée d'autonomie, d'agentivité. Nussbaum, connu pour son approche de l'objectification sexuelle, mettra

également en avant que l'ouvrier d'usine renvoie à une image pertinente de l'objectification, dans sa passivité et son contrôle par la machine et son environnement. L'autrice souligne que, dans le cadre du travail, l'instrumentalisation est au cœur du processus d'objectification tant ce phénomène renvoie l'individu à une entité privée d'humanité que l'on peut utiliser pour produire des richesses.

Malgré une volonté d'améliorer les conditions de travail par la psychologie sociale des organisations, en intégrant le principe de gestion de ressources humaines, l'objectification persiste (Cheney, & Carrol, 1997). Le travailleur·euse peut être toujours perçu comme une ressource matérielle (Rochford, Jack, Boyatzis & French, 2016) et privé de caractéristiques humaines. L'objectification au travail est donc liée à une déshumanisation organisationnelle. Certains comportements et attitudes déshumanisantes, dans les pratiques organisationnelles (Cazsens et al 2017, Christoff, 2014) vont conduire au traitement du travailleur·euse comme un instrument interchangeable.

2.3.2 Cause de l'objectification : Relation de pouvoir, nature de l'activité et situation d'incertitude caractéristiques de la relation

Comme pour l'objectification sexuelle, les relations de domination dans une organisation de pouvoir asymétrique sont un terrain propice au phénomène d'objectification. Effectivement, un système d'organisation hiérarchique affecte les comportements et perceptions des individus vers des cibles subordonnées (Gruenfeld et al., 2008). Les auteurs mettent principalement l'accent sur le caractère instrumental dans la perception d'objectification où les travailleurs·euses vont être perçus par leurs subordonnés comme un instrument pour arriver à leurs objectifs. Cette instrumentalisation a aussi pour effet de percevoir un subordonné comme

manquant d'unicité humaine, et tendre vers une déshumanisation animale (Gwinn et al., 2003). Néanmoins, les récentes études sur l'objectification au travail se sont également intéressées aux caractéristiques de l'activité en elle-même. À l'instar des dysfonctionnements relationnels au travail (cf. relation de domination), certaines caractéristiques du travail peuvent impliquer une perception objectifiante de certains métiers et des travailleurs-euses concernés. Andrighetto et al. (2017) ont révélé trois principaux éléments de l'activité en usine, pouvant engendrer une vision du travailleurs-euses comme un instrument non humain : une activité répétitive, fragmentée et contrôlée par une entité extérieure. Les auteurs ont émis l'hypothèse que l'activité des ouvriers d'usine (fragmenté, répétitive et contrôlé) joue un rôle déterminant dans la perception objectifiante (considérer l'ouvrier comme un outil). Dans une première étude, Andrighetto et collaborateur (2017) ont présenté à des participants de vignette textuelle qui décrivaient un employé d'usine soit en impliquant les caractéristiques de son activité (répétitive, fragmenté ou contrôlé) soit sans les impliquer. Les résultats montrent que la perception d'objectification plus élevée dans la condition où les caractéristiques de son activité sont présentées, les participants vont considérer l'ouvrier comme « moins humain » et plus proche d'un outil. Également, les auteurs ont évalué la propension à accorder des états mentaux aux cibles présentées. Par le biais d'une échelle d'attribution mentale (SMSA), les participants doivent évaluer dans quelle mesure la cible vivante des états mentaux différents (entendre, voir, ressentir, réfléchir, etc.). Les participants accordent moins d'états mentaux aux cibles de la condition « présentation de l'activité » que dans la condition où ses caractéristiques n'étaient pas mentionnées. Dans une deuxième étude, les auteurs ont montré que la saillance de l'activité joue également un rôle sur la perception d'objectification. À l'instar de l'objectification sexuelle, qui stipule que la focalisation sur des parties sexualisant conduit à une perception réduite de la femme, la focalisation sur l'activité tend à percevoir le travailleur comme un outil plus tôt que comme un humain à part entière. L'ensemble de leur étude a montré qu'une situation

de travail regroupant ces trois éléments était perçue comme potentiellement aliénante et impliquée une perception du travailleur-euse comme un outil tout en minimisant leur attribut humain.

Dans le champ du travail, des auteurs ont envisagé l'objectification comme élément explicatif dans le risque de maltraitance dans le secteur médical (Trifiletti, Di Bernardo, Falvo & Capozza, 2014) et dans le travail social (Hoffran, & Coffey, 2008). Comme dans la précédente approche, les causes de l'objectification seraient dues à la structure et l'organisation de l'activité. Dans le champ médical, Haque et Waytz (2012) proposent un ensemble d'éléments organisationnels qui serait à l'origine de l'objectification, tout en dissociant des éléments fonctionnels et dysfonctionnels. Les éléments fonctionnels permettent, dans un premier temps, un meilleur diagnostic des professionnels de santé. On y trouve notamment un processus de mécanisation, c'est-à-dire un découpage du corps du patient en objet d'intervention médicale. Dans un second temps, la réduction d'un patient à un attribut de son corps peut engendrer une réduction de l'empathie face à la douleur et un désengagement moral. Dans ce dernier cas, l'objectification apparaît être un mécanisme de défense face à des situations à risques (ex ; chirurgie) et à fortes pressions.

Néanmoins, certains éléments dysfonctionnels peuvent affecter la qualité et l'efficacité des soins apportés aux patients. La désindividualisation par l'anonymat de la tenue, la perception du patient comme diminué, la dissociation des statuts entre patient sain et malade ou encore le fait de nommer le patient par sa maladie, apparaissent comme des éléments à risques dans l'expérience de l'objectification pour les cibles. Dans d'autres secteurs de travail, des auteurs ont également souligné que dans certaines conditions et situations, le fait d'objectifier autrui pourrait s'avérer fonctionnel dans les interactions. Notamment, l'objectification permettrait au manager d'accepter des décisions parfois difficiles dans l'organisation (Haslam, & Loughnan, 2014) ou encore augmenterait la valeur marchande du salarié (Rollero, & Tartaglia, 2013).

Pour expliquer le phénomène d'objectification au travail, les auteurs ont fondé leur analyse sur la structure des interactions en questionnant la place de l'incertitude. Notre incertitude dans notre capacité à interagir avec autrui peut conduire à objectifier à travers des attributs simples. Ici l'objectification est vue comme une réponse adaptative plus ou moins fonctionnelle dans une situation complexe d'interaction.

2.3.3 Conséquences de l'objectification au travail

Tout comme dans l'objectification sexuelle, les situations d'objectification au travail peuvent avoir des conséquences négatives à la fois sur les individus, mais aussi sur l'organisation. Les études sur les conséquences de l'objectification au travail restent encore à ses débuts. Les premières études se sont principalement centrées sur le lien entre objectification et auto-objectification. En se référant à la théorie de l'objectification sexuelle, les penseurs de l'objectification au travail ont voulu montrer que, à l'instar des femmes, les travailleurs vivaient aussi une auto-objectification lorsqu'ils étaient soumis à des situations objectifiant, pouvaient également intégrer ce phénomène et se considéré eux-mêmes comme des outils de travail. La première étude, à montrer l'effet de l'objectification au travail sur l'auto-objectification, est celle de Baldissarri et collaborateur en 2014. Les auteurs ont diffusé un ensemble de questionnaires à 120 travailleurs, employés de rayon de grande surface. Le questionnaire comportait une échelle de perception d'objectification (adapté d'un questionnaire d'objectification sexuel de Gruenfeld et ses collègues (2008)), on y trouve des items comme : "Mon contremaître ne me cherche que lorsqu'il a besoin de quelque chose" ; "Mon contremaître ne me cherche que lorsqu'il a besoin de quelque chose". Le questionnaire d'auto-objectification était l'échelle d'attribution mentale, adaptée de l'échelle de Holland & Haslam, 2013. Les participants devaient évaluer leur propension à vivre des états mentaux dans leur journée de travail (ex. : "Pendant mon travail, je peux raisonner », "Pendant mon travail, je peux planifier"). Les résultats indiquent que les participants vivant une situation d'objectification au

travail s'attribuent moins d'états mentaux. Aussi, le fait d'être traité comme des outils pour arriver à ses fins peut provoquer des états de déconstruction cognitive comme une baisse de clarté de pensée ou un engourdissement émotionnel (Bastian, & Haslam, 2011), une dévalorisation de soi (Nguyen, & Stinglhamber, 2018). Dans les organisations du travail qui minimisent le soutien organisationnel, les individus qui ressentent moins d'autonomie, plus d'isolement et se sentent plus déshumanisés (Auzoult & Personnaz, 2016a). Aussi, la présence de supervisions abusives engendre un sentiment de déshumanisation chez les travailleurs·euses. Ces éléments peuvent avoir comme des conséquences directes comme augmentation d'un épuisement émotionnel (Baldissarri, Andrighetto, & Volpato, 2014 ; Caesens, Stinglhamber, Demoulin, & De Wilde, 2017 ; Szymanski, & Mikorski, 2016) et une diminution de la satisfaction et de l'engagement au travail (Szymanski, & Feltman, 2015; Nguyen, & Stinglhamber, 2018). Nous pouvons aussi noter que le lien entre la perception d'objectification au travail et le harcèlement moral (Crone, Chautard, & Auzoult, 2018) et sexuel (Wiener, Gervais, Allen, & Marquez, 2013 ; Gervais, Wiener, Allen, Farnum, & Kimble, 2016) subit dans les organisations.

2.3.4 Conclusion

Pour conclure, à travers la littérature et les différentes approches de l'objectification, nous pouvons définir trois processus explicatifs de ce phénomène présent dans différentes sphères sociales : l'objectification peut naître dans un environnement où les rapports de pouvoir sont asymétriques (1), où notre capacité à interagir avec autrui est altérée (2) (cf. : situation d'incertitude) et des activités comprenant des tâches répétitives, fragmentées et contrôlées par une entité extérieure (3). Le tableau (Tableau 2) ci-dessous reprend l'ensemble des courants explicatifs de l'objectification en les rattachant à ces théories originelles. Dans le cadre de cette

présente thèse, l'ensemble de ces théories nous a permis d'appréhender le phénomène d'objectification, même si notre recherche se centre dans un contexte de travail. Dans le point suivant, nous expliciterons le contexte d'étude choisi ainsi que la raison pour lesquels nous nous sommes intéressés au phénomène d'objectification et son objectif.

Tableau 2 Synthèse des explications du phénomène d'objectification et leur théorie, explications, conséquences et références associées

	<i>Théories</i>	<i>Explications</i>	<i>Conséquences</i>	<i>Références notables</i>
<i>Relation de pouvoir</i>	Objectification sexuelle Objectification au travail	L'objectification est utilisée comme un outil de domination envers les femmes en les réduisant à des attributs sexuels L'objectification s'observe dans le cadre de violence sexuelle au travail (harcèlements) et dans le cas de relation de pouvoir hiérarchique au sein d'une organisation.	<ul style="list-style-type: none"> • Perception sexualisée de la femme • Auto-objectification • Mal être psychologique et physique 	Nussbaum (1995) Langton (2009)
<i>Relation d'incertitude</i>	Objectification au travail (domaine médical)	L'incertitude dans les interactions avec autrui pousse à l'objectifier en le réduisant à des attributs simples.	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitation des interactions • Risque de maltraitance 	Landau, Sullivan, Keefer, Rothschild & Osman, 2012
<i>Nature de l'activité</i>	Objectification au travail	C'est la nature même de l'activité qui est à l'origine de la perception d'objectification lorsqu'elle est : fragmentée, répétitive et contrôlée	<ul style="list-style-type: none"> • Aliénation des travailleurs • Auto-objectification • Risques psychosociaux (Burn out, violence psychologique) 	Baldissarri & al., 2014

III PROBLÉMATIQUE

3.1 LE TRAVAIL D'AUJOURD'HUI : LE TELETRAVAIL

Selon l'article L1222-9 du Code du travail, le télétravail se définit comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. » En 2017, 3% des travailleur·euse·s pratiquaient le télétravail de façon régulière au moins 1 fois par semaine ainsi que 4% le pratiquaient de façon occasionnelle (INSEE, 2019). À ce moment, le télétravail restait une pratique marginale et concernée principalement par les cadres d'entreprises. Or, selon l'INSEE (2022), en 2020, le confinement, dû à la pandémie mondiale du COVID-19, a radicalement augmenté la pratique de cette organisation de travail. De mars à mai 2020, le télétravail a été, pour 25% des salariés, imposé par la situation sanitaire. Durant cette période, 95% du télétravail se faisaient au domicile des travailleur·euse·s. Néanmoins, après l'arrêt du confinement, la pratique du télétravail n'a pas pour autant baissé. En décembre 2020, 25% des salariés pratiquent toujours le télétravail au moins 1 fois par semaine et 10% le pratiquent cinq jours sur cinq. Nous pouvons remarquer qu'en comparaison avec 2017, le télétravail touche une plus large partie des fonctions donc 55,4% de cadre, 21,9% de profession intermédiaire, 10% d'ouvrier·ère·s et d'employés (chiffre INSEE 2021). Aujourd'hui, le télétravail est devenu une

modalité relativement courante et reconnue dans les organisations, sa mise en application se fait selon un accord entre l'employeur et l'employé.

Qualité de vie en télétravail et canaux de communication

L'augmentation de cette pratique a fait récemment l'objet de plusieurs études en psychologie du travail. Les résultats sur les effets du télétravail sur les questions de performances et de qualité de vie au travail restent mitigés. Nous observons des effets positifs, comme une augmentation de la performance (Bloom et al 2015) ou encore d'un sentiment d'autonomie plus important (Morrison-Smith, & Ruiz, 2020). Néanmoins, des études récentes montrent que la fréquence du télétravail aurait un impact sur l'équilibre des différents domaines de vie. On observe que, plus la fréquence est élevée, moins les individus sont satisfaits dans l'équilibre de vie professionnelle et privée (Galvez et al., 2012 ; Vayré, & Pignault, 2014 ; Guilbert et al., 2022). Aussi, d'autres études montrent un effet du télétravail sur l'insatisfaction professionnelle et le désengagement organisationnel (Bentley et al., 2016 ; Tarskin & Bridoux, 2010). Néanmoins cet effet est remis en question dans une étude récente, qui met en avant l'importance de l'ajustement au travail comme médiateur entre satisfaction et télétravail (Guilbert et al., 2022). Ces différents résultats et leur contradiction s'expliquent par la nouveauté de ce domaine d'étude. Néanmoins, le télétravail semble avoir des jours heureux devant lui ce qui nous pousse à continuer à étudier cette nouvelle forme de travail, et notamment à l'inclure dans les recherches sur l'objectification.

En plus de son effet sur le bien-être au travail, le télétravail implique, dans son utilisation, un changement de média de communication. En effet, l'essentiel de la communication en télétravail repose sur l'utilisation des TIC (Technologie de l'information et de la communication), que Brangier et Vallery (2004) définissent comme « l'ensemble des

techniques applicables aux traitements des informations et à la communication de ces dernières à travers des systèmes Hommes-Machines » (p. 37). Dans le cadre du travail, les TIC englobent différents outils de travail, de transmission des informations en utilisant un procédé électronique (Medzo-M'engone, J., Bobillier-Chaumon, M. É., & Préau, M. (2019). Nous pouvons prendre l'exemple des messageries électroniques, des applications de réunion en visioconférence (Skype, Zoom) ou encore des interfaces de travail collectif (Moodle). L'utilisation des TIC vient remplacer une communication en face à face généralement utilisée en situation de travail en présentiel (néanmoins, soulignons que les TIC sont également présentes et utilisées en travail en présentiel, mais la possibilité de communication face à face ne l'est pas dans le cas en télétravail). Cette modification du mode de communication en télétravail s'observe par une augmentation de communication écrite et asynchrone (Email, messages ainsi que perte de la communication non verbale (Brunelle, E. (2010)

Les modalités de communications en télétravail peuvent aussi avoir des effets dans les relations au travail, avec nos collègues ou nos supérieur·e·s/subordonné·e·s. La communication peut être altérée notamment par une réduction ou une perte d'informations lors de la transmission d'un message, notamment dû par l'absence de communication non verbale. Ce type de communication permet de donner et percevoir des informations sur le message transmis de façon comportementale et non linguistique (Maloney, D., Freeman, G., & Wohn, D. Y. (2020) . La communication non verbale prend en compte : le comportement facial, le regard, l'expression de la personnalité et l'expression des émotions (Clark et al,) en facilitant l'interaction avec autrui sans avoir recours au langage (par exemple, la communication non verbale est importante pour comprendre un certain type d'humour comme l'ironie, grâce aux intonations, expression faciale). Or dans le cas des canaux de communications en télétravail, ce type d'information n'est pas présente (ou est présente, mais dans certaines conditions, notamment avec l'usage de caméra). En plus du risque de la perte de certaines

informations, les modalités du télétravail peuvent restreindre l'accès au feedback. Le feedback est défini par Ayed et Vandenberghe comme : « un effort conscient de la part d'un employé destiné à obtenir de l'information permettant de déterminer si ses comportements au travail sont adéquats par rapport à la poursuite de certains objectifs. » (Ayed, A. B., & Vandenberghe, C., 2018). Ce retour d'information permet notamment de réduire l'incertitude et de mieux comprendre les attentes, exigences de l'organisation. Or, Ashford et Cummings (1983) soulignent que parmi les différentes méthodes d'obtenir un feedback, l'observation de l'environnement et des individus, dans leur comportement, et de façon plus générale dans les éléments de la communication non verbale, était une stratégie utilisée par les individus. Cette stratégie semble difficile dans un contexte de télétravail où l'observation des comportements non verbaux ainsi que l'environnement est réduit, voire inexistante.

L'ensemble de ces éléments émanant de la modification des canaux de communication en télétravail nous questionne sur la perception d'autrui qui en découle, et notamment dans notre présente thèse, sur la perception d'objectification. Comme vu précédemment (cf. état de l'art) 3 théories explicatives de la perception d'objectification : une situation d'incertitude, une relation de pouvoir asymétrique et une activité répétitive et contrôlée. En prenant en compte, ces trois explications et en faisant le lien avec le contexte de télétravail, nous proposons les réflexions suivantes :

Premièrement, le télétravail peut venir modifier les rapports de pouvoirs, notamment dans les cas où la distance et le manque de confiance entraînent un contrôle excessif de l'employeur sur la productivité des employés. Or le pouvoir est mis en avant pour expliquer l'objectification (Auzoult & Personnaz, 2016). Deuxièmement, les interactions dans la pratique du télétravail sont susceptibles de ne prendre en compte que certains canaux de communication créant une

incertitude sur l'issue de l'interaction. Or l'incertitude est susceptible d'induire une objectification (Haque & Waytz, 2012 ; Landau, Sullivan, Keefer, Rothschild, & Osman, 2012). Troisièmement, plusieurs études (Andrighetto, Baldissari, & Volpato, 2017 ; Baldissari, Andrighetto, Gabbiadini, & Volpato, 2017) mettent en évidence que l'usage d'internet induit une fragmentation, un contrôle externe (par la machine) et une répétitivité de l'activité qui est susceptible de provoquer des effets d'objectification en milieu de travail. Or le télétravail s'appuie dans certaines de ses modalités sur l'utilisation des technologies d'informations et de la communication, notamment sur l'usage d'internet.

3.2 OBJECTIFS

La présente thèse comporte deux objectifs : le premier est de comprendre le phénomène de perception d'objectification dans sa construction et de l'interroger dans une situation de télétravail. Concernant notre premier objectif, au regard de la littérature, les études antérieures se sont principalement intéressées aux causes situationnelles de l'objectification (incertitude, relation de pouvoir, activité) et conséquences sur l'individu (risques psychosociaux et mal être psychologique, physique). Or si l'on considère qu'il existe des situations d'objectification, que les individus perçoivent, il nous semble important d'étudier comment cette perception s'élabore. En d'autres termes, nous nous interrogeons sur comment se construit la perception d'objectification ? Quels facteurs d'une situation objectifiante sont pris en compte par l'individu pour se sentir perçus comme un objet ? Pour ce faire, nous avons, dans un premier axe, construit une échelle de mesure psychométrique de perception d'objectification et de révéler les facteurs sous-jacents à ce phénomène (Étude 1) (Crone, Brunel, & Auzoult, 2021). Cette première étude nous a permis d'élaborer un modèle explicatif de la perception d'objectification. Par la suite, nous avons dans un deuxième axe souhaité valider notre modèle

de perception d'objectification en manipulant les facteurs explicatifs de la perception d'objectification pour observer leurs causes situationnelles (Étude 2) et leurs conséquences sur les travailleurs (Étude 3).

Le deuxième objectif était de questionner la perception d'objectification dans une nouvelle situation de travail de plus en plus présente chez les travailleur·euse·s : le télétravail. Nous avons souhaité observer si le télétravail, dans ses différences de modalités, affecte la perception d'objectification des télé travailleur·euse·s comparativement à une situation de travail en présentiel. Notre troisième axe est dédié à la manipulation expérimentale des à modalités du télétravail ainsi que les causes situationnelles de la perception d'objectification (Étude 4). Enfin, dans une dernière étude, nous avons souhaitais explorer les effets des conditions matérielles et situationnelles de télétravail sur la perception d'objectification des télétravailleurs (Étude 5).

IV AXE 1 : MESURE DE LA PERCEPTION D'OBJECTIFICATION

4.1 INTRODUCTION

Comme nous l'avons vu précédemment, le phénomène d'objectification est complexe et les études sur le sujet se sont principalement intéressées aux conséquences et antécédents.

Actuellement, il existe dans la littérature, plusieurs échelles de mesure d'objectification au travail. Même si leur support théorique est similaire, elles vont néanmoins mesurer des éléments distincts de l'objectification. On peut citer l'échelle d'instrumentalisation perçue (Baldissarri, Andrighetto, & Volpato, 2014) qui va se concentrer sur la mesure du facteur central à l'objectification : l'instrumentalisation. L'échelle de la déshumanisation organisationnelle de Casens et al. (2017), s'appuie sur la théorie de déshumanisation tout en impliquant une approche de psychologie organisationnelle. Une échelle, créée par Andrighetto, Baldisari et Volpato (2017), mesure à la fois la perception déshumanisante et humanisante d'une cible ou de nous-mêmes créant ainsi une échelle à deux facteurs opposés.

Néanmoins, nous pouvons noter que l'ensemble des échelles de mesure s'appuie sur les antécédents et conséquences de l'objectification en se référant aux travaux de Nussbaum et Langton. En 2014, Auzoult et Personnaz ont créé une échelle en langue française reprenant les 3 catégories d'antécédents à l'objectification :

- Traiter les travailleur.euse.s par leur fonction, leur utilité. Cette catégorie prend en compte l'instrumentalisation, la passivité (traiter la personne comme manquante d'agentivité), la possession (le fait de prétendre posséder une personne, de la vendre ou de l'acheter), la violabilité (outrepassé l'intégrité physique et psychologie) et l'interchangeabilité (le fait de considérer une personne comme étant remplaçable par une autre ou par une machine)

- La forme, qui englobe la réduction au silence, la réduction à son apparence et la réduction à son corps
- Les attributs non humains, qui désignent le déni de subjectivité et le déni d'autonomie

L'objectif de cette échelle était d'appréhender les antécédents et conséquences de l'objectification dans une situation de travail. Plusieurs études ont utilisé cette échelle pour mesurer l'objectification dans les situations de travail, et malgré un indice de cohérence interne très satisfaisant, qui varie de .90 à .91 selon les études, nous pouvons souligner des critiques sur sa construction. Cette échelle, qui comporte 26 items, est constituée théoriquement de 10 facteurs. Or, suite à leur analyse factorielle et les fortes corrélations intra-items, les auteurs ont considéré que l'échelle s'explique en un seul facteur, ce qui nous amène à ce que nous posons la question sur sa complexité interne. De plus, l'échelle étant composée de 26 items peut pénaliser la passation avec certains participants qui ne sont pas à l'aise avec la lecture.

Nous proposons donc de retravailler cette échelle dans la volonté de la réduire pour : permettre une meilleure analyse théorique et factorielle et par la même occasion faciliter la passation auprès de tous les participants.

4.2 ÉTUDE 1- CREATION D'UNE ECHELLE DE MESURE DE LA PERCEPTION D'OBJECTIFICATION AU TRAVAIL

4.2.1 Méthode

Dans un premier temps, nous avons évalué les propriétés psychométriques de l'échelle d'Auzoult et Personaz (2014) pour savoir si les résultats de l'analyse confirmatoire nécessitaient un réajustement. L'échelle est composée de 26 items qui mesurent 10 dimensions théoriques de l'objectification : l'instrumentalisation, la réduction à l'apparence, le déni d'autonomie, le déni de subjectivité, la passivité, l'interchangeabilité, la violabilité, la possession et la réduction au corps et au silence. Les participants répondaient à l'ensemble des items sur une échelle allant de 1 (pas du tout) à 7 (toujours). Au vu des résultats, dans un second temps, nous avons fait une analyse exploratoire puis confirmatoire pour améliorer l'échelle et créer une version réduite de celle-ci.

4.2.2 Participants et procédure

780 participants (385 hommes, 395 femmes) ont participé à notre étude, l'âge moyen était de 38 ans. Concernant leur niveau d'étude : 48.9% n'avaient pas le baccalauréat, 22.6% avaient le bac, 28.4% avaient un diplôme supérieur au bac. Concernant leur statut : 72.4% étaient des travailleurs.euse.s était non-cadre, 19.3% étaient des cadres, 8.2% étaient cadre supérieur. Ainsi, 84,9% travaillent dans une activité de services et 21,5% dans l'industrie. Nous avons distribué l'échelle d'échelle d'Auzoult et Personnaz (2014) par le biais d'une liste mail adressée à des employés de plusieurs secteurs d'activité. Nous avons également diffusé l'échelle sur les réseaux sociaux en sollicitant les participants à partager le questionnaire dans leurs réseaux, pour toucher le plus d'activité différente possible. Le questionnaire était anonyme et les

participants pouvaient nous constater s'ils souhaitaient avoir les résultats de l'étude. Nous avons retiré 4 participants qui n'avaient pas répondu à l'intégralité du questionnaire.

4.2.3 Analyses statistiques

Nos analyses confirmatoire et exploratoire ont été faites à l'aide du logiciel Rstudio avec les packages : Psych (Revelle, 2015), Lavaan (Rosseel, 2021). Nous avons effectué une analyse d'extraction de facteurs en nous basant sur le critère de Kaiser qui nous permet de sélectionner un facteur quand sa valeur propre est supérieure à 1. Concernant l'extraction des items, conformément à notre volonté de réduire l'échelle, nous avons retiré les items qui avaient une variance unique inférieure à .60, un coefficient de saturation inférieur à .60 et une double charge supérieure à .10 sur un second facteur. Nous avons utilisé la méthode de vraisemblance maximale et une rotation oblimum pour la méthode d'extraction de l'analyse exploratoire. Concernant les analyses exploratoires, nous avons estimé la validité des modèles avec les indices suivants : CMIN/DF (chi-square/degré de liberté) devait être inférieur à 3, Le CFI, GFI et TLI devaient être supérieurs à .90, Le RMSEA inférieur à .08 et un alpha de Cronbach supérieur à .7

4.2.3.1 Résultats (1) : analyse confirmatoire de l'échelle d'Auzoult et Personnaz (2014)

L'analyse d'extraction de facteurs confirme bien que l'échelle est composée d'un facteur (valeur propre supérieure à 1). Le CMIN/DF est de 6.43, fortement au-dessus de l'indice recommandé qui est de 3. Le RMSEA, de .083 peut être considéré comme satisfaisant néanmoins le CFI est supérieur à 0.09, ce qui ne correspond pas à l'indice recommandé (Tableau 3). Considérer cette échelle comme unidimensionnelle nous apparaît inadéquat au regard des indices présentés.

Tableau 3 Analyse confirmatoire à 1 facteur de l'échelle d'Auzoult et Personnaz (2014)

Model	one	χ^2 (p)	df	x/df	CFI	RMSEA
factor		1922.29	299.00	6,43	0.788	.083

À la vue des résultats de l'analyse confirmatoire de l'échelle d'Auzoult et Personnaz (2014), nous proposons une nouvelle construction interne, mais également de réduire le nombre d'items. Pour ce faire, nous procédons dans un premier temps à une nouvelle analyse exploratoire puis une analyse confirmatoire de notre nouveau modèle.

4.2.4 Analyse exploratoire

4.2.4.1 Échantillon

Pour parfaire notre analyse exploratoire, nous avons scindé l'échantillon de départ en deux. Nous avons donné un numéro aléatoire pour chaque participant et créé un premier échantillon comportant les numéros pairs et un second comportant les numéros impairs. Nous avons effectué l'analyse exploratoire sur l'échantillon pair (N= 390) et l'analyse confirmatoire sur l'échantillon impair (N=390).

4.2.4.2 Résultat (2) : analyse exploratoire

En se référant au critère de Kaizser, l'analyse d'extraction nous propose un modèle à deux facteurs. Le premier facteur explique 23% de la variance, le deuxième facteur explique 14% de la variance (Figure 6)

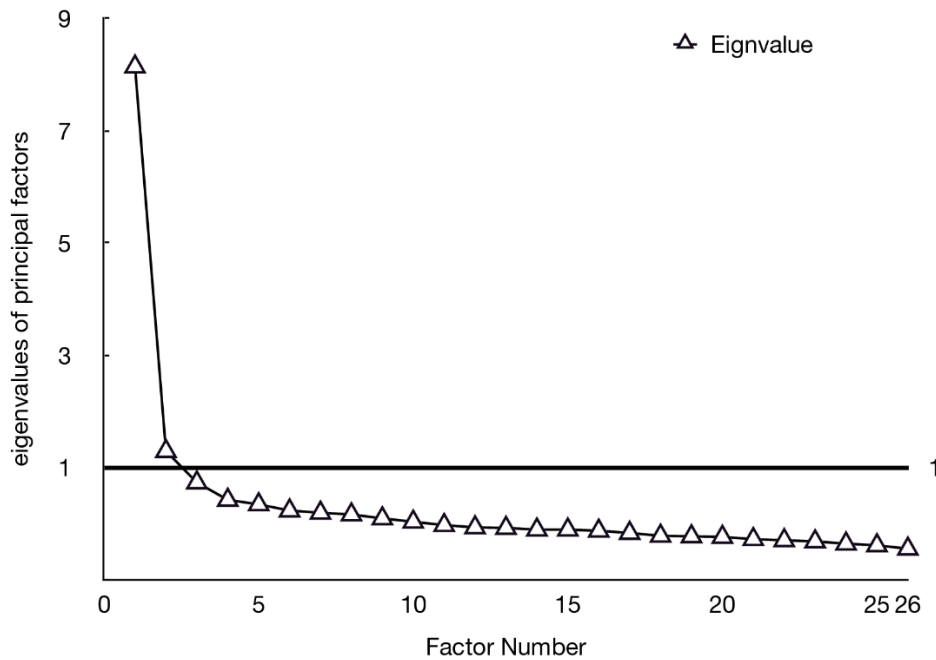


Figure 6 Répartition des facteur selon leur valeur propre

Concernant la structure interne de chaque facteur (Tableau 4), le facteur 1 est composé de 7 items. Théoriquement, ils représentent l'instrumentalisation, la possession, la violabilité et la réduction au corps. Les coefficients de saturations sont compris entre .67 et .72. Les items, inclus dans ce facteur, font référence à l'utilité et l'importance que l'on peut accorder à un travailleur.euse (e.g., « *Mon patron considère importante la relation qu'il a avec moi parce qu'elle lui permet d'atteindre ses objectifs* »), on le nommera « Valeur instrumentale ».

Le facteur 2 est composé de 3 items. Ils représentent théoriquement l'interchangeabilité et la réduction au corps. Les coefficients de saturations sont compris entre .60 et .73. Ce second facteur renvoi à la perte de pouvoir et à la dévalorisation du travailleur dans son environnement de travail. On le nommera « perte de puissance » (e.g., « *Au travail, on me donne l'impression que l'on pourrait remplacer mon travail par celui d'une machine* »)

Pour ce modèle à deux facteurs, l'indice KMO est de .90 et le test de Bartlett est inférieur à .05, ce qui est satisfaisant.

Tableau 4 Estimations des charges factorielles avec rotation oblimin (N=390)

POWS*/10 items/2factors	Valeur Instrumentale	Perte de Puissance
Item 23	.72	.02
Item 19	.71	-.09
Item 26	.70	-.05
Item 18	.70	.02
Item 14	.70	-.06
Item 24	.70	-.05
Item9	.67	-.02
Item 11	-.01	.71
Item 12	-.10	.73
Item 6	.07	.60
Loading/Eigen Values	6.06	3.53
Cumulative variance	0.23	0.37

*POWS = Perception of Objectification at Wort Short scale

4.2.4.3 Résultats (3): Analyse confirmatoire

L'analyse confirmatoire a été effectuée sur le deuxième échantillon impair. Nous avons comparé les indices de notre modèle à 2 facteurs aux indices à un modèle à 1 facteur. Le Tableau 5 montre que le modèle à 2 facteurs possède de meilleurs indices d'ajustement. En nous référant aux indices recommandés, le CMIN/DF est satisfaisant, car inférieur à 3 ($\chi^2 = 77.599$, DF = 34, CMIN/DF = 2.28 $\chi^2 = 77.599$, DF = 34, CMIN/DF = 2.28). Le CFI et le GFI sont également satisfaisants, car supérieurs à .9 (cfi = .973, GFI = .963). Le RMSEA est correct, car inférieur à .08 (RMR = .041) tout comme le RMR qui est inférieur à 1 (RMR = .041). Comparativement au modèle à 1 facteur, le modèle à 2 facteurs est très satisfaisant sur l'ensemble de ces indices

d'ajustements. Concernant la fiabilité interne, les corrélations des items intrafactoriels sont toutes supérieures à .60 avec leur facteur correspondant. Les deux facteurs ont une corrélation de .50. Pour finir, concernant la consistance interne, l'alpha de Cronbach est de .80 pour le premier facteur et de .70 pour le second facteur.

Tableau 5 Indices des modèles de l'analyse confirmatoire (N=390)

Modèles testés	χ^2 (p)	df	x/df	CFI	GFI	TLI	AIC	RMSEA
2 - facteurs	132.30	34	3,8	.967	.968	.956	26325.601	.061
1 - facteur	498.17	35	14,23	.844	.882	.800	26689.475	.130

4.2.5 Validation de critères

Les différentes comparaisons (Tableau 6) de moyenne nous montrent que les agents d'exécution et les cadres ont un score plus élevé de perception d'objectification que les cadres supérieurs (exécution agent : $t = 2.95$, $df = 82.50$, $p < 0.005$; manager: $t = 2.07$, $df = 132.18$, $p < 0.05$). Pour le genre, les hommes ont un score significativement plus élevé que les femmes ($t = 2.68$, $df = 757.26$, $p < 0.05$). Concernant l'âge, nous n'observons pas de différence majeure entre les tranches d'âge, néanmoins, on peut noter que le facteur 2 (perte de puissance) est plus élevé chez les moins de 25 ans que les 41/50 ans ($t = 1,91$, $df = 430,16$, $p < 0,05$). Enfin, nous observons une différence significative entre les niveaux d'étude. Les participants ayant un niveau baccalauréat ont un score plus élevé que les participants ayant un niveau inférieur au bac et les participants ayant un niveau supérieur au bac.

Tableau 6 Moyenne (écart-type) pour le score de perception d'objectification en fonction de l'âge, du statut professionnel, du genre et du degré d'étude (N =780)

	N	Perception d'objectification (2 facteurs)	F1 – Valeur instrumentale	F2 – Perte de puissance
Âge				
< 25	221	2.50 (1.08)	2.85 (1.28)	1.68 (0.97)*
26 - 40	174	2.61 (1.10)	3.01 (1.37)	1.67 (1.01)
41-50	230	2.59 (1.12)	3.05 (1.41)	1.52 (0.83)
>51	155	2.57 (1.07)	2.99 (1.31)	1.58 (0.92)
Statuts				
Agent d'exécution	562	2.61 (1.09)**	3.01 (1.34)*	1.67 (0.97) **
Cadre	150	2.54 (1.09)*	2.99 (1.36)	1.49 (0.90)
Cadre supérieur	64	2.23 (0.97)	2.62 (1.30)	1.31 (0.60)
Genre				
Femme	395	2.46 (1.01)	2.88 (1.28)	1.50 (1.78)
Homme	385	2.67 (1.67)*	3.08 (1.42)*	1.72 (1.06)**
Niveau d'étude				
< Bachelor	220	2.63 (1.06)	3.05 (1.33)	1.63 (0.89)
Bachelor	174	2.58 (1.13)	2.93 (1.36)	1.72 (1.06)*
>Bachelor	380	2.52 (1.09)	2.95 (1.35)	1.52 (0.89)

* p < .05. ** p < .01.*** p < .001.

4.2.6 Discussion

Dans cette première étude, nous avons construit une échelle de perception d'objectification au travail simple d'utilisation, en nous basant sur une échelle déjà existante (Auzoult & Personnaz,

2014). Dans un 1er temps, nous avons fait une analyse confirmatoire de l'échelle initiale pour vérifier ses propriétés psychométriques. Au vu des résultats, un modèle à 1 facteur ne nous paraissait pas satisfaisant. Nous avons effectué une analyse exploratoire qui nous a permis de retenir 10 items en proposant une construction à 2 facteurs. L'analyse confirmatoire a permis la validation du modèle à deux facteurs avec un ensemble d'indices psychométriques satisfaisant. Bien que les différentes analyses nous conseillent un modèle à deux facteurs, nous ne contredisons pas que la perception d'objectification puisse se comprendre comme un phénomène unitaire, au vu de la forte corrélation interfactorielle. Concernant la validation de critère, les comparaisons de moyenne nous montrent des éléments en accord avec la littérature. Effectivement, les agents d'exécution ont une moyenne de perception d'objectification plus élevée que les cadres supérieurs, ce résultat soutient la définition de l'objectification qui découle d'une activité fragmentée, répétitive et s'articule dans une relation de pouvoir où les travailleurs sont traités en fonction de leur utilité. Nous pouvons, néanmoins, rester vigilants sur la différence de moyennes entre les genres. Pour conclure, cette nouvelle échelle réduite de la perception d'objectification est satisfaisante. Pour finir, nous souhaitons vérifier la validité convergente et divergente en impliquant d'autres construits psychologiques supposés être associés à l'objectification au travail.

4.3 ANALYSES DIVERGENTES ET CONVERGENTES

Pour vérifier les validités convergentes et divergentes de l'échelle réduite de perception d'objectification au travail, nous allons comparer cette nouvelle de perception d'objectification à deux autres construits : la déshumanisation et l'humanisation. Nous postulons que les

corrélations seront significativement positives avec l'échelle de déshumanisation (H1) et significativement négatives avec l'échelle d'humanisation (H2). En effet, nous retrouvons dans la littérature le lien entre le sentiment d'objectification dans son environnement de travail est une forme de déshumanisation, appelé déshumanisation mécanique, qui revient à se percevoir comme un outil/objet manquant d'attribut humain (Auzoult, 2019).

4.3.1 Méthode

4.3.1.1 Participants et procédure

74 participants ont participé à notre étude (12 hommes, 61 femmes). La moyenne d'âge était de 37 ans. Concernant leur statut professionnel, 23% étaient des agents, 43% étaient cadres, 11% étaient cadres supérieurs, 12% étaient de profession indépendante/artisans et 11% étaient étudiant.e.s. Nous avons distribué l'ensemble des échelles par le biais de réseaux sociaux, en spécifiant que les réponses étaient anonymes et en donnant notre contact pour avoir un retour sur les données.

4.3.1.2 Mesures

L'ensemble de notre étude comporte les mesures suivantes :

Perception d'objectification : Nous avons mesuré la perception d'objectification au travail avec l'échelle précédemment validée (POWS). Cette échelle contient 10 items et sa consistance interne est de .92

Déshumanisation mécanique et humanisation : L'échelle comporte deux dimensions antagonistes : la déshumanisation et l'humanisation. Elle mesure la perception des individus à se considérer comme un objet/instrument (déshumanisation mécanique) ou un humain (humanisation) (Andrighetto et al., 2017). Elle est composée de 5 items qui permettent de se qualifier en tant qu'humain (ex : individu, personne, sujet) et 5 items qui permettent de se

décrire comme un instrument (ex : objet, machine, chose). Le premier facteur, de déshumanisation mécanique, a une consistance interne de .90. Le second facteur, l'humanisation, à une consistance interne de .77. Les participants répondaient à la question suivante : « Indiquez dans quelle mesure vous vous percevez comme étant semblables aux éléments ci-dessous quand vous êtes au travail » sur une échelle allant de 1 (pas du tout d'accord) à 7 (tout à fait d'accord)

4.3.2 Résultats et discussion

Le Tableau 7 montre les corrélations entre l'échelle de perception d'objectification au travail (POWS) et les dimensions de la déshumanisation mécanique et de l'humanisation. Nous pouvons observer que l'objectification est corrélée positivement et significativement à la déshumanisation mécanique ($r = .75$) et négativement corrélée à l'humanisation ($r = .55$). Concernant les deux facteurs de l'échelle de perception d'objectification, le facteur 1 « valeur instrumentale » est associé positivement à la déshumanisation mécanique ($r = .73$) tout comme le facteur 2 « perte de puissance » ($r = .44$). De même, les deux facteurs sont associés négativement à la dimension d'humanisation (valeur instrumentale : $r = -.54$, perte de puissance : $r = -.44$)

Tableau 7 Indices de corrélation entre les variables déshumanisation, humanisation et les variables perception d'objectification, Valeur instrumentale et perte de puissance

	POWS	Facteur 1- valeur instrumentale	Facteur 2 – perte de puissance
Déshumanisation	.75 ***	.73***	.63***
Humanisation	-.55 ***	-.54***	-.44***

* $p < .05$. ** $p < .01$.*** $p < .001$., POWS = Perception of Objectification at Work Short scale

L'objectif de cette seconde étude était de vérifier la validité convergente et divergente de l'échelle réduite de perception d'objectification au travail. Les résultats sont très satisfaisants et vont dans le sens de nos deux hypothèses. On peut toutefois noter que notre échantillon était de taille assez réduite (n=74) et qu'il faudrait reconduire les mêmes mesures dans les futures études pour avoir un échantillon plus représentatif.

4.4 DISCUSSION GENERALE

L'ensemble des études ci-dessus nous ont permis de construire une nouvelle échelle de perception d'objectification au travail. En nous basant sur l'échelle d'Auzoult et Personnaz (2014), nous avons créé une échelle réduite de 10 items avec une structuration interne de deux facteurs : la valeur instrumentale et la perte de puissance.

Concernant les deux facteurs de l'échelle réduite d'objectification. Le Premier facteur « valeur instrumentale » fait référence au fait de se sentir perçu comme un instrument de travail, un outil au service du travail plutôt que considéré comme un agent. Ce sentiment d'utilité dans son environnement de travail peut être aussi interprété comme le fait d'être perçu à travers ses capacités d'action. Il renvoie directement au facteur théorique de l'objectification de « l'instrumentalisation » qui reste l'élément central de ce phénomène. Le deuxième facteur « perte de puissance » renvoie au sentiment de dévalorisation de soi par rapport à son environnement de travail, sentiment de n'être pas reconnu comme agent.

La validation de notre échelle psychométrique nous permet de proposer un nouveau modèle de perception d'objectification à deux facteurs (Figure 7)

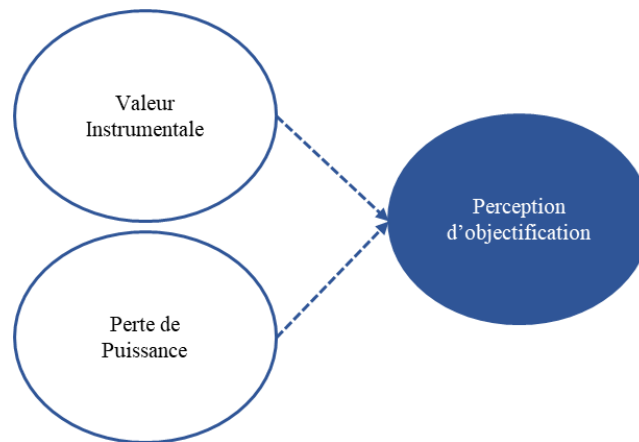


Figure 7 Modèle de perception d'objectification à deux facteurs

Deux facteurs, même s'ils sont liés, renvoient à deux dimensions quelque peu différentes. Effectivement, la valeur instrumentale fait écho à la déshumanisation mécanique : le fait d'être réduit et considéré comme un outil, une ressource tout en étant considéré pour ses compétences. Or, théoriquement la déshumanisation mécanique se différencie de l'objectification, car dans cette dernière, l'individu est à la fois perçu comme un outil, mais va être également considéré comme incompetent, interchangeable. Néanmoins, la perception d'instrumentalisation a souvent été la ligne directrice de la théorie de l'objectification en qualifiant le processus d'instrumentalisation au cœur de l'objectification, il nous paraît donc cohérent de retrouver ce processus au sein du modèle d'objectification. Le deuxième facteur, perte de puissance, renvoie à une dévalorisation du travailleur, dans son environnement de travail, que ce soit à travers ses capacités d'action ou en se comparant aux machines. Ici, nous retrouvons une déshumanisation de l'unicité humaine, qui tend à confirmer que nous mesurons bien la perception d'objectification et non pas la déshumanisation mécanique. Effectivement, ces deux facteurs ne sont pas totalement similaires. Le fait de se percevoir comme une ressource au travail peut être

considérée comme relativement habituelle dans la société. Notons que dans nos habitudes de langage, et dans le lexique des organisations de travail, les termes comme « ressource humaine », reflètent cet objectif organisationnel. On peut penser que si les travailleurs intègrent ses objectifs et se les approprient, ce phénomène peut être considéré comme acceptable sans pour autant engendrer du mal-être psychologique (Orehek, & Weaverling, 2017). Certaines études ont montré que dans certains cas, l'objectification peut amener à une augmentation de la valeur marchande du salarié (Rollero & Tartaglia, 2013) ou à une augmentation du sentiment d'efficacité personnelle (Nistor & Stanciu, 2017). Néanmoins, se percevoir comme dévalorisé dans son environnement de travail (cf. facteur perte de puissance), et notamment par rapport aux machines, peut être perçu comme une réelle violence et atteinte à son intégrité. Considérant ces deux dimensions, on peut supposer que les deux facteurs de l'objectification n'auront pas les mêmes conséquences sur la santé des travailleurs qui en sont victimes.

L'objectif de notre prochain axe est de questionner notre modèle de perception d'objectification à deux facteurs en termes de causes et de conséquences de façon expérimentale.

**V AXE 2 : « VALEUR
INSTRUMENTALE » ET « PERTE DE
PUISSANCE » : CAUSES ET
CONSÉQUENCES DES DEUX
FACTEURS DE LA PERCEPTION
OBJECTIFICATION**

5.1 INTRODUCTION

À la suite de la validation psychométrique de l'échelle POWS (Crone, Brunel, & Auzoult, 2021) nous avons révélé que le processus d'objectification était construit en deux facteurs sous-jacents : l'instrumentalisation et la perte de puissance. Même si les corrélations intrafacteur nous laissent à penser que ces construits sont liés, nous pouvons néanmoins supposer qu'ils n'engagent pas les mêmes construits. Effectivement, le premier facteur, valeur instrumentale, renvoie à un sentiment d'utilité et une perception de soi comme outils au profit du travail, qui peut s'apparenter à une déshumanisation mécanique. Le deuxième facteur, perte de puissance, renvoie à un sentiment de dévalorisation vis-à-vis de son environnement de travail, notamment des machines, cette perception peut s'apparenter à l'objectification. Cette différence peut nous amener à penser que ces deux facteurs n'auront pas les mêmes causes et effets sur la santé mentale des individus. Pour rappel, les effets de la perception d'objectification peuvent avoir des conséquences négatives sur la santé mentale des personnes qui la vivent. Le fait de se sentir déshumaniser, traiter comme un objet peut entacher directement les besoins psychologiques fondamentaux d'un individu et entraîner des états de déconstruction cognitive tels qu'une perte de clarté de la pensée (Bastian & Haslam, 2011 ; Christoff, 2014) , un engourdissement émotionnel ou, encore, une absence de pensée significative (Baldissari, Andrighetto & Volapato, 2014 ; Auzoult & Personnaz, 2016a). Cet état de déconstruction peut engendrer des souffrances mentales comme la dépression ou des troubles liés au stress et à l'anxiété (Bastien & Haslman 2011 ; Christoff, 2014). On peut également noter que la perception d'objectification peut engendrer un état de démentalisation (Baldissari, Andrighetto & Volpato, 2014 ; Auzoult & Personnaz, 2016a), c'est-à-dire une perte d'attribut mental dû à une intériorisation de la perception objectifiante d'autrui. Les individus touchés par cette démentalisation vont eux-

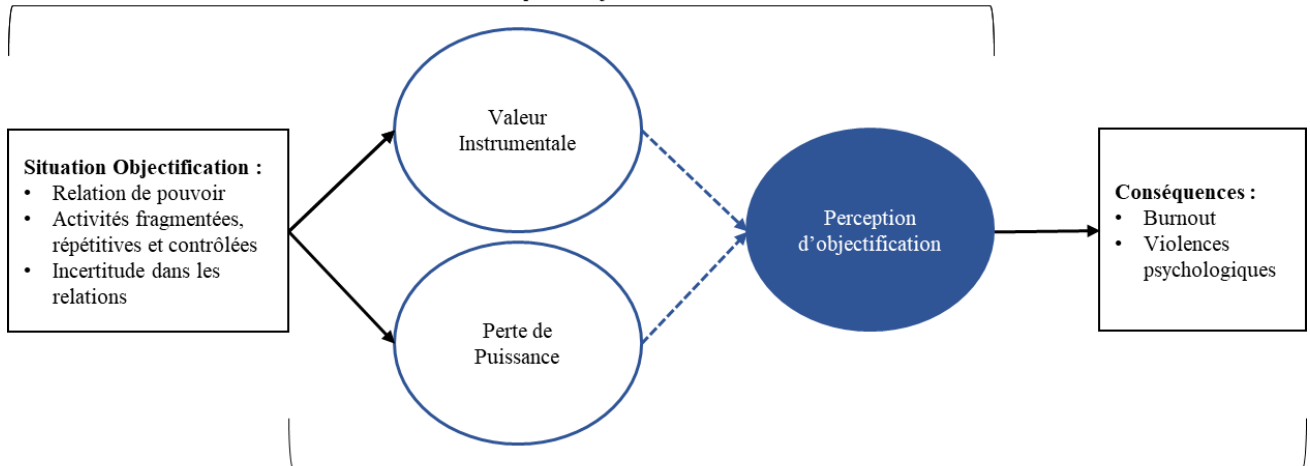
mêmes se percevoir comme un objet, moins percevoir des états mentaux tels que ressentir un besoin, avoir une intention ou de l'anticipation. Cet état de démentalisation, qui est la conséquence de l'objectification, peut expliquer l'augmentation du sentiment d'épuisement professionnel et du cynisme, deux éléments clés dans le risque burn-out (Baldissari, Andrighetto & Volpato, 2014). Même si les risques de déshumanisation et d'objectification peuvent apparaître au quotidien et dans tout type d'environnement, nous pouvons noter que les environnements de travail à forte pression organisationnelle ou impliquant des violences psychologiques répétées (Crone, Chautard & Auzoult, 2018) peuvent être un terrain propice au sentiment d'objectification et ses conséquences. Par exemple, un environnement de travail avec une supervision abusive peut favoriser une perception objectifiante et avoir un effet négatif sur l'engagement affectif des travailleurs ainsi que sur les risques de turn-over (Nguyen & Stinglhamber, 2018).

Notre deuxième axe se déroulera en deux temps. Une première étude nous permettra de contrôler si les causes théoriques (sentiment d'incertitude, relation de pouvoir et activité répétitives) impactent la mesure de perception d'objectification. Aussi, nous souhaitons observer si cet impact s'observe de façon identique pour les deux facteurs de notre modèle de perception d'objectification (« valeur instrumentale » et « perte de puissance »).

Dans un premier temps, nous souhaitons contrôler si les causes des deux facteurs peuvent être appréhendées de façon indépendante. Dans un second temps, nous souhaitons observer directement les effets des facteurs de l'objectification sur la santé mentale des travailleurs et voir s'ils renvoient à une situation de mal-être différenciés. Nous supposons qu'au vu des différences entre les deux facteurs, ils n'auront pas les mêmes effets sur le bien être des personnes cibles. Nous pouvons résumer l'objectif de notre second axe par le modèle suivant (Figure 8)

Figure 8 Objectifs de l'axe 2

Etude 1 : Validation du modèle selon les situations théoriques d'objectification



Etude 2 : Validation du modèle selon les conséquences théoriques d'objectification

5.2 ÉTUDE 2: CAUSES DES FACTEURS DE LA PERCEPTION D'OBJECTIFICATION

5.2.1 Méthode

Pour observer les effets des caractéristiques d'une situation objectifiante sur la perception d'objectification, nous nous sommes inspirés du paradigme expérimental d'Andrighetto, Baldisari & Volpato (2014). Nous avons créé deux scénarii de situation de travail en mettant en scène une situation objectifiante et une situation non-objectifiante. Le premier scénario mettait les participants à la place d'un manager de rayon de grande surface (exemple de scénarii Figure 9), le deuxième scénario mettait en scène le participant en tant que statisticien dans un laboratoire de recherche (Annexe 1). Notre objectif était double :

1. Observer si les caractéristiques d'une situation d'objectification impactent la perception d'objectification
2. Observer si les deux facteurs de la perception d'objectification sont impactés différemment selon les scénarii.

Dans la littérature, l'aspect instrumental est central dans le phénomène d'objectification. Il est lié à 3 causes qui favoriseraient son apparition : une situation d'incertitude dans les interactions avec autrui, une relation de pouvoir asymétrique et une activité fragmentée et répétitive. Dans les deux scénarii, nous avons créé une situation qui regroupait ces 3 éléments pour favoriser une situation potentiellement objectifiante, nous l'avons comparé à une situation non

objectifiante qui n'impliquait pas ces 3 éléments. Nous émettons l'hypothèse suivante : dans les deux scénarii, le facteur 1 « valeur instrumentale » sera significativement plus élevé dans les situations objectifiantes que dans les situations non objectifiantes (H1).

Concernant le facteur 2, nous supposons que le scénario « manager de rayon de grande surface » sera perçu comme plus dévalorisant que le scénario « statisticien ». Cette différence de perception aura un effet sur le facteur 2 « perte de puissance ». Nous émettons l'hypothèse d'un effet entre le facteur 2, les scénarii et la situation d'objectification (H2).

Condition « Manager de rayon »

Situation objectifiante	Situation non-objectivante
<p>Vous êtes manager de rayon depuis plusieurs années dans un magasin de grande distribution. Vous êtes responsable d'un secteur délimité du magasin, généralement défini par une gamme de produits. Vous effectuez les mêmes activités, répétitives et monotones, au cours de la journée.</p> <p>Votre relation professionnelle avec votre supérieur(e) est hiérarchique. Vous devez vous référer à lui/elle sans la possibilité de prendre des initiatives, il/elle exerce un pouvoir ou un contrôle sur vous et votre activité.</p> <p>Vous avez très peu de contact direct avec vos collègues et votre supérieur(e). Vous ne les connaissez pas et ils ne vous connaissent pas. Vous ne savez pas comment vous comporter avec eux, selon leur personnalité, et eux aussi ne savent pas comment se comporter avec vous. Vous ne savez pas si vos relations se passent bien.</p>	<p>Vous êtes manager de rayon depuis plusieurs années dans un magasin de grande distribution. Vous êtes responsable d'un secteur délimité du magasin, généralement défini par une gamme de produits. Vous effectuez différentes activités, variées et attrayantes au cours de la journée</p> <p>Votre relation professionnelle avec votre supérieur(e) n'est pas hiérarchique. Vous n'avez pas à vous référer à lui/elle pour prendre des initiatives, il/elle n'exerce aucun pouvoir ou un contrôle sur vous et votre activité.</p> <p>Vous avez beaucoup de contacts directs avec vos collègues et votre supérieur(e). Vous les connaissez et ils vous connaissent. Vous savez exactement comment vous comporter avec eux, selon leur personnalité, et eux aussi savent comment se comporter avec vous. Vos relations se passent bien.</p>

Figure 9 : Scénario de la condition "manager de rayon ». À gauche, la situation objectifiante, les caractéristiques d'une situation objectifiante ont été mise en avant pour le lecteur. À droite la situation non objectifiante

5.2.2 Participants et procédure

95 participants se sont portés volontaires pour notre étude, dont 75 femmes, la moyenne d'âge était de 25ans. 80% d'entre eux étaient des étudiant.e.s en psychologie, 14% étaient des cadres, 2% étaient des agents d'exécutions. Nous avons diffusé l'ensemble des scénarii sur des réseaux sociaux dédiés à la diffusion de questionnaire en psychologie.

5.2.3 Matériel

5.2.3.1 Scénarii

Deux scénarii ont été proposés et distribués aléatoirement chez les participants. Les deux scénarii renvoient à une situation de travail : un scénario met en scène un manager de rayon de grande surface, l'autre scénario met en scène un statisticien dans un centre de recherche.

Pour les deux scénarii, nous avons décrit une situation objectifiante ou une situation non-objectifiante qui était également distribuée aléatoirement chez les participants.

Pour chaque situation objectifiante, nous avons inséré des éléments qui renvoyaient à la fois à une activité répétitive et fragmentée (« Vous effectuez les mêmes activités, répétitives et monotones, au cours de la journée ») (Andrighetto, Baldissarri & Volpato, 2014), une situation de pouvoir (« Votre relation professionnelle avec votre supérieur(e) est hiérarchique ») (Inesi, Lee & Rios, 2014) et à une incertitude dans les relations (« Vous ne savez pas comment vous comporter avec eux, selon leur personnalité, et eux aussi ne savent pas comment se comporter avec vous ») (Keefer, Sullivan, & Rothschild, 2014) (annexe 3a et 3b)

5.2.3.2 Mesures

Manipulation contrôle : nous avons souhaité contrôler la clarté des scénarii, la perspective adoptée par le participant ainsi que le réalisme de la situation par le biais de 3 questions. Le premier item renvoyait à la clarté de la situation, les participants devaient se positionner à l'aide d'une échelle allant de 0 à 100 (0 = situation extrêmement vague, 100 = situation extrêmement claire). Le second item renvoyait à la perspective que le participant avait adoptée en s'imaginant dans la situation. Les participants devaient se positionner sur une échelle de 0 à 100 (0 = acteur de la situation, 100 = observateur de la situation). Enfin, un troisième item renvoyait à la capacité du participant de se projeter dans le scénario. Les participants devaient mesurer à quel

point ils avaient réussi à se projeter dans le scénario sur une échelle de 0 à 100 (0= Pas du tout réussi, 100= tout à fait réussi)

Mesure de l'objectification : le sentiment d'objectification a été mesuré à la fin de la lecture des scénarii par le biais du questionnaire POWS. Il est composé de 10 items et divisé en deux dimensions : l'instrumentalisation et la perte de puissance.

5.2.4 Analyses statistiques

5.2.4.1 Résultats (1) : Manipulation contrôle

Nous n'observons aucune différence significative sur l'ensemble des items de contrôle des scénarii, que ce soit entre les scénarii (manager de rayon vs statisticien) ou entre les situations objectifiantes et non objectifiantes (Tableau 8).

Tableau 8 Moyennes (écart-type) des items contrôle des scénarii selon la situation d'objectification

		Statisticien		Manager de rayon	
		Situation objectifiante (N 34)	Situation non-objectifiante (N 34)	Situation objectifiante (N 21)	Situation non-objectifiante (N21)
Items contrôles*					
Clarté de l'énoncé	de	56,62 (28,02)	63,06 (23,64)	64,85 (25,41)	64,85 (25,40)
Perspective adoptée		38,19(28,93)	40,89 (36,82)	35,80 (31,12)	35,80 (31,91)
Projection		22,1 (48,09)	26,69 (48,40)	35,40 (44,65)	35,40 (44,65)

* Clarté de l'énoncé : les participants évaluent la clarté de l'énoncé sur une échelle de 1 à 100 (0= extrêmement vague, 100 = extrêmement clair) ; Perspective adoptée : les participants devaient se situer sur une échelle de 1 à 100 sur la perspective adoptée à la lecture du scénario (0 = acteur du scénario, 100 = spectateur du scénario) ; Projection dans le scénario : les participants devaient indiquer dans quelle mesure ils ont réussi à se projeter dans le scénario sur une échelle de 0 à 100 (0 = pas du tout réussi, 100 = Tout à fait réussi)

5.2.4.2 Résultats (2) : Analyse de variance

Nous observons une variation du facteur 1 significative (Tableau 9) ($F(1,91) = 99,12, p < 0,000$), selon si la situation est objectifiante (Moyenne = 3,02) et non objectifiante (moyenne = 3,12), notre première hypothèse est validée. Nous pouvons noter un effet du scénario sur facteur 1 (moyenne scénario « manager de rayon = 3,28 ; moyenne scénario « statisticien » = 2,9), $F(1,91) = 5,05, p = 0,03$.

Tableau 9 Analyse de variance : F1 "valeur instrumentale" comme variable dépendante, scénarii (modalité 1 : statisticien, modalité 2 : manager de rayon) et situation d'objectification (modalité 1 : objectifiante, modalité 2 : non objectifiante) comme variables indépendantes

	df	S. des carrés	Carré moyen	F
Scénarii	1	2.48	2.48	5.05*
Situation	1	48.66	48.66	99.12***
Scenarii*situation	1	.11	.11	.23
Résidus	91	44.67	.49	

Note: p = 0 '****' 0.001 '***' 0.01 '**' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Concernant le facteur 2 (Tableau 10), nous observons un effet significatif de l'objectification de la situation sur le facteur 2 ($F(1,91) = 70.76, p < 0,000$, moyenne objectifiante = 2,43, moyenne non objectifiante = 2,36) ainsi qu'un effet du scénario ($F(1,91) = 8.20, p = 0,005$). Néanmoins, nous n'observons pas d'effet d'interaction du scénario et de la situation d'objectification sur le facteur 2, notre hypothèse 2 n'est pas validée.

Tableau 10 Analyse de variance : F2 "perte de puissance" comme variable dépendante, scénarii (modalité 1 = statisticien, modalité 2 = manager de rayon) et situation d'objectification (modalité 1 = objectifiante, modalité 2 = non objectifiante) comme variables indépendantes

	df	S. des carrés	Carré moyen	F
Scénarii	1	4.31	4.31	8.20**
Situation (objectifiant vs non objectifiant)	1	37.30	37.20	70.766***
Scénario*situation	1	1.14	1.14	2.17
Résidus	91	47.83	.53	

Note: p = 0 '****' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

5.2.5 Discussion

Cette étude avait deux objectifs. Notre premier objectif était de contrôler que les caractéristiques théoriques d'une situation d'objectification impactaient la perception d'objectification de la cible. En nous référant aux 3 explications de l'objectification (incertitude, relation de pouvoir et activité fragmentée et répétitive), nous avons pu mettre en évidence que ces 3 facteurs, quand ils sont présents dans une situation, impactent directement la perception d'instrumentalisation ainsi que la perception d'une perte de puissance vis-à-vis de son environnement de travail, indépendamment de la nature du scénario (manager de rayon et statisticien). Ce premier résultat tend à confirmer que les trois caractéristiques d'une situation objectifiante ont bien un impact sur la perception d'objectification. Néanmoins, il serait important dans une future recherche d'observer les impacts des trois caractéristiques de la situation de façon indépendante pour observer s'il y existe une hiérarchie entre ces caractéristiques ou des effets de médiations.

Deuxièmement, nous avons souhaité observer si la nature du scénario et la situation d'objectification pouvaient impacter le sentiment de dévalorisation, c'est-à-dire le deuxième facteur « perte de puissance ». Malgré un effet principal du scénario sur le facteur 2, nous n'avons pas observé l'effet d'interaction. Néanmoins, nous observons un effet principal de la situation d'objectification sur le facteur « perte de puissance ». Nous pouvons penser que la présence d'élément objectifiant, tel qu'une relation de pouvoir, une situation d'incertitude et une activité répétitive, engendrerait une dévalorisation de soi et un rapport conflictuel de son environnement, une comparaison vis-à-vis de son environnement qui menacerait notre intégrité. Concernant la nature du scénario, nous observons également un effet principal sur les deux facteurs de l'objectification, le scénario « manager de rayon » a été perçu comme plus objectifiant que la situation « Statisticien ». Cette différence peut s'expliquer sur les représentations que l'on a des métiers, effectivement, le métier de manager de rayon peut être perçu plus objectifiant par notre échantillon qui était principalement constitué d'étudiante.e en étude supérieure que le métier de statisticien dans un laboratoire de recherche.

Pour conclure, il s'avère que les deux facteurs de la perception d'objectification sont sensibles aux mêmes éléments (relation de pouvoir, situation d'incertitude et incertitude des interactions), même s'ils semblent renvoyer à deux construits différents. Dans l'étude suivante, nous souhaitons observer si ces deux construits peuvent impliquer des conséquences différentes sur la santé mentale des individus.

5.3 ÉTUDE 3 : CONSEQUENCES DES FACTEURS DE LA PERCEPTION D'OBJECTIFICATION

Cette deuxième étude a pour objectif de questionner les deux facteurs de l'objectification, précédemment révélée dans notre échelle, sur leur implication dans la santé mentale des travailleurs. Nous émettons l'hypothèse que les deux facteurs sous-jacents à l'objectification n'auront pas les mêmes conséquences sur le bien-être des travailleurs. En effet, le premier facteur, l'instrumentalisation, renvoie au sentiment d'être utilisé comme un outil de travail au service de l'organisation et de ses objectifs. Ce premier facteur peut faire écho à certains facteurs étiologiques du burn-out comme la surcharge de travail ou encore l'absence d'autonomie, de soutien social et de reconnaissance chez le travailleur.euse (Karasek, 1979 ; Olié & Légeron, 2016) . Le second facteur, perte de puissance, renvoie à une auto-évaluation de l'individu dans son environnement de travail. Cette auto-évaluation est perçue comme dévalorisante et peut ajouter une comparaison négative de soi vis-à-vis des machines. Ici, la dévalorisation de soi par rapport à son environnement pourrait trouver son sens dans le vécu de certaines situations perçues comme violentes et menaçantes. Nous trouvons dans les violences psychologiques ce sentiment de déconsidération et de discrétisation par l'environnement de travail.

Notre objectif est donc d'observer les effets des deux facteurs de l'objectification sur l'épuisement professionnel et les violences psychologiques. Nous émettons l'hypothèse que le facteur 1 « valeur instrumentale » aura un effet positif sur l'épuisement professionnel (H1) et le facteur 2 « perte de puissance » aura un effet positif sur les violences psychologiques perçues (H2) (Figure 10)

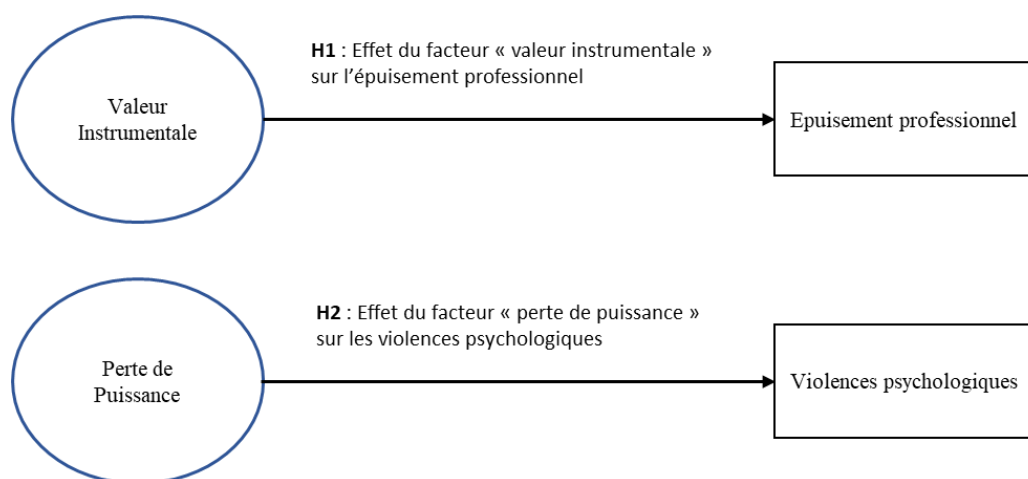


Figure 10 Hypothèses de l'étude 2

5.3.1 Méthode

5.3.1.1 Participants et procédure

172 travailleurs ont participé à notre étude (64,53 % de femmes, 24,45% hommes, 11,05% non répondus) avec une moyenne d'âge de 38 ans (min : 19, max : 63). Concernant les catégories socioprofessionnelles ; 78 étaient agents d'exécution, 30 cadres intermédiaires, 14 cadres supérieurs, 14 étudiant.e.s, 9 de profession indépendantes, 27 non répondants. Nous avons diffusé l'ensemble des questionnaires par le biais d'une liste de mails professionnels, sur des réseaux sociaux ainsi qu'en format papier dans les entreprises. Nous avons précisé les objectifs de l'étude et informé sur l'anonymat et le droit de rétractation. Une adresse mail professionnelle a été donnée pour avoir un compte rendu des résultats si le participant le souhaitait.

5.3.1.2 Matériel

Notre questionnaire contenait trois échelles de mesure.

Échelle d'épuisement professionnel (Annexe 2): Échelle du BSM-10 « Burnout Measure Short version” (Lourel, Gueguen & Mouda, 2007). Cette échelle est adaptée de l'échelle du burnout de Malach- Pines (2005) qui comprenait 3 dimensions du burn-out : épuisement émotionnel, épuisement physique et cynisme. Cette version courte ne comporte que l'évaluation de l'épuisement émotionnel en 10 items (ex : en pensant à votre travail globalement, vous vous sentez déprimé.e »). Les participants répondaient à l'aide d'une échelle de 7 points allant de « Jamais » à « Toujours »

Échelle de Violence psychologique (Annexe 3) : Questionnaire LIPT « Leymann Inventory of Psychological Terror » (Leymann 1996, adaptation française I. Niedhammer et al., 2006). Cette échelle distingue le harcèlement moral à travers l'exposition à 45 situations au cours des 12 derniers mois (ex. « On vous isole systématiquement, on ne vous adresse pas la parole »). Il est composé de 44 items et divisé en 5 dimensions de harcèlement moral : la réduction au silence, l'isolement, la déconsidération, la discréditation et la compromission de la santé.

Échelle d'objectification (Annexe 4) : L'échelle POWS (Crone, Brunel & Auzoult, 2021) Questionnaire évaluant la perception d'objectification au travail (voir étude 1). Il est composé de 10 items diviser en deux dimensions : l'instrumentalisation et la perte de puissance.

5.3.2 Analyse statistique

Dans un premier temps, nous avons fait une analyse descriptive de l'ensemble de nos variables pour confirmer une corrélation entre les deux facteurs d'objectification, l'épuisement professionnel et les violences psychologiques. Par la suite, nous avons procédé à des analyses de régressions linéaires multiples, avec comme variable dépendante l'épuisement professionnel et les violences psychologiques et comme variable indépendante les deux facteurs de l'objectification (valeur instrumentale et perte de puissance). Enfin, nous avons fait une analyse

de variance pour observer les effets potentiels des différentes variables sociodémographiques sur le sentiment d'objectification et son influence sur les risques psychosociaux.

5.3.2.1 Résultats

5.3.2.1.1 Analyse descriptive

Tableau 11 Moyenne, écarte-type, alpha de Cronbach et indices de corrélation des variables BSM-10, Violence psychologique, Perte de puissance et Valeur instrumentale

	M	SD	α	1	2	3	4
1. BSM-10	3.6	1.1	.91	--	.55***	.34***	.59***
2. Violences psychologiques	2.3	3.3	.84		--	.39***	.71***
3. F2. Perte de puissance	1.5	1	.83			--	.48***
4. F1. Valeur instrumentale	3.1	1.6	.92				--

Note: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Concernant l'analyse de corrélations (Tableau 11), l'ensemble des variables sont significativement corrélées positivement entre elles. Cela nous indique un lien entre ces différentes formes de violences au travail. Aussi, nous remarquons que les indices de cohérence interne pour chaque variable sont dans l'ensemble très satisfaisant.

5.3.2.1.2 Régression linéaire multiple

Les résultats de la régression linéaire (Tableau 12) nous montrent un effet significatif du facteur instrumentalisation ($R^2 = .46$; $t = 14.66$; $p < 0.000$) sur l'épuisement professionnel alors que nous n'observons pas d'effet significatif du facteur perte de puissance. Ces résultats confirment notre première hypothèse.

Tableau 12 Régression linéaire avec BSM-10 comme variable dépendant, F1 "valeur instrumentale" et F2 "perte de puissance" comme variables indépendantes

	B	SE B	t	p
Constant	1.62	.12		
F1. Valeur instrumentale	.54	.04	14.66	<2e-16 ***
F2. Perte de puissance	.07	.07	.99	.33
Model R ²	.46***			

Note: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Concernant les violences psychologiques (Tableau 12) les résultats nous indiquent un effet du facteur perte de puissance ($t = 2.38$; $p = .01$) ainsi qu'un effet du facteur instrumentalisation ($t = 9.37$; $p < 0.000$) sur les violences psychologiques. Ces résultats ne confirment que partiellement notre hypothèse 2.

Tableau 13 Régression linéaire LIPT (violences psychologiques) comme variable dépendant, F1 "valeur instrumentale" et F2 "perte de puissance" comme variables indépendantes

	B	SE B	t	p
Constant	-2.28	.42		
F1. Valeur instrumentale	1.22	.13	9.37	<2e-16 ***
F2. Perte de puissance	.50	.21	2.38	.01*
Model R ²	.47***			

Note: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

5.3.2.1.3 Effet du genre et de la perception d'objectification sur les risques psychosociaux

Nous avons effectué une analyse de variance prenant en compte le genre et le statut socioprofessionnel des participants. Concernant le statut socioprofessionnel, nous n'avons pas observé d'interaction avec les deux facteurs de la perception d'objectification sur le burn-out ($F(1,42) = 1.33, p = 0.22$) et les violences psychologiques ($F(1,08) = 5.710, p = .38$). Concernant le genre, nous n'avons pas observé un effet d'interaction entre le genre et les deux facteurs de la perception d'objectification sur le burn-out ($F(.43) = .40, p = .65$). Néanmoins, nous observons un effet d'interaction du genre et des deux facteurs de perception d'objectification sur les violences psychologiques (Tableau 14) ($F(5,61) = 29.8, p < 0.5$)

Tableau 14 Effet d'interaction du genre et des facteurs de l'objectification sur les violences psychologiques

	df	S. des carrés	Carré moyen	F
F1 « valeur instrumentale »	1	865.1	865.1	162.59***
F2 « Perte de puissance »	1	32.9	32.9	6.19*
Genre	2	14.2	7.1	1.33
F1*F2	1	.2	.2	.05
F1*Genre	2	39.1	19.6	3.68*
F2*Genre	2	19.8	9.9	1.87
F1*F2*Genre	2	59.7	29.8	5.61***
Résidus	158	840.6	5.3	

Note: p = 0 '****' 0.001 '***' 0.01 '**' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

5.3.3 Discussion

L'objectif de cette étude était de montrer les effets des deux facteurs de l'objectification sur la santé mentale des travailleurs. Les résultats nous montrent un lien entre le facteur 1 (instrumentalisation) et l'épuisement professionnel. Ce lien va dans le sens de notre hypothèse et de la littérature. Dans des situations de travail dégradées, un sentiment d'instrumentalisation et de non-considération de soi-même comme agent peut expliquer une augmentation de sentiment d'épuisement professionnel. Le facteur 2, perte de puissance, ne semble pas impacter directement le sentiment d'épuisement professionnel. Ce facteur renvoie à un sentiment de dévaluation vis-à-vis de son environnement. Les individus vont se sentir comparés

négalement aux machines/outils, il n'est donc pas question d'instrumentalisation, mais de violence perçue, dans le sens où l'individu peut se sentir menacé et dévalorisé en comparaison avec les machines. Cette violence perçue, nous pouvons l'observer dans le lien de ce facteur avec les violences psychologiques. Effectivement, le facteur 2 impacte la perception des violences psychologiques perçues au travail, ce qui confirme notre seconde hypothèse. Le fait de se sentir dévaloriser par son environnement et de s'autodévaluer serait directement en lien avec les violences subit au travail, comme le harcèlement. Ce lien va dans le sens de la littérature qui stipule que l'objectification est un déni des attributs humain, tel que les émotions, l'intégrité physique et morale, or, nous retrouvons dans les violences psychologiques au travail, la réduction au silence, l'isolement, la déconsidération, la discréditation et la compromission de la santé. Même si le lien entre violence psychologique et dévalorisation vis-à-vis des machines n'est pas évident de prime abord, le sentiment de dévalorisation vis-à-vis de son environnement fait écho aux sentiments de déconsidération et de discréditation inhérents aux situations de violences psychologiques. On peut supposer que, quelle que soit la nature de la menace (machine ou individus), ce sentiment de dévalorisation va être perçu lorsque l'individu fait face à des situations de violence psychologique.

5.4 DISCUSSION GENERALE AXE 2

Ce deuxième axe avait deux objectifs :

Le 1^{er} objectif était de contrôler si les caractéristiques d'une situation objectifiante, présentées dans la littérature, impacter la perception d'objectification de la cible. Les deux facteurs de la perception d'objectification renvoient au sentiment d'être utilisé en tant qu'outil de travail, considéré à travers sa fonctionnalité(facteur 1 « valeur instrumentale) et renvoie à une

dévalorisation de soi et une comparaison par rapport à son environnement de travail, particulièrement aux machines (facteur 2 « perte de puissance»). Notre première étude consistait à faire varier les caractéristiques d'une situation de travail objectifiante mettant en scène les participants dans un scénario de travail. Nous avons manipulé les caractéristiques de la situation à partir d'éléments théoriques renvoyant au sentiment d'instrumentalisation qui sont : une relation de pouvoir, une activité répétitive et contrôlée ainsi qu'une situation d'incertitude. Également, nous avons voulu observer si la nature des scénarios en eux-mêmes pouvait impacter les facteurs de l'objectification de façon différente. Un scénario était plus susceptible de renvoyer à un sentiment de dévalorisation de soi vis-à-vis de son environnement (manager de rayon) comparativement à un deuxième scénario susceptible d'être jugé plus valorisant (statisticien dans un laboratoire de recherche).

À la vue des résultats, le pouvoir, l'incertitude et la nature de l'activité semblent faire varier la perception d'objectification dans son ensemble ce qui confirme notre première hypothèse. Cela va dans le sens de la littérature, une situation de travail avec une forte hiérarchisation affecte la représentation de soi comme humain et tend vers un risque de percevoir comme un outil de travail (Baldissari & al. 2014). L'activité répétitive et fragmentée semble être une cause de la perception d'objectification, ou l'individu se trouve dans une activité déshumanisée (Baldissari & al. 2014). Aussi, une situation d'incertitude dans les interactions avec autrui augmenterait également le risque d'interagir à partir d'un attribut simple (Landau, Sullivan, Keefer, Rothschild & Osman, 2012). Notons que pour ce dernier élément, il est difficile au regard de l'expérimentation de savoir si les participants percevaient le risque d'être considéré à travers un attribut simple ou si eux-mêmes allaient considérer autrui à travers un attribut simple.

Concernant les résultats du facteur 2, nous n'avons pas observé un effet entre une situation objectifiante et le scénario. Même si on observe une différence de perception entre le scénario

statisticien et manager de rayon, ou ce dernier est perçu comme plus objectifiant, cette différence ne semble pas être associée uniquement au facteur deux. Le facteur 2 semble sensible aux variations du facteur 1, nous pouvons expliquer ces résultats par le fait que la dévalorisation de soi apparaîtrait dans une situation d'instrumentalisation et ne peut être dissociée. Néanmoins, nous pouvons aussi penser que le paradigme expérimental ne nous permettait pas d'isoler les causes du facteur 2.

Notre deuxième objectif était d'observer s'il existait une différence de conséquences sur la santé mentale des deux facteurs d'objectification. En suivant notre première hypothèse de différence de construits entre les deux facteurs, nous supposons qu'ils n'affectent pas de la même façon les individus qui en sont la cible. Nous avons pour première hypothèse que le facteur 1 « valeur instrumentale » allait être associé aux risques d'épuisement professionnel. Ce dernier pouvant être vécu dans une situation de surcharge au travail, absence de soutien, de reconnaissance. Aussi, nous suggérons que le facteur 2 « perte de puissance » allait être associé avec le risque de violence psychologique perçu qui a pour cause une déconsidération de soi par autrui, une discréditation de soi dans son environnement de travail.

Pour vérifier nos hypothèses, nous avons demandé à plusieurs travailleurs de différents secteurs de répondre à un ensemble d'échelles de mesure. Nos échelles mesuraient les deux facteurs d'objectification, l'épuisement professionnel et les violences psychologiques perçues.

Concernant les résultats, le facteur 1 est bien associé à l'épuisement professionnel, ce qui confirme nos hypothèses et va dans le sens de la littérature (Baldissari, Andrighetto & Volpato, 2014; Caesens, Stinglhamber, Demoulin, & De Wilde, 2017; Szymanski, & Mikorski, 2016). Concernant l'hypothèse 2, nous observons un effet du facteur 2 sur les violences psychologiques perçues, ce qui va également dans le sens de nos hypothèses, mais nous observons aussi un effet du facteur 1 sur la perception des violences psychologiques. Cela

renvoie aux résultats de l'étude précédente ou nous observons également la sensibilité du facteur 2 par rapport au facteur 1.

Nous avons également vérifié les effets du genre et du statut. Nous n'avons pas observé d'effet des deux facteurs sur l'ensemble des mesures de risques psychosociaux selon le statut professionnel. Or, dans la littérature, nous observons un effet des bas statuts sur la perception d'objectification, car les individus sont soumis à une relation de pouvoir hiérarchique ainsi qu'une activité répétitive et contrôlée que les hauts statuts (Andrighetto et al., 2014). Ce résultat peut nous amener à deux réflexions qui nécessitent un approfondissement dans les prochaines études. La limite de notre méthodologie peut s'observer sur l'échantillon des répondants aux questionnaires. En effet, nous ne connaissons pas leur activité de travail en elle-même et les relations que les participants entretiennent avec leurs hiérarchies. Il est également hypothétique que le sentiment d'objectification puisse être vécu par l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur niveau hiérarchique, une analyse comparative entre les domaines d'activité serait essentielle pour répondre à cette question.

Concernant le genre, nous avons vu un effet d'interaction du genre et des deux facteurs sur les violences psychologiques perçues. Les femmes ont une perception d'objectification plus importante dans les cas des violences psychologiques. Ce résultat peut s'expliquer par le fait que les femmes seraient plus susceptibles d'être victimes de violence psychologique (Bouaziz, 2001) ce qui impacterait d'autant plus la perception d'elle-même, que ce soit en tant qu'objet instrumentalisé ou dans leur propre dévalorisation (cf. objectification sexuelle). Également, au cours de notre analyse, nous n'avons pas dissocié les causes de violence subie par les répondants, il serait pertinent d'observer si les différentes violences psychologiques impactent de la même façon ou de façon hiérarchique la perception de dévalorisation.

Concernant les limites, la population de l'étude 1 était uniquement étudiante. Or, nous n'avons pas contrôlé la représentation des deux métiers présentés et leur expérience dans le monde du travail. Ces deux variables peuvent impacter la perception, ici supposée, de l'objectification. Une réplication de l'étude en impliquant une population plus hétérogène ainsi qu'un contrôle des représentations sociales des deux métiers présentés serait nécessaire pour mieux interpréter nos résultats.

Concernant l'étude 2, nous n'avons pas vérifié l'impact des différents facteurs des violences psychologiques présentes dans l'échelle de LIPT (réduction au silence, isolement, déconsidération, discréditation et compromission e la santé). Or nous pouvons supposer que la déconsidération et la discréditation perçues peuvent principalement être associé au facteur 2 « perte de puissance » de la perception d'objectification. Des analyses statistiques supplémentaires seraient nécessaires pour observer ce lien.

Dans notre dernier axe, nous avons voulu intégrer une nouvelle situation de travail que les individus ont vécu ces dernières années. Le cas du télétravail nous a paru pertinent pour réfléchir sur son impact dans la perception d'objectification, car, de par ses modalités, il vient radicalement changer la façon de communiquer et potentiellement de percevoir autrui.

**VI AXE 3: PERCEPTION
D'OBJECTIFICATION ET
TÉLÉTRAVAIL**

6.1 INTRODUCTION

L'évolution du travail ces dernières années notamment pendant et après la crise sanitaire due au COVID-19. Le confinement a eu comme effet de devoir repenser le travail dans son ensemble et de l'adapter à ces nouvelles conditions. Le télétravail a été un moyen de continuer son activité de travail tout en étant isolé chez soi pour 25% des travailleurs. À la suite du confinement, le télétravail a perduré dans sa pratique, en 2021, 22% des salariés sont en situation de télétravail, cela concerne majoritairement les cadres, ils représentent 60% des télétravailleurs. Cette nouvelle pratique du travail a soulevé plusieurs questionnements et problématiques notamment sur les effets sur télétravail sur la santé et la qualité de vie des agents. Certaines études mettent en avant les aspects positifs du télétravail, comme l'augmentation d'un sentiment d'autonomie (Allen et al., 2015 ; Nakrošienė et al., 2019 ; Vayre, 2019) et une augmentation de la performance au travail (Bloom et al., 2015). D'autres recherches alertent sur les effets potentiellement négatifs, comme l'impact entre les équilibres des différentes sphères de vie (Vayre, 2019), l'augmentation accrue de la cadence de travail (Metzger & Cléach, 2004), un désengagement professionnel et une insatisfaction du travail (Vayre, 2019). Même si la multiplication des études sur le sujet tend à nous permettre de connaître de mieux en mieux les enjeux du télétravail à l'origine de la qualité de vie des travailleurs, nous souhaitons dans ce troisième axe observer son effet à travers le courant de l'objectification.

Nous souhaitons observer si le télétravail impacte la perception d'instrumentalisation (facteur 1) et le sentiment de dévalorisation de soi (facteur 2) chez les télétravailleurs. Plusieurs éléments nous laissent à penser que le télétravail pourrait amplifier la perception d'objectification. En reprenant les éléments explicatifs du sentiment d'instrumentalisation (cf. Relation de pouvoir, incertitude), nous émettons l'hypothèse que le télétravail, lié à ses

modalités, peut constituer un risque d'accroissement de sentiment d'objectification. En prenant en compte les caractéristiques explicatives des situations d'objectification précédemment vues (cf : état de l'art), à savoir une relation de pouvoir asynchrone, une incertitude dans l'interaction et une activité répétitive, nous nous questionnons sur l'influence du média du télétravail sur ses antécédents. Nous émettons l'hypothèse que :

1. Le télétravail peut venir modifier les rapports de pouvoir lorsque les interactions asynchrones risquent d'augmenter la perte de confiance en autrui et engendrer un contrôle excessif de l'employeur sur la productivité. (Auzoult & Personnaz, 2016)
2. Les interactions dans la pratique du télétravail sont susceptibles de ne prendre en compte que certains canaux de communication créant une incertitude sur l'issue de l'interaction (Haque & Waytz, 2012 ; Landau, Sullivan, Keefer, Rothschild, & Osman, 2012)

Concernant la troisième caractéristique d'une situation objectifiante, la nature de l'activité répétitive et fragmentée, nous supposons que le télétravail en lui-même n'impactera pas son fonctionnement. Effectivement, celui-ci modifie l'environnement et la communication avec autrui, mais dans ses modalités, ne change pas la tâche de travail en elle-même. Les activités qui nécessitent une présence sur le lieu de travail ne sont alors pas sujettes à la pratique du télétravail (ex. domaine médical, agent de grande surface, etc.). Au cours de notre étude, nous consacrerons alors aux deux caractéristiques d'une situation d'objectification précédente : la relation de pouvoir et l'incertitude.

Ces 2 éléments sont susceptibles de venir augmenter la perception d'objectification des individus en situation de télétravail. Aussi, le fait d'être isolé, que ce soit du lieu de travail et des autres agents, ainsi que la modification des canaux de communication habituelle en situation de travail présentiel pourrait également engendrer une perception de soi en tant qu'objet plus accru.

Notre première étude consiste à mener l'opérationnalisation des caractéristiques d'une situation d'objectification en situation de télétravail et de travail en présentiel. Notre objectif était d'observer si les modalités du télétravail, autrement dit les modifications des canaux de communications, ont un impact sur les caractéristiques d'une situation objectifiante (relation de pouvoir, incertitude) et, par conséquent, aurait un effet sur la perception d'objectification.

Nous avons effectué une expérimentation en laboratoire mettant en scène un binôme de participants dans une simulation de tâche de travail coopérative. Nous avons souhaité provoquer les caractéristiques d'une situation d'objectification pour comparer leur effet sur la perception d'objectification dans une situation de télétravail et de travail en présentiel (Figure 11)

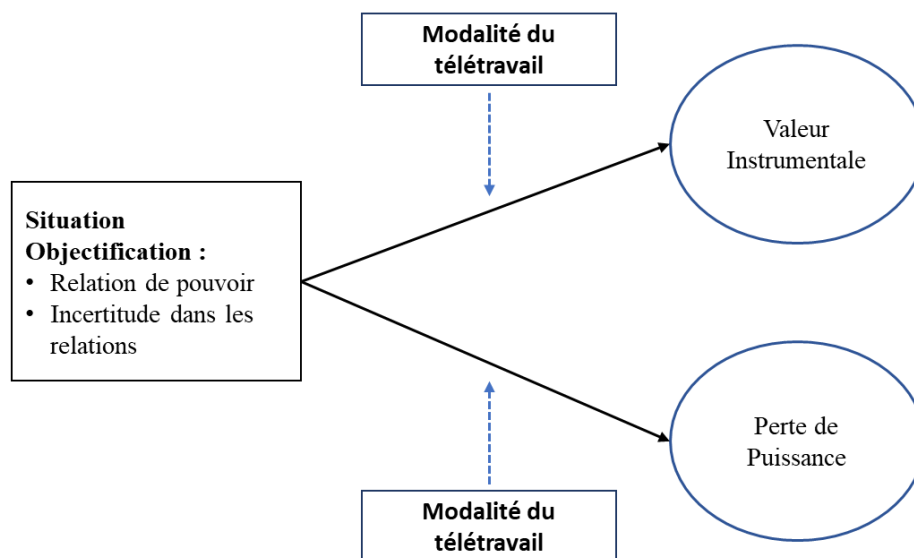


Figure 11 Hypothèses de l'étude 1 de l'effet des modalités du télétravail sur les caractéristiques d'une situation objectifiante et la perception d'objectification

À la suite de notre première étude, nous avons souhaité mener une enquête, par le biais d'un questionnaire, sur la perception d'objectification des télétravailleurs ainsi qu'une première analyse de l'influence des conditions de télétravail. Notre questionnaire a été diffusé pendant et après le confinement lié à la pandémie de Covid19 auprès de travailleurs connaissant une situation de télétravail partiel. Pour l'ensemble des études, nous avons analysé la perception

d'objectification sous l'angle des deux facteurs explicatifs (instrumentalisation et perte de puissance) pour observer l'effet des différentes variables sur ses facteurs.

6.2 ÉTUDE 4 : OPERATIONNALISATION DES CARACTERISTIQUES DE L'OBJECTIFICATION EN SITUATION DE TELETRAVAIL ET DE TRAVAIL EN PRESENTIEL

6.2.1 Méthode

6.2.1.1 Participants

Pour participer à cette étude, une annonce a été faite sur l'ENT (environnement numérique de travail) des étudiant.e.s en psychologie. Les étudiant.e.s avaient la possibilité de s'inscrire directement pour l'expérience selon des plages horaires qui leur satisfaisaient. L'expérience se déroulait à sur le campus de l'université Paul Valéry sur la plateforme expérimentale PEACH. 128 étudiant.e.s en psychologie ont participé à notre étude (96 femmes, 31 Hommes, 1 non binaire). La moyenne d'âge était de 22 ans.

6.2.1.2 Procédure

L'expérience se déroulait en binôme. Nous avons proposé aux participants d'effectuer une tâche en collaboration. Cette tâche consiste à résoudre le problème de la tour d'Hanoï. Les deux volontaires prenaient part à l'expérience en même temps. L'un devrait résoudre le problème de

la tour d'Hanoi, nous l'appellerons « le joueur », l'autre avait pour rôle d'assister le joueur dans sa tâche, nous l'appellerons « le superviseur ». Les rôles étaient tirés au sort avant chaque expérimentation. Le rôle du superviseur était d'aider le « joueur » à terminer la tâche. Il avait pris connaissance préalablement de la résolution du problème (Annexe 5) et pouvait intervenir pour lui porter des conseils préalablement écrits (Annexe 6). Le rôle du joueur était de résoudre le problème de la tour d'Hanoi (Figure 12) en respectant plusieurs règles :

Le joueur devait déplacer un disque à la fois et déplacer un disque sur un autre disque plus grand que lui ou sur un emplacement vide.

1. - Il a maximum 15 coups pour réussir à déplacer la pile.
2. - Il doit réussir la tâche en 5 essais maximum. S'il ne parvient pas à la réussir au bout des 5 essais, la tâche s'arrête.

La difficulté est contrôlée avec le nombre de disques. Après avoir effectué un prétest, nous avons choisi 4 disques qui représentent une difficulté modérée et rapide d'exécution (15 coups).

La tâche de la tour d'Hanoi s'effectuait en ligne sur le site <http://championmath.free.fr/tourhanoi.htm>. Le joueur avait la possibilité de voir le nombre de

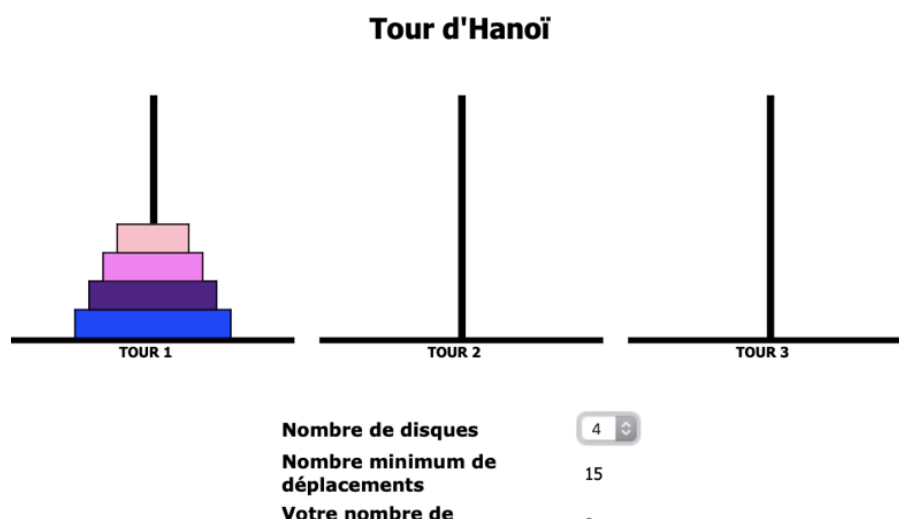


Figure 12 La tâche de la tour d'Hanoi présentée comme telle aux participants de l'expérience

déplacements requis et le nombre de déplacements qu'il effectue en temps réel. Il pouvait également recommencer la partie de début s'il se trompait.

6.2.1.3 Condition de situation de travail : présentiel vs distanciel

La tâche se déroulait sous deux conditions de situations de travail. Dans la première situation, un groupe de binôme (N = 32 binômes, 64 participants) effectuait la tâche en présentiel, sur un ordinateur côte à côte l'un de l'autre (Figure 13 (a)). Dans une seconde situation, le groupe de binôme a effectué la tâche en distanciel (Figure 13(b)). Les participants étaient dans deux pièces séparées, face à un ordinateur, et communiquées par le biais d'un logiciel de vision-communication. Pour les deux participants, l'écran était divisé en deux : la tâche de la tour d'Hanoi et l'image du binôme.

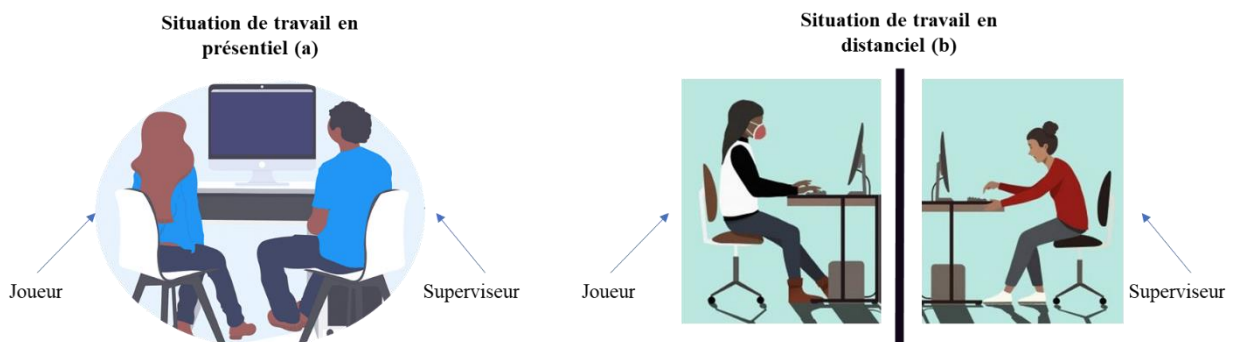


Figure 13 Deux conditions de situation de la tâche : situation de travail en présentiel (a), situation travail en distanciel (b)

6.2.1.4 Manipulation des caractéristiques d'une situation d'objectification.

Relation de pouvoir : La relation de pouvoir a été manipulée dans le contrôle des interactions entre les participants. Soit le superviseur était libre d'interagir quand il le souhaitait avec le joueur, mais ce dernier ne pouvait pas interagir avec le superviseur sans être sollicité. Soit à

l'inverse, le joueur pouvait interagir avec le superviseur quand il le souhaitera et ce dernier ne pouvait pas interagir avec le joueur sans être sollicité.

Le sentiment d'incertitude : L'incertitude a été manipulée par les canaux de communication utilisés dans les situations de travail. Nous avons émis l'hypothèse qu'une interaction à distance, par le biais d'un ordinateur, engendrerait une incertitude sur les comportements d'autrui notamment par l'absence de communication non verbale.

6.2.1.5 Outils de Mesures

Pour l'ensemble des participants, un questionnaire leur a été remis à la fin de la tâche, il comprenait :

La Perception d'objectification : La perception d'objectification a été mesurée avec le questionnaire POWS (Crone, Brunel, & Auzoult, 2021), il 10 items regroupés en deux facteurs « valeur instrumentale » et « perte de puissance ». Les participants répondaient à l'ensemble des items sur une échelle de 1 à 7 (1 = pas du tout d'accord, 7= tout à fait d'accord)

Questionnaire sur les caractéristiques explicatives de l'objectification : Le questionnaire de contrôle de la relation de pouvoir, de l'activité et de l'incertitude comprend 9 items. 2 items nous ont permis de contrôler la répétitivité de la tâche et le contrôle externe (ex : « la tâche du joueur était toujours la même », « dépendait de l'ordinateur ou de mes décisions »), 3 items contrôlés l'incertitude de la situation (« la conduite du conseiller était difficile à prévoir ») et 3 items contrôlés la perception de pouvoir dans la situation (« dans vos interactions, le joueur pouvait me forcer à faire ce qu'il voulait »). Les participants répondaient à l'ensemble des items sur une échelle allant de 1 (pas du tout d'accord) à 5 (tout à fait d'accord).

La réussite et performance à la tâche : Nous avons contrôlé la performance en indiquant le nombre d'essais (de 1 à 5) que les participants mettaient pour terminer la tâche. Nous avons également indiqué si les participants réussissaient la tâche ou échoué au bout du 5e essai.

6.2.2 Analyses statistiques : Manipulation Check

6.2.2.1 Manipulation check 1

Premièrement, nous souhaitons tester si l'opérationnalisation de caractéristiques de l'objectification mesure les effets attendus. Concernant la variable « relation de pouvoir », nous l'avons opérationnalisée en induisant un contrôle d'interactions entre les participants (« interaction contrainte » vs « interaction libre »). Nous allons effectuer une analyse de variance avec la modalité d'interaction en variable indépendante et la mesure autorapportée sur le sentiment de pouvoir en variable dépendante. Par la suite, concernant la variable « incertitude », nous l'avons opérationnalisé en induisant une modalité de communication (« distanciel » vs « présentiel »). Nous allons effectuer une analyse de variance avec cette modalité de communication en variable indépendante et la mesure autorapportée sur le sentiment d'incertitude en variable dépendante. Pour l'ensemble de nos analyses, nous intégrons également le rôle du participant « joueur » ou « superviseur » en variable indépendante, car celle-ci est inhérente à notre modèle expérimental.

6.2.2.1.1 Résultats et discussion

Relation de pouvoir : Nous observons un effet principal significatif des modalités d'interactions sur le sentiment de pouvoir ($F(1,124) = 16.71, p < 0.5$) ainsi qu'un effet principal du rôle du participant sur le sentiment de pouvoir ($F(1,124) = 8.39, p < 0.5$) (Figure 14). Nous n'observons

pas d'effet d'interaction entre le rôle et les modalités d'interactions sur le sentiment de pouvoir.

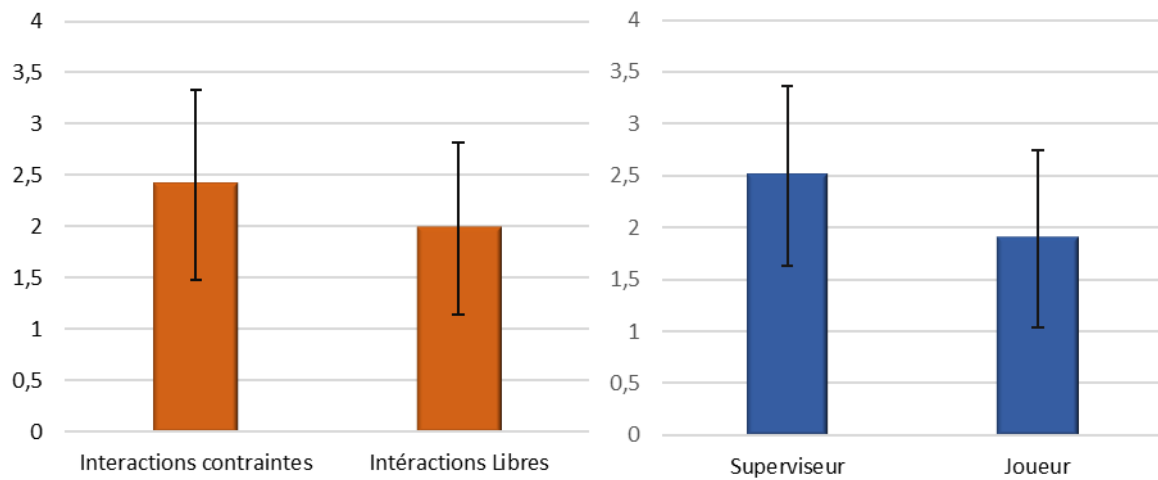


Figure 14 score de l'échelle "relation de pouvoir" selon les modalités d'interaction "contrainte" / "libre" et le rôle "superviseur"/"joueur"

Incertitude : Nous observons un effet principal du rôle sur le sentiment d'incertitude ($F(1,124) = 9.84, p < 0.5$). Néanmoins, nous n'observons pas d'effet principal ni d'effet d'interaction avec le rôle, sur le sentiment d'incertitude. Ce résultat nous indique que les modalités de communication ne semblent pas affecter le sentiment d'incertitude.

Au vu des résultats, notre opérationnalisation des relations de pouvoir avec le contrôle des interactions semble valide.

Néanmoins, l'opérationnalisation de l'incertitude n'a pas été significativement observée par la mesure du sentiment d'incertitude. Nous proposons alors de retester notre opérationnalisation avec la variable de la réussite à la tâche. Effectivement, si l'incertitude n'est pas présente dans la relation entre les participants, elle peut l'être sur leur capacité à réussir ou non la tâche à effectuer.

6.2.2.2 Manipulation check 2.

Nous avons effectué une analyse de variance comme variable indépendante de la réussite à la tâche (« réussite » vs « échec ») et le sentiment d'incertitude comme variable dépendante.

6.2.2.2.1 Résultats et discussion

Nous observons un effet principal de la réussite sur le sentiment d'incertitude ($F(1,124) = 19.44, p < 0.5$) ainsi qu'un effet principal du rôle sur le sentiment d'incertitude ($F(1,124) = 11.16, p < 0.5$) (Figure 15).

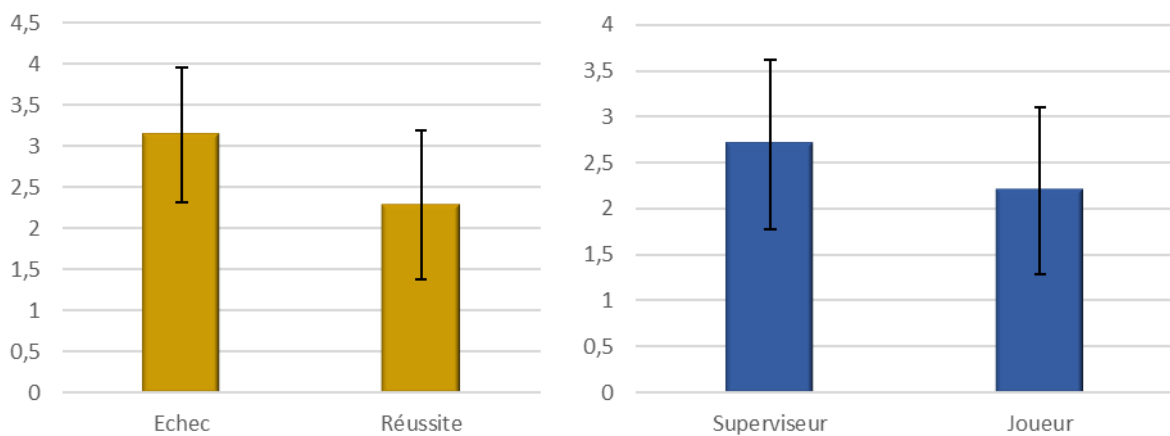


Figure 15 score de l'échelle Incertitude sur les modalités de réussites à la tâche "échec" / "réussite" et du rôle "Superviseur"/"Joueur"

Ces premières analyses nous ont permis de valider l'opérationnalisation des caractéristiques d'une situation objectifiante. Les relations de pouvoir sont induites par le contrôle des interactions entre les participants, soit une interaction libre, soit une interaction restreinte. L'incertitude est induite par la réussite à la tâche, les participants ayant échoué ont ressenti plus d'incertitude dans la situation que ceux qui ont réussi.

Pour nos prochaines analyses concernant la perception d'objectification, la variable « réussite » correspondra à l'incertitude et la variable « interaction » correspondra aux relations de pouvoir.

Nous allons par la suite effectuer des analyses de variances concernant les effets du pouvoir et de l'incertitude sur les facteurs de la perception d'objectification.

6.2.3 Résultats

6.2.3.1 Effet du pouvoir et de l'incertitude sur le facteur 1 « instrumentalisation »

Les résultats nous indiquent plusieurs effets principaux. Premièrement, nous observons un effet significatif du pouvoir (interaction « contraint » vs « libre ») sur le facteur 1 « valeur instrumentale » ($F(1,112) = 5.07, p=0.02$). En situation d'interaction contrainte, les participants ont un score de valeur instrumentale plus important ($M = 2.96$) qu'en situation d'interaction libre ($M = 2.67$). Nous observons aussi ainsi un effet du rôle (« joueur » vs « superviseur ») ($F(1,112) = 31.38, p<0.0005$) sur le facteur 1. Le superviseur a un score de valeur instrumentale plus important ($M = 3.18$) que le joueur ($M = 2.4$). Nous observons aussi un effet tendanciel de la réussite sur le facteur 1 ($F(1,112), = 3.56, p = 0.06$).

Les résultats indiquent également un effet d'interaction du rôle et du pouvoir sur le facteur 1 ($F(1,112) = 4.56, p = 0.03$) (Figure 16). Nous observons que le sentiment d'instrumentalité est plus important chez le superviseur, d'autant plus si celui-ci est en interaction contrainte avec le joueur. Pour le joueur, indépendamment de l'interaction et de la modalité de communication, le sentiment d'instrumentalisation ne semble pas varier.

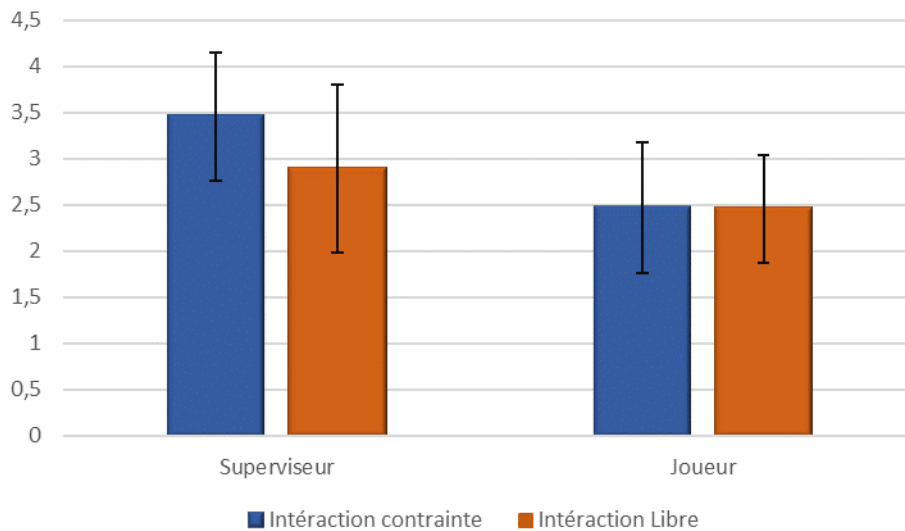


Figure 16 Score du facteur "valeur instrumentale" selon le rôle et l'interaction

Nous n'observons pas d'effet de la modalité de communication (« présentiel » vs « distanciel ») ainsi que d'autre effet d'interaction entre les variables sur le facteur 1.

6.2.3.2 Effet du pouvoir et de l'incertitude sur le facteur 2 « perte de puissance »

Les résultats nous indiquent un effet principal de la réussite à la tâche sur le facteur 2 « perte de puissance » ($F(1,112) = 8.18, p = 0.005$, moyenne F2 en situation d'échec = 3.39, moyenne F2 en situation de réussite = 2.9). En situation d'échec, les participants, indépendamment de leur rôle, ont un sentiment de perte de puissance plus important. Nous observons également un effet d'interaction entre la modalité de communication (« présentiel » vs « distanciel»), le pouvoir et le rôle sur le facteur 2 ($F(1,112) = 4.21, p = .04$) (Figure 17).

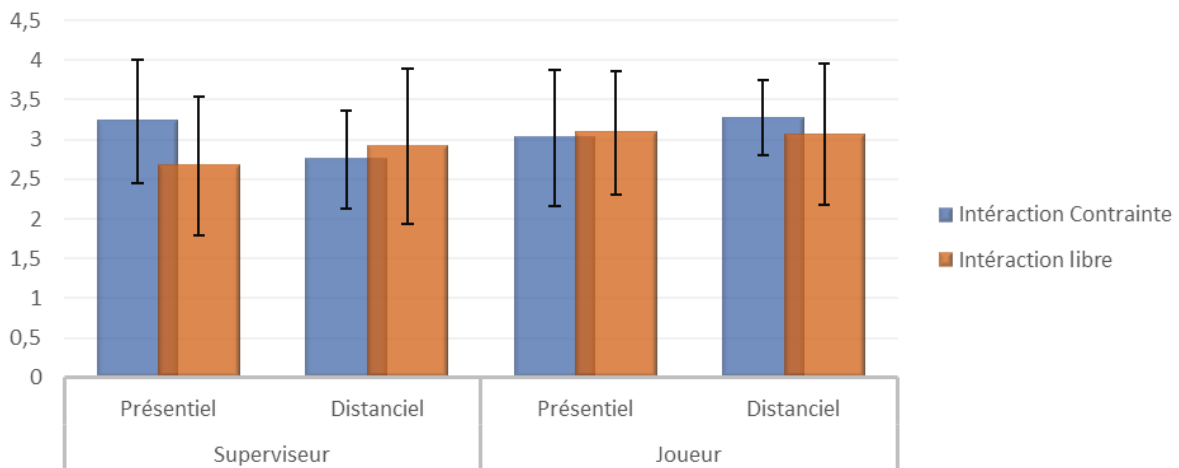


Figure 17 score du facteur "perte de puissance" selon la modalité de communication, le rôle et l'intéraction

Nous observons qu'en situation présentielle, la modalité d'interaction à un effet sur le superviseur. Lorsque ce celui est en interaction contrainte, en présentiel, le facteur 2 « perte de puissance » augmente. Pour le joueur, c'est en situation à distance et en interaction contrainte que le facteur 2 « perte de puissance » est plus importante.

6.2.4 Discussion

L'objectif de cette étude était d'induire une situation de travail en distanciel pour manipuler les caractéristiques d'une situation objectifiante, c'est-à-dire relation de pouvoir et incertitude, pour observer leur effet sur la perception d'objectification et ses facteurs sous-jacents. Les manipulations check nous ont permis de valider l'opérationnalisation des caractéristiques de la situation objectifiante. La relation de pouvoir a été manipulée en contrôlant les interactions entre les participants. Un participant pouvait interagir librement avec son binôme et décider quand ce dernier avait la parole. L'incertitude a été manipulée avec la réussite à la tâche.

Les résultats nous montrent que le média (présent et distanciel) ne semble pas affecter directement la perception d'objectification. Cependant, le rôle ainsi que la nature de l'interaction semblent avoir un effet sur ce dernier. Un superviseur semble produire une perception de soi en tant qu'outil et utiliser par autrui pour effectuer une tâche. Cet effet est d'autant plus important si le conseiller n'est pas libre dans ses interactions. De plus, nous avons observé qu'en situation en présentiel, cet effet est plus important quand situation à distance. La distance viendrait alors protéger la perception d'une évaluation de soi en tant qu'objet par autrui. Ces résultats nous apportent deux réflexions, la première est sur la prise en compte de la perception d'objectification chez les individus ayant une fonction de supervision ou de manager. Nous pourrions supposer que des situations de management impersonnel avec un manque de feedback pourrait engendrer des situations où les interactions avec les équipes sont difficiles à appréhender. Cette difficulté peut engendrer chez les managers une perte de reconnaissance et augmente la perception d'instrumentalisation. Concernant le facteur 2, la réussite à la tâche semble affecter la perte de puissance. Lorsque les participants ont été en situation d'échec, le sentiment de dévalorisation de soi et de comparaison vis-à-vis d'une machine est plus important. Nous n'observons pas d'effet du média du télétravail concernant

ce résultat, ce qui laisse à penser que, quelle que soit la situation, les individus vont s'autoévaluer dans leur environnement.

Au vu des résultats de l'étude, il nous est difficile de conclure que le travail à distance impacte la perception d'objectification. Néanmoins, il est évident que la situation expérimentale reste éloignée de la réalité d'un télétravailleur. Pour conclure notre axe, nous proposons une étude qui concerne les individus en situation de télétravail concrète. L'objectif de notre prochaine étude est d'une part observé s'il existe une différence significative de perception d'objectification en télétravail vs en présentiel, et d'autre part, questionner l'impact que peut avoir les conditions, matérielles et situationnelles, de travail en télétravail. Effectivement, nous pensons que si la modalité « distanciel » en elle-même n'impacte pas directement la perception d'objectification, les conditions dans lesquelles elle se situe et se vit pourraient néanmoins avoir un effet sur notre perception de soi en tant qu'objet.

6.3 ÉTUDE 5 : PERCEPTION DE L'OBJECTIFICATION EN TELETRAVAIL ET IMPACT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

6.3.1 Méthode

Nous avons proposé au participant un ensemble de questionnaires divisé en deux parties. Dans un premier temps, nous demandons aux participants de répondre aux questions en s'imaginant en situation de télétravail (« Les questions suivantes concernent vos ressentis durant vos périodes de télétravail »).

Dans un second temps, nous leur demandons de répondre aux questions une seconde fois en s'imaginant en situation de travail en présentiel (« Les questions suivantes concernent vos ressentis au travail de manière générale, en dehors de vos périodes de télétravail »)

6.3.2 Participants et Procédure

Les participants étaient au nombre de 95 (54 Femmes, 40 Hommes, 1 non renseigné) avec une moyenne d'âge de 39ans. Concernant les fonctions, nous trouvons 43% de cadre supérieur, 27% de cadre intermédiaire, 13% d'agent d'exécution, 9% d'étudiant.e.s et 8% de profession indépendante. Nous avons diffusé l'ensemble des questionnaires sur des réseaux sociaux professionnels. Nous avons indiqué que pour participer à l'expérience, les participants devaient obligatoirement connaître des situations de télétravail. L'anonymat des réponses et le droit de rétractation étaient rappelés avant le commencement de l'expérience.

6.3.3 Mesures

Perception d'objectification : nous avons, pour la situation et de télétravail et la situation de travail en présentiel, utilisé l'échelle de POWS précédemment validé (Crone, Brunel, Auzoult, 2020). Cette échelle est composée de 10 items regroupés en deux facteurs : la valeur instrumentale (7 items) et la perte de puissance(3item).

Condition de travail en télétravail : À la fin du questionnaire, nous avons demandé aux participants de répondre à un ensemble de questions portant sur leur situation de télétravail. Notamment le nombre de personnes présent au domicile durant le télétravail ; la présence d'enfant ; la présence d'un partenaire conjugal ; le niveau de difficulté ressenti (sur une échelle de 1 à 10) ; la moyenne d'heure et de jours de télétravail ainsi que la familiarité à ce dispositif (Tableau 15)

Tableau 15 Ensemble de modalités situationnelles des conditions de télétravail

	Situation de Télétravail
<hr/>	
<i>Modalité du télétravail</i>	
Moyenne Jour de télétravail par semaine	4 jours
Moyenne Heure de télétravail par jour	7h
Pourcentage de Familiarité avec le télétravail	73%
<hr/>	
<i>Parentalité</i>	
Moyenne de nombre de personnes présentes pendant le télétravail	2 personnes
Pourcentage d'enfants	45%
Pourcentage de présence d'enfant pendant le télétravail	37%
<hr/>	
Moyenne difficulté ressentie pendant le télétravail (sur 10)	5.44

6.3.4 Analyses statistiques (1) : comparaison de la perception d'objectification en télétravail vs présentiel

Dans un premier temps, nous avons effectué observer si la situation de travail impacter des deux facteurs de l'objectification de façon différente. Une analyse de variance à mesure répétée a été effectuée avec comme variable dépendante le facteur 1 de la perception d'objectification « valeur instrumentale » et en variable indépendante de la situation de travail (télétravail vs travail en présentiel). La seconde analyse de variance à mesure répétée avec comme variable dépendante le facteur 2 de l'objectification au travail « perte de puissance » et en variable indépendante la situation de travail.

6.3.4.1 Résultats : « Valeur instrumentale » ~ situation de travail + Error (sujet/situation de travail)

Concernant l'analyse de variance du facteur 1 (Tableau 16) nous n'observons pas de différence significative de la valeur instrumentale selon la situation de travail présentiel et télétravail ($F(1,99) = .34, p = .56$).

Tableau 16 Analyse de variance à mesure répétée : VD = "valeur instrumentale", VI = "Situation de travail"

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Situation de travail	0.173	1	0.173	0.339	0.562
Residual	46.518	91	0.511		

6.3.4.2 Résultats : « Perte de puissance » ~ situation de travail + Error (sujet/situation de travail)

Concernant le facteur 2, perte de puissance, nous observons une différence significative selon la situation de travail présentiel et télétravail ($F(1,91) = 9.31, p = .003$) (Tableau 17). La moyenne de perception de perte de puissance est de 1.57(.90) en situation de télétravail et de 1.38(.70) en situation de travail en présentiel

Tableau 17 Analyse de variance à mesures répétées: VD = "Perte de puissance", VI = " Situation de travail"

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Situation de travail	1.70	1	1.696	9.31	0.003
Residual	16.58	91	0.182		

6.3.4.3 Discussion

Les premières analyses statistiques nous ont permis d'observer la différence des deux facteurs de perception d'objectification chez des travailleurs·euses vivant à la fois des situations de télétravail et des situations de travail en présentiel. Les résultats nous indiquent qu'il n'y a pas de différence significative entre la perception d'instrumentalisation en télétravail et en présentiel alors que l'on observe une différence du sentiment de dévalorisation de soi entre ses deux situations. La situation de télétravail semble augmenter la perception de dévalorisation de soi, les individus sembleraient ressentir une comparaison vis-à-vis de leur environnement de travail plus dévalorisante lorsqu'ils sont en télétravail. Cette dévalorisation pourrait s'expliquer par l'utilisation des technologies de communication et d'internet qui accentuerait une dépendance chez les télétravailleurs·euses de ces outils engendrant une perte d'autonomie, et se sentant moins reconnue et valorisée dans leur fonction. Néanmoins, à ce stade de notre étude, il nous paraît difficile de conclure sur ces premiers résultats, notamment de par la grande diversité des conditions de télétravail. Actuellement, les études premières études sur le télétravail mettent l'accent sur les modalités, organisationnelles et fonctionnelles (e.g nombre d'heures par jour, accessibilité des outils) comme éléments centraux dans le vécu des télétravailleurs·euses et dans leur qualité de vie professionnelle. Nous souhaitons, pour conclure notre axe de recherche, nous intéresser aux différentes modalités de condition de télétravail (Tableau 15) et, dans une démarche exploratoire, observer leur impact sur la perception d'objectification.

6.3.5 Analyses statistiques (2) : Effets des modalités situationnelles et sociodémographiques sur la perception d'objectification en situation de télétravail

Nous avons effectué une analyse de variance multiple sur l'ensemble des modalités de condition de télétravail et les deux facteurs de la perception d'objectification. Concernant les variables de conditions de travail, nous avons intégré : le nombre de jours de télétravail par semaine, le nombre d'heures par jour de télétravail, la difficulté ressentie pour effectuer son activité de travail, la parentalité, et le genre.

6.3.5.1 Résultat : Analyse de variance multiple des conditions de télétravail sur le facteur 1 « valeur instrumentale »

Les résultats nous indiquent plusieurs effets d'interaction des modalités de télétravail sur le facteur 1 (Annexe 7). L'activité de télétravail et la difficulté ressentie pour effectuer ses tâches ont un effet significatif sur le sentiment d'instrumentalisation ($F(1,40) = 12.33, p = 0.001$). Aussi, on observe un effet d'interaction sur le facteur 1 de par la familiarité au télétravail et la difficulté ressentie ($F(1,44) = 4.54, p = 0.04$). L'interaction entre le nombre d'heures par jour de télétravail, la familiarité de la situation et la parentalité a également un effet sur le facteur 1 ($F(1,44) = 9.36, p = 0.004$). Pour terminer, nous voyons un effet d'interaction entre le nombre de jours de télétravail par semaine, le nombre d'heures par jour, la familiarité au télétravail et la difficulté ressentie ($F(1,44) = 5.71, p = 0.02$).

Résultats : Analyse de variance multiple des conditions de télétravail sur le facteur 2 « perte de puissance »

Concernant les résultats pour le facteur 2 (Annexe 8), nous observons un effet principal du télétravail sur la perte de puissance ($F(1,40) = 12.85, p < 0.00$). Nous observons aussi plusieurs effets d'interaction. La situation de télétravail et le nombre de jours de travail par semaine ont un effet sur le facteur 2 ($F(1,40) = 5.79, p = 0.02$), ainsi que la familiarité avec le télétravail ($F(1,40) = 6.12, p = 0.02$). La difficulté ressentie et la situation de télétravail ont également un impact sur le facteur 2 ($F(1,40) = 10.93, p = 0.002$). Nous observons un effet d'interaction avec le nombre de jours par semaine de télétravail et le nombre d'heures par jour de télétravail ($F(1,40) = 4.12, p = 0.05$), mais aussi un effet croisé de la non familiarité au télétravail et le genre ($F(1,40) = 8.26, p = 0.006$). Pour terminer, nous observons un effet d'interaction de la non familiarité au télétravail, de la difficulté ressentie et du genre ($F(1,40) = 4.87, p = 0.03$) ainsi qu'un impact de la familiarité, de la parentalité et du genre ($F(1,40) = 0.05$).

6.3.6 Discussion

L'objectif de cette étude était d'observer s'il y avait une différence de perception d'objectification entre une situation de télétravail et de travail en présentiel. Les résultats nous montrent que le facteur 1 « valeur instrumentale » n'apparaît pas impacté par la situation de télétravail. Le facteur 2, « perte de puissance », semble varier selon l'environnement de travail et augmente en situation de télétravail. Ce sentiment de dévalorisation de soi vis-à-vis de son environnement, précisément des machines, peut s'expliquer par le dispositif de télétravail en lui-même qui nécessite l'utilisation d'outils informatiques tels que l'ordinateur. Même s'il est fort à parier que l'utilisation d'outil informatique n'est pas exclusive en télétravail, les individus sont d'autant plus dépendants de ses outils dans cette situation, car ils ne sont pas dans la

possibilité d'utiliser d'autres dispositifs que le travail en présentiel peut apporter. Ici, la comparaison et la dévalorisation de soi vis-à-vis de la machine peuvent être alors exacerbées.

Les résultats nous montrent également que les différents contextes de télétravail peuvent jouer un rôle sur la perception d'objectification. On observe effectivement un lien d'interaction entre le télétravail et les difficultés ressenties. Les difficultés d'organisation, de gestion du temps et des tâches ainsi qu'une absence de feed-back direct peut augmenter le sentiment d'être utilisés uniquement pour nos compétences fonctionnels et accroître notre perception d'instrumentalisation. Également, on observe une interaction entre le genre, la parentalité et la difficulté de la situation ressentie sur le facteur « perte de puissance ». Ici, les femmes ayant des enfants sont plus susceptibles de ressentir un sentiment de déconsidération de soi en télétravail que les hommes. Ce résultat peut être dû à la répartition des charges parentales, encore trop souvent inégales dans les relations de couple homme/femme, qui se fait au détriment ces dernières.

Néanmoins, nous pouvons apporter certaines critiques concernant cette étude. D'un point de vue temporel, elle a été effectuée quelques mois après le 1er confinement dû à la pandémie de COVID-19. On peut penser qu'un certain nombre de participants ont été en situation de télétravail imposé par le contexte sanitaire. La rapidité de mise en place du télétravail a pu poser certaines problématiques logistiques et fonctionnelles auprès d'une population peu préparée à ce dispositif. Le rapport au télétravail a pu être alors vécu comme une certaine contrainte. Aussi, la procédure expérimentale peut être questionnée. En demandant au participant de répondre au questionnaire en s'imaginant en situation de télétravail et de présentiel, nous n'avons pas contrôlé la situation dans laquelle ils se trouvent à l'instant T. Il serait nécessaire de répliquer cette étude dans un futur proche où le télétravail est plus encadré et accompagné par les organisations.

6.4 DISCUSSION GENERALE AXE 3

L'objectif de notre dernier axe était d'observer l'ancrage de la perception d'objectification dans un contexte de travail. Le cas du télétravail nous a paru pertinent, car celui-ci est de plus en plus présent dans notre quotidien. Il nous amène à nous interroger sur ses modalités de communications, notamment avec l'absence de communication non verbale. Nous avons alors souhaité observer son effet sur la perception d'objectification, notamment, en regardant si le média impactait de façon différenciée les facteurs "Valeur instrumentale" et "perte de puissance".

Notre première étude avait pour volonté d'opérationnaliser de façon expérimentale une situation de travail à distance pour la comparer à une situation de travail en présentiel. Nous avons manipulé les caractéristiques d'une situation d'objectification, c'est-à-dire les relations de pouvoir et l'incertitude. L'objectif était d'observer si le média à "distance" impacter ces caractéristiques et par conséquent de voir son effet sur la perception d'objectification. Les résultats nous montrent que les caractéristiques, d'une situation d'objectifiante, influencent de façon significative la perception d'objectification dans sa globalité, notamment les relations de pouvoir.

Néanmoins, les résultats sont assez peu concluants sur de l'effet du média à distance sur la perception d'objectification. Il semblerait que son effet soit intrinsèquement lié à d'autres variables contextuelles, comme le rôle. Dans notre cas, les rôles étaient de nature différente : un participant exécutait une tâche et son binôme devait le superviser. De prime à bord, au vu de la théorie de l'objectification au travail, nous pourrions penser que l'exécutant était plus sujet à la perception d'objectification. Or les résultats nous montrent l'inverse. Le rôle du

superviseur était d'aider le joueur à réussir la tâche, nous pouvons y voir, potentiellement, une forme d'instrumentalisation dans la nature de ce rôle. Cela peut expliquer cette différence de perception d'objectification. Le joueur, lui, a pu ressentir une agentivité plus importante, dans le sens où ce sont ses actions qui influençaient les comportements du superviseur.

Même si la situation expérimentale est très éloignée d'une situation de travail de la vie quotidienne, cela nous amène à réfléchir, en plus de la nature de l'activité, au rôle occupé par l'individu dans son organisation. Aussi, la difficulté d'observer l'effet du média de télétravail sur la perception d'objectification nous amène à penser que l'expérience du télétravail est en partie due à des déterminants externes de l'activité en elle-même. Notre deuxième étude avait pour objectif d'explorer ses déterminants et de voir leur effet sur la perception d'objectification.

Nous avons, tout d'abord, évalué la différence de perception d'objectification chez des travailleurs-euses en situation de télétravail, au moins 1 fois par semaine, comparativement lorsqu'ils sont en travail en présentiel. Les premiers résultats nous indiquent qu'il n'y a, a priori, seul le facteur « perte de puissance » est impacté par le télétravail. Or, à regarder de plus près, certaines modalités situationnelles apparaissent déterminantes dans le vécu du télétravail. Nous avons observé que des éléments sociodémographiques, comme la parentalité ou le genre, ainsi qu'un accroissement de la charge de travail en télétravail et une difficulté ressentie augmentent le risque de perception d'objectification. Ces résultats nous amènent à deux réflexions pour appréhender une meilleure gestion du télétravail. Premièrement, il semble important de prendre en compte les capacités individuelles et matérielles à la réalisation de l'activité en télétravail. Aussi, il apparaît une différence de vécu entre les hommes et les femmes, ces dernières semblent avoir plus de difficultés et de ressenti négatif en télétravail. En se référant aux études récentes, l'équilibre vie professionnelle et vie privée est essentiel dans la satisfaction en télétravail. Ici, nous pouvons supposer que les femmes ayant en charge des enfants peuvent se retrouver en difficulté dans la gestion organisationnelle, que ce soit de leur

temps ou de leur travail, ce qui peut engendrer un mal-être et conduire à une perception d'objectification plus importante.

VII DISCUSSION GENERALE

7.1 RAPPEL DES OBJECTIFS

Cette présente thèse avait deux objectifs. Le premier consistait à mettre en lumière les processus à l'œuvre dans la perception d'objectification au travail et d'en comprendre les causes et leur conséquence.

La Littérature existante définit le phénomène d'objectification pour rendre compte d'un « processus d'assujettissement pour lequel un individu tend à être perçu comme un objet/outil et donc réduit à l'un de ses attributs » (Baldissarri, Andrighetto, & Volpato, 2014). Ici, les différentes approches théoriques se focalisent sur les situations d'objectification au travail en proposant trois éléments explicatifs à l'origine de ses situations.

1. Une relation de pouvoir : les relations hiérarchiques au travail impliquent que les individus ayant un statut supérieur ont plus tendance à objectifier autrui, c'est-à-dire, les percevoir comme des instruments à des fins utilitaires pour atteindre leur objectif. (Gruenfeld et al., 2008).
2. L'incertitude dans les interactions : Dans une situation où l'interaction avec autrui est complexe et incertaine, l'objectification est un moyen de faire face à cette complexité en réduisant autrui à travers des attributs simples (Sinclair & Hamill, 2007).
3. La nature de la tâche : L'objectification serait une conséquence de la division sociale du travail dans notre société (Durkheim, 1893). L'activité et l'organisation du travail moderne auraient pour conséquence de réduire le travailleur-euse à une valeur marchande, utilisée pour la production. Ici, l'objectification s'opère à travers la nature de l'activité elle-même, à travers des tâches répétitives, fragmentées et contrôlées par un agent externe. (Baldissarri, et al., 2017).

Ces trois éléments constituent des perceptives explicatives d'une situation objectifiante. Concernant les individus ciblés, la perception d'objectification a été principalement étudiée sous le regard de l'auto-objectification. L'auto-objectification est l'internalisation de la perception objectifiante d'autrui, les individus vont eux-mêmes se considérer comme des instruments/objets et moins se percevoir comme un agent. L'auto-objectification serait une conséquence possible d'une situation objectifiante, impactant les représentations de soi (Auzout, 2019, 2021). Néanmoins, la perception d'objectification et auto-objectification relève de deux construits différents : le premier renvoie à une évaluation du jugement d'autrui sur nous même, le deuxième renvoie à une modification de notre propre représentation. À travers nos deux premiers axes, nous avons voulu mettre en avant les processus à l'origine de la perception d'objectification, que les individus peuvent vivre dans une situation où il se sentira perçu comme un outil/objet.

Notre deuxième objectif était de mettre en lien le risque de perception d'objectification dans une situation actuelle de travail. La théorie de l'objectification, dans son ensemble, a toujours tenu à s'ancrer dans la réalité des travailleurs·euses, prenant en compte l'évolution de travail et ses modifications. L'évolution récente et rapide de la mise en place du télétravail nous a semblé nécessaire de l'inclure dans notre réflexion sur la perception d'objectification. Notre troisième axe tend à apporter une première réflexion sur l'effet du télétravail sur la perception d'objectification.

7.2 RAPPEL DES PRINCIPAUX RESULTATS

7.2.1 Axe 1 : construction d'une échelle de mesure sur la perception d'objectification

Notre première étude consistait à créer une échelle de perception d'objectification, basée sur d'Auzoult et Personnaz (2014). 780 travailleurs·euses ont participé à notre étude. La première analyse exploratoire (N=390), en nous basant sur le critère d'extraction factorielle Kaizser, nous a proposé une structure en deux facteurs : le premier facteur expliquait 23% de la variance, le deuxième facteur expliquait 14% de la variance. Le premier facteur comportait 7 items avec des coefficients de saturations compris entre .67 et .72, ils représentaient l'instrumentalisation, la possession, la violabilité et la réduction au corps. Nous l'avons appelé « Valeur instrumentale ». Le second facteur était composé de 3 items avec des coefficients de saturation compris entre .60 et .73. Ils représentaient l'interchangeabilité et la réduction au corps. Nous l'avons appelé « Perte de puissance ».

Concernant l'analyse confirmatoire, l'ensemble des indices d'ajustement ainsi que la fiabilité interne était satisfaisant pour la structure en deux facteurs. Une validation de critère ainsi qu'une analyse divergente et convergente nous a permis de vérifier le lien théorique entre notre échelle et la perception d'objectification.

7.2.2 Axe 2 : causes et conséquences des deux facteurs

Nous avons émis l'hypothèse que les deux facteurs à l'origine de la perception d'objectification, « valeur instrumentale » et « perte de puissance » ne renvoient pas aux mêmes construits chez les individus ainsi qu'aux mêmes causes et conséquences. Le premier facteur « valeur

instrumentale » renvoie au fait de se sentir perçu comme un instrument de travail plus tôt que de se considérer comme un individu. Le second facteur « perte de puissance » renvoie au sentiment de dévalorisation de soi par rapport à son environnement, c'est-à-dire une auto-évaluation négative.

a) *Étude : Causes des facteurs de la perception d'objectification*

À travers cette étude, nous avons souhaité contrôler si les causes théoriques d'une situation d'objectification impactent sa perception. Aussi, nous avons souhaité voir si ces caractéristiques étaient perçues de la même manière selon les facteurs sous-jacents de l'objectification. 95 participants se sont portés volontaires pour notre étude. Nous avons proposé deux scénarii de situation de travail, regroupé les causes du premier facteur « valeur instrumentale » (e.g, pouvoir, nature de la tâche et incertitude) ainsi que les causes du second facteur « perte de puissance » (e.g représentation dévalorisante). Nous avons pu mettre en évidence que le facteur 1 « perte de puissance » varie en fonction de plusieurs éléments : la présence d'une relation de pouvoir, d'une incertitude dans les relations, ainsi qu'une activité répétitive et contrôlée. Concernant le facteur 2 « perte de puissance », nous avons observé que sa variation était sensible à la variation du facteur 1 et difficilement isolable.

b) *Étude : observation des conséquences des deux facteurs de l'objectification sur la santé mentale*

Notre troisième étude s'intéressait aux conséquences des deux facteurs sur la santé mentale des travailleurs·euses. 172 participants ont répondu à un questionnaire comportant l'échelle d'épuisement professionnel BSM-10 (Lourel, Gueguen, & Mouda, 2007), l'échelle de violence psychologique LIPT (Leymann 1996, adaptation française Niedhammer et al., 2006) et l'échelle de la perception d'objectification POWS (Crone, Brunel, & Auzoult, 2021). Nous avons pu mettre en avant que le facteur 1 « valeur instrumentale » impactait le risque d'épuisement

professionnel alors que le facteur 2 « perte de puissance » se révélait dans la perception de violences psychologiques.

7.2.3 Axe 3 : Effet du télétravail sur la perception d'objectification

Dans ce dernier axe, nous avons pour objectif d'observer l'effet du média « distanciel » sur la perception d'objectification.

a) *Étude : opérationnalisation des caractéristiques de l'objectification en situation de télétravail et de travail en présentiel*

Notre étude consistait à retranscrire une situation de télétravail dans un paradigme expérimentale en laboratoire. Nous avons souhaité manipuler certaines modalités du travail en distanciel, notaient les canaux de communication et interactions, pour observer leur effet sur la perception d'objectification. Pour ce faire, 64 binômes d'étudiant.e.s ont participé à notre expérience, ils devaient résoudre la tâche de la tour d'Hanoi soit dans une situation en présentiel, soit en situation en distanciel. Pour chaque binôme, un étudiant.e devait effectuer la tâche et l'autre devait accompagner en conseillant son binôme pour réussir la tâche.

Concernant les résultats principaux, nous n'avons pas vu un effet principal du média (présentielle et distanciel) sur la perception d'objectification. Néanmoins, nous avons observé que certaines modalités comme le rôle, l'incertitude et les relations de pouvoir pouvaient avoir un impact sur la perception d'objectification.

b) *Étude : Perception d'objectification en situation de télétravail et impact des conditions de travail*

Notre quatrième étude avait pour objectif d'observer s'il existait une différence de perception d'objectification chez les travailleurs·euses en situation de travail en présentiel et en distanciel

(télétravail). 95 travailleurs·euses ont répondu à un questionnaire comportant l'échelle de perception d'objectification POWS (Crone, Brunel, & Auzoutl, 2021).

Les participants étaient invités à répondre à cette échelle en s'imaginant, dans un premier temps, être dans leur situation de travail en présentiel, puis dans un second temps, être dans leur situation de télétravail. Les résultats principaux nous montrent une différence de perception de « dévalorisation de soi » (Facteur 2) en situation de télétravail et en présentiel. Nous avons également observé que certaines modalités situationnelles et sociodémographiques, notamment le genre et la parentalité, devaient être prise en compte dans la risque de perception d'objectification.de la modalité de leur télétravail sur la perception d'objectification.

7.3 DISCUSSION

Cette présente thèse avait un double objectif : appréhender le phénomène de perception d'objectification dans ses causes et conséquences ainsi qu'observer son lien avec le télétravail.

Dans un premier temps, l'axe 1 et 2 nous a permis de mieux comprendre la perception d'objectification, que ce soit dans sa construction chez l'individu où dans ses causes et conséquences. La perception d'objectification apparaît dans une situation où l'individu va se percevoir réduit à un attribut, le renvoyant à une perception de soi comme un outil/objet et manquant d'attribut humain. Au travers de nos études, nous proposons une réflexion autour de la perception d'objectification qui serait due à deux éléments centraux : la valeur instrumentale et la perte de puissance. La valeur instrumentale renvoie à une perception de soi comme instrumentalisée par autrui qui va nous réduire à un attribut fonctionnel pour atteindre ses objectifs. Le fait d'observer l'instrumentalisation comme éléments consécutifs de la perception d'objectification est cohérent avec la littérature. Dans une situation d'objectification, l'instrumentalisation est considérée comme la caractéristique la plus importante (Belmi, &

Schroeder, 2021). Ici, il est essentiel de différencier « l'utilité » et « l'instrumentalisation ». Le fait de percevoir un individu comme utile ne nous pousse pas forcément à l'objectifier. Dans la théorie des contenus des stéréotypes, les individus s'intéressent à savoir si autrui leur permettra d'atteindre des objectifs et s'ils ont la capacité d'aider ou d'entraver leurs attentes (Lacroix, & Pratto 2015). Cette évaluation d'autrui ne remet pas en cause les caractéristiques humaines de la personne qu'on juge utile ou non utile. Dans le cas de l'objectification, l'instrumentalisation renvoie à la fois au jugement utilitaire d'autrui, mais également à la suppression de ses caractéristiques humaine, le rendant comparable à un objet. C'est cette perception à la fois déshumanisation et instrumentalisante qui est à l'origine de la perception d'objectification. Les causes de la perception d'instrumentalisation trouveraient leur origine dans une situation où les relations sont hiérarchisées, les interactions avec autrui sont incertaines et la nature de l'activité est répétitive et contrôlée (Étude 2). Cette perception d'instrumentalisation en tant qu'objet, peut avoir plusieurs conséquences chez l'individu. On retrouve dans plusieurs facteurs étiologiques du burn-out (Rapport Golac, 2011), un terrain propice aux sentiments d'instrumentalisation, notamment, le manque d'autonomie et de marges de manœuvre, le manque de soutien social et de reconnaissance au travail ainsi que des exigences accrues liées aux objectifs à attendre. Dans ces conditions, la perception d'instrumentalisation conduirait les individus dans un état d'épuisement émotionnel important (Étude 3). En plus de la perception d'instrumentalisation, nous proposons un deuxième élément consécutif de la perception d'objectification : la perte de puissance.

Ce deuxième facteur renvoie à une dévalorisation de soi vis-à-vis de son environnement. Ici, les individus vont s'évaluer par rapport à leur environnement et se sentir en perte de puissance, en tant qu'agent. Dans le cadre de notre échelle, cette auto-évaluation est faite vis-à-vis des machines, mais on peut aussi considérer qu'elle peut se faire vis-à-vis d'autres agents sociaux (étude 2). Cette dévalorisation de soi peut être perçue comme une violence dans notre intégrité

en tant qu'individu et avoir pour effet un sentiment de dénigrement, d'isolement et de discréditation (Étude 3). Nous pourrions rapprocher ce sentiment de perte de puissance avec le phénomène d'auto-objectification. Effectivement, l'auto-objectification est le fait de se percevoir soit même comme manquant d'attribut humain, la perte de puissance pourrait être une porte d'entrée vers cet effet indésirable de l'objectification (Crone, Brunel, & Auzoult, 2021). Pour conclure sur notre premier objectif, notre thèse a permis d'enrichir la théorie de l'objectification en apportant une construction nouvelle de la perception de celle-ci à travers deux éléments centraux : le sentiment d'instrumentalisation et le sentiment de perte de puissance.

Concernant notre deuxième objectif, nous avons souhaité observer les effets de la perception d'objectification en situation de télétravail. Au regard de nos résultats, il est difficile de conclure que l'activité de télétravail impacte la perception d'objectification. Même si l'on pourrait penser que la distance et la réduction de canaux de communication augmenteraient la réduction d'autrui selon un attribut simple, les résultats montrent que ce n'est pas la perception que les télétravailleurs·euses ont de la situation. Le sentiment d'objectification en télétravail sera plus tôt dû aux conditions et organisations de ce dernier (Étude 4). Des déterminants seraient l'œuvre dans nos rapports et expériences au télétravail. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée peut être mis à mal durant le télétravail, or plusieurs recherches ont montré l'importance du respect de cet équilibre dans la qualité de vie en télétravail (Gajendran & Harrison, 2007). Nous observons effectivement dans notre étude 4, que les femmes en charge d'enfants ressentent plus de difficulté dans leur travail, ce qui affecte leur perception d'objectification. Les modalités inhérentes au télétravail doivent donc être prises en compte pour les télétravailleurs·euses, pour leur permettre une expérience du télétravail dans de bonnes conditions. Pour conclure sur notre dernier point, le télétravail en soi n'apparaît pas comme un

risque à la perception d'objectification, mais peut le devenir si les déterminants nécessaires à l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle ne sont pas respectées.

7.4 LIMITES

Nous pouvons souligner plusieurs limites dans notre de travail de thèse. La première limite concerne la période de passation sur les études liée au télétravail (Étude 3). L'étude 3 a été faite en période avant et après le confinement lié au COVID-19. En plus du caractère anxiogène lié à la pandémie, le télétravail, durant cette période, était obligatoire pour l'ensemble des participants à notre étude. L'évaluation de la perception d'objectification dans un contexte contraint par la situation sanitaire peut fortement impacter cette perception (cf : résultat étude 5). De plus, on peut supposer qu'une partie considérable des télé travailleurs·euses ont dû s'adapter rapidement, dans des circonstances peu favorables, à cette nouvelle forme de travail, ce qui peut expliquer la difficulté ressentie au moment de la passation. Il serait souhaitable de reconduire les études sur le télétravail dans un futur proche où le télétravail n'est plus imposé, mais choisi par le travailleur·euse.

Une deuxième limite que l'on peut souligner est l'échantillonnage de plusieurs de nos études (Étude 3, 5). Pour ces études, les participants étaient principalement, voire exclusivement, composés d'étudiant.e.s en psychologie (Licence et Master), ce qui pose un problème de généralisation des résultats. Aussi, concernant l'étude 3, nous demandions aux participants de s'imaginer dans différentes situations de travail, or, nous n'avons pas mesuré et contrôlé leur représentation sociale des métiers présentés ni leur expérience dans le milieu du travail. Ces deux éléments pourraient cependant avoir un effet sur la perception d'objectification, il serait important dans les prochaines études d'impliquer ces deux variables pour une meilleure interprétation des résultats.

7.5 PERSPECTIVES DE RECHERCHES

7.5.1 Théorie de l'objectification

Les travaux de notre thèse ont permis une nouvelle approche de la perception d'objectification sous deux facteurs : instrumentalisation et dévalorisation de soi. Néanmoins, plusieurs questions restent en suspens et pourraient contribuer à une meilleure connaissance de ce phénomène. La première question que l'on pourrait se poser est de l'influence des caractéristiques explicatives de la perception instrumentale. La perception d'instrumentalisation s'explique par des relations de pouvoir, une situation d'incertitude et la nature de l'activité (répétitive et fragmenté). Il serait intéressant d'observer les poids explicatifs de ces différents éléments dans la perception d'instrumentalisation. Une étude sur la hiérarchisation de ces trois éléments nous apporterait une meilleure compréhension des situations d'objectifications et les risques que cela entraîne. De plus, nous remarquons dans l'ensemble de nos études, un faible poids du facteur « perte de puissance », comparativement au facteur « valeur instrumentale ». Nous pouvons expliquer ce résultat par le fait qu'il est sans doute plus commun, dans notre environnement de travail, de nous sentir utiliser pour nos compétences et nos capacités de travail, que de se sentir dévaloriser par son environnement. Il serait intéressant de conduire une future étude qui explore la possibilité de trouver des situations de travail où le sentiment de dévalorisation serait plus présent pour mieux appréhender son fonctionnement.

Aussi, il serait intéressant de continuer la réflexion sur le lien entre les perceptions d'objectification et l'auto-objectification. Des premières études ont montré un effet du facteur 2 « perte de puissance » sur l'auto-objectification (Crone, Brunel, Auzoult, 2021 ; Crone,

Auzoult, Brunel & Gilibert, 2022), il serait pertinent de reproduire cette étude notamment en prenant en considération les nouvelles formes de travail, comme le télétravail.

7.5.2 Une approche incarnée et située de l'objectification

L'objectification pourrait faire l'objet d'une réflexion intéressante sous le prisme de la théorie de l'économie d'action (Proffitt, 2006). En effet, cette théorie stipule que les individus perçoivent leur environnement à travers ses opportunités d'action et son coût associé. Dans le cas de l'objectification, les individus seront alors considérés à travers uniquement leur potentialité d'action, ce qui engendrerait une instrumentalisation et une non-attribution d'attribut humain. Ici, la question repose sur la perte ou l'absence d'attribution. La théorie d'objectification considère qu'objectifier autrui revient à lui enlever des attributs humains, ce qui suppose qu'un être humain possède, par essence, des attributs qui le qualifient (cf: Unicité et nature humaine). Or, dans une approche incarnée et située de la cognition sociale, on pourrait penser que l'objectification n'est pas une perte d'attribution, mais une non-attribution. Ici, la non-attribution sera due à un contexte favorisant l'objectification (rapport de pouvoir, incertitude, activité déshumanisante). Cette question serait à la fois un moyen d'associer ces deux courants théorique sous un même objet d'étude, mais aussi elle apporterait de nouvelle compréhension au phénomène l'objectification.

Aussi,

7.5.3 Perspectives appliquées

Cette présente thèse nous invite également à prendre en considération le phénomène d'objectification et ses conséquences concrètes chez les travailleurs·euses. Plusieurs études montrent le lien entre objectification et risques psychosociaux (Baldissari, Andrighetto & Volpato, 2014; Caesens, Stinglhamber, Demoulin, & De Wilde, 2017; Szymanski, & Mikorski, 2016 ; Crone, Chautard, & Auzoult, 2018 Wiener, Gervais, Allen & Marquez, 2013; Gervais,

Wiener, Allen, Farnum, & Kimble, 2016), ces résultats confirment que les situations d'objectification ont un réel impact sur la santé des travailleurs·euses. Or, de récentes études montrent également que la culture organisationnelle joue un rôle prépondérant sur les risques de situation d'objectification. Selon le modèle de Quinn et Rohrbaugh (1983), les cultures organisationnelles « règle » ayant comme caractéristique un respect de l'autorité, des procédures et une forte division du travail contribue à un risque de situation d'objectification et d'auto-objectification (Auzult & Personnaz 2016a). À l'inverse, les cultures organisationnelles portant sur l'innovation (la créativité, ouverture vers le changement, la participation et l'implication des acteurs) ainsi que sur le support (participation, coopération et communication verbale) semblent protégées des situations d'objectification. Les organisations jouent donc un rôle majeur dans la prévention des risques d'objectification et des conséquences qui lui sont connues. Il est nécessaire de prendre en compte ces éléments et d'informer les organisations sur les moyens possibles pour éviter les situations d'objectification.

7.6 CONCLUSION

Pour conclure, notre thèse nous a permis d'appréhender l'objectification sous un nouveau paradigme explicatif. En nous focalisant sur la perception d'objectification, nous avons souligné que le sentiment d'instrumentaliste et de dévalorisation de soi était au cœur de ce phénomène. Le lien entre télétravail et perception d'objectification reste encore à ses prémices. Même si nous n'avons pas relevé d'effet de l'activité de télétravail sur la perception d'objectification, les résultats nous montrent que certains éléments organisationnels peuvent engendrer un mal-être chez les individus en télétravail, ce qui nous pousse à les considérer pour faciliter la qualité de vie des télétravailleurs·euses.

REFERENCES

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological science in the public interest, 16*(2), 40-68.
- Andrighetto, L., Baldissarri, C., & Volpato, C. (2017). (Still) modern times: Objectification at work. *European Journal of Social Psychology, 47*(1), 25-35.
- Arendt, H. (2013). *The human condition*. University of Chicago press.
- Atkinson, R. D., & McKay, A. S. (2007). Digital prosperity: understanding the economic benefits of the information technology revolution. *Available at SSRN 1004516*.
- Auzoult, L. (2020). Can meaning at work guard against the consequences of objectification?. *Psychological reports, 123*(3), 872-884.
- Auzoult, A. L. (2021). Can self-consciousness and team reflexivity guard against the consequences of objectification?. *Polish Psychological Bulletin, 52*(1).
- Auzoult, L., & Personnaz, B. (2016). The role of organizational culture and self-consciousness in self-objectification in the workplace. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology, 23*(3).
- Baldissarri, C., Andrighetto, L., & Volpato, C. (2022). The longstanding view of workers as objects: antecedents and consequences of working objectification. *European Review of Social Psychology, 33*(1), 81-130.
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. *Self-efficacy in changing societies, 15*, 334.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (1996). Mechanisms of moral disengagement in the exercise of moral agency. *Journal of personality and social psychology, 71*(2), 364.

- Bar-Tal, D. (1989). Delegitimization: The extreme case of stereotyping and prejudice. *Stereotyping and prejudice: Changing conceptions*, 169-182.
- Bastian, B., & Haslam, N. (2011). Experiencing dehumanization: Cognitive and emotional effects of everyday dehumanization. *Basic and Applied Social Psychology*, 33(4), 295-303.
- Belmi, P., & Schroeder, J. (2021). Human “resources”? Objectification at work. *Journal of Personality and Social Psychology*, 120(2), 384.
- Bentley, T. A., Teo, S. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied ergonomics*, 52, 207-215.
- Bernard, P., Gervais, S., Allen, J., Campomizzi, S., & Klein, O. (2015). Body parts reduction and self-objectification in the objectification of sexualized bodies. *Revue internationale de psychologie sociale*, 28(1), 39-61.
- Blauner, R. (1964). Alienation and freedom: The factory worker and his industry.
- Bloom, N., Lemos, R., Sadun, R., & Van Reenen, J. (2015). Does management matter in schools?. *The Economic Journal*, 125(584), 647-674.
- Bobillier-Chaumon, M. É. (2003). Évolutions techniques et mutations du travail: émergence de nouveaux modèles d'activité. *Le travail humain*, 66(2), 161-192.
- Bouaziz, O., & Guelton, N. (2001). Modelling of TWIP effect on work-hardening. *Materials Science and Engineering: A*, 319, 246-249.
- Brugilles, C., & Sebille, P. (2013). Le partage des tâches parentales: les pères, acteurs secondaires. *Informations sociales*, 176(2), 24-30.
- Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., & De Wilde, M. (2017). Perceived organizational support and employees' well-being: The mediating role of organizational

- dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 527-540.
- Caesens, G., Nguyen, N., & Stinglhamber, F. (2019). Abusive supervision and organizational dehumanization. *Journal of Business and Psychology*, 34(5), 709-728.
- Calogero, R. M., & Jost, J. T. (2011). Self-subjugation among women: exposure to sexist ideology, self-objectification, and the protective function of the need to avoid closure. *Journal of personality and social psychology*, 100(2), 211.
- Cheney, G., & Carroll, C. (1997). The person as object in discourses in and around organizations. *Communication Research*, 24(6), 593-630.
- Cheney, G., Zorn Jr, T. E., Planalp, S., & Lair, D. J. (2008). Meaningful work and personal/social well-being organizational communication engages the meanings of work. *Annals of the International Communication Association*, 32(1), 137-185.
- Christoff, K. (2014). Dehumanization in organizational settings: Some scientific and ethical considerations. *Frontiers in human neuroscience*, 8, 748.
- Crone, L., Brunel, L., & Auzoult, L. (2021). Validation of a perception of objectification in the workplace short scale (POWS). *Frontiers in Psychology*, 12, 651071.
- Crone, L., Auzoult, L., Brunel, L., & Gilibert, D. (2022). L'effet médiateur de l'épuisement professionnel et des violences psychologiques dans le processus d'auto-objectification au travail. *Psychologie du Travail et des Organisations*.
- Crone, L., Chautard, M., & Auzoult, L. (2018, September). Relations entre l'objectification au travail et les risques psychosociaux. In *59ème Congrès de la Société Française de Psychologie «Psychologie, Santé et Société: de la théorie aux applications»*, Reims: Université Reims Champagne Ardenne, 5-7 septembre 2018 (p. sp).
- Csikszentmihalyi, M. (1991). *Flow*. København: Munksgaard.

- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2007). The BIAS map: behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of personality and social psychology*, 92(4), 631.
- Demoulin, S., Leyens, J. P., Paladino, M. P., Rodriguez-Torres, R., Rodriguez-Perez, A., & Dovidio, J. (2004). Dimensions of “uniquely” and “non-uniquely” human emotions. *Cognition and emotion*, 18(1), 71-96.
- Durkheim, E. (1893). Division of labour.
- Fredrickson, B. L., & Roberts, T. A. (1997). Objectification theory: Toward understanding women's lived experiences and mental health risks. *Psychology of women quarterly*, 21(2), 173-206.
- Erikson, E. (1959). Theory of identity development. *E. Erikson, Identity and the life cycle*. Nueva York: International Universities Press. Obtenido de [http://childdevpsychology.yolasite.com/resources/theory% 20of% 20ident ity% 20erikson. pdf](http://childdevpsychology.yolasite.com/resources/theory%20of%20identity%20erikson.pdf).
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 878.
- Gálvez, A., Martínez, M. J., & Pérez, C. (2011). Telework and work-life balance: Some dimensions for organisational change. *Journal of Workplace Rights*, 16(3-4).
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of applied psychology*, 92(6), 1524.
- Gaunt, R., Leyens, J. P., & Demoulin, S. (2002). Intergroup relations and the attribution of emotions: Control over memory for secondary emotions associated with the ingroup and outgroup. *Journal of Experimental Social Psychology*, 38(5), 508-514.

- Gervais, S. J., Wiener, R. L., Allen, J., Farnum, K. S., & Kimble, K. (2016). Do you see what I see? The consequences of objectification in work settings for experiencers and third party predictors. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 16(1), 143-174.
- Gervais, S. J., Vescio, T. K., Förster, J., Maass, A., & Suitner, C. (2012). Seeing women as objects: The sexual body part recognition bias. *European Journal of Social Psychology*, 42(6), 743-753.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of personality and social psychology*, 70(3), 491.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). Ambivalent sexism. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 33, pp. 115-188). Academic Press.
- Bobillier-Chaumon, M. É. (2003). Évolutions techniques et mutations du travail: émergence de nouveaux modèles d'activité. *Le travail humain*, 66(2), 161-192.
- Gray, K., Knobe, J., Sheskin, M., Bloom, P., & Barrett, L. F. (2011). More than a body: mind perception and the nature of objectification. *Journal of personality and social psychology*, 101(6), 1207.
- Gray, H. M., Gray, K., & Wegner, D. M. (2007). Dimensions of mind perception. *science*, 315(5812), 619-619.
- Gruenfeld, D. H., Inesi, M. E., Magee, J. C., & Galinsky, A. D. (2008). Power and the objectification of social targets. *Journal of personality and social psychology*, 95(1), 111.
- Guilbert, L., Vayre, E., Priolo, D., Samatan, A., & Blanchet, C. (2022). Télétravail en temps de crise, engagement organisationnel affectif et satisfaction de vie professionnelle: le rôle de l'ajustement au télétravail et de la satisfaction vis-à-vis de l'équilibre entre domaines de vie. *Pratiques Psychologiques*.

- Gwinn, J. D., Judd, C. M., & Park, B. (2013). Less power= less human? Effects of power differentials on dehumanization. *Journal of Experimental Social Psychology, 49*(3), 464-470.
- Harris, L. T., & Fiske, S. T. (2008). The brooms in Fantasia: Neural correlates of anthropomorphizing objects. *Social Cognition, 26*(2), 210-223.
- Haslam, N., & Loughnan, S. (2014). Dehumanization and infrahumanization. *Annual review of psychology, 65*(1), 399-423. Haque, O. S., & Waytz, A. (2012). Dehumanization in medicine: Causes, solutions, and functions. *Perspectives on psychological science, 7*(2), 176-186.
- Haslam, N., Loughnan, S., Kashima, Y., & Bain, P. (2008). Attributing and denying humanness to others. *European review of social psychology, 19*(1), 55-85.
- Haslam, N., & Stratemeyer, M. (2016). Recent research on dehumanization. *Current Opinion in Psychology, 11*, 25-29.
- Heflick, N. A., & Goldenberg, J. L. (2014). Seeing eye to body: The literal objectification of women. *Current Directions in Psychological Science, 23*(3), 225-229.
- Holland, E., & Haslam, N. (2013). Worth the weight: The objectification of overweight versus thin targets. *Psychology of Women Quarterly, 37*(4), 462-468.
- Jahoda, M. (1982). Employment and unemployment. *Cambridge Books*.
- Joling, C., & Kraan, K. (2008). Use of technology and working conditions in the European Union.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly, 28*5-308.
- Keefer, L. A., Landau, M. J., Sullivan, D., & Rothschild, Z. K. (2014). The object of affection: Subjectivity uncertainty increases objectification in close relationships. *Social Cognition, 32*(5), 484-504.

- Kelman, H. G. (1973). Violence without moral restraint: Reflections on the dehumanization of victims and victimizers.
- Kozak, M. N., Marsh, A. A., & Wegner, D. M. (2006). What do I think you're doing? Action identification and mind attribution. *Journal of personality and social psychology, 90*(4), 543.
- Hoffman, L., & Coffey, B. (2008). Dignity and indignation: How people experiencing homelessness view services and providers. *The Social Science Journal, 45*(2), 207-222.
- LaCroix, J. M., & Pratto, F. (2015). Instrumentality and the denial of personhood: The social psychology of objectifying others. *Revue internationale de psychologie sociale, 28*(1), 183-211.
- Langton, R. (2009). *Sexual solipsism: Philosophical essays on pornography and objectification*. Oxford University Press.
- Landau, M. J., Sullivan, D., Keefer, L. A., Rothschild, Z. K., & Osman, M. R. (2012). Subjectivity uncertainty theory of objectification: Compensating for uncertainty about how to positively relate to others by downplaying their subjective attributes. *Journal of Experimental Social Psychology, 48*(6), 1234-1246.
- Leyens, J. P. (2013). Humanity forever in medical dehumanization. In *Humanness and dehumanization* (pp. 175-193). Psychology Press.
- Leyens, J. P., Rodriguez-Perez, A., Rodriguez-Torres, R., Gaunt, R., Paladino, M. P., Vaes, J., & Demoulin, S. (2001). Psychological essentialism and the differential attribution of uniquely human emotions to ingroups and outgroups. *European Journal of Social Psychology, 31*(4), 395-411.

- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- MacKinnon, C. A., Dworkin, A., & Andrea Dworkin, N. D. (Eds.). (1997). *In harm's way: The pornography civil rights hearings*. Harvard University Press.
- McKinley, N. M., & Hyde, J. S. (1996). The objectified body consciousness scale: Development and validation. *Psychology of women quarterly*, 20(2), 181-215.
- Marx, K. (2021). *Manuscripts de 1844*. Flammarion.
- Méda, D. (2001). Centralité du travail, plein emploi de qualité et développement humain. *Cités*, (4), 21-33.
- Metzger, J. L., & Cléach, O. (2004). Le télétravail des cadres: entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités. *Sociologie du travail*, 46(4), 433-450.
- Morrison-Smith, S., & Ruiz, J. (2020). Challenges and barriers in virtual teams: a literature review. *SN Applied Sciences*, 2(6), 1-33.
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*.
- Niedhammer, I., David, S., & Degioanni, S. (2006). La version française du questionnaire de Leymann sur la violence psychologique au travail: le «Leymann Inventory of Psychological Terror»(LIPT). *Revue d'épidémiologie et de santé publique*, 54(3), 245-262.
- Nistor, N., & Stanciu, I. D. (2017). "Being sexy" and the labor market: Self-objectification in job search related social networks. *Computers in Human Behavior*, 69, 43-53.
- Nussbaum, M. C. (1995). Objectification. *Philosophy & Public Affairs*, 24(4), 249-291.
- Olié, J. P., Légeron, P., Acker, A., Adolphe, M., Allilaire, J. F., Chamoux, A., ... & Touitou, Y. (2016). Le burn-out. *Bulletin de l'Académie Nationale de Médecine*, 200(2), 349-365

- Orehek, E., & Weaverling, C. G. (2017). On the nature of objectification: Implications of considering people as means to goals. *Perspectives on Psychological Science, 12*(5), 719-730.
- Paladino, M. P., Leyens, J. P., Rodriguez, R., Rodriguez, A., Gaunt, R., & Demoulin, S. (2002). Differential association of uniquely and non uniquely human emotions with the ingroup and the outgroup. *Group Processes & Intergroup Relations, 5*(2), 105-117.
- Proffitt, D. R. (2006). Embodied perception and the economy of action. *Perspectives on psychological science, 1*(2), 110-122.
- Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management science, 29*(3), 363-377.
- Revelle, W., & Revelle, M. W. (2015). Package 'psych'. *The comprehensive R archive network, 337*, 338.
- Rochford, K. C., Jack, A. I., Boyatzis, R. E., & French, S. E. (2017). Ethical leadership as a balance between opposing neural networks. *Journal of Business Ethics, 144*(4), 755-770.
- Rollero, C., & Tartaglia, S. (2013). Men and women at work: The effects of objectification on competence, pay, and fit for the job. *Studia Psychologica, 55*(2), 139.
- Rosseel, Y., Oberski, D., Byrnes, J., Vanbrabant, L., Savalei, V., Merkle, E., ... & Rosseel, M. Y. (2017). Package 'lavaan'. *Retrieved June, 17*(2017), 1.
- Sinclair, H. A., & Hamill, C. (2007). Does vicarious traumatization affect oncology nurses? A literature review. *European Journal of Oncology Nursing, 11*(4), 348-356.
- Setzkorn, S. (2017). Impact de l'objectification sexuelle dans les jeux vidéo sur les comportements agressifs envers les femmes.

Minutes. <https://www.20min.ch/fr/story/shein-des-conditions-de-travail-pas-brillantes-139466085791>

Sunstein, C. (1995). Gender, caste and law. *1995) Women, Culture, and Development, Oxford: Clarendon*, 332-59.

Szymanski, D. M., & Feltman, C. E. (2015). Linking sexually objectifying work environments among waitresses to psychological and job-related outcomes. *Psychology of Women Quarterly*, *39*(3), 390-404.

Szymanski, D. M., & Mikorski, R. (2016). Sexually objectifying restaurants and waitresses' burnout and intentions to leave: The roles of power and support. *Sex Roles*, *75*(7), 328-338.

Taylor, C. (1992). *Grandeur et misère de la modernité*. Les Éditions Fides.

Trifiletti, E., Di Bernardo, G. A., Falvo, R., & Capozza, D. (2014). Patients are not fully human: A nurse's coping response to stress. *Journal of Applied Social Psychology*, *44*(12), 768-777.

Taskin, L., & Bridoux, F. (2010). Telework: A challenge to knowledge transfer in organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, *21*(13), 2503-2520.

Vaes, J., Paladino, M. P., Castelli, L., Leyens, J. P., & Giovanazzi, A. (2003). On the behavioral consequences of infrahumanization: the implicit role of uniquely human emotions in intergroup relations. *Journal of personality and social psychology*, *85*(6), 1016.

Vayre, É. (2019). Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social. *Le travail humain*, *82*(1), 1-39.

- Vayre, E., & Pignault, A. (2014). A systemic approach to interpersonal relationships and activities among French teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 29(2), 177-192.
- Viki, G. T., Winchester, L., Titshall, L., Chisango, T., Pina, A., & Russell, R. (2006). Beyond secondary emotions: The infrahumanization of outgroups using human-related and animal-related words. *Social Cognition*, 24(6), 753-775.
- Volpato, C., Andrighetto, L., & Baldissarri, C. (2017). Perceptions of low-status workers and the maintenance of the social class status quo. *Journal of Social Issues*, 73(1), 192-210.
- Wertham, F. (1969). New dimensions of human violence. *American journal of psychotherapy*, 23(3), 374-380.
- Wiener, R. L., Gervais, S. J., Allen, J., & Marquez, A. (2013). Eye of the beholder: Effects of perspective and sexual objectification on harassment judgments. *Psychology, Public Policy, and Law*, 19(2), 206.
- Wollast, R., Riemer, A. R., Sarda, E., Wiernik, B. M., & Klein, O. (2020). How self-compassion moderates the relation between body surveillance and body shame among men and women. *Mindfulness*, 11(10), 2298-2313.

ANNEXES

ANNEXES ÉTUDE 2

Annexe 1 Scenarii "Statisticien en laboratoire de recherche"

Situation objectifiante

Vous êtes manager de rayon depuis plusieurs années dans un magasin de grande distribution. Vous êtes responsable d'un secteur délimité du magasin, généralement défini par une gamme de produits. Vous effectuez les mêmes activités, répétitives et monotones, au cours de la journée.

Votre relation professionnelle avec votre supérieur(e) est hiérarchique. Vous devez vous référer à lui/elle sans la possibilité de prendre des initiatives, il/elle exerce un pouvoir ou un contrôle sur vous et votre activité.

Vous avez très peu de contact direct avec vos collègues et votre supérieur(e). Vous ne les connaissez pas et ils ne vous connaissent pas. Vous ne savez pas comment vous comporter avec eux, selon leur personnalité, et eux aussi ne savent pas comment se comporter avec vous. Vous ne savez pas si vos relations se passent bien.

Situation non-objectivante

Vous êtes manager de rayon depuis plusieurs années dans un magasin de grande distribution. Vous êtes responsable d'un secteur délimité du magasin, généralement défini par une gamme de produits. Vous effectuez différentes activités, variées et attrayantes au cours de la journée

Votre relation professionnelle avec votre supérieur(e) n'est pas hiérarchique. Vous n'avez pas à vous référer à lui/elle pour prendre des initiatives, il/elle n'exerce aucun pouvoir ou un contrôle sur vous et votre activité.

Vous avez beaucoup de contacts directs avec vos collègues et votre supérieur(e). Vous les connaissez et ils vous connaissent. Vous savez exactement comment vous comporter avec eux, selon leur personnalité, et eux aussi savent comment se comporter avec vous. Vos relations se passent bien.

ANNÉES ÉTUDE 3

Annexe 2 échelle BSM-10

Nous vous proposons d'entourer le chiffre correspondant le mieux à votre sentiment afin de répondre à la question posée

Jamais	Presque Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours
1	2	3	4	5	6	7
En pensant à votre travail globalement, vous sentez-vous fatigué(e)						1 2 3 4 5 6 7
En pensant à votre travail globalement, vous sentez-vous déçu(e) par quelques personnes						1 2 3 4 5 6 7
En pensant à votre travail globalement, vous sentez-vous désespéré(e)						1 2 3 4 5 6 7
En pensant à votre travail globalement, vous sentez-vous sous pression						1 2 3 4 5 6 7
En pensant à votre travail globalement, vous sentez-vous physiquement faible ou malade						1 2 3 4 5 6 7
En pensant à votre travail globalement, vous sentez-vous « sans valeur » ou « en échec »						1 2 3 4 5 6 7
En pensant à votre travail globalement, ressentez-vous des difficultés de sommeil						1 2 3 4 5 6 7
En pensant à votre travail globalement, vous sentez-vous délaissé(e)						1 2 3 4 5 6 7
En pensant à votre travail globalement, vous sentez-vous déprimé(e)						1 2 3 4 5 6 7
En pensant à votre travail globalement, pouvez-vous dire « J'en ai assez / ça suffit »						1 2 3 4 5 6 7

Annexe 3 échelle de violence psychologique (LIPT)

Répondez le plus honnêtement possible aux énoncés suivants afin de vous donner un juste portrait de la réalité.

Avez-vous été confronté(e) au travail à l'une des situations suivantes au cours des 12 derniers mois?

Merci de cocher la ou les cases qui correspondent à votre situation

1. Par rapport à vos relations de travail

Votre supérieur hiérarchique vous refuse la possibilité de vous exprimer

Vous êtes constamment interrompu(e) lorsque vous vous exprimez

D' autres personnes vous empêchent de vous exprimer

On exerce sur vous une pression de diverses manières :

On crie après vous, on vous injurie à haute voix

Critique permanente à propos de votre travail

Critique permanente à propos de votre vie privée

Harcèlement téléphonique

Menaces verbales

Menaces écrites

On vous refuse le contact de diverses manières :

Regards ou gestes méprisants

On ignore votre présence en s' adressant exclusivement à d' autres

2. On vous isole systématiquement

On ne vous adresse pas la parole

On ne veut pas être abordé par vous

On vous a mis à un poste de travail qui vous isole des autres

On interdit à vos collègues de vous parler

On fait comme si vous n' existiez pas

On s' adresse à vous seulement par écrit

3. Vos tâches professionnelles sont modifiées, comme punition

On ne vous confie aucune tâche, vous n' avez pas de travail

On vous confie des tâches sans intérêt

On vous confie des tâches très inférieures à vos compétences

On vous donne sans cesse de nouvelles tâches

On vous confie des tâches humiliantes

On vous confie des tâches très supérieures à vos compétences

4. Attaques sur votre personne

On dit du mal de vous dans votre dos

On propage des rumeurs fausses sur vous

On vous ridiculise devant les autres

On vous soupçonne d' être psychiquement malade

On veut vous contraindre à un examen psychiatrique

On se moque d' un handicap que vous avez

On imite votre allure, votre voix et vos gestes, afin de vous ridiculiser

On attaque vos opinions politiques ou religieuses

On attaque ou on se moque de vos origines

Vous êtes obligé(e) de mener des travaux qui blessent votre conscience

On juge votre travail de façon injuste et blessante

On met vos décisions en question

On vous injurie dans des termes obscènes ou dégradants

On vous fait verbalement des allusions ou propositions sexuelles

5. Violence et menaces de violence

On vous oblige à faire des tâches qui nuisent à votre santé

On vous menace de violences corporelles

On utilise des violences légères contre vous à titre d' avertissement

Vous êtes physiquement maltraité(e)

Quelqu' un vous occasionne des frais afin de vous nuire

Quelqu' un occasionne des dégâts à votre domicile ou sur votre lieu de travail

On en vient à des agressions sexuelles envers vous

6. Autres événements ou situations que vous souhaiteriez citer

Si vous n'avez été confronté(e) à aucune des situations précédentes (question 1 à 6 de la page précédente) au cours des 12 derniers mois, merci de passer directement aux questions 13 et 14.

7. À quelle fréquence avez-vous été confronté(e) à une ou plusieurs de ces situations (questions 1 à 6) au cours des 12 derniers mois?

Presque tous les jours

Au moins 1 fois par semaine

Au moins 1 fois par mois

Rarement

8. Pendant combien de temps avez-vous été confronté(e) à ces situations?

//

années mois

9. Êtes-vous encore aujourd'hui confronté(e) à ces situations ?

Oui, confronté(e) encore aujourd'hui

Non, confronté(e) antérieurement dans le même emploi

Non, confronté(e) antérieurement dans un emploi précédent

10. Qui dans cette période s'est mis contre vous ?

Collègue(s)

Gestionnaire(s) ou personne(s) ayant une position supérieure à la vôtre

11. Combien de personnes se sont mises contre vous durant cette période ?

12. Avez-vous quelqu'un vers qui vous tourner pour parler de ces problèmes?

Oui

Collègue

Supérieur

Responsable du personnel/des ressources humaines

Programme d' aide aux employés

Représentant syndical

Médecin

Psychologue, travailleur social

Avocat

Amis ou connaissances en dehors de l' entreprise

Membres de la famille, parents

Non

Non, je n' ai personne vers qui j' ai pu me tourner, mais le l' aurais souhaité

Non, je n' ai personne vers qui j' ai pu me tourner, je n' en avais pas besoin

13. La violence psychologique au travail peut se définir par une situation où une personne est sujette à des comportements hostiles de la part d'une ou plusieurs personnes de son environnement de travail, qui visent de manière continue et répétée à la blesser, à l'oppresser, à la maltraiter, ou encore à l'exclure ou à l'isoler, pendant une longue période de temps.

En utilisant cette définition, considérez-vous que vous avez fait l'objet de violence psychologique au travail au cours des 12 derniers mois?

Oui Non

Si oui, à quoi attribuez-vous ces comportements hostiles envers vous?

à une mauvaise ambiance générale de travail

à une mauvaise organisation du travail

à des problèmes de management, d'encadrement

à des problèmes de compétition entre les gens

à l'envie, la jalousie

à un conflit ou un différend non résolu au travail

parce que l'on veut me faire partir de l'entreprise

parce que je suis différent(e) des autres, mon âge, sexe, nationalité, ou handicap...

ne sait pas

14. En utilisant également la définition précédente (question 13), pensez-vous avoir été témoin de violence psychologique envers une autre personne sur votre lieu de travail au cours des 12 derniers mois?

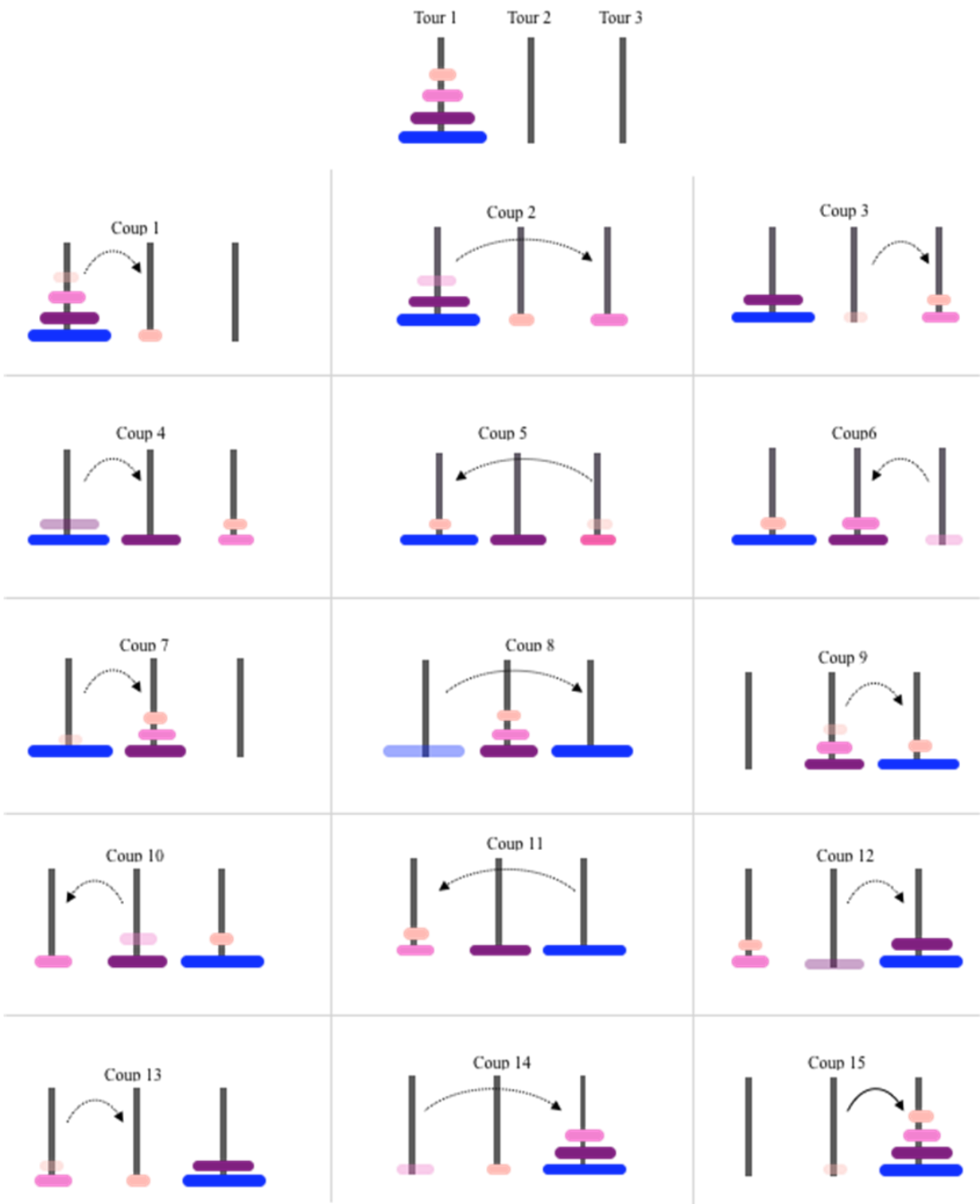
Oui Non

Annexe 4 Echelle de perception d'objectification

Au travail, mon chef et/ou mes collègues me donnent l'impression que mon activité pourrait être remplacée par celle d'une machine	1 2 3 4 5 6 7
Mon chef et/ou mes collègues pensent plus à ce que je peux faire pour eux que ce qu'ils peuvent faire pour moi	1 2 3 4 5 6 7
Mon chef et/ou mes collègues considèrent que mes aptitudes physiques sont mes seules compétences	1 2 3 4 5 6 7
A mon travail, mon chef et/ou mes collègues pensent que si l'on me remplaçait par une machine, le travail serait aussi bien fait, voire même mieux fait	1 2 3 4 5 6 7
Pour mon employeur, peu importe ce que je ressens ou ce que je pense, ce qui compte c'est que je sois apte physiquement à travailler	1 2 3 4 5 6 7
Au travail, mon chef et/ou mes collègues font comme si ma santé n'avait aucune importance et ne devait pas être préservée	1 2 3 4 5 6 7
Si je n'étais plus utile à mon chef et/ou mes collègues, ma relation avec eux s'arrêterait	1 2 3 4 5 6 7
Ma santé ou mon état physique sont secondaires pour mon chef et/ou mes collègues	1 2 3 4 5 6 7
C'est comme si mon contrat de travail faisait de moi un objet ou un produit dont mon employeur pouvait disposer à sa guise	1 2 3 4 5 6 7
Mon chef et/ou mes collègues me cherchent seulement quand ils ont besoin de quelque chose	1 2 3 4 5 6 7

ANNEXES ÉTUDE 4

Annexe 5 Solution de la tour d'Hanoi



Annexe 6 Conseils donnés par le superviseur

Conseil 1	Je vous conseille de ne jamais placer le disque 1 au-dessus du disque 3
Conseil 2	Je vous conseille de ne jamais placer le disque 2 sur l'anneau le disque 4
Conseil 3	Je vous conseille de déplacer le disque 1 une fois sur deux
Conseil 4	Je vous conseille d'effectuer des déplacements vers la droite durant les 4 premiers coups.
Conseil 5	Quand vous déplacez le disque 1, je vous conseille de le déplacer successivement sur chacune des tours en tournant toujours de gauche à droite.

ANNEXES ÉTUDE 5

Annexe 7 Tableau d'analyse de variances multiples sur le facteur 1 « valeur instrumentale »

S = Situation de travail « présentielle » vs « distanciel » ; J = Jour de télétravail par semaine ; H = heure de télétravail par jour ; F = familiarité au télétravail ; D = Difficulté ressenti au travail ; P = Parentalité ; G = genre

	df	sum sqr	mean sqr	F value	Pr(>F)
S	1	0.173	0.173	0.400	0.53085
S*J	1	0.390	0.390	0.901	0.34826
S*H	1	0.028	0.028	0.064	0.80180
S*F	1	0.945	0.945	2.181	0.14751
S*D	1	5.341	5.341	12.335	0.00112 **
S*P	1	0.039	0.039	0.090	0.76615
S*G	1	1.039	1.039	2.399	0.12926
S*J*H	1	0.103	0.103	0.239	0.62788
S*J*F	1	0.382	0.382	0.882	0.35332
S*H*F	1	1.409	1.409	3.255	0.07874 .
S*J*D	1	0.035	0.035	0.081	0.77740
S*H*D	1	0.003	0.003	0.007	0.93433
S*F*D	1	1.967	1.967	4.543	0.03924 *
S*J*P	1	0.016	0.016	0.038	0.84681
S*H*P	1	0.973	0.973	2.248	0.14165
S*F*P	1	0.000	0.000	0.000	0.98291
S*D*P	1	0.575	0.575	1.327	0.25617
S*J*G	1	0.007	0.007	0.016	0.89924
S*H*G	1	0.966	0.966	2.232	0.14302
S*F*G	1	0.038	0.038	0.088	0.76816
S*D*G	1	0.000	0.000	0.001	0.97522
S*P*G	1	0.054	0.054	0.125	0.72521
S*J*H*F	1	0.005	0.005	0.011	0.91875
S*J*H*D	1	0.018	0.018	0.042	0.83842
S*J*F*D	1	0.794	0.794	1.834	0.18324
S*H*F*D	1	0.235	0.235	0.542	0.46574
S*J*H*P	1	0.716	0.716	1.655	0.20573
S*J*F*P	1	0.975	0.975	2.252	0.14133
S*H*F*P	1	4.052	4.052	9.359	0.00395 **
S*J*D*P	1	0.412	0.412	0.952	0.33519
S*H*D*P	1	0.198	0.198	0.458	0.50233
S*F*D*P	1	0.925	0.925	2.137	0.15156
S*J*H*G	1	0.117	0.117	0.270	0.60588
S*J*F*G	1	0.941	0.941	2.173	0.14824
S*H*F*G	1	0.011	0.011	0.025	0.87639
S*J*D*G	1	0.630	0.630	1.454	0.23492
S*H*D*G	1	0.168	0.168	0.389	0.53638
S*F*D*G	1	0.027	0.027	0.062	0.80529
S*J*P*G	1	0.337	0.337	0.779	0.38286

S*H*P*G	1	0.007	0.007	0.017	0.89808
S*F*P*G	1	0.111	0.111	0.256	0.61551
S*D*P*G	1	0.324	0.324	0.748	0.39220
S*J*H*F*D	1	2.412	2.412	5.571	0.02323 *
S*J*H*F*P	1	0.290	0.290	0.671	0.41768
S*J*H*D*P	1	0.020	0.020	0.047	0.83001
S*J*F*D*P	1	0.279	0.279	0.645	0.42658
S*J*H*F*G	1	0.208	0.208	0.479	0.49273
S*J*H*D*G	1	0.040	0.040	0.094	0.76136
S*J*F*D*G	1	0.132	0.132	0.306	0.58330
S*J*H*P*G	1	0.135	0.135	0.312	0.57939
S*J*D*P*G	1	0.361	0.361	0.834	0.36649
S*H*D*P*G	1	0.006	0.006	0.014	0.90704
<i>Residuals</i>	40	17.319	0.433		

Annexe 8 Tableau d'analyse de variances multiples sur le facteur 2 « perte de puissance »

S = Situation de travail « présenteielle » vs « distanciel » ; J = Jour de télétravail par semaine ; H = heure de télétravail par jour ; F = familiarité au télétravail ; D = Difficulté ressenti au travail ; P = Parentalité ; G = genre

	df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
S	1	1.696	1.6963	12.854	0.000906***
S*J	1	0.764	0.7636	5.787	0.020864*
S*F	1	0.023	0.0234	0.177	0.676158
S*F	1	0.807	0.8074	6.119	0.017720*
S*D	1	1.442	1.4419	10.927	0.002007**
S*P	1	0.081	0.0806	0.611	0.438984
S*G	1	0.301	0.3009	2.281	0.138862
S*J*H	1	0.544	0.5441	4.123	0.048981*
S*J*F	1	0.074	0.0745	0.564	0.456946
S*H*F	1	0.168	0.1685	1.277	0.265268
S*J*D	1	0.100	0.1002	0.759	0.388753
S*H*D	1	0.249	0.2485	1.883	0.177613
S*F*D	1	0.204	0.2044	1.549	0.220478
S*J*P	1	0.025	0.0249	0.189	0.666198
S*H*P	1	0.001	0.0005	0.004	0.950965
S*F*P	1	0.492	0.4921	3.730	0.060567
S*D*P	1	0.175	0.1746	1.323	0.256892
S*J*G	1	0.000	0.0002	0.001	0.971998
S*H*G	1	0.002	0.0019	0.015	0.904543
S*F*G	1	1.091	1.0911	8.268	0.006436**
S*D*G	1	0.456	0.4559	3.455	0.070438.
S*P*G	1	0.065	0.0654	0.495	0.485629
S*J*H*F	1	0.091	0.0907	0.687	0.412059
S*J*H*D	1	0.052	0.0516	0.391	0.535468
S*J*F*D	1	0.011	0.0114	0.086	0.770806

S*H*F*D	1	0.010	0.0099	0.075	0.785476
S*J*H*P	1	0.136	0.1356	1.027	0.316860
S*J*F*P	1	0.092	0.0916	0.694	0.409706
S*H*F*P	1	0.033	0.0325	0.246	0.622409
S*J*D*P	1	0.262	0.2616	1.982	0.166871
S*H*D*P	1	0.133	0.1327	1.006	0.321967
S*F*D*P	1	0.017	0.0167	0.127	0.723908
S*J*H*G	1	0.214	0.2138	1.620	0.210401
S*J*F*G	1	0.347	0.3469	2.629	0.112807
S*H*F*G	1	0.130	0.1298	0.984	0.327239
S*J*D*G	1	0.041	0.0412	0.312	0.579418
S*H*D*G	1	0.001	0.0012	0.009	0.925851
S*F*D*G	1	0.642	0.6424	4.868	0.033161*
S*J*P*G	1	0.006	0.0056	0.042	0.838225
S*H*P*G	1	0.001	0.0009	0.007	0.933317
S*F*P*G	1	0.556	0.5556	4.210	0.046770*
S*D*P*G	1	0.039	0.0390	0.295	0.589815
S*J*H*F*D	1	0.033	0.0334	0.253	0.617791
S*J*H*F*P	1	0.509	0.5088	3.856	0.056543.
S*J*H*D*P	1	0.041	0.0409	0.310	0.581010
S*J*F*D*P	1	0.082	0.0821	0.622	0.434813
S*J*H*F*G	1	0.300	0.2997	2.271	0.139677
S*J*H*D*G	1	0.020	0.0201	0.152	0.698361
S*J*F*D*G	1	0.247	0.2470	1.872	0.178871
S*J*H*P*G	1	0.124	0.1235	0.936	0.339055
S*J*D*P*G	1	0.062	0.0616	0.467	0.498302
S*H*D*P*G	1	0.011	0.0109	0.083	0.775028
<i>Residuals</i>	40	5.278	0.1320		

ARTICLES DE THÈSE



Validation of a Perception of Objectification in the Workplace Short Scale (POWS)

Lola Crone^{1*}, Lionel Brunel¹ and Laurent Auzoult²

¹ Laboratory Epsilon EA 4556, Department of Psychology, University Montpellier, Montpellier, France, ² Laboratory Psy-DREPI EA 7458, Department of Psychology, University Bourgogne, Dijon, France

OPEN ACCESS

Edited by:

Sai-Fu Fung,
City University of Hong Kong,
Hong Kong

Reviewed by:

Andrea Svicher,
University of Florence, Italy
Emilio Edmundo Moyano-Díaz,
University of Talca, Chile

*Correspondence:

Lola Crone
lola.crone@univ-montp3.fr

Specialty section:

This article was submitted to
Quantitative Psychology
and Measurement,
a section of the journal
Frontiers in Psychology

Received: 08 January 2021

Accepted: 04 May 2021

Published: 07 June 2021

Citation:

Crone L, Brunel L and Auzoult L
(2021) Validation of a Perception
of Objectification in the Workplace
Short Scale (POWS).
Front. Psychol. 12:651071.
doi: 10.3389/fpsyg.2021.651071

An increasing number of studies focus on the phenomenon of objectification in the workplace. This phenomenon reflects a process of subjection of the employee, where he is considered as an object, a mean (utilitarian) or reduced to one of his attributes. Previous studies have shown that objectification can have consequences on the workplace health or performance. Field studies are based on objectification measures based on tools whose psychometric qualities are unclear. Based on a previous workplace objectification measurement scale, we conducted a study with the aim of devising a new parsimonious scale. We present three studies which aim to validate this new scale. In the first study, an EFA and a CFA were performed in order to construct a scale and verify its structure validity. We obtained a 10-item scale reporting two factors labeled “Instrumental value” and “Powerfulness.” The psychometric qualities of this scale were satisfactory, i.e., showed good internal reliability and good structural validity. In a second study, we tested the convergent and divergent validity of the scale. We observe that POWS is adequately correlated with dehumanization indicators. Finally, in a third study, we found that only powerfulness was associated with negative consequences for occupational health. This suggests that objectification is a process of social perception that contributes either to the devaluation of social agents in the workplace or to normal functioning at work.

Keywords: objectification in the workplace, questionnaire, action, social perception, dehumanization

INTRODUCTION

Objectification is a form of dehumanization (Haslam, 2006; Volpato and Andrighetto, 2015) which is expressed through a relationship of subjugation or a reductive perception of a person based on one of their attributes (Nussbaum, 1995). It occurs when the person is viewed as an object. In this context, over and above the denial of their humanity, i.e., passivity, denial of subjectivity and denial of autonomy, the person is viewed through their use, i.e., instrumentalization, possession or interchangeability, or their form, i.e., reduction to appearance, body or silence (Langton, 2011). In the workplace, objectification consists in behaving with an employee as if the latter had no thoughts or emotions, as if they had to be controlled in order to act, deprived of initiative, exploitable and malleable at will. Regarding reduction to form, persons are viewed solely through their appearance or their body, and are not listened to, as they are judged incapable of expressing their feelings about their work or themselves.

We find similar patterns of behavior evoking sexual objectification. At the same time, all these behaviors have in common to rely on elementary perceptual processes (Bernard et al., 2018).

We present a series of studies which aim to clarify the measurement of objectification in workplace. We started from a scale measuring the usual behaviors of objectification in workplace (Auzoult and Personnaz, 2016a) and we developed a new scale based on the perception of employees in workplace.

Origins of Objectification

Several explanatory hypotheses have been put forward to account for objectification. Objectification is thought to be a means of reducing complexity, of coping with uncertainty, and consequently of facilitating interaction by enabling others to be perceived *via* simple attributes. Landau et al. (2012) highlight the fact that managers, who anticipate difficulties in carrying out their duties and in considering the subjectivity of their employees, focus on their professional attributes (skills for example). A similar explanation can be found in the medical field where objectification is described as a defense mechanism which is established when faced with the difficulty of delivering care effectively, for example when care involves hurting the patient (Timmermans and Almeling, 2009; Haque and Waytz, 2012).

Other authors consider that objectification is associated with the exercise of power. Gruenfeld et al. (2008) observed through several experiments that the exercise of power leads to the objectification of others, that's to say perceiving them through the sole dimension of their use in achieving goals which are set by the person who holds the power. Other field studies (Auzoult and Personnaz, 2016a) have highlighted the fact that working in an organization based on strict respect for authority, rationality of procedures, division of work and written formal communication is associated with self-objectification. Moreover, the link between power and objectification is conditioned by the interpersonal attitude of leaders (Sanders et al., 2015) and more generally by the quality of interpersonal relationships (Renger et al., 2016). Beyond power, we can emphasize that scientific discourse on management is underpinned by a vision of the employee as a resource for the organization and not as an end in themselves (Cheney and Carroll, 1997; Shields and Grant, 2010; Rochford et al., 2016).

Following on from the analyses of the thinker Marx (1944), the sociologist Durkheim (1893) and the psychoanalyst Fromm (1956), objectification can be considered as a corollary of the organization of work activity. Haque and Waytz (2012) situate the origin of medical dehumanization at the level of care activity. This highlights the fact that medical care promotes deindividuation (anonymity of the uniform, no name), the perception of the patient as diminished (illness), dissimilarity (caring/neat status, sick/healthy) or labeling (denomination by the disease). Other authors emphasize the impact of labor robotization (Moore and Robinson, 2016) or the characteristics of employees, such as their age (Wiener et al., 2014). Several experimental studies (Andrighetto et al., 2017, 2018; Baldissarri et al., 2017b) have highlighted the fact that objectification takes place when observing someone working in an activity which is continually reproduced (repetitiveness), which is divided into several basic units carried out separately (fragmentation) and whose pace of execution and planning depends on another person or a technical system rather than on the employee

themselves (external control). This process occurs if the activity takes place in an industrial context (machine based) rather than a craft-based context (the manufacture of a specific object) and does not exclusively concern the perception of others. So Baldissarri et al. (2017a) highlighted the fact that being placed in a situation of performing an activity which is repetitive, fragmented or under the control of someone else leads to a perception of oneself as self-objectified/dementalized, like an instrument (a tool, a thing, or a machine), and as having little personal freedom, another attribute specifically associated with human beings. The latter element is important as this study by Baldissarri and al. also underlines the fact that seeing oneself as generally having little personal freedom reinforces the phenomenon of self-objectification. There is therefore a downward spiral in which the feeling of loss of freedom may lead to perceiving oneself as an object, this state in turn reducing the feeling of freedom, *etc.*

Consequences of Objectification

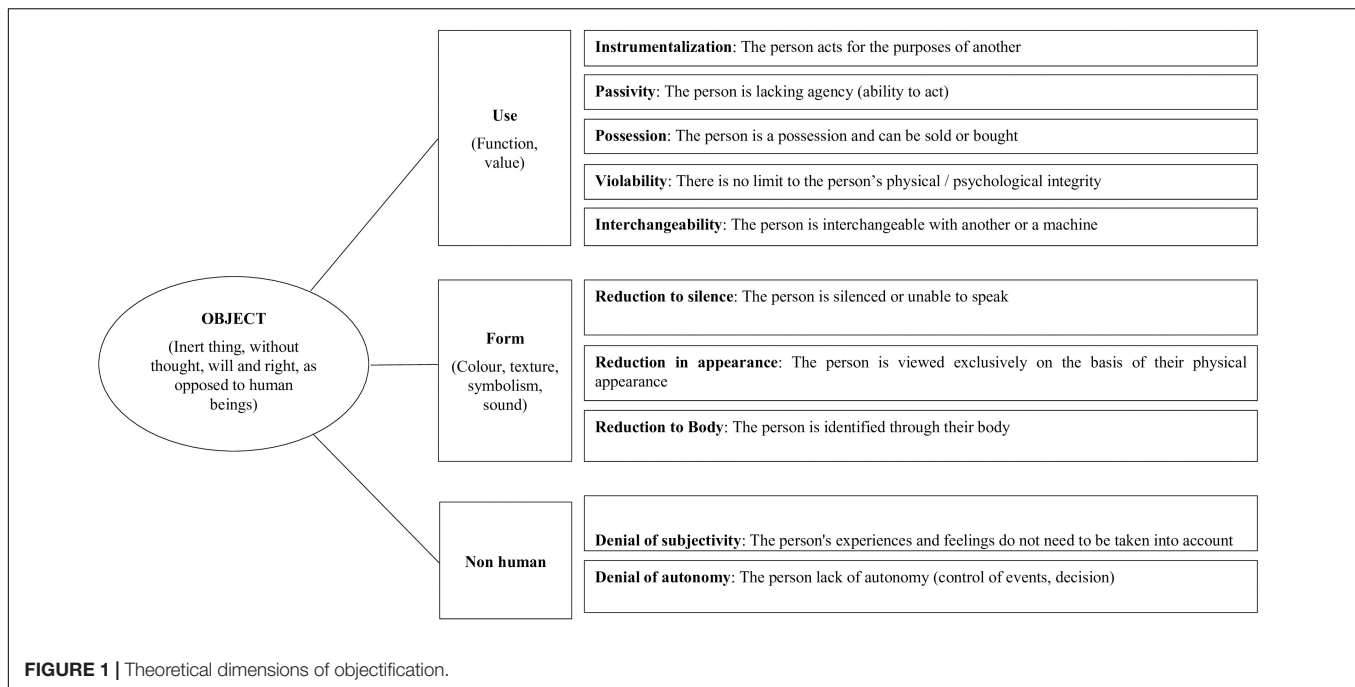
When considering the consequences of objectification in the field of work, it can be seen that this type of relationship is associated with "cognitive deconstructive" states (Christoff, 2014), with a loss of perceived humanity (Loughnan et al., 2017), occupational burnout (Baldissarri et al., 2014; Szymanski and Mikorski, 2016; Caesens et al., 2017), decrease of job satisfaction and depression (Szymanski and Feltman, 2015), sexual harassment (Wiener et al., 2013; Gervais et al., 2016), and self-objectification (Auzoult and Personnaz, 2016a). Self-objectification constitutes demoralization, i.e., a feeling of having lost the capacity to act, to plan, to exercise control over oneself or one's environment, or to feel emotions (Gray et al., 2011).

Some studies have also considered the positive consequences, such as personal empowerment (Inesi et al., 2014) or employability (Rollero and Tartaglia, 2013; Nistor and Stanciu, 2017). In the medical field, objectification is also conceived as a means of facilitating medical care (Haque and Waytz, 2012). In these cases, objectification is considered to be a provider of psychosocial resources or to facilitate activity at work.

Objective of the First Study

There is therefore still much research to be done to understand both the antecedents and outcomes of objectification. This work requires the use of valid and simple tools to study the phenomenon of objectification at work.

In this study, we aim to construct a scale of objectification in the workplace. We have taken as a basis the perception of being objectified scale created by Auzoult and Personnaz (2016a) which adopts and extends the adaptation of the scale of Gruenfeld et al. (2008) and Baldissarri et al. (2014). In the original scale, we only took into account the instrumentalization that is thought to be the core defining component of objectification. In relation to the work of Nussbaum (1995) and Langton (2011), Auzoult and Personnaz have developed a scale that also takes into account the processes associated to objectification: denial of agentivity, usefulness or his/her apparent characteristics (**Figure 1** and **Table 1**). According to this scale, objectification at work means that the employee acts according to the objectives of a third party and is considered incapable of taking initiatives or decisions. In



the same way his/her affects, his/her health and his/her ideas are disregarded and he/she is considered solely from the point of view of his/her appearance. Finally, he/she would be considered as interchangeable with others or with a machine, because he/she belongs to his/her organization. In this way of thinking, the employee is a resource just like raw material or capital (Shields and Grant, 2010; Moore and Robinson, 2016).

This scale has been used in several studies (Auzoult and Personnaz, 2016a,b; Auzoult, 2019). It seems to benefit from good internal consistency (Cronbach α from 0.90 to 0.91). However, the factor structure that is presented in the original study reveals the existence of five factors while theoretically 10 dimensions were expected (e.g., instrumentalization, passivity, etc., see **Figure 1** and **Table 1**). The authors (Auzoult and Personnaz, 2016a) considered that the correlations observed between the items justified the existence of a single factor of objectification at work. This leads us to consider the scale as relatively complex. Similarly, the scale contains 26 items which can penalize field research aimed at populations uncomfortable with writing. These different findings led us to withdraw the 26 items of the original scale and to collect a sufficient number of answers to carry out a new validation study of the scale.

STUDY 1: OBJECTIFICATION SHORT FORM SCALE CONSTRUCTION

The first study consisted in developing an abbreviated version of the objectification perception scale. First, we evaluated the psychometric properties of the original perception of objectification scale. The scale includes 26 items (**Table 1**) which measure the 10 theoretical dimensions of objectification:

instrumentalization, reduction in appearance, denial of autonomy, denial of subjectivity, passivity, interchangeability, violability, possession, and reduction to body and reduction to silence. Respondents used seven-point scales ranging from “not at all” (1) to “quite” (7). Secondly, if the confirmatory analysis of the previous scale did not fit the data, an exploratory analysis was conducted to refine this. A new confirmatory analysis on a replication sample was performed to test the new version.

MATERIALS AND METHODS

Statistical Method

EFA and CFA were carried out using the R software by the following packages: Psych (Revelle, 2015), Lavaan (Rosseel, 2012). The parallel analysis allowed us to determine the number of factors to be extracted. We have selected factors with an eigenvalue greater than 1, according to Kaiser's criteria. The items were deleted if their unique variance was <0.60 , their saturation coefficient >0.60 and their double load <0.10 on a second factor. THE EFA extraction method was maximum likelihood and oblimin rotation. For confirmatory analysis, our models were estimated using the following statistical indices: the chi-square and degree of freedom (CMIN/DF), the comparative fit index (CFI), the tucker-lewis index (TLI), and the root mean square error of approximation (RMSEA). A good model with a CMIN/DF < 3 , has a CFI, GFI and TLI value >0.90 and RMSEA values below 0.08. To evaluate the reliability of the scale, we used cronbach's alpha which must be >0.7

Participants and Procedure

780 participants (385 males and 395 females) participated in the study. Their average age was 38. Regarding their level of

TABLE 1 | List of Auzoult and Personnar scale items with their associated dimensions: Instrumentalization, passivity, possession, violability, interchangeability, reduction to silence, reduction in appearance, reduction to body, denial of subjectivity, and denial of autonomy.

Property of the object	Dimensions of objectification	No.	Items
Form	Reduction to appearance	1	At work my boss and/or my colleagues only consider me on the basis of my physical appearance
Use	Instrumentalization	2	My boss and my colleagues appreciate me even when I'm not useful to him/her (R)
Form	Reduction to silence	3	My boss and my colleagues never ask my opinion at work, as though I had nothing to say
Non-human	Denial of autonomy	4	My boss and my colleagues never ask if I would like to work in a different way
Use	Possession	5	I sometimes have the impression that I am the possession of my employer and that I will easily be transferred or sold to another company
Use	Interchangeability	6*	At work, my boss and/or my colleagues give me the impression that my work could be replaced by that of a machine
Non-human	Denial of subjectivity	7	At work, my boss and my colleagues act as if my private life was of no importance and shouldn't be taken into account
Form	Reduction to silence	8	My boss and my colleagues do not listen to what I have to say about my work
Use	Instrumentalization	9*	My boss and/or my colleagues think more about what I can do for them than what they can do for me
Non-human	Denial of autonomy	10	My boss and my colleagues tell me how to do my work even when I do not ask anything
Form	Reduction to body	11*	For my boss and/or my colleagues, what I feel or what I think is of little importance. What counts is that I am physically able to work
Use	Interchangeability	12*	In my workplace, my boss and/or my colleagues think that if I was replaced by a machine, the work would be done just as well, or even better
Use	Instrumentalization	13	The relationship with my boss and/or my colleagues is based on the fact that we appreciate one another from a human point of view rather than on the fact that I am productive (R)
Form	Reduction to body	14*	My boss and/or my colleagues consider that my physical aptitudes are my only skills
Non-human	Denial of autonomy	15	My boss and my colleagues give me no latitude in my work as they think that I would not know how to do it differently
Non-human	Denial of subjectivity	16	My boss and/or my colleagues are often interested in what I feel because they want to get as close to me as possible (R)
Form	Reduction to appearance	17	The only thing that counts in my workplace is that I present myself well physically
Use	Violability	18*	At work, my boss and/or my colleagues act as if my health was of no importance and should not be protected
Use	Instrumentalization	19*	If I was no longer useful to my boss and/or my colleagues, my relationship with them would come to an end
Non-human	Denial of subjectivity	20	At work, people make me do as they wish without asking me if I want to or I like doing it
Use	Passivity	21	At work, my boss and/or my colleagues reflect back the image of someone who is subject to events and incapable of taking the initiative
Use	Instrumentalization	22	My boss and/or my colleagues consider the relationship they have with me to be important because it allow them to achieve their objectives
Use	Violability	23*	My health and my physical state are of secondary importance for my boss and/or my colleagues
Use	Possession	24*	It's as if my employment contract made me into an object or a product which my employer could dispose of as they see fit
Use	Passivity	25	At work, my boss and/or my colleagues, behave with me as someone to whom one says what must be done and who always follows suit
Use	Instrumentalization	26*	My boss and/or my colleagues only seek me out when they need something

*Items retained in the short version of the scale.

education, 48.9% of them had a level of education lower than the bachelor's degree, 22.6% a bachelor's degree, and 28.4% a level higher than the bachelor's degree. Regarding their status, 72.4% of them were non-managerial, 19.3% were executive and 8.2% were senior managers. 84.9% worked in a service activity and 21.5% in industry. The work objective scale was sent *via* mailing lists to employees working in various sectors of activity. Respondents were contacted via the researchers' networks and then asked to extend the study via their own networks (snowball technique).

The questionnaire allowed us to measure the study variable and participants' characteristics. The answers were anonymous. Respondents received a report on the study's main results

by email. Four participants that had not fully completed the questionnaire, were withdrawn from the study.

RESULTS

Confirmatory Factor Analyses (CFA) of the Perception Objectification Scale in the Workplace

The **Table 2** summarizes the CFA indices from the scale of the perception of objectification in the workplace

TABLE 2 | Fit indices for de confirmatory analyses of the Perception of objectification on the workplace (Auzoult and Personnaz, 2016a) (N = 780).

Model one factor	X ² (p)	df	x/df	CFI	RMSEA
	1922.29	299.00	6,43	0.788	0.083

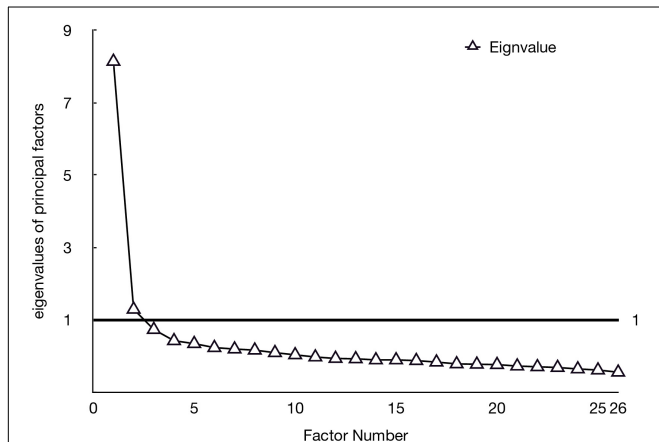


FIGURE 2 | Distribution of eigenvalues relative to factors.

(Auzoult and Personnaz, 2016a) to a one-factor. The CMIN/DF must be less than 3, but the index indicates that it is 6.43. The RMSEA is 0.083, it can be considered satisfactory, as it must be less than or equal to 0.08. Nevertheless, the CFI is less than 0.09 which is not satisfactory. The 1-dimensional objectification perception scale can be considered inadequate with regard to the indicators presented.

Development and Validation of a Short-Scale Perception of Objectification in the Workplace Sample

To refine the scale and improve the exploratory analysis, we split the sample in two. The participants were randomly numbered so that the first sample contains even numbers and the second contains odd numbers. The first sample (*n* = 390) will be used for the exploratory analysis, the second sample (*n* = 390) will be used for the confirmatory analysis.

Exploratory Factor Analyses on POWS (Perception Objectification in Work Scale)

The factor extraction analysis proposed a two-factor model (Figure 2). The first factor explains 23% of the variance and has an eigenvalue of 6.06. The factor 2 has an eigenvalue of 3.53 and explains 14% of the variance. The Table 3 shows the factors loading of the 10 items selected from the initial scale.

The first factor consisted of 7 items (26, 24, 23, 19, 18, 14, and 9). These represented instrumentalization (26, 19, and 9), possession (24), violability (23 and 18), and reduction to body (14). The saturation coefficients of this factor were

TABLE 3 | Factor loadings estimates for POWS with oblimin rotation (N = 390).

POWS*/10 items/2factors	Instrumental value	Powerfulness
Item 23	0.72	0.02
Item 19	0.71	-0.09
Item 26	0.70	-0.05
Item 18	0.70	0.02
Item 14	0.70	-0.06
Item 24	0.70	-0.05
Item 9	0.67	-0.02
Item 11	-0.01	0.71
Item 12	-0.10	0.73
Item 6	0.07	0.60
Loading/Eigen Values	6.06	3.53
Cumulative variance	0.23	0.37

*POWS, Perception of Objectification at Work Short scale.

between 0.67 and 0.72. The second factor consisted of 3 items (12, 11, and 6). The items represented interchangeability (6 and 12), and reduction to body (11). The saturation coefficients for this factor were between 0.60 and 0.73. The first factor included items that referred to the utility and/or importance of the employee for others: we labeled this factor “Instrumental value¹.” The second factor grouped items that referred to the power of the employee, whether physically assessed or compared to that of machines: we labeled this factor “Powerfulness².” For a 2-factor model, the KMO index is 0.90, Bartlett’s test is less than 0.05 which can be considered excellent.

Confirmatory Analysis

The confirmatory analysis was performed on the second sample to analyze the fit of the 2-factor model in 10 items. The indices of the 2-factor model were compared to a 1 factor model. The Table 4 shows that the 2-factor model requires better adjustment indices. Referring to the threshold of the recommended values, the analysis showed that the CMIN/DF was satisfactory because it was less than 3 ($\chi^2 = 77.599$, DF = 34, CMIN/DF = 2.28). The CFI was also satisfactory because it was higher than 0.9 (CFI = 0.973) as was the GFI (GFI = 0.963). RMSEA was of good quality because it was less than 0.08 (RMSEA = 0.041). Finally, the RMR was less than 1 (RMR = 0.041). Compared to 1-factor model, the 2-factor model indicates a better adequacy of the indices. Then, the

¹Item 26 “My boss and/or my colleagues only seek me out when they need something”; item 24 “It’s as if my employment contract made me into an object or a product which my employer could dispose of as they see fit”; item 19 “If I was no longer useful to my boss and/or my colleagues, my relationship with them would come to an end”; item 14 “For my boss and/or my colleagues, what I feel or what I think is of little importance, what counts is that I am physically able to work.”; item 9 “My boss and/or my colleagues think more about what I can do for them than what they can do for me”; item 23 “My health and my physical state are of secondary importance to my boss and/or my colleagues.”; item 18 “At work, my boss and/or my colleagues act as if my health was of no importance and should not be protected.”

²Item 11 “My boss and/or my colleagues consider that my physical aptitudes are my only skills”; item 12 “In my workplace, my boss and/or my colleagues think that if I was replaced by a machine, the work would be done just as well, or even better”; item 6 “At work, my boss and/or my colleagues, give me the impression that my work could be replaced by that of a machine.”

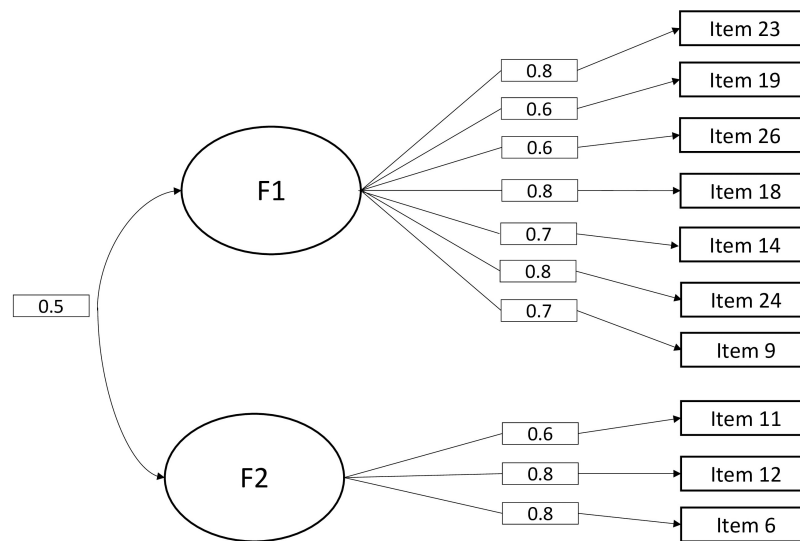


FIGURE 3 | Structural model of the objectification scale after confirmatory analysis.

TABLE 4 | Fit indices for the confirmatory factor models of the POWS questionnaire (N = 390).

Models tested	χ^2 (P)	df	χ/df	CFI	GFI	TLI	AIC	RMSEA
2 – factor	132.30	34	3,8	0.967	0.968	0.956	26325.601	0.061
1 – factor	498.17	35	14,23	0.844	0.882	0.800	26689.475	0.130

internal reliability of our model (Figure 3) showed us that the correlations of the intra-factor items were all greater than 0.60 with their latent factor. The inter-factor correlation was equal to 0.50. Finally, the internal consistency index of the various factors, expressed by the Cronbach's alpha coefficient, showed us that factor 1 had an alpha of 0.80 and factor 2 had an alpha of 0.70.

Comparisons of Mean POWS Score for Age, Sex, Professional Status, and Level of Study

Comparison of means across subjects (Table 5) shows that enforcement agents and managers have a higher score of perceived objectification at workplace than upper managers (execution agent: $t = 2.95$, $df = 82.50$, $p < 0.005$; manager: $t = 2.07$, $df = 132.18$, $p < 0.05$). For gender, males have a significantly higher score than females ($t = 2.68$, $df = 757.26$, $p < 0.05$). Regarding age, we do not observe any difference in POWS scores between the different age groups, however the under 25s have a higher score of the powerfulness factor than the 41/50s ($t = 1.91$, $df = 430.16$, $p < 0.05$). Finally, concerning the level of study, we only observe a difference in average between bachelor's degree levels and postgraduate education, the first having a higher average in the powerfulness factor ($t = 2.51$, $df = 288.3$, $p < 0.05$).

DISCUSSION

The objective of this first study was to construct a parsimonious objectification at the workplace level with an unambiguous factor

structure. We took as a basis for our work the scale constructed by Auzoult and Personnaz (2016a), which initially included 26 items measuring an alleged general objectification factor.

First, we conducted a confirmatory analysis of the model to ensure its psychometric properties. The indices showed us that the 1-factor model was not adequate. An exploratory and confirmatory analysis led us to choose a 10-item two-factor structure. This two-factor structure does not contradict the idea that objectification is a unitary phenomenon since these two factors are strongly intercorrelated. As regards criteria validity, the mean comparison of our sample shows us elements in line with the literature. Indeed, we observe that the executing agents have a higher mean of objectification than the upper managers. This result supports the very definition of objectification, which stems from a fragmented, repetitive activity but also from a power relationship in which subordinates are treated exclusively on their usefulness in achieving a goal (Magee and Galinsky, 2008).

The structural validity of this new scale is satisfactory. The following two studies aim to establish the convergent and divergent validity of the scale by taking into account other psychological constructs supposed to be associated with objectification at work.

STUDY 2: CONVERGENT AND DIVERGENT VALIDITY

To verify the convergent and divergent validity of our scale, we have compared the POWS scale to the following

TABLE 5 | Mean (standard deviation) for POWS score depending on age, sex, working status, and degree of study ($N = 780$).

	N	POWS	F1: Instrumentality	F2: Powerfulness
Age				
<25	221	2.50 (1.08)	2.85 (1.28)	1.68 (0.97)*
26–40	174	2.61 (1.10)	3.01 (1.37)	1.67 (1.01)
41–50	230	2.59 (1.12)	3.05 (1.41)	1.52 (0.83)
>51	155	2.57 (1.07)	2.99 (1.31)	1.58 (0.92)
Working status				
Execution agent	562	2.61 (1.09)**	3.01 (1.34)*	1.67 (0.97)***
Manager	150	2.54 (1.09)*	2.99 (1.36)	1.49 (0.90)
Upper manager	64	2.23 (0.97)	2.62 (1.30)	1.31 (0.60)
Sex				
Female	395	2.46 (1.01)	2.88 (1.28)	1.50 (1.78)
Male	385	2.67 (1.67)*	3.08 (1.42)*	1.72 (1.06)**
Bachelor's degree				
<Bachelor	220	2.63 (1.06)	3.05 (1.33)	1.63 (0.89)
Bachelor	174	2.58 (1.13)	2.93 (1.36)	1.72 (1.06)*
>Bachelor	380	2.52 (1.09)	2.95 (1.35)	1.52 (0.89)

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, and *** $p < 0.001$. POWS, Perception of Objectification at Work Short scale.

elements: the dehumanization and humanization scales. We postulated that the correlations would be significantly positive between the POWS scale and the dehumanization scale (convergent validity) and the correlations would be significantly negative between the POWS scale and the humanization (divergence validity). We expect these relationships which have already been observed by Auzoult (2019). Indeed, the fact of perceiving oneself as objectified by one's professional entourage is positively associated with a perception of oneself as an instrument (i.e., mechanical dehumanization) and negatively associated with the perception of oneself as a person (i.e., humanization).

MATERIALS AND METHODS

Participants and Procedure

74 participants participated in our study (12 men and 61 women). The average age is 37. As regards professional status, we have 23% of executive agents, 43% of middle managers, 11% of upper managers, 12% of artisans and 11% of students. We distributed our questionnaire on social networks, specifying that the answers were anonymous. The contact procedure was similar to the previous study.

Measures

Perception of Objectification

The perception of objectification was measured with the previously validated 10-item POWS scale with an internal consistency index of 0.92.

Mechanical Dehumanization and Humanization

A 2-dimensional scale of instrumentality and humanness that measures the perception of being seen as an instrument

(mechanical dehumanization) or a human being (humanization) (Andrighetto et al., 2017). Five words are presented to describe oneself as a human person (human being, individual, and person) and five words to describe oneself as an instrument (tool, thing, machine). The first factor (mechanical dehumanization) has an internal consistency index of 0.90 and the second factor (humanization) has an internal consistency index of 0.77. Participants respond using a likert scale ranging from 1 «not at all» to 7 «quite.»

RESULTS

The Table 6 shows the correlations between objectification (POWS scale), the 2 subjacent dimensions, mechanical dehumanization and humanization. Objectification (POWS scale) is positively associated to mechanical dehumanization ($r = 0.75$) and negatively associated to the humanization ($r = -0.55$). The two sub-dimensions of the POWS scale are also positively associated to the mechanical dehumanization (Instrumentality: $r = 0.73$; Powerfulness: $r = 0.63$) and negatively associated to humanness (Instrumentality: $r = -0.54$; Powerfulness: $r = -0.44$). These results confirm a satisfactory convergent and divergent validity of our scale.

DISCUSSION

The objective of this second study was to establish the convergent and divergent validity of our new scale. These are satisfactory, however, in view of our sample ($N = 74$), comparisons in other larger samples with the same measures of similar constructs will be included in further studies.

TABLE 6 | Correlations between perception of objectification at work (POWS scale), dehumanization, and humanization ($N = 74$).

	POWS	Factor 1: Instrumentalization	Factor 2: Powerfulness
Dehumanization	0.75***	0.73***	0.63***
Humanness	-0.55***	-0.54***	-0.44***

*** $p < 0.001$. POWS, Perception of Objectification at Work Short scale.

Concerning the two subdimension of the POWS scale, we have labeled these two factors “Instrumental value” and “Powerfulness.” The first factor refers to a feeling of being reduced to a mere support or physical object (like a tool) and thus being represented in a work environment more as tool than a social agent. Thus, the agent feels as if he/she is being utilized and valued in his/her working environment. The second factor refers to the feeling of not being recognized as an agent in the working environment. Thus, the agent thinks that recognition comes solely from their actions. This leads us to two observations. On the one hand, objectification refers to a representation of people which reflects the process of dehumanization where the employee perceives himself/herself as a resource at the service of others or to a process of comparative devaluation of the employee in his or her technical universe. These two representations of objectification are not strictly similar. Indeed, the fact of perceiving oneself as a resource at the service of the organization can be considered relatively usual since the employment contract reflects this organizational objective. If employees adhere to organizational goals, this phenomenon of reducing the person to a means may even be considered functional and acceptable (Orehek and Weaverling, 2017). In some cases, it can even be conceived that objectification can lead to an increase in the market value of the employee (Rollero and Tartaglia, 2013) or an increase in the feeling of self-efficacy (Nistor and Stanciu, 2017). On the contrary, perceiving oneself as having less power than a machine represents an attack on the instrumental value of the worker. From this point of view, the consequences of objectification for health are not necessarily unambiguous depending on whether we consider the two factors that make up our scale.

This observation led us to question one of the observations made about the consequences of the objective for health. Specifically, one of the consequences of objectification is self-objectification. Self-objectification is thought to take place through dementalization, which is to say, a perception of the self as being incapable of feeling or thinking about work. In studies in which objectification and mentalization are measured, there is a relatively weak relationship (<0.30) (Baldissarri et al., 2014; Auzoult and Personnaz, 2016b) or an absence of a relationship between these two psychological constructs (Auzoult, 2019). We think that this difficulty in observing a strong and consistent relationship is due to the fact that the

different dimensions of objectification, “Instrumental value,” and “Powerfulness” are not equivalent from the point of view of the consequences for health, here dementalization at work. Specifically, we think that only the “Powerfulness” dimension of objectification is systematically negatively associated at the level of mentalization, which results in self-objectification at work. The aim of this third study was to test this hypothesis using the reduced scale (POWS) and self-objectification at work.

STUDY 3: RELATIONSHIP BETWEEN OBJECTIFICATION AND SELF-OBJECTIFICATION AT WORK

MATERIALS AND METHODS

Participants and Procedure

A total of 650 participants (307 females, 343 males) participated in the study. They were on average 38 years old. Regarding education level, 31% had a level of education lower than the bachelor's degree, 43% a bachelor's degree and 25% a level higher than the bachelor's degree. Regarding status, 69% of them were executive, 21% were middle managers and 9% were senior managers.

Participants were invited to complete an online questionnaire. The questionnaire allowed us to measure the study variables. The answers were anonymous and once data were completed and results processed, respondents received a report of the study's main results by email.

Measures

Perception of Objectification at Work

Objectification was measured using the short scale POWS developed in the previous study. It consisted of 10 items and participants responded using 7-point scales ranging from “not at all” (1) to “quite” (7). This scale is composed of 2 factors: “Instrumental value,” with an internal consistency index of 0.87 and “Powerfulness,” with an internal consistency index of 0.73.

Self-Objectification

Self-objectification was measured using the Self-Mental State Attribution Task (Baldissarri et al., 2014). The scale is based on 19 items, with an internal consistency index of 0.89, allowing the attribution of different mental states during a working day (for example: “To what extent have you been likely to feel psychological states during a working day?: *feel a need; have an intention; reasoning*”). Participants responded using seven-point scales ranging from “not at all” (1) to “quite” (7).

RESULTS

The two indicators of objectification were positively associated ($r = 0.40$). Self-objectification was significantly negatively associated with powerfulness ($r = -0.11$) and tendentially with instrumental value ($r = -0.07$) (Table 7). We conducted a regression analysis considering self-objectification as a dependent variable and the two dimensions of objectification as independent variables. Powerfulness ($\beta = -0.09$) explained self-objectification (Table 8). Our hypothesis was confirmed.

DISCUSSION

In this third study the objectification was measured using the reduced scale. We measured dementalization at work as a consequence of objectification. It was observed, as expected, that only the second factor named powerfulness was systematically associated with self-objectification (dementalization), that is to say with negative consequences for occupational health. This result confirms that it is not the fact of perceiving oneself as a means of serving others that is problematic for occupational health. It appears that it is the fact of perceiving oneself as comparable to an instrument or a machine that is deleterious to health at work. From this point of view, self-objectification appears as the result of a comparative devaluation of social agents in their technical universe. However, a single study is not a sufficient basis to draw a conclusion, further studies are needed to confirm this first result.

GENERAL DISCUSSION

The two factors involved in the measurement of objectification refer to the value of the employee in reference to the action

TABLE 7 | Correlations between variables: self-objectification, instrumental value, and powerfulness ($N = 650$).

	<i>M</i>	<i>SD</i>	α	1	2	3
1. Self-obj certification	4.58	0.87	0.89	-	-0.07*	-0.11**
2. Instrumental value	2.99	1.34	0.86			0.40**
3. Powerfulness	1.59	0.91	0.73			-

* $p < 0.10$ and ** $p < 0.05$.

TABLE 8 | Regression analysis – self-objectification as dependent variable ($N = 650$).

	<i>B</i>	<i>SE B</i>	<i>P</i>
Constant	4.79	0.09	
Instrumental value	-0.02	0.03	-0.03
Powerfulness	-0.09	0.04	-0.09*
Model R^2		0.012*	

* $p < 0.05$.

he/she can perform for others, but also to his/her lack of value that reflects the lack of importance of his/her health or replaceability by machines. Work on social perception leads to the idea that common sense knowledge is evaluative and utilitarian in the sense that it does not aim for accuracy but for action (Funder, 1987). The process of objectification thus appears as the product of an action-oriented evaluative activity, that is to say endowed with functionality as has been previously emphasized (Haque and Waytz, 2012). According to “economy of action” (e.g., Proffitt, 2006), individuals perceive their environment through its opportunity for action and its associated cost. In this process, individuals integrate each source (i.e., physical or social) reducing the cost of their action depending on the nature of the task (e.g., Meagher and Marsh, 2014; Osiurak et al., 2014). This is probably why objectification occurs in contexts where control of action is salient (power, relational uncertainty) and where production through activity is based on the coordination of the human and the technical.

The objectification process refers to a perceptive activity in which the person is encoded through his/her form (structural dimension) but also and above all through his/her functional properties (semantic dimension) that is to say in accordance with the same processes as the perceptive activity of objects (Humphreys et al., 1997; Martin, 2007). Numerous studies have suggested that people think about objects in much the same way as they think about people (Lakey and Orehek, 2011; Orehek and Forest, 2016). When action is concerned, people are used in the same way as objects and are evaluated according to their instrumental usefulness for achieving others' goals (Orehek and Weaverling, 2017). Objectification in the workplace therefore involves a process of social perception that accounts for basic perceptual mechanisms. We thus find a frame of reference similar to the process of sexual objectification (Bernard et al., 2018). From this point of view, the scale that we have developed takes a closer look at the phenomenon of objectification at work, which can then be considered as a process of social perception in the work context. This also leads to the dissociation of the objectification process from its immediate consequences, i.e., instrumentalization, violability, interchangeability, denial of agency, and so on.

CONCLUSION

The purpose of this study was to construct a short scale for objectification in the workplace. At the end of this validation study we obtained a scale of 10 items with a bifactorial structure whose psychometric qualities are very satisfactory. From the point of view of content, this scale seems to comprehend the process of objectification as a process of social perception. In future studies, therefore, it would be better to dissociate the objectification process from its consequences in terms of social behavior at work. Likewise, the fact that objectification accounts for the value of people in their work context leads to an

interesting question that we need to address experimentally: is objectification a loss of social value or an absence of social attribution?

DATA AVAILABILITY STATEMENT

The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

ETHICS STATEMENT

Ethical review and approval was not required for the study on human participants in accordance with the local legislation and institutional requirements. The patients/participants provided their written informed consent to participate in this study.

REFERENCES

- Andrighetto, L., Baldissarri, C., and Volpato, C. (2017). (Still) Modern times: objectification at work. *European Journal of Social Psychology* 47, 25–35. doi: 10.1002/ejsp.2190
- Andrighetto, L., Baldissarri, C., Gabbiadini, A., Sacino, A., Valtorta, R. R., and Volpato, C. (2018). Objectified conformity: Working self-objectification increases conforming behavior. *Social Influence* 13, 78–90. doi: 10.1080/15534510.2018.1439769
- Auzoult, L. (2019). Can meaning at work guard against the consequences of objectification? *Psychological Reports* doi: 10.1177/0033294119826891 *vpq
- Auzoult, L., and Personnaz, B. (2016a). The role of organizational culture and self-consciousness in self-objectification in the workplace. *TPM - Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology* 23, 271–284.
- Auzoult, L., and Personnaz, B. (2016b). *Les relations de travail sont-elles un moyen de faire face à l'objectification ?* [Are working relationships a way to deal with objectification?]. Lyon: IXème Congrès de l'Association Francophone de Psychologie de la Santé. 14-16 décembre 2016*.
- Baldissarri, C., Andrighetto, L., Gabbiadini, A., and Volpato, C. (2017a). Work and freedom? Working self-objectification and belief in personal free will. *British Journal of Social Psychology* 56, 250–269. doi: 10.1111/bjso.12172
- Baldissarri, C., Andrighetto, L., and Volpato, C. (2014). When work does not ennoble man: Psychological consequences of working objectification. *TPM - Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology* 21, 327–339.
- Baldissarri, C., Andrighetto, L., and Volpato, C. (2017b). Workers as objects: the nature of working objectification and the role of perceived alienation. *TPM - Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology* 24, 1–14. doi: 10.4473/TPM24.2
- Bernard, P., Gervais, S. J., and Klein, O. (2018). Objectifying objectification: When and why people are cognitively reduced to their parts akin to objects. *European Review of Social Psychology* 29, 82–121. doi: 10.1080/10463283.2018.1471949
- Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., and De Wilde, M. (2017). Perceived organizational support and employees' well-being: the mediating role of organizational dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 26, 527–540. doi: 10.1080/1359432X.2017.1319817
- Christoff, K. (2014). Dehumanization in organizational settings: some scientific and ethical considerations. *Frontiers in human neuroscience* 8:748. doi: 10.3389/fnhum.2014.00748
- Cheney, G., and Carroll, C. (1997). The person as object in discourses in and around organizations. *Communication Research* 24, 593–630. doi: 10.1177/0093650297024006002
- Durkheim, E. (1893). *De la division du travail social* [The Division of Social Work]. Paris: Felix Alcan.
- Fromm, E. (1956). *The Sane Society*. New York, NY: Routledge.

AUTHOR CONTRIBUTIONS

LC, LB, and LA participated in the design of the study and analyzed the results and wrote the manuscript. LC conducted the experiment. All authors read and approved the final manuscript.

FUNDING

We gratefully acknowledge the financial support of the EPSYLON laboratory (Montpellier 3) and LB, for the open access publication costs.

ACKNOWLEDGMENTS

We would like to thank all the participants for their time and willingness to participate.

- Funder, D. C. (1987). Errors and mistakes: evaluating the accuracy of social judgment. *Psychological Bulletin* 101, 75–90. doi: 10.1037/0033-2909.101.1.75
- Gervais, S. J., Wiener, R. L., Allen, J., Farnum, K. S., and Kimble, K. (2016). Do you see what I see? The consequences of objectification in work settings for experiencers and third party predictors. *Analyses of Social Issues and Public Policy* 16, 143–174. doi: 10.1111/asap.12118
- Gray, K., Knobe, J., Sheskin, M., Bloom, P., and Barrett, L. F. (2011). More than a body: Mind perception and the surprising nature of objectification. *Journal of Personality and Social Psychology* 101, 1207–1220. doi: 10.1037/a0025883
- Gruenfeld, D. H., Inesi, M. E., Magee, J. C., and Galinski, A. D. (2008). Power and the Objectification of Social Targets. *Journal of Personality & Social Psychology* 95, 111–127. doi: 10.1037/0022-3514.95.1.111
- Haque, O. S., and Waytz, A. (2012). Dehumanization in medicine: causes, solutions, and functions. *Perspectives on Psychological Science* 7, 176–186. doi: 10.1177/1745691611429706
- Haslam, N. (2006). Dehumanization: An integrative review. *Personality and Social Psychology Review* 10, 252–264. doi: 10.1207/s15327957pspr1003_4
- Humphreys, G. W., Riddoch, M. J., and Price, C. J. (1997). Top-down processes in object identification: evidence from experimental psychology, neuropsychology and functional anatomy. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London* 352, 1275–1282. doi: 10.1098/rstb.1997.0110
- Inesi, M. E., Lee, S. Y., and Rios, K. (2014). Objects of desire: Subordinate ingratiation triggers self-objectification among powerful. *Journal of Experimental Social Psychology* 53, 19–30. doi: 10.1016/j.jesp.2014.01.010
- Landau, M. J., Sullivan, D., Keefer, L. A., Rothschild, Z. K., and Osman, M. R. (2012). Subjectivity uncertainty theory of objectification: Compensating for uncertainty about how to positively relate to others by downplaying their subjective attributes. *Journal of Experimental Social Psychology* 48, 1234–1246. doi: 10.1016/j.jesp.2012.05.003
- Langton, R. (2011). Sexual solipsism: Philosophical essays on pornography and objectification. *European Journal of Philosophy* 19, 327–334. doi: 10.1111/j.1468-0378.2011.00478.x
- Lahey, B., and Orehek, E. (2011). Relational regulation theory: A new approach to explain the link between perceived social support and mental health. *Psychological Review* 118, 482–495. doi: 10.1037/a0023477
- Loughnan, S., Baldissarri, C., Spaccatini, F., and Elder, L. (2017). Internalizing objectification: Objectified individuals see themselves as less warm, competent, moral, and human. *British Journal of Social Psychology* 56, 217–232. doi: 10.1111/bjso.12188
- Magee, J. C., and Galinsky, A. D. (2008). 8 social hierarchy: The self-reinforcing nature of power and status. *Academy of Management Annals*, 2, 351–398. doi: 10.1080/19416520802211628
- Martin, A. (2007). The representation of object concepts in the brain. *Annual Review of Psychology* 58, 25–45. doi: 10.1146/annurev.psych.57.102904.190143

- Marx, K. (1944). "The economic and philosophical manuscripts of 1844," in *The marx/engels reader*, ed. R. Tucker (New York, NY: Norton & Company), 66–125.
- Meagher, B. R., and Marsh, K. L. (2014). The costs of cooperation: Action-specific perception in the context of joint action. *Journal of experimental psychology: human perception and performance* 40, 429. doi: 10.1037/a0033850
- Moore, P., and Robinson, A. (2016). The quantified self: What counts in the neoliberal workplace. *New Media & Society* 18, 2774–2792. doi: 10.1177/1461444815604328
- Nistor, N., and Stanciu, I. D. (2017). "Being sexy" and the labor market: Self-objectification in job search related social networks. *Computers in Human Behavior* 69, 43–53. doi: 10.1016/j.chb.2016.12.005
- Nussbaum, M. C. (1995). Objectification. *Philosophy and Public Affairs* 24, 249–291.
- Orehek, E., and Weaverling, C. G. (2017). On the Nature of Objectification: Implications of Considering People as Means to Goals. *Perspectives on Psychological Science* 12, 719–730. doi: 10.1177/1745691617691138
- Orehek, E., and Forest, A. L. (2016). When people serve as means to goals: Implications of a motivational account of close relationships. *Current Directions in Psychological Science* 25, 79–84. doi: 10.1177/0963721415623536
- Osiurak, F., Morgado, N., Vallet, G. T., Drot, M., and Palluel-Germain, R. (2014). Getting a tool gives wings: overestimation of tool-related benefits in a motor imagery task and a decision task. *Psychological research* 78, 1–9. doi: 10.1007/s00426-013-0485-9
- Proffitt, D. R. (2006). Embodied perception and the economy of action. *Perspectives on psychological science* 1, 110–122. doi: 10.1111/j.1745-6916.2006.00008.x
- Revelle, W. (2015). *psych: Procedures for Personality and Psychological Research. R package version 1.5.1*.
- Renger, D., Mommert, A., Renger, S., and Simon, B. (2016). When less equal is less human: Intragroup (dis)respect and the experience of being human. *The Journal of Social Psychology* 5, 553–563. doi: 10.1080/00224545.2015.1135865
- Rochford, K. C., Jack, A. I., Boyatzis, R. E., and French, S. E. (2016). Ethical leadership as a balance between opposing neural networks. *Journal of Business Ethics* 144, 755–770. doi: 10.1007/s10551-016-3264-x
- Rollero, C., and Tartaglia, S. (2013). Men and women at work: the effect of objectification on competence, pay, and fit for the job. *Studia Psychologica* 55, 139–152. doi: 10.21909/sp.2013.02.631
- Rosseel, Y. (2012). Lavaan: An R package for structural equation modeling and more. Version 0.5–12 (BETA). *Journal of statistical software* 48, 1–36. doi: 10.1002/9781119579038.ch1
- Sanders, S., Wisse, B. M., and Yperen, N. W. V. (2015). Holding Others in Contempt: the Moderating Role of Power in the Relationship Between Leaders' Contempt and their Behavior Vis-a-vis Employees. *Business Ethics Quarterly* 25, 213–241. doi: 10.1017/beq.2015.14
- Shields, J., and Grant, D. (2010). Psychologising the Subject: HRM, Commodification, and the Objectification of Labour. *The Economic and Labour Relations Review* 20, 61–76. doi: 10.1177/103530461002000205
- Szymanski, D. M., and Feltman, C. E. (2015). Linking Sexually Objectifying Work Environments Among Waitresses to Psychological and Job-Related Outcomes. *Psychology of Women Quarterly* 39, 390–404. doi: 10.1177/0361684314565345
- Szymanski, D. M., and Mikorski, R. (2016). Sexually objectifying restaurants and waitresses' burnout and intentions to leave: The roles of power and support. *Sex Roles* 75, 328–338. doi: 10.1007/s11199-016-0621-210.1007/s11199-016-0621-2
- Timmermans, S., and Almeling, R. (2009). Objectification, standardization, and commodification in health care: A conceptual readjustment. *Social Science & Medicine* 69, 21–27. doi: 10.1016/j.socscimed.2009.04.020
- Volpato, C., and Andrighetto, L. (2015). Dehumanization. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* 6, 31–37.
- Wiener, R. L., Gervais, S. L., Allen, J., and Marquez, A. (2013). Eye of the Beholder: Effects of Perspective and Sexual Objectification on Harassment Judgments. *Psychology, Public Policy, and Law* 19, 206–221. doi: 10.1037/a0028497
- Wiener, R. L., Gervais, S. J., Brnjic, E., and Nuss, G. D. (2014). Dehumanization of Older People: The Evaluation of Hostile Work Environments. *Psychology, Public Policy, and Law* 20, 384–397. doi: 10.1037/law0000013

Conflict of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

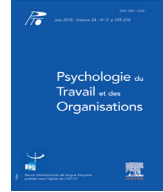
Copyright © 2021 Crone, Brunel and Auzoult. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.



Disponible en ligne sur www.sciencedirect.com

ScienceDirect

et également disponible sur www.em-consulte.com



Article original

L'effet médiateur de l'épuisement professionnel et des violences psychologiques dans le processus d'auto-objectification au travail

The mediating effect of professional burnout and psychological violence in the process of self-objectification at work

L. Crone^{a,*}, L. Auzoult^b, L. Brunel^a, D. Gilibert^a

^a Laboratoire Epsilon, EA 4556, université Paul-Valéry, Montpellier, France

^b Laboratoire Psy-DREPI, EA 7458, université de Bourgogne, Dijon, France

INFO ARTICLE

Historique de l'article :

Reçu le 4 janvier 2022

Reçu sous la forme révisée le 25 juillet 2022

Accepté le 29 août 2022

Mots clés :

Objectification

Auto-objectification

Épuisement professionnel

Violences psychologiques

RÉSUMÉ

Cette étude vise à mettre en évidence le rôle médiateur de l'épuisement professionnel et des violences psychologiques perçues entre l'objectification et ses conséquences sur la perception de soi en tant qu'objet. Au total, 180 professionnels ont répondu à un questionnaire en ligne afin de mesurer ces construits. Les résultats révèlent un effet direct de l'objectification sur l'auto-objectification, cet effet étant médiatisé à la fois par l'épuisement professionnel et le niveau de violences psychologiques. Cette étude invite à interroger les relations au travail déshumanisantes et leurs conditions d'émergence comme grille de lecture des risques psychosociaux.

© 2022 AIPTLF. Publié par Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

* Auteur correspondant.

Adresse e-mail : lola.crone@univ-montp3.fr (L. Crone).

A B S T R A C T

Keywords:

Objectification
Self-objectification
Burnout
Psychological violence

This study aims to highlight the mediating role of burnout and psychological violence between objectification and its consequences on the perception of oneself as an object. In total, 180 professionals responded to an online questionnaire to measure these constructs. The results reveal a direct effect of objectification on self-objectification, this effect being mediated by both burnout and the level of psychological violence. This study invites to question dehumanizing relationships at work and their conditions of emergence as a framework for interpreting risks at the workplace.

© 2022 AIPTLF. Published by Elsevier Masson SAS. All rights reserved.

1. Introduction

Le travail n'est pas toujours une activité et un lieu de réalisation de soi, au point que la satisfaction de ce besoin a parfois été reléguée en dernier rang (Maslow, 1943 ; Altmurat et al., 2021). En contrepartie de son salaire, l'individu peut être réduit à une position d'agent avec des rôles à satisfaire et des fonctions à remplir, qui ne relèvent ni de son libre arbitre ni de ses inclinaisons personnelles. Bien que l'individu puisse parfois adapter son travail à ses besoins et à ses valeurs, son autonomie décisionnelle est le plus souvent réduite par un système de contraintes passant par l'évaluation systématisée de son activité, l'encadrement managérial et une charge de travail conséquente (Singh & Singh, 2018). Les relations de travail peuvent parfois être des sources de confrontation positive suscitant le dialogue, l'échange et la coopération entre les acteurs (Bercot, 2001). Néanmoins, elles peuvent parfois être ressenties comme étant de faible qualité au niveau subjectif, être tendues, voire conflictuelles, sans dialogue existant. Elles peuvent ainsi devenir particulièrement délétères pour la qualité de vie et donner le sentiment d'une autonomie décisionnelle réduite. Dans ce cadre, le *burnout* se manifeste, entre autres, par un épuisement émotionnel, un cynisme dans les relations avec les usagers ou clients, un faible accomplissement de soi et des situations d'isolement, d'ostracisme ou de *bullying* (Coissard et al., 2017 ; Walter et al., 2021).

L'approche développée dans cet article vise à apporter une contribution aux recherches, à l'origine souvent d'orientation clinique, soulignant l'effet bénéfique de la reconnaissance de la subjectivité engagée au travail par l'employé. Elles soulignent notamment l'importance de la reconnaissance par autrui, mais aussi de soi par soi, d'un travail de valeur (Renault, 2007), d'activités qui font sens (Crone, Guilbert, & Auzoult, 2021) et pour ce faire de l'attachement à un travail dont la qualité subjective peut être débattue (Clot, 2010). Nous nous penchons ici sur l'effet de la négation d'une telle subjectivité pourtant nécessaire à la santé psychique au travail. Dans cette perspective, l'objectification par autrui et la réduction de la vision de soi-même à celle d'un objet sans subjectivité, offrent un autre angle d'approche à même d'enrichir l'analyse des processus de déshumanisation du – et au – travail.

L'objectif de cette recherche est de voir en quoi la réduction du salarié à son usage ou à son apparence, ce qui qualifie l'objectification au travail (Auzoult & Personnaz, 2016a), est susceptible de conduire à une auto-objectification, c'est-à-dire une perception de soi déshumanisée, selon un processus mettant en jeu les risques psychosociaux, à savoir ici l'épuisement émotionnel et les violences psychologiques au travail.

1.1. L'objectification au travail

Le phénomène d'objectification rend compte d'un processus d'assujettissement pour lequel un individu tend à être perçu comme un objet/outil et donc réduit à l'un de ses attributs (Baldissarri et al., 2014). À partir de la typologie de Nussbaum (1995, 1999), on peut caractériser l'objectification à partir

de sept mécanismes que l'on peut catégoriser en deux dimensions principales (Holland & Haslam, 2013). La première dimension fait référence au traitement mécanique de l'individu. Ce dernier va être considéré comme un objet du fait de son interchangeabilité avec autrui, son manque d'intégrité, son absence de liberté et son instrumentalisation par autrui. Le déni d'autonomie et d'autodétermination, la négation de sa capacité à agir, à planifier et de sa subjectivité rendent compte de la deuxième dimension du phénomène d'objectification. Les deux conditions nécessaires à une situation d'objectification sont réunies lorsqu'autrui se voit traité comme un outil pour arriver à nos fins (Lacroix & Pratto, 2015). En ajoutant à ces mécanismes ceux de la réduction au corps, à l'apparence ou au silence. Ces trois mécanismes renvoient au traitement du salarié à travers son apparence, ses attributs physiques tout en le considérant comme n'ayant rien à exprimer sur son travail.

Même si la théorie de l'objectification s'est, à l'origine, principalement construite en référence au domaine sexuel (Fredrickson & Roberts, 1997 ; Heflick & Goldenberg, 2014), un nombre important de travaux se sont intéressés à ce phénomène dans les environnements de travail, sur ses déclencheurs et ses conséquences au travail.

1.2. *Les perspectives explicatives de l'objectification au travail*

Nous trouvons dans la littérature plusieurs courants explicatifs du phénomène d'objectification au travail. Certains auteurs donnent comme antécédent au phénomène un rapport de pouvoir dans les interactions. Par exemple, dans les relations hiérarchiques au travail, Gruenfeld et al. (2008) ont montré que les personnes ayant une position de pouvoir supérieur ont plus tendance à percevoir les individus, avec une position de pouvoir plus faible, comme des instruments basés sur leur utilité pour atteindre des objectifs. Ici, l'individu sera alors considéré comme une ressource au service des fins personnelles d'un tiers (Fredrickson & Roberts, 1997).

D'autres auteurs se sont intéressés au lien entre objectification et risques de maltraitance au travail. L'objectification serait un mécanisme qui permettrait de réduire la complexité des interactions et de faire face à l'incertitude. Des chercheurs ont montré que percevoir les patients comme moins humains réduirait le stress chez les professionnels de santé (Sinclair & Hamill, 2007). Même si, dans ce cas, l'objectification peut être perçue comme étant fonctionnelle par les professionnels de santé (Haque & Waytz, 2012), cette déshumanisation peut avoir aussi son corollaire négatif pour les patients, entraînant une perception du patient comme diminué et dénué de subjectivité.

Par ailleurs, l'objectification peut être liée à l'activité et à l'organisation du travail. Dans cette perspective, l'objectification serait une conséquence directe de la division sociale du travail dans notre société (Durkheim, 1893) où l'individu est réduit à la valeur marchande de sa fonction de production. L'analyse de l'objectification s'opère ici dans l'activité du travail en lui-même et à la valeur de ce travail dans l'organigramme fonctionnel des tâches. Des études récentes ont montré que lorsqu'on présente à des participants un individu dans une activité répétitive, fragmentée et sous contrôle externe d'une machine, les participants avaient plus tendance à percevoir l'individu comme étant moins capable d'éprouver des états mentaux humains tout en le considérant davantage comme un instrument (Baldissarri, Andrighetto, Gabbiadini, & Volpato, 2017).

1.3. *Les effets de l'objectification au travail*

L'objectification est susceptible de provoquer divers effets auprès de la personne objectifiée. La plupart du temps, on envisage comme principal effet l'auto-objectification, c'est-à-dire l'intériorisation de la perception d'objectification par l'individu qui la subit. Cette auto-objectification conduit la personne objectifiée à se percevoir comme un instrument, et comme corollaire de ne plus se percevoir comme une personne. Dans des cas plus extrêmes, l'auto-objectification correspond à une démentalisation, c'est-à-dire au fait de ne plus se percevoir comme état capable de ressentir ou de penser, décider, planifier, etc. (Baldissarri et al., 2014).

Les principales études sur les effets de l'objectification sur la santé des travailleurs ont mis en avant le lien de médiation de l'épuisement émotionnel entre les situations d'objectification et l'auto-objectification. Dans ce cas, l'auto-objectification correspond à une démentalisation. Néanmoins ce lien entre épuisement professionnel et mentalisation n'a pas toujours été observé (Auzoult &

Personnaz 2016a ; Auzoult, 2019). C'est pourquoi, on envisage plus systématiquement l'auto-objectification comme étant une conséquence implicite de l'objectification sur le plan des représentations de soi (Auzoult, 2019, 2021).

En 2018, une étude de Crone et al. (2018) avait pour objectif de montrer le lien entre l'objectification, l'épuisement professionnel et la mentalisation sur une population de stagiaires universitaires. Dans cette étude, on mesurait également les violences psychologiques comme médiateur entre l'objectification et la mentalisation. En effet, les violences psychologiques peuvent apparaître comme résultant d'une attitude de violabilité (mise en cause de la santé mentale), de réduction à l'apparence ou au corps (moqueries), de réduction au silence (comportement d'isolement) voire d'une attitude relevant de l'objectification sexuelle au travail (Wiener et al., 2013). L'étude met en évidence cette relation de médiation. Toutefois, l'échantillon mobilisé au cours de l'étude peut paraître restrictif et ces observations demandent à être généralisées à d'autres populations.

Dans les effets négatifs de l'objectification, on peut également noter un risque de « déconstruction cognitive » comme la rigidité cognitive et un engourdissement émotionnel (Twenge et al., 2003 ; Bastian & Haslam, 2011 ; Christoff, 2014). De plus, l'objectification est liée à des effets néfastes sur la santé psychique des travailleurs à l'image d'une diminution de la satisfaction au travail, le risque de dépression (Szymanski & Feltman, 2015) et de harcèlement sexuel (Wiener et al., 2013 ; Gervais et al., 2016).

Sur la base de la littérature qui amène à établir des liens entre l'objectification, le risque d'épuisement professionnel et le harcèlement sexuel, et sur la base de l'étude de Crone et al., qui établit une relation entre l'objectification et les violences psychologiques comme le harcèlement sexuel ou le harcèlement moral au travail, il nous semble opportun de reconduire une nouvelle étude sur une population de salariés plus représentative en reprenant ces hypothèses de médiation comme base d'étude. Précisément, l'objectification rend compte d'une forme de relation à autrui qui vise à l'instrumentaliser et le réduire à des attributs restreints au regard de ce qu'il est en tant que personne. Ce faisant, l'objectification est susceptible d'accentuer les logiques de domination et d'exclusion (Sanchez-Mazas, 2004) qui caractérisent les violences psychologiques au travail, ces éléments conduisant à des conséquences délétères pour la santé au premier rang desquelles l'auto-objectification. Dans le même temps, l'objectification peut conduire dans ses formes extrêmes à une auto-objectification qui prend la forme d'une démentalisation de la personne. Or, c'est précisément cette démentalisation qui résulte de la détresse et de la dépression (Lecours, 2016). Ce faisant, l'objectification et la détresse que constitue le *burnout* au travail constituent des éléments facilitateurs des états d'auto-objectification sous forme de démentalisation (Fig. 1). Sur cette base nous postulons :

H₁. On observera un effet médiateur de l'épuisement professionnel entre l'objectification au travail et l'auto-objectification.

H₂. On observera un effet médiateur des violences psychologiques entre l'objectification au travail et l'auto-objectification.

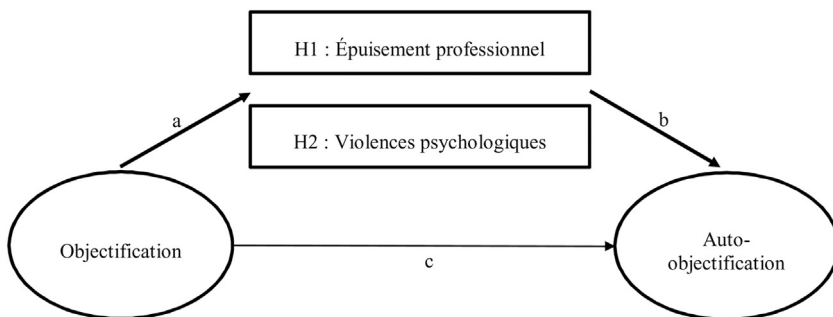


Fig. 1. Modèle de médiation des hypothèses générales : Objectification comme variable indépendante, Auto-objectification comme variable dépendante et Épuisement professionnel, Violences psychologiques en variables médiatrices.

2. Méthode

2.1. Participants et procédure

L'échantillon initial était de 483 participants. Sur ces 483 participants, nous avons eu 37 % de taux de réponses. Par conséquent l'étude a été réalisée sur 181 volontaires ($M_{\text{âge}} = 38,29$; $N = 35$ hommes). Cette perte de données s'explique par la suppression de participants qui n'ont pas répondu à la totalité des échelles de mesures. Les participants travaillaient dans différents secteurs professionnels (santé, armée, social, commerce, industrie, éducation). Le niveau d'étude était, sur 155 participants (26 non-réponses) 27 % pour le baccalauréat, 67 % ayant un niveau d'étude supérieur au baccalauréat et 6 % de brevet de collègue. Concernant leur fonction, sur 153 participants ayant répondu : 54 % étaient des agents d'exécution, 21 % de cadre intermédiaire, 9 % de cadre supérieur, 6 % de professions indépendantes et 10 % d'étudiants. De plus, 66 % avaient un contrat à durée indéterminée, 14 % en contrat à durée déterminée, 5 % en intérim et 15 % autres contrats non spécifiés.

Le questionnaire a été diffusé en ligne via le logiciel QUALTRICS, sur les réseaux sociaux et groupes de discussion tout venant de salariés.es. Il était précisé que le questionnaire était anonyme et qu'il faisait partie d'une recherche dans le cadre d'une thèse en psychologie du travail du laboratoire Epsilon (université Paul-Valéry). Les participants avaient la possibilité d'enregistrer leur adresse électronique pour avoir un rapport et une synthèse des réponses.

2.2. Mesures

2.2.1. Objectification au travail

L'objectification a été mesurée à l'aide de l'échelle de [Crone, Brunel, et Auzoult \(2021\)](#). L'échelle repose sur 10 items rendant compte de deux facteurs. Le premier facteur labellisé « Puissance » comprend 3 items. Il rend compte d'items évaluant la puissance au travail du salarié au sein de son univers technique (« Au travail, mon chef et mes collègues me donnent l'impression que mon travail pourrait être remplacé par une machine. », « À mon travail, mon chef et/ou mes collègues pensent que si l'on me remplaçait par une machine, le travail serait aussi bien fait, voire même mieux fait. »). Le second facteur labellisé « valeur instrumentale » fait référence à 8 items rendant compte de l'utilité du salarié (« Mon chef et mes collègues ne viennent me chercher que s'ils ont besoin de quelque chose », « Si je n'étais plus utile à mon chef et/ou mes collègues, ma relation avec eux s'arrêterait »). Les participants répondaient à l'aide d'échelles en 5 points allant de « Pas du tout » (1) à « Tout à fait » (5). Nous avons calculé la moyenne des deux sous-scores, les coefficients de cohérence interne étant suffisants pour la puissance ($\alpha = .84$) et la valeur instrumentale ($\alpha = .91$).

2.2.2. Épuisement professionnel

L'épuisement a été mesuré à l'aide du BMS-10 de Pines validée en français par [Lourel et al. \(2007\)](#). L'échelle comprend 10 items qui permettent d'évaluer le degré d'épuisement physique (« En pensant à votre travail, vous sentez-vous fatigué ? »), l'épuisement mental (« Quand vous pensez à votre travail, vous sentez-vous désespéré ? ») et l'épuisement émotionnel (« Quand vous pensez à votre travail, vous sentez-vous négligé ? »). Les participants répondaient sur une échelle de 7 points, allant de « Jamais » (1) à « Toujours » (7). Les 10 items ont été moyennés et le coefficient de cohérence interne étant suffisant ($\alpha = .91$).

2.2.3. Violences psychologiques

La violence psychologique au travail a été mesurée à l'aide du Leymann Inventory of Psychological terror (LIPT) de Leymann ([Leymann, 1996](#)) traduit en français par [Niedhammer et al. \(2006\)](#). L'inventaire permet de mesurer le degré d'exposition à des violences psychologiques à l'aide de 45 comportements subis au cours des 12 derniers mois (votre supérieur hiérarchique vous refuse la possibilité de vous exprimer). Le score de violence était basé sur la somme des cas de violence mentionnés par chaque participant et allait de 0 à 45.

2.2.4. Auto-objectification

L'auto-objectification a été mesurée à l'aide de la sous-échelle de perception d'être un instrument de [Andrighetto et al. \(2017\)](#). L'échelle mesure, à l'aide de 5 items, le fait de se percevoir comme un objet (instrument, outil, chose, machine, appareil). Les participants devaient indiquer à quel point ils se percevaient comme un objet et répondaient à l'aide d'échelle de mesures en 5 points allant de « Pas du tout d'accord » (1) à « Tout à fait d'accord » (5). Nous avons fait la moyenne des items et le coefficient de cohérence interne étant suffisant ($\alpha = .87$).

3. Résultats

3.1. Évaluation de la variance commune

Nous avons réalisé le test de Harman de façon à contrôler le biais de variance commune ([Podsakoff et al., 2003](#)). L'analyse factorielle sans rotation réalisée sur l'ensemble des items fait ressortir 4 facteurs dont la valeur propre dépasse l'unité. Le premier facteur rend compte de 43,6 % pour 64,8 % pour les quatre facteurs. Cela conduit à considérer le risque de variance commune comme étant négligeable.

3.2. Statistiques descriptives

Les moyennes, écart-types et corrélations sont présentés dans le [Tableau 1](#).

Les variables du modèle entretiennent des relations positives et significatives. La puissance est associée positivement au niveau d'épuisement professionnel ($r = .34, p < .01$), au niveau de violences psychologiques ($r = .41, p < .01$) et d'auto-objectification ($r = .44, p < .01$). La valeur instrumentale est également associée positivement au niveau d'épuisement professionnel ($r = .60, p < .01$), au niveau de violences psychologiques ($r = .66, p < .01$) et d'auto-objectification ($r = .65, p < .01$).

Nous avons utilisé la relation entre la variable « puissance » et l'auto-objectification comme mesure d'effet de taille. Sur cette base, nous avons calculé la puissance associée à une corrélation de Pearson's & Spearman's (seuil de significativité = .05). Les analyses post-hoc révèlent une puissance minimale de .99 pour les relations observées ce qui rend compte d'un excellent niveau de fiabilité de nos analyses.

3.3. Tests d'hypothèses

Nos hypothèses postulaient une relation de médiation de l'épuisement professionnel (H_1) et du niveau de violences psychologiques (H_2) entre l'objectification et l'auto-objectification.

Nous avons utilisé la procédure Process ([Hayes, 2013](#)) sous SPSS (modèle 4, 5000 bootstraps, 95 % CI) pour tester ces hypothèses avec les deux dimensions de l'objectification comme variables indépendantes, l'épuisement professionnel et la violence psychologique comme médiateurs et l'auto-objectification comme variable dépendante ([Tableau 2](#)).

Les modèles de régression sont significatifs pour les quatre analyses ($p < .001$). On observe une relation directe de la puissance sur l'auto-objectification et une relation médiatisée par le niveau d'épuisement professionnel ($B = 0,18, SE = 0,03$) ainsi que par le niveau de violence psychologique ($B = 0,19, SE = 0,04$) ([Fig. 2](#)).

De même, on observe une relation directe de la valeur instrumentale sur l'auto-objectification et une relation médiatisée par le niveau d'épuisement professionnel ($B = 0,13, SE = 0,03$) ainsi que le

Tableau 1

Statistiques descriptives, coefficients de cohérence internes et corrélations entre les variables.

	M	SD	α	1	2	3	4	5
1. Puissance	1,54	1,03	.84	–	.476**	.342**	.409**	.439**
2. Valeur instrumentale	3,12	1,63	.91			.600**	.662**	.647**
3. Épuisement professionnel	3,53	3,53	.91				.507**	.614**
4. Violences psychologiques	2,42	2,42	–					.552**
5. Auto-objectification	2,26	2,26	.87					–

Note : * $p < .05$; ** $p < .01$.

Tableau 2

Analyses de médiation – Auto-objectification comme variable dépendante et Objectification comme variable indépendante.

Variables indépendantes	Médiateur	Coeff	SE	p	Bootstrapping* biais corrigés 95 % CI	
					Limite basse	Limite haute
Puissance	Épuisement professionnel ($R^2 = .43$, $F(2,178) = 68,96^{**}$)					
Effet direct		.26	.07	.001	.1443	.3846
Effet indirect		.18	.03		.1242	.2527
	Violences psychologiques ($R^2 = .36$, $F(2,178) = 49,93^{**}$)					
Effet direct		.26	.07	.001	.1292	.3931
Effet indirect		.19	.04		.1103	.2876
Valeur instrumentale	Médiateur	Coeff	SE	p	Limite basse	Limite haute
	Épuisement professionnel ($R^2 = .50$, $F(2,178) = 88,56^{**}$)					
Effet direct		.28	.04	.001	.1969	.3656
Effet indirect		.13	.03		.0863	.1957
	Violences psychologiques ($R^2 = .44$, $F(1,238) = 71,72^{**}$)					
Effet direct		.32	.05	.001	.2292	.4186
Effet indirect		.09	.03		.0370	.1595

Note : * 50 000 bootstrapping, ** < .01.

niveau de violence psychologique ($B = 0,09$, $SE = 0,03$). Nos hypothèses H_1 et H_2 sont confirmées. On observe une relation de médiation de l'épuisement professionnel et du niveau de violence psychologique entre l'objectification et l'auto-objectification (Fig. 3).

4. Discussion

Cette étude avait pour objectif, dans la continuité de l'étude de Crone et al. (2018), d'établir un lien entre les risques psychosociaux et le processus d'objectification. Précisément, nous postulons un effet de médiation de l'épuisement professionnel et du niveau de violences psychologiques. Les résultats confirment ces hypothèses. Le fait de se percevoir comme objectifié au travail conduit à une auto-objectification, c'est-à-dire ici à une modification des représentations de soi comme étant un outil ou un objet. Dans le même temps, le fait de se percevoir comme étant objectifié par autrui est associé à une élévation du niveau d'épuisement professionnel, une élévation du niveau de violences psychologiques perçues, et en corollaire à une élévation du niveau d'auto-objectification.

Ce résultat confirme que l'épuisement professionnel et les violences psychologiques sont induits par à une détérioration des relations au travail au travers de l'objectification. L'objectification apparaît donc comme un facteur de risque supplémentaire à envisager lorsqu'il s'agit d'évaluer et prévenir ces risques psychosociaux. Précisément, cette étude met en évidence que la modification des relations sur le registre de l'instrumentalisation ou de la réduction du salarié à son usage conduit à l'élévation du niveau d'épuisement et de violence ressentie. D'autres études seraient nécessaires pour prendre en compte les conditions dans lesquelles l'objectification caractérise une situation de risque professionnel et ses conséquences directes et indirectes pour les salariés que ce soit en termes d'auto-objectification ou de détérioration de l'état de santé psychologique voire physique. Notamment, comme nous l'avons indiqué en introduction, l'objectification est susceptible d'apparaître dans des environnements de travail caractérisés par des activités répétitives, fragmentées ou sous contrôle externe (automation). Le nombre important de salariés ayant participé à cette étude n'a pas permis de prendre en compte l'activité, mais il serait souhaitable d'investiguer si le processus que nous avons mis à jour peut être considéré comme général ou restreint à certains secteurs d'activité

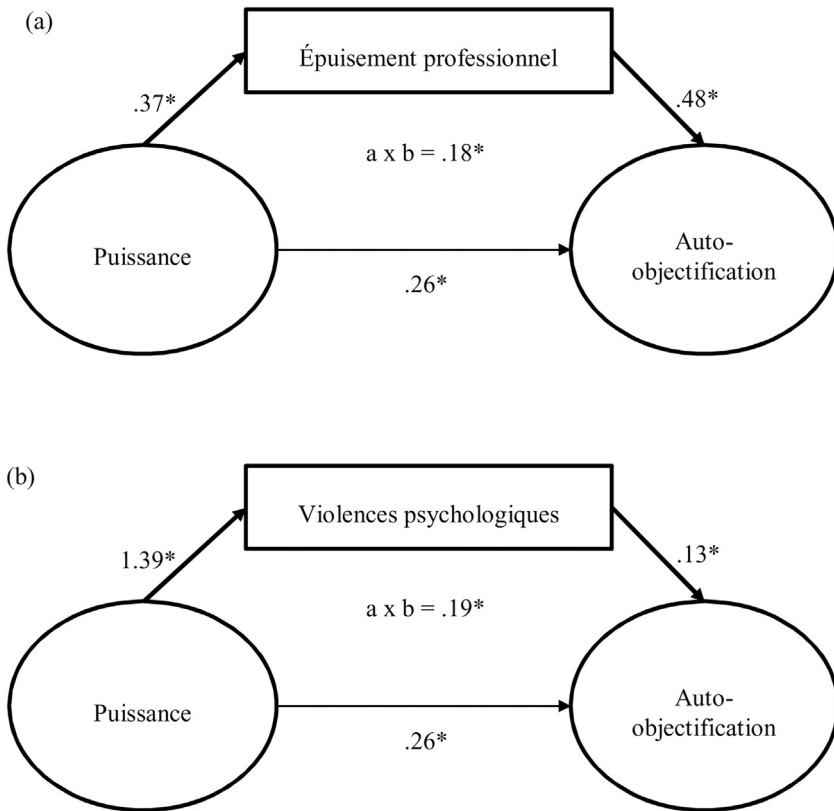


Fig. 2. Résultat du modèle de médiation – Puissance comme variable indépendante, Auto-objectification comme variable dépendante, Épuisement professionnel (a) et Violences psychologiques (b) comme variables médiatrices.

ou certains types de salariés (cf. perspective explicative du pouvoir comme origine de l'objectification).

Ces futures recherches permettraient également de dépasser les limites de cette étude, dans la mesure où elle s'appuie sur un échantillon qui reste modeste et repose sur un design corrélational et transversal. Pour l'heure, une démonstration expérimentale, seul gage de certitude en matière de causalité, reste à construire en respectant des critères éthiques.

Ces résultats conduisent à envisager les interventions limitant l'objectification comme un moyen de faire face aux risques psychosociaux. En effet, il a été mis en évidence que les pratiques favorisant un retour sur soi (Auzoult & Personnaz, 2016a), rendant saillantes les identités au travail (Auzoult et Personnaz, 2016b; Auzoult & Personnaz, 2016b), développant le sens au travail (Auzoult, 2019) ou facilitant la réflexivité d'équipe (Auzoult, 2021) avaient pour conséquences une diminution de l'objectification et/ou de ses conséquences. Notre étude conduit à penser que ce type de pratique pourraient diminuer l'épuisement professionnel et les violences psychologiques au travail.

La prise en compte des contextes d'interaction s'avère d'autant plus importante que certains constats dans la littérature invitent à envisager avec relativité la façon dont l'objectification est considérée. Ainsi, certains auteurs envisagent que l'objectification pourrait s'avérer bénéfique dès lors qu'elle permet à la personne objectifiée d'atteindre des objectifs personnels (voir Orehek & Weaverling, 2017). Par exemple, dans le champ médical, l'objectification est représentée comme pouvant être fonctionnelle (Haque & Waytz, 2012) du fait qu'elle facilite les décisions difficiles à prendre (Haslam & Loughnan, 2014). En effet, certains soins médicaux nécessitent de penser le patient

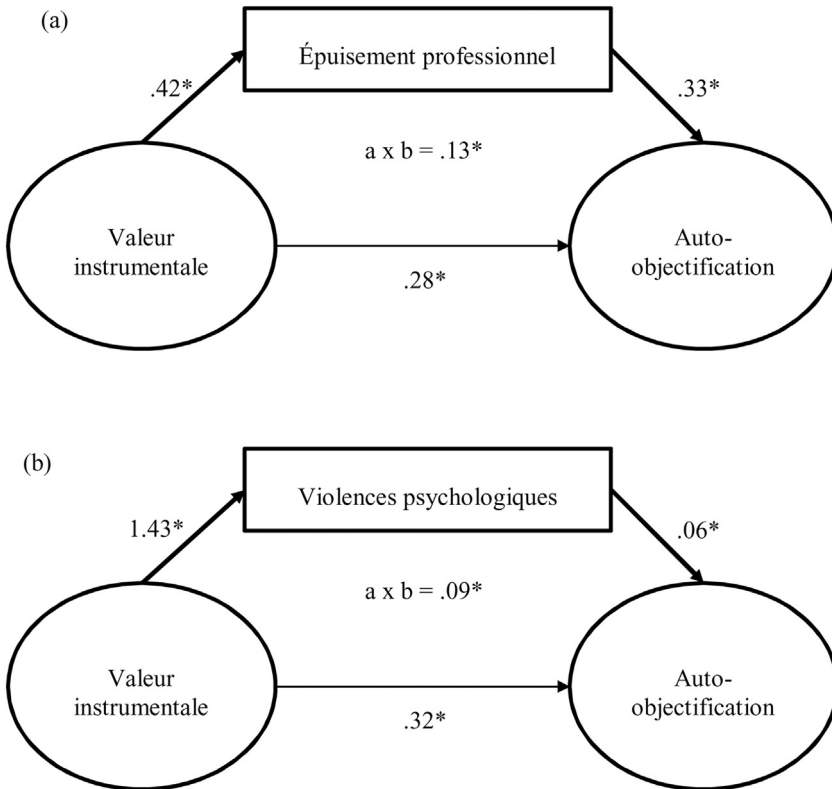


Fig. 3. Résultat du modèle de médiation – Valeur instrumentale comme variable indépendante, Auto-objectification comme variable dépendante, Épuisement professionnel (a) et Violences psychologies (b) comme variables médiatrices.

comme un système mécanique sur lequel il est possible d'agir, d'autant plus que l'empathie et les considérations morales sont réduites par l'objectification. On trouve d'autres exemples des bénéfices perçus de l'objectification. Ainsi, dans le cadre d'une recherche d'emploi où l'on cherche à augmenter sa désirabilité auprès d'autrui, l'auto-objectification peut augmenter le sentiment d'auto-efficacité et de bien-être (Nistor & Stanciu, 2017). L'objectification peut également augmenter la valeur marchande perçue d'un salarié ainsi que l'employabilité pour les emplois de faible qualification (Rollero & Tartaglia, 2013). Enfin, l'auto-objectification peut faciliter l'exercice du pouvoir (Inesi et al., 2014). Néanmoins, les effets fonctionnels observés restent des conséquences aux prérequis de l'objectification, à savoir le sentiment d'instrumentaliste, l'incertitude et les relations de pouvoir. Ce phénomène reste un facteur non négligeable des risques psychosociaux et du mal-être des travailleur.euses. Il reste donc nécessaire de prévenir contre ses effets négatifs. De futures recherches auront à clarifier dans quelles circonstances l'objectification pourrait opérer selon des conséquences plus positives que celles qui sont envisagées le plus souvent.

5. Conclusion

Dans cette étude, nous avons mis en évidence le lien entre l'objectification et la détérioration de la santé psychologique au travail et leurs contributions à un sentiment d'auto-objectification. Ce premier résultat qui doit être consolidé invite à interroger les relations au travail comme déterminant de la santé psychologique au travail. De plus, elle conduit à investiguer plus précisément les conditions de travail favorisant l'objectification et ses conséquences.

Déclaration de liens d'intérêts

Les auteurs déclarent ne pas avoir de liens d'intérêts.

Références

- Altmurat, A., Muhai, M., & Saporow, T. (2021). Human behavior in organizations related to Abraham Maslow's Hierarchy of Needs Theory. *Interdisciplinary Journal Papier Human Review*, 2(1), 12–16.
- Andrighetto, L., Baldissarri, C., & Volpato, C. (2017). (Still) Modern times: Objectification at work. *European Journal of Social Psychology*, 47, 25–35. <http://dx.doi.org/10.1002/ejsp.2190>
- Auzoult, L. (2019). Can meaning at work guard against the consequences of objectification? *Psychological Reports*, 123(3), 872–884. <http://dx.doi.org/10.1177/003329411982689>
- Auzoult, L. (2021). Can self-consciousness and team reflexivity guard against the consequences of objectification? *Polish Psychological Bulletin*, 52(1), 67–75. <http://dx.doi.org/10.24425/ppb.2021.136817>
- Auzoult, L., & Personnaz, B. (2016a). The role of organizational culture and self-consciousness in self-objectification in the workplace. *TPM – Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 23, 271–284.
- Auzoult, L., & Personnaz, B. (2016b). Les relations de travail sont-elles un moyen de faire face à l'objectification ? [Are working relationships a way to deal with objectification?]. *IX^e Congrès de l'Association Francophone de Psychologie de la Santé*. 14–16 décembre 2016, Lyon.
- Baldissarri, C., Andrighetto, L., Gabbiadini, A., & Volpato, C. (2017). Work and freedom? Working self-objectification and belief in personal free will. *British Journal of Social Psychology*, 56, 250–269. <http://dx.doi.org/10.1111/bjso.12172>
- Baldissarri, C., Andrighetto, L., & Volpato, C. (2014). When work does not ennoble man: Psychological consequences of working objectification. *TPM – Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 21, 327–339.
- Bastian, B., & Haslam, N. (2011). Experiencing dehumanization: Cognitive and emotional effects of everyday dehumanization. *Basic Applied Social Psychology*, 33, 295–303. <http://dx.doi.org/10.1080/01973533.2011.614132>
- Bercot, R. (2001). Changements dans les relations au travail. *Réseaux*, 108(4), 179–205.
- Christoff, K. (2014). Dehumanization in organizational settings: Some scientific and ethical considerations. *Frontiers in human neuroscience*, 8, 1–5. <http://dx.doi.org/10.3389/fnhum.2014.00748>
- Coissard, F., Ndao, M. L., Gilbert, D., & Banovic, I. (2017). Relationships at work and psychosocial risk: The feeling of belonging as indicator and mediator. *European Review of Applied Psychology*, 67(6), 317–325.
- Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur, pour en finir avec les risques psychosociaux*. Éditions la Découverte.
- Crone, L., Chautard, M., & Auzoult, L. (2018). *Relations entre l'objectification au travail et les risques psychosociaux*. *Communication pour le Congrès de la SFP « Psychologie, Santé et Société : de la théorie aux applications »*. Université Reims Champagne Ardenne (doi: 10.13140/RG.2.2.19272.57607).
- Crone, L., Brunel, L., & Auzoult, L. (2021). Validation of a perception of objectification in the workplace short scale (POWS). *Frontiers in Psychology*, 12, 651071. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2021.651071>
- Crone, L., Guilbert, L., & Auzoult, L. (2021). Qualité du travail et santé psychologique : le rôle médiateur du sens du travail. *XX^e Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de langue française. Juillet à Paris* (doi: 10.13140/RG.2.2.35615.07847).
- Durkheim, E. (1893). Note sur la définition du socialisme. *Revue Philosophique de la France et de l'Étranger*, 36, 506–512.
- Fredrickson, B. L., & Roberts, T. A. (1997). Objectification theory: Toward understanding women's lived experiences and mental health risks. *Psychology of women quarterly*, 21(2), 173–206.
- Gervais, S. J., Wiener, R. L., Allen, J., Farnum, K. S., & Kimble, K. (2016). Do you see what I see? The consequences of objectification in work settings for experiencers and third party predictors. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 16, 143–174. <http://dx.doi.org/10.1111/asap.12118>
- Gruenfeld, D. H., Inesi, M. E., Magee, J. C., & Galinski, A. D. (2008). Power and the objectification of social targets. *Journal of Personality & Social Psychology*, 95, 111–127. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.95.1.111>
- Haque, O. S., & Waytz, A. (2012). Dehumanization in medicine: Causes, solutions, and functions. *Perspectives on Psychological Science*, 7, 176–186. <http://dx.doi.org/10.1177/1745691611429706>
- Haslam, N., & Loughnan, S. (2014). Dehumanization and infrahumanization. *Annual Review of Psychology*, 65, 399–423.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression based approach*. Guilford Press.
- Heflick, N. A., & Goldenberg, J. L. (2014). Seeing eye to body: The literal objectification of women. *Current Directions in Psychological Science*, 23(3), 225–229.
- Holland, E., & Haslam, N. (2013). Worth the weight: The objectification of overweight versus thin targets. *Psychology of Women Quarterly*, 37(4), 462–468.
- Inesi, M. E., Lee, S. Y., & Rios, K. (2014). Objects of desire: Subordinate ingratiation triggers self-objectification among powerful. *Journal of Experimental Social Psychology*, 53, 19–30.
- Lacroix, J. M., & Pratto, F. (2015). Instrumentality and the denial of personhood: The social psychology of objectifying others. *Revue internationale de psychologie sociale*, 28(1), 183–211.
- Lecours, S. (2016). Niveaux de mentalisation de la souffrance clinique : agonie, détresse et tristesse adaptative. *Revue Québécoise de Psychologie*, 37(3), 235–257. <http://dx.doi.org/10.7202/1040169ar>
- Leymann, H. (1996). Handanleitung für den LIPT-Fragebogen: (Leymann inventory of psychological terror). *dgvt-Verlag*.
- Lourel, M., Gueguen, N., & Mouda, F. (2007). L'évaluation du burnout de Pines : adaptation et validation en version française de l'instrument Burnout Measure Short version (BMS-10). *Pratiques Psychologiques*, 13, 353–364. <http://dx.doi.org/10.1016/j.prps.2007.06.001>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370.
- Niedhammer, J., David, S., & Degioanni, S. (2006). La version française du questionnaire de Leymann sur la violence psychologique au travail : le « Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT) ». *Revue Épidémiologique de la Santé Publique*, 54(3), 245–262.
- Nistor, N., & Stanciu, I. D. (2017). "Being sexy" and the labor market: Self-objectification in job search related social networks. *Computers in Human Behavior*, 69, 43–53.

- Nussbaum, M. C. (1995). Objectification. *Philosophy and Public Affairs*, 24, 249–291.
- Nussbaum, M. (1999). Women and equality: The capabilities approach. *International Labour Review*, 138, 227.
- Orehek, E., & Weaverling, C. G. (2017). On the nature of objectification: Implications of considering people as means to goals. *Perspectives on Psychological Science*, 12, 719–730.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879–903. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Renault, E. (2007). Reconnaissance et travail. *Travailler*, 18(2), 119–135. <http://dx.doi.org/10.3917/trav.018.011>
- Rollero, C., & Tartaglia, S. (2013). Men and women at work: The effect of objectification on competence, pay, and fit for the job. *Studia Psychologica*, 55, 139–152.
- Sanchez-Mazas, M. (2004). Harcèlement sexuel et harcèlement moral au travail : de la domination à l'exclusion. In C. Louche & P. Pansu (Eds.), *La psychologie appliquée à l'analyse de problèmes sociaux* (pp. 83–108). PUF.
- Sinclair, H. A., & Hamill, C. (2007). Does vicarious traumatization affect oncology nurses? A literature review. *European Journal of Oncology Nursing*, 11(4), 348–356.
- Singh, V., & Singh, M. (2018). A burnout model of job crafting: Multiple mediator effects on job performance. *IIMB management review*, 30(4), 305–315.
- Szymanski, D. M., & Feltman, C. E. (2015). Linking sexually objectifying work environments among waitresses to psychological and job-related outcomes. *Psychology of Women Quarterly*, 39, 390–404. <http://dx.doi.org/10.1177/0361684314565345>
- Twenge, J. M., Catanese, K. R., & Baumeister, R. F. (2003). Social exclusion and the deconstructed state: Time perception, meaninglessness, lethargy, lack of emotion, and self-awareness. *Journal of personality and social psychology*, 85(3), 409.
- Walter, J., Buon, M., Glaviaux, B., & Brunel, L. (2021). Excluded but not alone. Does social exclusion prevent the occurrence of a Joint Simon Effect (JSE)? *Acta Psychologica*, 218, 103337.
- Wiener, R. L., Gervais, S. L., Allen, J., & Marquez, A. (2013). Eye of the beholder: Effects of perspective and sexual objectification on harassment judgments. *Psychology, Public Policy, and Law*, 19, 206–221. <http://dx.doi.org/10.1037/a0028497>