



**HAL**  
open science

## Hôte et Hôtesse de caisse: Discrimination perçue et Auto-objectification en milieu professionnel

Chloé Larrieu, Elsa Boulard, Valérie Fointiat, Christophe Demarque

### ► To cite this version:

Chloé Larrieu, Elsa Boulard, Valérie Fointiat, Christophe Demarque. Hôte et Hôtesse de caisse: Discrimination perçue et Auto-objectification en milieu professionnel. 15ème Congrès International de Psychologie Sociale, Jul 2024, Bruxelles, France. hal-04701250

**HAL Id: hal-04701250**

**<https://hal.science/hal-04701250v1>**

Submitted on 18 Sep 2024

**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.

## Cadre théorique

### L'auto-objectification au travail

Dans leur étude réalisée en 2017, Andrighetto, Baldissari et Volpato ont montré que les caractéristiques de la tâche au travail (ou les caractéristiques du poste), c'est-à-dire :

- Répétitivité des mouvements,
- Fragmentation des activités
- Dépendance à la machine

réduisent le travailleur au simple statut d'**objet/instrument** et étant moins capable d'éprouver certains **états mentaux**. Rappelons qu'un objet est qualifié comme étant une chose inerte, sans volonté, sans pensée et en parfaite **opposition à l'être humain** et le monde industriel place ainsi l'homme au travail dans une position d'instrument au service des machines.

- L'objectification reste avant tout une forme déshumanisation. Depuis quelques années, certaines politiques du travail réagissent face à ce phénomène en empêchant l'augmentation de l'auto-objectification et de ses conséquences chez les travailleurs afin d'améliorer le **bien-être psychologique au travail** (Andrighetto, 2018).

### La discrimination groupale et individuelle

Selon les travaux de Bourguignon & al (2013) :

- la **discrimination personnelle** aurait pour origine la comparaison avec les autres membres du groupe,
- la **discrimination groupale** se formerait à partir de comparaison avec d'autres groupes (comparaison intergroupe). Pour les membres de groupe de bas statut, l'auteur observe que la **discrimination personnelle aurait un impact très négatif** sur l'estime de soi et serait vécu comme une expérience menaçante pour le sentiment de contrôle. Les membres de groupes stigmatisés ont **tendance à percevoir moins de discrimination à leur encontre qu'à l'égard de leur groupe**.

Le **modèle Rejet-Identification** réside dans le fait que la perception de discrimination induit un double processus. Elle affecte négativement la sphère psychologique et amène les membres du groupe stigmatisé à réagir en se tournant vers leur groupe d'appartenance. Les membres de groupe stigmatisé perçoivent moins de discrimination à leur encontre (discrimination personnelle) en comparaison à la discrimination du reste de leur groupe (discrimination groupale), l'individu à conscience que son groupe d'appartenance est victime de discrimination sans forcément se sentir lui-même discriminer (Bourguignon, 2017).

Enfin, une étude menée par Greenaway, Cruwys, Haslam & Jetten (2016) a montré que l'**identification au groupe** permet de satisfaire plusieurs besoins fondamentaux, il est donc bénéfique pour l'individu de s'identifier à son groupe d'appartenance en situation de discrimination perçue. L'**identification au groupe stigmatisé servirait de bouclier pour faire face à la discrimination** et protège ainsi le bien-être des individus (Branscombe & al., 1999).

### Objectifs de l'étude

Les conséquences de l'auto-objectification auprès du personnel de caisse restent à ce jour peu connues.

- ◆ **Hypothèse** : la discrimination (personnelle versus groupale) médiatise la relation entre les caractéristiques objectifiantes de l'activité et l'auto-objectification chez les individus travaillant en tant qu'hôtes et hôtesse de caisse.

## Méthode

### Procédure

**Étude transversale**  
Questionnaire en ligne /  
Questionnaire papier.

**Échantillon / Participants**  
223 participants (198 femmes)  
d'une population générale (18-30  
ans : 55,6%, 31-40 ans : 17,4%, 41-  
50 ans : 16,6%, 51-60 ans : 8,5%,  
60+ : 1,7%).

### VI

**Caractéristiques de la tâche.** Mesure de la perception qu'ont les hôtes et hôtesse de caisse de leurs activités,  $\alpha = .74$ .

- Répétitivité de la tâche (« Mon travail est assez simple et répétitif »).
- Fragmentation de la tâche (« Mon travail me donne la possibilité de terminer complètement toute tâche/activité que je commence »).
- Dépendance à la machine (« Mon travail me donne une opportunité considérable d'indépendance et de liberté dans ma façon de faire le travail »).

### VM

**Perception de discrimination au travail.** Échelle abordant deux facteurs (personnel,  $\alpha = .61$ ) et groupal ( $\alpha = .73$ ) de la discrimination).

- Discrimination personnelle (« En tant que membre de mon groupe, j'ai parfois été mis(e) de côté »).
- Discrimination groupale (« Les membres de mon groupe sont régulièrement les victimes de propos désagréables »).

### VD

**Auto-objectification.** Mesure de la perception de la perception de Soi au travail comme instrument ( $\alpha = .92$ ) versus humain ( $\alpha = .84$ ).

- La perception de soi en tant qu'instrument est mesurée à l'aide de 5 mots tels que : instrument, dispositif, outil, chose et machine).
- La perception de soi en tant qu'humain est mesurée à l'aide de 5 mots tels que : être humain, personne, individu, sujet et quelqu'un).

## Résultats

Tableau 1. Matrice de corrélation

Variables	1	2	3	4	5	6	7
1. Auto-objectification	-						
2. Discrimination groupale perçue	-.40***	-					
3. Discrimination personnelle perçue	-.45***	.65***	-				
4. Caractéristiques de l'activité	-.06	.03	.04	-			
5. Répétition de la tâche	-.13	.06	.09	.45***	-		
6. Fragmentation de la tâche	-.22**	.26***	.20***	.49***	-.13	-	
7. Dépendance à la machine	.26***	-.28***	-.23***	.45***	-.12	-.27***	-

Note. \*\*\*:  $p < .001$ , \*\*:  $p < .01$

## Discussion

- Les caractéristiques de l'activité ont un effet sur la discrimination, c'est-à-dire, qu'un individu réalisant des tâches objectifiantes (fragmentées et dépendantes d'une machine) percevra davantage de discrimination tant personnelle que groupale.
- La relation entre les caractéristiques de l'activité et l'auto-objectification s'explique par la discrimination personnelle perçue. En d'autres termes, dans un contexte de travail objectifiant, les individus se perçoivent comme personnellement discriminés, ce qui augmente leur tendance à s'auto-objectifier.
- En revanche, la discrimination groupale ne tient pas compte de ce rôle de médiateur, soutenant ainsi le modèle de rejet-identification. En d'autres termes :

**La discrimination groupale a un effet protecteur du processus d'auto-objectification : percevoir la discrimination comme phénomène affectant un groupe plutôt qu'individuellement renforce la solidarité et l'identification collective, réduisant ainsi l'impact négatif sur l'estime de soi, limitant l'auto-objectification.**

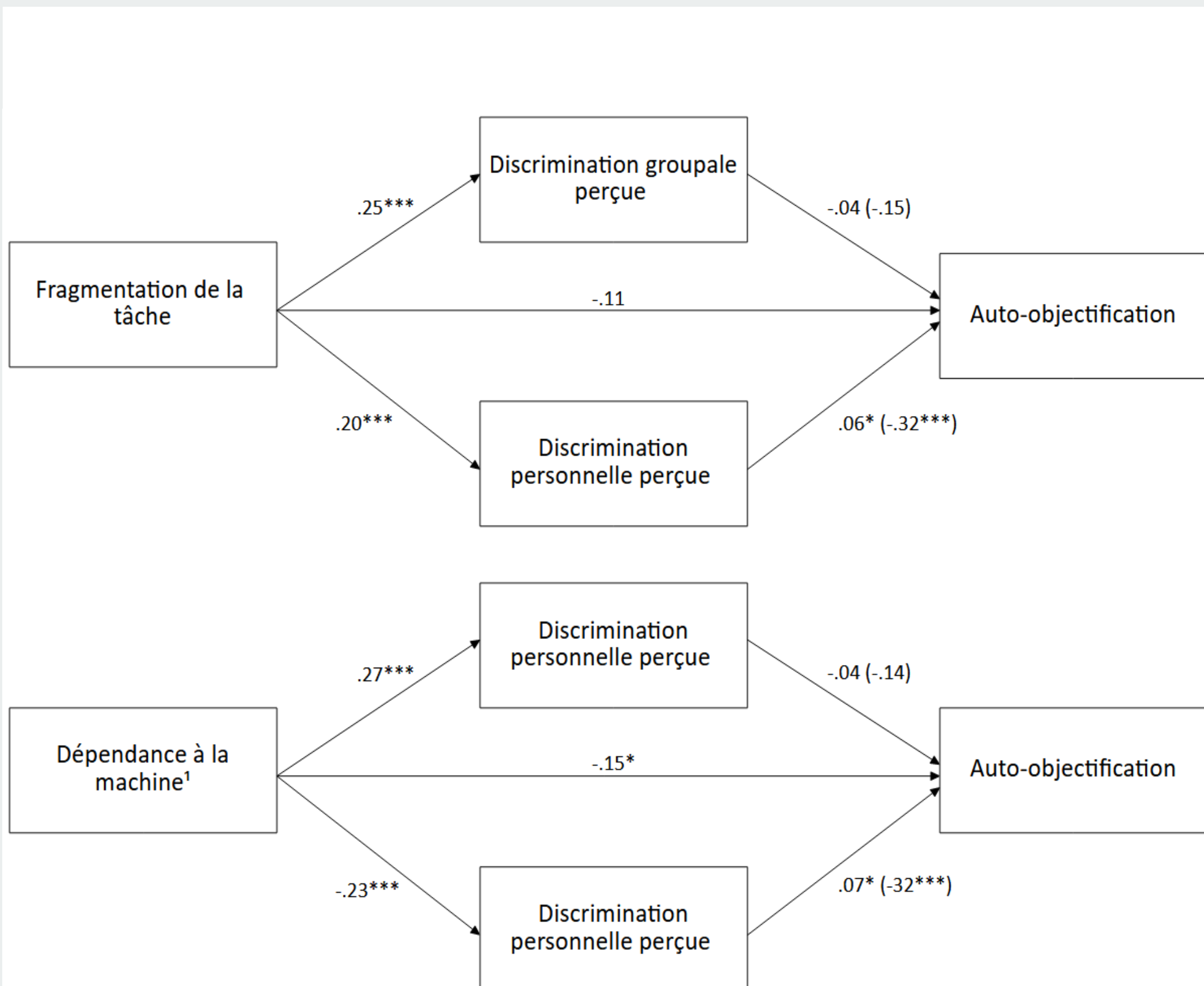


Figure 1. Modèles médiateurs de la discrimination personnelle versus groupale sur la relation entre la caractéristiques fragmentation de la tâche (modèle 1), la caractéristique dépendance à la machine (modèle 2) et l'auto-objectification.

<sup>1</sup>Un score élevé indique une autonomie élevée.

### Références.

- Baldissari, C., Andrighetto, L., & Volpato, C. (2019). Feeling like an object: A field study on working self-objectification and belief in personal free will. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 26(2).
- Andrighetto, L., Baldissari, C., & Volpato, C. (2017). (Still) modern times: Objectification at work. *European Journal of Social Psychology*, 47(1), 25-35.
- Andrighetto, L., Baldissari, C., Gabbiadini, A., Sacino, A., Valtorta, R. R., & Volpato, C. (2018). Objectified conformity: Working self-objectification increases conforming behavior. *Social Influence*, 13(2), 78-90.
- Bourguignon, D. (2017). A la recherche de collectifs pour faire face à la stigmatisation (Doctoral dissertation, Université de Lorraine).
- Greenaway, K. H., Cruwys, T., Haslam, S. A., & Jetten, J. (2016). Social identities promote well-being because they satisfy global psychological needs. *European Journal of Social Psychology*, 46(3), 294-307.
- Branscombe, N. R., Schmitt, M. T., & Harvey, R. D. (1999). Perceiving pervasive discrimination among African Americans: Implications for group identification and well-being. *Journal of personality and social psychology*, 77(1), 135.