



**HAL**  
open science

# Relations entre l'objectification, le harcèlement moral au travail et le burnout

Charlotte Cerceau

► **To cite this version:**

Charlotte Cerceau. Relations entre l'objectification, le harcèlement moral au travail et le burnout. Psychologie. 2021. dumas-03331059

**HAL Id: dumas-03331059**

**<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-03331059>**

Submitted on 1 Sep 2021

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

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



**UNIVERSITE PAUL-VALERY, MONTPELLIER 3**  
**Faculté des Sciences du Sujet et de la Société (UFR 5)**  
**Département de Psychologie**  
**E.A. 4556, Laboratoire de Psychologie Epsilon**



Mention : Psychologie sociale, du travail et des organisations

Responsable : M. Gilibert Daniel

Parcours : Psychologie sociale, du travail et des organisations

Responsables : Mme Guilbert Laure et M. Gilibert Daniel

**TRAVAIL D'ETUDE ET DE RECHERCHE**  
**(V24PW5)**

**Relations entre l'objectification, le harcèlement moral au travail et le  
burnout**

Réalisé par :

Cerceau Charlotte

Sous la Direction de : Pr. Gilibert Daniel

Co-direction ; Lola Crône Phd student

Année 2020 - 2021

## **REMERCIEMENTS**

Je remercie Monsieur GILIBERT Daniel, enseignant chercheur et encadrant de ce mémoire pour les échanges de discussion et de travail réalisés qui ont toujours été plaisants et qui m'ont permis de donner du dynamisme à ce mémoire.

Je tiens particulièrement à remercier Madame CRÔNE Lola pour sa disponibilité, sa pédagogie, son soutien et son aide apportée tout au long de ce travail de recherche.

Je voudrais remercier l'ensemble des participants qui nous ont permis de réaliser ce travail de recherche.

Je tiens également à remercier ma famille et mes amis qui ont toujours cru en mon parcours universitaire et qui m'ont aidé à récolter un maximum de participants.

Je remercie aussi mes futures collègues, PASSIER Enola, BOURINEL Coline, THEOLEYRE Laura et DUBOIS Diane pour leur entraide et leur encouragement.

Enfin, mes remerciements vont également à Madame BLANCHET Célia et Monsieur PRIOLO Daniel qui ont su m'orienter lors des analyses statistiques de ce mémoire.

## **RESUME**

L'objectif de cette recherche était de comprendre le lien existant entre le harcèlement moral et le burnout en prenant en considération l'objectification perçue comme variable médiatrice. Cette étude s'appuie sur une méthode quantitative (questionnaire) auprès de 181 participants. Nos résultats ont été traités à l'aide d'analyses de corrélations, de régressions linéaires et de médiation qui ont permis de confirmer les liens prédits. D'après les analyses réalisées, les résultats montrent la présence d'une médiation partielle de l'objectification sur la relation entre le harcèlement moral et le burnout. Les résultats sont discutés afin de suggérer des interventions futures et des pistes de recherche.

***Mots clés : Objectification, harcèlement moral, burnout***

## **ABSTRACT**

The aim of this research was to understand the link between bullying and burnout by taking into consideration perceived objectification as a mediating variable. This study was based on a quantitative method (questionnaire) with 181 participants. Our results were processed using correlation, linear regression and mediation analyses which confirmed the predicted links. Based on the analyses conducted, the results show the presence of partial mediation of objectification on the relationship between bullying and burnout. The results are discussed in order to suggest future interventions and avenues of research.

***Key words: Objectification, mobbing, burnout***

## SOMMAIRE

REMERCIEMENTS .....	1
RESUME .....	2
ABSTRACT .....	2
INTRODUCTION.....	5
CHAPITRE 1 – CONTEXTE HISTORIQUE .....	8
1.1 Harcèlement .....	8
1.1.1 Définition du harcèlement.....	8
1.1.2 Les formes de harcèlement .....	10
1.1.3 Facteurs prédictifs .....	11
1.1.4 Conséquences pour les victimes .....	13
1.2 Burnout.....	14
1.2.1 Définitions.....	14
1.2.2 Dimensions du burnout .....	16
1.2.3 Causes et facteurs prédictifs.....	17
1.2.4 Coûts et conséquences .....	19
1.3 Lien entre burnout et harcèlement .....	20
1.4 Objectification .....	21
1.5 Lien entre objectification, burnout et harcèlement moral .....	24
CHAPITRE 2 – MODELE DE RECHERCHE .....	25
2.1 Problématique .....	25

2.2 Le modèle de recherche.....	26
2.3 Hypothèses.....	26
CHAPITRE 3 - METHODOLOGIE .....	27
3.1 Participants .....	27
3.2 Mesures.....	28
3.3 Procédure.....	30
CHAPITRE 4 - RESULTATS .....	30
4.1 Analyses descriptives .....	30
4.2 Analyses inférentielles .....	33
CHAPITRE 5 - DISCUSSION .....	36
BIBLIOGRAPHIE .....	42
ANNEXES .....	53

## INTRODUCTION

Le travail est une notion importante dans différentes cultures et dans tous les pays occidentaux. Dans la littérature scientifique, le travail est couramment considéré comme un capital indispensable tant bien pour notre santé psychique et physique mais aussi pour notre santé sociale (Dejours, 2008 in Sandret 2012 p. 113). D'après la fonction manifeste du travail selon le modèle de Jahoda, le travail est une activité grâce à laquelle l'être humain parvient à acquérir des revenus. De surcroît, toujours selon l'auteur, les catégories d'expériences renvoyant aux fonctions latentes du travail permettent aux individus de construire un réseau de connaissance, d'intégrer la société, d'acquérir un sentiment d'utilité, de façonner notre identité, de nous définir, de nous épanouir, de structurer notre vie quotidienne et d'obtenir une structure temporelle stable (Jahoda 1982, 1988 in Roques, 2004). Néanmoins, le travail n'est pas toujours représenté à travers un discours approbateur. Beaucoup d'interrogations concernent le bien-être et la santé mentale des individus qui sont touchés par la souffrance au travail (Desrosiers, 2012 ; Sandret, 2012). Aujourd'hui, la détresse psychologique, la dépression et l'épuisement professionnel semblent toucher une proportion significative de la population active (Marchand, 2007 in Desrosiers, 2012).

Lorsque nous parlons de santé mentale dans le milieu professionnel, divers concepts sont utilisés dans la littérature afin de la définir et de l'expliquer. Dès lors, précisons que dans ce travail de recherche, nous accorderons une attention particulière à l'épuisement professionnel et aux violences psychologiques mais également à l'objectification par autrui. Devenus des enjeux considérables dans la vie des organisations, l'épuisement professionnel et les violences psychologiques sont des termes de plus en plus récurrents dans notre société contemporaine. En effet, selon le réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNV3P) et l'agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du

travail, désormais, les troubles psycho-sociaux et du comportement sont les premiers problèmes de santé rencontrés dans les centres de consultation de pathologies professionnelles (Sebaoun, 2016). D'après l'Institut de Veille Sanitaire, la part du burnout en France représente environ 7% des 480 000 salariés en souffrance psychologique soit un peu plus de 30 000 personnes actives entre 2007 et 2012 (Lemaître, Homère, Plaine, Garras, Riol et al. 2012 in Olié & Légeron, 2016). De même, en 2014, l'étude du cabinet Technologia estime que 12% de la population active présente un risque élevé de burnout soit 3,2 millions de salariés français. Le harcèlement moral au travail semble également attirer une attention croissante tant de la part des médias que des chercheurs (Gruslin, Italiano & Faulx, 2002). Selon l'enquête SUMER réalisée en 2010 en France, 22% des salariés déclarent avoir subi et sont confrontés inéluctablement à un ou plusieurs comportements hostiles sur leur lieu de travail (e.g., déni de reconnaissance, mépris, atteintes dégradantes). En 2000, l'organisation internationale du travail estime que le harcèlement moral et le burnout sont deux concepts de plus en plus prédominants et sources de détresses psychologiques et de pathologies mentales (Olié et al., 2016). Ces données statistiques sont troublantes, d'après Bowling et Beehr (2006), de tels résultats semblent prédire une forte exposition aux comportements négatifs au travail, une faible satisfaction, de forts comportements contre-productifs, de faibles engagements organisationnels ainsi qu'un plus grand épuisement professionnel (Trépanier, Fernet & Austin, 2013).

De jure, face aux bouleversements qu'a connu le monde du travail dans les années 90 de par la mondialisation des marchés et les nouvelles technologies de l'information et de la communication, toutes ces problématiques majeures de santé mentale dans les entreprises peuvent être liées à une multitude de facteurs auxquels les entreprises doivent aujourd'hui faire face. En effet, les mutations des organisations et des conditions de travail conjuguées à une conjoncture socio-économique difficile ont fait l'objet de nombreuses recherches et mettent en lumière l'intensification et la dégradation des conditions de travail ainsi que l'augmentation des

risques psycho-sociaux (Ardenti, Mathieu, Gorgeu, 2010 ; Valléry & Leduc, 2012). Selon une étude réalisée par Ardenti et al. (2010) à partir d'entretiens auprès d'ouvriers et de responsables d'usines, l'enquête révèle que les ouvriers sont confrontés à l'accumulation de pénibilités d'ordres physiques et psychosociales de par leur soumission face à la domination des donneurs d'ordres. Les auteurs ont également mis en évidence que les travailleurs industriels étaient davantage perçus comme des instruments plutôt que comme des humains (Ardenti et al., 2010). Ce concept traduisant l'assujettissement d'une personne à l'un de ses attributs se traduit par le terme de l'objectification. Aujourd'hui, l'objectification au travail semble également occuper une place majeure au côté du harcèlement et du burnout dans notre société. D'après la littérature, peu d'études semblent avoir analysé et s'être intéressées aux conséquences directes de l'objectification sur les individus au travail.

Dès lors, l'objectif de notre étude est de mesurer la relation d'influence du degré de perception de l'objectification par autrui sur le risque de violences psychologiques et de burnout perçu chez les travailleurs. Afin de mieux comprendre et de questionner ce lien unissant les variables, nous commencerons dans un premier temps par procéder à une analyse de la littérature afin d'exposer théoriquement toutes les notions que nous avons retenues. Dans un second temps, nous présenterons l'opérationnalisation de notre recherche ainsi que les résultats. Pour terminer, nous finirons par une discussion et une conclusion nous permettant d'exposer les apports de notre recherche, ses possibilités d'évolutions et ses principales limites.

## CHAPITRE 1 – CONTEXTE HISTORIQUE

### 1.1 Harcèlement

#### 1.1.1 Définition du harcèlement

Bien qu'il semble que le harcèlement moral au travail ait toujours existé dans le monde du travail et ce, depuis l'antiquité, les premières recherches scientifiques qui le traite remontent à peu d'années. Les premiers travaux empiriques se sont tout d'abord polarisés autour d'une définition objective centrée sur le rôle des facteurs organisationnels, sociétaux et situationnels dans le déclenchement du harcèlement moral. Heinz Leymann, docteur en psychologie du travail, fut le premier à observer et à s'intéresser aux comportements d'agression ou d'hostilité entre les adultes au sein de leur lieu de travail. Il appréhenda le mobbing comme un facteur de violence psychosociale et somatique impliquant une communication non éthique et des comportements hostiles de la part d'une ou plusieurs personnes envers une tierce personne et ce, de manière systématique (i.e. au moins une fois par semaine) sur une période de temps assez longue (i.e. au moins 6 mois) laissant, dès lors, la victime sans défense et la privant de tout exercice professionnel et social (Leymann, 1990 ; 1994 ; 1996). De même, Dejourn (2000, p.281) définira le harcèlement comme une pathologie de la solitude face aux techniques de management et aux exigences organisationnelles adoptés favorisant ainsi l'émergence de cette pathologie (Grenier-Peze & Soula, 2002).

Certains auteurs ce sont quant à eux attachés aux comportements mis en place lors d'une situation de harcèlement moral au travail. Pour Hoel, Rayner et Cooper (1999), le harcèlement moral se définit comme « toute conduite abusive se manifestant par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux de nature à porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité psychique d'une personne, à mettre en péril son emploi ou à dégrader le climat de travail » (Faulx, 1999). Selon Davenport, Schwartz & Eliot (2003), le harcèlement

moral serait une attaque émotionnelle dans laquelle l'environnement de travail serait agressif et constitué d'actes continus de discrédit social et d'acharnement afin de forcer une personne harcelée à quitter son emploi ou encore de rassembler des personnes contre celle-ci (Rata, Ali Icbay & Arslan, 2017, p. 304). Néanmoins, ce seul critère objectif ne suffit pas à lui seul pour définir totalement le harcèlement moral au travail. Ainsi, par opposition à ces définitions, certains auteurs semblent s'intéresser à la perception subjective du harcèlement moral. Dans cette optique, Carroll Brodsky (1976) définit le harcèlement moral par l'incapacité d'une personne à travailler soit du fait d'une quantité trop importante de travail à réaliser ou bien de mauvais comportements de la part des collègues de travail à son insu. Ainsi, la personne harcelée se sent opprimée, intimidée, provoquée, mal à l'aise ou encore tourmentée (Çalışkan, 2005, p. 10 ; Rata et al. 2017, p. 305).

Ce n'est que bien plus tard que le succès médiatique du livre de M. Hirigoyen en 1998 amena progressivement la prise de conscience générale de l'existence de ce risque psychosocial au travail. Hirigoyen apporta une définition plus opérationnelle et centrée sur les facteurs personnels du harcèlement moral se définissant par « toute conduite abusive se manifestant par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, mettre en péril l'emploi de celle-ci ou dégrader le climat de travail ». Dès lors, de par l'émergence d'une prise de conscience collective et, d'autre part, par les événements tragiques réalisés dans les entreprises françaises (e.g., Peugeot, Renault, FranceTelecom), l'inscription d'une définition du harcèlement moral dans la loi française de modernisation sociale faisant état de cinq articles allant de L. 122-49 à L. 122-53 insérés dans le Code du travail apparu le 17 janvier 2002. L'article L. 122-49 fait état qu'« aucun salarié ne doit subir les agissements répétés du harcèlement moral qui ont pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de

compromettre son avenir professionnel » (Grenier-Peze & Soula, 2002). En complémentarité, un plan d'urgence de prévention des risques psycho-sociaux sera mis en place en 2009 par le Ministre du travail (Olié et al., 2016). À ce jour, l'ensemble de ces définitions semblent mettre en exergue trois facteurs que l'on retrouve inéluctablement. En effet, dans une situation de harcèlement, les paramètres clés sont la fréquence, la persistance et le sentiment de ne pas pouvoir se défendre (Trepanier, Fernet & Austin, 2013). Les agissements impliquent une relation complémentaire, ils doivent être répétés et ne sont pas nécessairement intentionnels (Hirigoyen, 2016). À contrario, bien que de nombreuses études aient été réalisées sur le sujet, il n'existe pas de définition universelle de ce construit, la définition reste divergente selon l'intérêt des chercheurs, les différences culturelles et la terminologie employée (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003 in Zid & Jeoffrion, 2014). Afin d'acquérir une compréhension claire et précise de ce concept, nous allons maintenant nous intéresser aux diverses formes de harcèlement moral que l'on peut retrouver à travers les études empiriques réalisées sur le sujet.

### 1.1.2 Les formes de harcèlement

Bien que la littérature scientifique mette en lumière une pluralité de définitions du harcèlement moral au travail, il semblerait que les variabilités de cette notion résident également dans les formes que celle-ci puisse acquérir. Pour Tinaz (2006), il existerait deux formes de harcèlement qui sont le **harcèlement vertical ascendant et descendant** (i.e., des subordonnées vers les N+1 ou plus rarement, des N+1 vers les subordonnées) et le **harcèlement horizontal** (i.e., une ou plusieurs personnes vis-à-vis d'un collègue). D'après Grenier-Peze et al. (2002), il y aurait quatre formes distinctes de harcèlement moral au travail. Dans le **harcèlement transversal ou horizontal**, la personne touchée par le harcèlement devient le bouc-émissaire au sein d'un groupe de travail collectif, elle ne participe donc à aucune prise de décision et est

isolée et exclue du groupe. Dans le **harcèlement institutionnel** règne des conduites de domination, de peur et d'individualisme afin que les personnes harcelées se sentent toujours en situation de vulnérabilité et de fautes professionnelles. Le **harcèlement stratégique** est utilisé dans l'objectif de voir et de faire partir une personne de l'organisation en l'épuisant émotionnellement. Quant au **harcèlement individuel**, le pouvoir est ici réalisé par une personnalité perverse narcissique ou obsessionnelle dont la visée est de détruire une personne tout en valorisant son pouvoir (Grenier-Peze et al., 2002). Ainsi, pour certains auteurs, le harcèlement serait fondé sur une relation collective ou bien individuelle et pour d'autres, il existerait des formes de harcèlement moral dirigées vers les subordonnés ou les N+1. De manière plus précise, Zapft (1999) distingue cinq types de comportements de harcèlement : ceux liés au travail, à l'isolement social, aux attaques personnelles, aux menaces verbales et aux violences physiques ou aux menaces d'une telle violence. Enfin, selon Leymann (1994), le harcèlement moral est constitué de cinq catégories de comportements du mobbing qui sont d'« empêcher la victime de s'exprimer, d'isoler la victime, de déconsidérer la personne auprès de ses collègues, de discréditer la personne de son travail et de compromettre la santé de la personne ». Ainsi, après avoir énuméré les formes possibles de harcèlement moral que l'on peut retrouver au sein des organisations, nous allons maintenant nous interroger quant aux facteurs prédictifs qui sont à l'origine de ces formes de harcèlement et donc plus généralement, qui font apparaître le harcèlement moral au travail.

### **1.1.3 Facteurs prédictifs**

Dans un premier temps, nous allons tout d'abord nous intéresser aux déterminants organisationnels du mobbing. En effet, il apparaît que la nature du travail c'est-à-dire le déficit qualitatif ou encore la surcharge de travail (Leymann, 1994), la nature de la tâche du travail

(i.e., les tâches complexes, la monotonie), les conditions de travail telles que la soumission à l'autorité ou encore la faible autonomie (Vernand, 1979 ; Zapt, Knors & Kull, 1996), la structure et les changements organisationnels comme l'économie de l'entreprise ou encore les licenciements (Rata et al., 2017), l'engagement moral soit le contrat psychologique (Depolo, Guglielmi & Toderi, 2004), la culture organisationnelle, le style de récompenses (Einarsen, 2010 in Zaitseva, 2016), le climat organisationnel soit les conflits de rôles, l'ambiguïté de rôle ou encore la mauvaise satisfaction au travail (Einarsen 2010 ; Piero, Gonzalez-Roma & Ramos, 1992) et la position hiérarchique (népotisme, travail contractuel, précaire) sont autant de facteurs organisationnels qui prédisposent au harcèlement moral au travail (Davenport et al., 2003).

D'un point de vue managérial et social, le soutien organisationnel (Einarsen, Raknes & Matthiesen, 1994), la justice organisationnelle, les stressseurs sociaux comme le climat de compétition (Vartia, 1996; Zapf et al., 1996 ; Leymann, 1994 in Faulx, 1999), le besoin de compétences (efficacité au travail), le besoin de relations sociales (Trépanier et al., 2013) et le style de leadership autoritaire favorisant le manque de communications, d'informations et de contrôle sur les tâches et objectifs (Einarsen, 2010 ; Hubert, Furda, Steensma, 2002 ; Vartia, 1996 ; Zapf et al., 1996) sont également des antécédents du harcèlement moral favorisant ainsi des perceptions d'oppressions, de non identification dans son travail, de pertes d'énergies et plus généralement une mauvaise santé psychologique et physique. En effet, selon Roscigno, Lopez & Hodson (2009, p. 1565), la culture managériale exercée par les superviseurs favorisant un contrôle permanent en utilisant la peur de l'insécurité de l'emploi, leur permet de les accuser et ils deviennent alors des cibles d'agressions potentielles (Rata et al., 2017). Enfin, d'après Davenport al. (2003), les personnes affiliées à la culture de l'organisation et qui sont prédisposées à la créativité, à la réussite, à l'honnêteté et aux valeurs éthiques ont tendance à être touchées et lésées par les agressions morales au travail (Faulx, 1999). Ainsi, retenons qu'un

grand nombre des études présentent dans la littérature insistent sur le fait que les habiletés sociales, le style de leadership et plus généralement le fonctionnement général de l'organisation peuvent intervenir dans le processus du harcèlement moral au travail. Ayant désormais acquis une connaissance plus précise du fonctionnement, des caractéristiques ainsi que des facteurs prédictifs du harcèlement moral, nous allons maintenant nous intéresser aux conséquences de celui-ci afin d'en évaluer et d'en comprendre l'ampleur de ce risque psychosocial au travail subit par les victimes.

#### **1.1.4 Conséquences pour les victimes**

Les conséquences du harcèlement moral au travail interviennent sur plusieurs dimensions. En effet, en ce qui concerne les conséquences individuelles, d'après les résultats des recherches de Agervold et Gemzøe (2004), les personnes harcelées sont régulièrement exposées aux symptômes de stress, d'épuisements émotionnels, de troubles psychosomatiques et de troubles du sommeil (Zaitseva, 2016). Dès lors, le mobbing conduit progressivement et inéluctablement au retrait professionnel et social (Leymann, 1996). Selon Groeblinghoff & Becker (1996), lorsque le mobbing perdure, des syndromes d'anxiété généralisée, de dépression ou encore des syndromes post-traumatiques peuvent se manifester (Faulx, 1999). Ainsi, les individus se retrouvent le plus souvent avec des problèmes financiers et en arrêt maladie (15-20% des individus harcelés) pouvant dans certaines conditions conduire des travailleurs à tourner la violence contre eux-mêmes par le biais d'actes suicidaires ou destructeurs pour la santé (Leymann, 1996). De plus, selon Faulx (1999), le harcèlement moral au travail a également des conséquences pour l'organisation. Exceptée la dégradation de la qualité de vie au travail et de la santé mentale des individus, le harcèlement moral est également lié à un fort taux d'absentéisme, de turn-over, de perte de productivité, de culture, de réputation, de congés

maladies ainsi qu'à la dégradation du climat social et de l'engagement qui sont autant de conséquences qui vont à la fois bouleverser l'organisation mais également les conditions de travail. Enfin, les conséquences sociétales du mobbing sont essentiellement caractérisées par des coûts importants liés aux dépenses de santé, d'absentéisme, de turnover, de baisse de productivité, de remplacement, de recrutement, de grèves, de dégradation ou encore de l'image de l'entreprise (Hoel, Einarsen & Cooper, 2003 ; Zaitseva, 2016).

Le harcèlement moral est donc un processus interactif complexe constitué d'intentions malveillantes et d'agissements hostiles évolutifs, cumulatifs et répétitifs envers un ou plusieurs individus au sein d'une même organisation. Comme nous le savons aujourd'hui, ce risque psychosocial est donc à l'origine de multiples facteurs psychologiques, managériaux, sociologiques et contextuels qui interagissent entre eux et qui ont des conséquences psychologiques, professionnelles, sociales, physiques ou encore financières préjudiciables pour la personne harcelée. De façon analogique, nous allons maintenant nous intéresser à un second risque psychosocial tel que l'épuisement professionnel, un syndrome qui semble disposer de nombreuses caractéristiques à la fois similaires et dissemblables au harcèlement moral au travail.

## **1.2 Burnout**

### **1.2.1 Définitions**

Au cours de l'histoire médicale, la notion d'épuisement professionnel fut introduite en France en 1959 par le psychiatre français Claude Veil auprès de la population d'aide pour expliquer le fait que tout individu dispose d'une marge d'adaptation plus ou moins flexible en fonction du capital disponible lors d'une situation professionnelle et que, lorsque l'atteinte de ce seuil est franchie, alors les ressources internes de l'individu sont consommées laissant place à

un vide intérieur. Par la suite, c'est au cours des années 70 que l'épuisement professionnel a connu une visée médiatique accrue dans le monde occidental (Kirouac, 2007). En effet, en 1974, le terme de « burnout professionnel » est instauré par le psychanalyste allemand Herbert Freudenberger pour décrire et expliquer le découragement et la perte d'enthousiasme de bénévoles manifestants des troubles émotionnels et des symptômes physiques d'épuisements au sein des « free clinics » (Olié et al., 2016). Il initie les premières réflexions théoriques et établit le premier diagnostic d'une fatigue pathologique en mettant l'accent sur la charge importante de travail, une incapacité à attendre les objectifs espérés, un besoin de reconnaissance et de gratitude et un engagement excessif des travailleurs qu'il qualifiera de la « maladie du battant » (Chapelle, 2016). Quelques années plus tard, ce sont les travaux de la psychologue sociale C. Maslach qui permettront l'avènement du premier grand test d'évaluation employé pour mesurer la sévérité du burnout (« Maslach, Burn-out Inventory », MBI) qui, encore aujourd'hui est considéré comme une référence essentielle dans le domaine de la santé mentale. Le fruit des nombreux travaux de Maslach permettra d'affiner et de préciser la symptomatologie de cette nouvelle entité pathologique (Kirouac, 2007). Pour l'auteur, l'épuisement professionnel trouve ses racines dans l'accumulation de facteurs de stress professionnels qui, au fil du temps plongent l'individu dans un épuisement moral tridimensionnel (i.e., syndrome de dépersonnalisation, d'épuisement émotionnel et de réduction d'accomplissement personnel) s'accompagnant généralement d'un épuisement physique, de maladies et de troubles évoluant sur un mode psychosomatique (Chapelle, 2016). Nombreux sont les auteurs qui ont tenté de définir et de modéliser le burnout. Selon le modèle de Meier (1983) fondé sur les travaux de Bandura sur l'auto efficacité en 1977, le burnout est défini par un état dans lequel les individus manquant de compétences personnelles, s'attendent dès lors à de fortes punitions et dans ce sens, à de faibles récompenses de leur travail (Zawieja & Guarnieri, 2013). Par comparaison, Pines et Aronson (1988) définissent le burnout comme un

état qui serait lié à des situations exigeantes sur de longues durées avec une implication émotionnelle importante (Zawieja et al., 2013). Selon Lorient (2000), le surinvestissement dans la relation à l'autre et l'idéalisation des résultats escomptés de son travail constituent les caractéristiques essentielles du burnout. De même, pour Schaufeli et Greenglass en 2001, le burnout résulte de situations de travail émotionnellement exigeantes (Pezet-Langevin, 2014).

À la lumière de cette lecture, on s'aperçoit que même si le burnout est considéré comme un syndrome lié au travail, il ne semble exister de consensus quant à la définition de ce syndrome qui reste aux contours mouvants. De plus, hormis le Danemark, aucun pays ne semble reconnaître le burnout par une maladie professionnelle et ne l'a inscrit comme une pathologie (Eurogip, 2013). Ainsi, le burnout n'est que peu reconnu par la communauté médicale puisque aucun diagnostic officiel n'a pu trouver sa place au sein des classifications actuelles de troubles mentaux ainsi que dans le DSM-V (5e édition du Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux) de l'American Psychiatric Association et la CIM-10 (10e révision de la Classification internationale des maladies) de l'OMS. À la lumière de ces définitions, il convient de souligner que ces définitions illustrent la pluralité et la diversité des modèles théoriques proposés par la littérature, nous allons maintenant nous intéresser aux dimensions du burnout afin d'obtenir une vision plus unifiée du concept étudié.

### **1.2.2 Dimensions du burnout**

Le modèle qui s'est imposé et qui semble le plus commun est un modèle séquentiel proposé par Maslach et Leiter (1997 ; 2008) regroupant un syndrome tridimensionnel consécutif à un niveau de stress cumulatif et associé à un épuisement émotionnel, une déshumanisation et une perte du sentiment d'accomplissement personnel (Chapelle, 2016). Au sein de ce modèle, l'épuisement émotionnel constitue la première étape au sein de laquelle

divers symptômes comme le stress, la fatigue, l'irritabilité vont être présents et contre lesquels le travailleur va développer des stratégies d'évitement (e.g., hyperactivité, retrait...). Dès lors, l'apparition de l'épuisement émotionnel va entraîner par la suite la déshumanisation dans la relation à l'autre se caractérisant par le désengagement et la distance relationnelle ou encore le cynisme. Enfin, lors de cette troisième dimension qu'est la perte du sentiment d'accomplissement personnel, l'individu sera marqué par une diminution de son sentiment d'auto-efficacité, de son estime personnelle et de sa motivation au travail. Ainsi, après avoir énuméré les trois dimensions les plus communes du burnout et que l'on peut retrouver au sein des organisations, nous allons maintenant nous interroger quant aux facteurs prédictifs et aux causes potentielles qui sont à l'origine de l'épuisement professionnel.

### **1.2.3 Causes et facteurs prédictifs**

De manière générale, l'épuisement professionnel apparaît chez des travailleurs qui ont des difficultés à se détacher de leur travail, qui sont très engagés et investis à la suite d'un nombre important et persistant de facteurs de stress au travail (Gentile, 2019). Ce niveau de stress serait à l'origine de facteurs individuels et organisationnels. Pour Maslach et Leiter (1997, p. 38), l'étiologie du burnout est organisationnelle. En effet, au nombre de six facteurs, ils ont identifié le manque de contrôle (e.g., autonomie, marges de manœuvre), l'effondrement du sentiment collectif, les conflits de valeurs, la surcharge de travail, l'insuffisance des rétributions et les manquements à la justice comme facteurs prédictifs du burnout (Zaweija et al., 2013). Gollac et Bodier (2011) rajouteront les exigences émotionnelles et l'insécurité de l'emploi pour expliquer l'apparition d'une situation de déséquilibre (Olié et al., 2016). Dans ce même sens, les modèles classiques du stress semblent également pertinents pour expliquer le déclenchement du burnout. À titre d'exemple, pour Siegrist, le déséquilibre entre les efforts réalisés et les

récompenses obtenues explique l'apparition du stress professionnel et du burnout (Olié et al., 2016). Pour certains auteurs comme De Gaujelac (2005), ce sont les transformations de l'organisation du travail qui s'avèrent nocives pour la santé des travailleurs. D'après le travail de Vinet, Bourbonnais et Brisson (2003, p. 12) in Kirouac (2007), le burnout serait expliqué par l'intensification du travail, la flexibilité, les attentes élevées de la part des employeurs (e.g., compétitivité, engagement, disponibilité croissante) et la mise en place d'un mode de gestion managérial défectueux ou déficitaire (e.g., reporting, non considération du facteur humain). Certains chercheurs avancent des causes à la fois organisationnelles et individuelles. En effet, selon Alarcon, Eschleman et Bowling (2009, p. 244-263), un environnement de travail dégradé ainsi que des traits de personnalité tels que le perfectionnisme, l'hyperactivité, le workaholisme, la gestion du stress difficile ainsi que le neuroticisme élevé sont des facteurs prédictifs de l'épuisement professionnel (Olié et al., 2016). Néanmoins, pour certains, le déclenchement du burnout se situerait au niveau de l'individu lui-même par des traits de personnalité, des attitudes personnelles et des variables socio-démographiques qui font ainsi que certaines personnes vont s'avérer plus sujettes à développer un état de burnout. En effet, selon Weber et Jaekel-Reinhard (2000), l'âge peut devenir un facteur de risque en fonction de la progression de carrière du travailleur ainsi que l'effet du genre et le niveau socio-économique de la personne (Olié et al., 2016). D'après les travaux de Ahola et al. (2006) et de Lloyd, King & Chenoweth (2002), le fait d'être célibataire ou divorcé ainsi que les métiers disposant abondamment de contacts interpersonnels sont des variables socio-démographiques pouvant favoriser l'état de burnout au travail.

De ce fait, il s'avère que les causes et facteurs prédictifs du burnout ne sont pas exhaustifs, le burnout doit être compris comme le signe d'un mal-être global au sein de l'organisation. Les facteurs ne sont pas toujours évidents à décrypter, ils peuvent dépendre de la personnalité du travailleur, des conditions de travail et de l'organisation. Selon la méta-analyse réalisée par Lee

et Ashford (1996), les causes de l'épuisement professionnel seraient expliquées par 40% des facteurs personnels et 60% des facteurs organisationnels dont la qualité du management qui tient une place essentielle (Olié et al., 2016).

#### **1.2.4 Coûts et conséquences**

Devenu aujourd'hui un enjeu social et politique, comme l'atteste bon nombre de rapports et de commissions, le burnout semble se manifester au sein de tous les pays industrialisés et est associé à une altération de la santé mentale et physique des personnes qui en souffrent. En effet, il serait à l'origine de l'augmentation des troubles anxieux, dépressifs et même suicidaire, les travailleurs deviennent de moins en moins productifs jusqu'à l'incapacité de travailler pour certains salariés (Peter & Mesters, 2007). Des liens avec des troubles du sommeil, des problèmes d'addictions, une prévalence des maladies cardiovasculaires ainsi que des troubles musculosquelettiques sont également rapportés (INSERM, 2011). Comme pour le harcèlement moral, le polymorphisme des symptômes et des causes de l'épuisement professionnel fait qu'il est difficilement quantifiable d'évaluer les coûts. D'après Sebaoun (2017), pour les organisations, les coûts engendrés peuvent être directs (e.g., absentéisme, présentéisme, turn-over, arrêts maladies) ou indirects (e.g., baisse de la production, tensions).

Le burn-out est donc un syndrome psychologique et physiologique caractérisé par un épuisement cognitif (e.g., difficulté de concentration, altération de la qualité de vie au travail), physique (e.g., trouble du sommeil, fatigue générale), relationnel (e.g., isolement, diminution de l'empathie), motivationnel (e.g., désengagement, attitudes négatives) et émotionnel (e.g., perte de confiance en soi, vide intérieur) se traduisant par une réaction de détresse face à une situation de stress émotionnel et interpersonnel au travail (Baldissari et al., 2014). Ce phénomène que l'on peut caractériser de tension chronique se présente à l'occasion d'une forme

de symptômes se manifestant par l'appareil musculosquelettique, les relations interpersonnelles, la sphère affective, la fonction sommeil et le système cardiovasculaire et immunitaire (Olié et al., 2016).

### **1.3 Lien entre burnout et harcèlement**

À la lumière des lectures précédentes et selon les caractéristiques psychologiques, les paramètres propres à l'individu et les facteurs de risques détectés, nous postulons que le harcèlement moral au travail peut amener et conduire progressivement à l'épuisement professionnel, lui-même considéré également comme un risque psycho-social au travail. Même si la nature du processus reste très divergente, nous savons que le harcèlement moral est un risque psychosocial parmi les risques psycho-sociaux englobant le burnout qui peut être à l'origine de nombreux désordres psychosomatiques ou psychologiques pouvant paraître similaires à ceux engendrés par le burnout (Hirigoyen, 2016). Rares sont le nombre de recherches que l'on peut trouver dans la littérature ayant analysées la corrélation entre le harcèlement moral et l'épuisement professionnel au travail (Deery, Walsh, et Guest, 2011 in Jeoffrion, Desrumaux, Machado, Vallery & Maloda, 2015). D'après les résultats d'une étude menée par Jeoffrion et al. (2015) sur les liens entre le harcèlement moral et le burnout auprès de 424 salariés, il apparaît que le manque de soutien et de justice organisationnels au sein de l'organisation favorisent les situations de harcèlement moral et exposent significativement les travailleurs aux trois dimensions du burnout (Maslach Burnout Inventory). Destructeur, le harcèlement accélère donc l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation ainsi que le manque d'accomplissement personnel des travailleurs. De même, une étude distincte soutenue par Trépanier et al. (2013) s'est intéressée à la prédiction du lien entre le harcèlement moral au travail et le burnout en s'appuyant sur la théorie de l'autodétermination par Deci & Ryan (1985, 2000). De par une étude transversale réalisée auprès d'une population de soignantes (i.e.,

infirmières), les auteurs ont mis en évidence le fait que le harcèlement moral au travail nuit à la santé psychologique (e.g., engagement faible et épuisement professionnel) des travailleurs en raison du manque de satisfaction des trois besoins fondamentaux (i.e., autonomie, compétence et lien social).

Ainsi, à la lumière de ces lectures, il semblerait que le harcèlement moral et le burnout présents dans le monde du travail soient liés et corrélés entre eux. Dès lors, nous allons maintenant nous intéresser à un troisième construit, qui, contrairement au harcèlement moral et à l'épuisement professionnel, ne fait pas parti de la classification des risques psycho-sociaux et semble plébiscité l'intérêt des chercheurs seulement depuis peu d'années dans le champ du travail.

#### **1.4 Objectification**

Suscitant un intérêt de la part des chercheurs en philosophie et en psychologie, la théorie de l'objectification s'est développée à partir des recherches réalisées par la philosophe américaine Martha Nussbaum en 1995 (Paquot, 2018). Afin de définir l'objectification, elle a décrit sept facettes telles que l'instrumentalité, le déni de l'autonomie, l'inertie, l'interchangeabilité, la violabilité, la propriété et le déni de subjectivité personnelle caractérisant un individu objectifié par au moins une de ces façons (Paquot, 2018). Par la suite, Fredrickson et Roberts (1997) se sont intéressées au phénomène de l'objectification sexuelle et à ses conséquences chez les femmes (Auzoult & Personnaz, 2016). Pour ces autrices, l'objectification est une perception réduisant le statut des femmes à celui d'objets sexuels passifs où seul l'usage de leur corps est considéré (Auzoult et al., 2016). De manière générale et consensuelle, Papadaki (2010) définit l'objectification par le fait de « traiter quelqu'un

comme un objet ». Néanmoins, la définition du phénomène semble plus complexe, d'après Auzoult et al. (2016), une personne objectifiée au sein de son travail peut être considérée à travers sa forme (i.e., réduction au corps, déni de subjectivité, réduction à l'apparence et réduction au silence) ou son usage (i.e., déni d'autonomie, passivité, instrumentalisation, possession, violabilité, interchangeabilité). Pour ces auteurs, l'objectification au travail serait associée à des activités machinales (i.e., répétitives et fractionnées) et à des relations de pouvoir (Auzoult et al., 2016). De même, l'objectification au travail serait favorisée par une culture organisationnelle non participative (i.e., communication réduite), la mise en place d'un pouvoir formel et elle se mettrait en place en situation d'incertitude lors d'interactions avec autrui (Auzoult et al., 2016). Selon Loughnan, Haslam, Murnane, Vaes, Reynolds & Suitner (2010), l'objectification est une forme de déshumanisation impliquant la dépersonnalisation et le déni d'identité individuelle permettant à autrui d'obtenir et d'atteindre des buts dans la vie (Gilis, 2017).

Similairement au harcèlement moral et au burnout, les conséquences de l'objectification au travail auraient tendance à diminuer dans les contextes organisationnels favorisant la participation, la prise de décision, la focalisation réflexive sur soi (Auzoult et al., 2016) et par l'élaboration de la signification du travail (Auzoult, 2019). Lorsque l'on s'intéresse aux conséquences liées au processus de l'objectification dans le champ du travail, on constate que ce phénomène peut avoir des répercussions sur la santé mentale et physique des travailleurs. En effet, il serait responsable d'états déconstructifs cognitifs (Bastian & Haslam, 2011 ; Christoff, 2014) pouvant se traduire par du harcèlement sexuel, l'état de burnout, par des sentiments d'engourdissements ou encore par l'état de démentalisation (Auzoult, 2019). De nombreuses études ont montré les conséquences dommageables de l'objectification au travail telles que l'affaiblissement des sensations internes, l'apparition des troubles alimentaires, des troubles

dépressifs, des troubles sexuels, la baisse de l'estime de soi (Greenleaf, 2005 ; Muehlenkamp & Saris-Baglama, 2002 ; Strelan, Mehaffey, & Tiggemann, 2003) ainsi que la diminution des compétences et de la moralité (Loughnan, Baldissarri, Spaccatini, & Elder (2017). Selon Szymanski & Feltman (2015), l'objectification diminuerait la satisfaction au travail. De jure, d'après l'étude réalisée par Baldissari et al. (2014), l'objectification serait liée à l'épuisement professionnel et conduirait au processus de l'auto-objectification. En effet, l'auto-objectification est également une des multiples conséquences de l'objectification. C'est un processus par lequel un individu va considérer la perception qu'autrui a de lui et va progressivement se démentaliser. Une fois internalisée, l'auto-objectification mènerait également à des troubles psychologiques (Gilis, 2017).

Néanmoins, il existe un certain nombre d'auteurs qui, au contraire, considèrent l'objectification comme un processus habituel et acceptable (Orehek & Weaverling, 2017). En effet, pour ces auteurs, lorsqu'un travailleur signe un contrat de travail, il devient une ressource au service de l'organisation et, de ce fait, l'employé est dès lors considéré comme un moyen permettant d'adhérer aux objectifs de l'organisation (Orehek et al., 2017). Dans ce même sens, certains conçoivent l'objectification comme un moyen pouvant ainsi permettre d'augmenter le sentiment d'efficacité personnel (Nistor & Stanciu, 2017) ou la valeur marchande du salarié (Rollero & Tartaglia, 2013).

Ainsi, d'après l'analyse de la littérature, il semblerait que les conséquences de l'objectification ne soient pas forcément univoques selon les auteurs et les facteurs considérés reflétant le processus d'objectification au travail. De plus, à la lumière des études réalisées sur le sujet, il semblerait que l'objectification au travail aient des liens avec harcèlement moral et le burnout.

## **1.5 Lien entre objectification, burnout et harcèlement moral**

En effet, d'après Auzoult (2019), l'objectification serait associée à un risque accru d'épuisement professionnel (Baldissari et al., 2014 ; Caesens, Stinglhamber, Demoulin & De Wilde, 2017 ; Szymanski & Mikorski, 2016) et de harcèlement sexuel (Gervais, Wiener, Allen, Farnum & Kimble, 2016 ; Wiener, Gervais, Allen, & Marquez, 2013). C'est en 2014 que la première étude menée par Baldissari et al., va introduire le concept de l'objectification à travers un cadre de travail réel. Les résultats de cette étude expérimentale menée sur 120 employés d'un grand supermarché ont montré que la perception qu'ont les salariés du fait de se sentir objectifié par leur supérieur est liée positivement à un épuisement émotionnel et professionnel accru. Dès lors, à travers leurs analyses, Volpato et al. ont démontré que le burnout apparaît comme un médiateur entre la perception d'être objectifié par autrui et l'auto-objectification. De même, une étude réalisée par Crône, Chautard & Auzoult (2018) auprès d'une population de stagiaire s'est intéressée aux facteurs d'influence de l'auto-objectification (i.e., le burnout, le harcèlement moral au travail, l'objectification, les normes et la conscience de soi) qui atteignent la santé au travail. D'après les résultats de leur étude, les différents risques psycho-sociaux et l'objectification au travail sont liés et ont tendance à déshumaniser le travail (Crône et al., 2018).

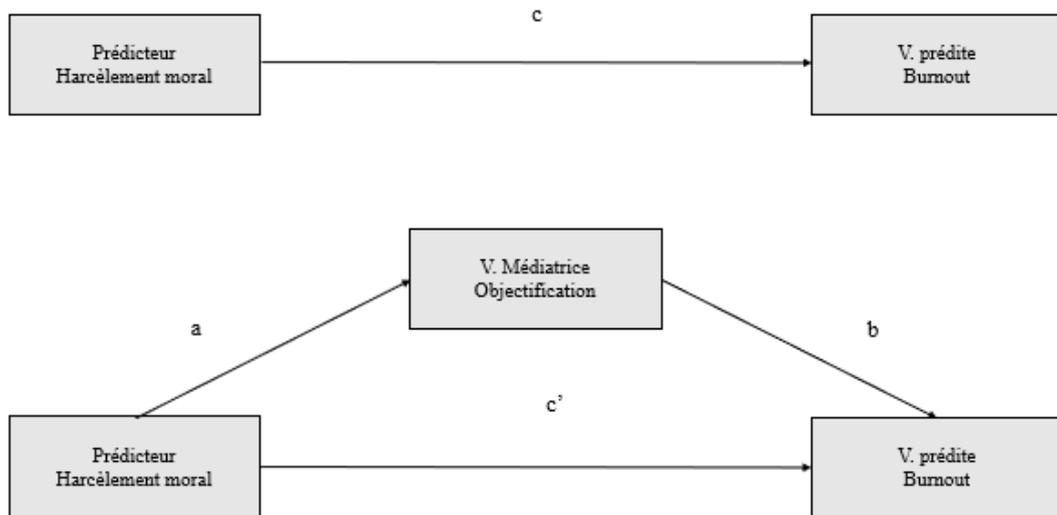
Néanmoins, en s'intéressant aux liens entre les relations au travail, l'objectification et l'auto-objectification auprès de 193 salariés venant de divers secteurs professionnels, Auzoult et al. (2016) n'ont pas observé de relation entre le burnout et l'objectification.

## CHAPITRE 2 – MODELE DE RECHERCHE

### 2.1 Problématique

Ainsi, l'objectification étant un concept tout juste émergeant dans le monde du travail, l'objectif de cette étude est d'explorer et d'étendre les connaissances relatives à ce processus en explorant ses conséquences sur la santé mentale des individus au sein des organisations et d'en repérer les liens avec le harcèlement et le burnout, tous deux largement plébiscités dans la littérature scientifique et reconnus au sein des organisations. Ainsi, le travail étant un déterminant essentiel permettant l'accomplissement personnel des individus (i.e., 3<sup>ème</sup> dimension du MBI, Maslach, Jackson & Leiter, 1986), nous nous sommes alors demandés qu'en est-il lorsque le travail est dépourvu de liens sociaux, de reconnaissance, d'estime ou encore d'identité et quelles en sont les conséquences psychologiques pour les individus perçus et traités comme de simples objets ? (Baldissarri, Andrighetto & Volpato, 2014). D'après Jeoffrion, Desmuraux, Machado, Vallery & Mahola (2015), le harcèlement peut être un facteur amenant au burnout. Selon nous, le concept d'objectification au travail peut être impliqué dans une telle relation et nous faisons l'hypothèse que le harcèlement amène au burnout dans la mesure où il amène un sentiment d'être objectifié. Dès lors, notre étude suggère de porter une attention particulière à la population active qui semble particulièrement exposée au risque d'une santé mentale dégradée par les risques psycho-sociaux. C'est pourquoi notre objet d'étude porte tout particulièrement sur le harcèlement moral, l'objectification et le burnout qui, à notre sens et comme nous avons pu le constater dans la littérature, peuvent toucher et impacter la santé mentale des travailleurs.

## 2.2 Le modèle de recherche



*Figure 1. Modèle hypothétique*

## 2.3 Hypothèses

Présenté ci-dessus, le modèle de recherche nous permet de présenter de manière synthétique les hypothèses suivantes, et ce, en s'intéressant aux quatre relations principales qui s'y opèrent. Cette première ébauche de nos variables et des hypothèses qui en découlent, permet de comprendre la ligne directrice qui va s'en suivre sur la façon dont les données ont été collectées et analysées. Ainsi, en ce qui concerne les relations liées entre les concepts, ce modèle de recherche fait ressortir quatre hypothèses présentées ci-dessous.

H1 : Plus le niveau de harcèlement moral est élevé, plus le niveau de burnout des travailleurs augmente.

H2 : Plus le niveau de harcèlement moral est élevé, plus le niveau d'objectification par autrui est élevé.

H3 : Plus le sentiment d'objectification par autrui est élevé, plus le niveau de burnout est élevé.

H4 : Le degré de perception d'objectification par autrui joue un rôle médiateur dans la relation entre les violences psychologiques et le risque de burnout chez les travailleurs, c'est-à-dire que les violences psychologiques prédisent l'épuisement professionnel dans la mesure où elles induisent une plus forte objectification.

Dans ce second chapitre que nous venons d'exposer, le modèle théorique, la problématique ainsi que les hypothèses ont été successivement présentées, nous permettant ainsi de rendre compte du cadre théorique de cette recherche. De ce fait, dans le chapitre suivant, nous allons donc nous pencher et nous intéresser à la méthodologie et aux données utilisées nous permettant d'accomplir les opérations qu'impliquent ce travail de recherche.

## **CHAPITRE 3 - METHODOLOGIE**

### **3.1 Participants**

Notre étude a été menée auprès de 181 travailleurs exclusivement majeurs travaillant dans une structure publique ou privée en France quelle que soit la position hiérarchique occupée. En ce qui concerne notre échantillon (*cf.* Annexe 1), la majorité des travailleurs (53.6 %) étaient des agents d'exécution ( $N = 82$ ), 20.9 % étaient des cadres intermédiaires ( $N = 32$ ), 9.2 % étaient des cadres supérieurs ( $N = 14$ ), 6.5 % d'entre eux étaient des artisans ( $N = 10$ ) et 9.8 % sont des étudiants ( $N = 15$ ). Nous avons fait le choix d'étendre notre population à celle de la population active car elle était facilement accessible, elle nous a permis de recueillir un

plus grand nombre de données et donc de donner une plus grande pertinence à nos résultats. Plus spécifiquement, notre échantillon était composé de 44 hommes (24.3 %), 117 femmes (64.6 %), d'une personne qui considère appartenir à un autre genre (0.6 %) et de 19 personnes (10.5 %) qui n'a pas souhaité répondre. Leur âge était compris entre 20 et 63 ans ( $M = 38$  ;  $ET = 13$ ). Les participants faisaient état de niveaux d'études différents : 7.8 % ont un BEP ( $N = 12$ ), 6.5 % ont un CAP ( $N = 10$ ), 22.1 % ont un baccalauréat ( $N = 34$ ), 13 % ont un bac+2 ( $N = 20$ ), 35.1 % ont une licence ( $N = 54$ ), 14.3 % ont un master ( $N = 22$ ) et 1.3 % ont un doctorat ou plus ( $N = 2$ ). En ce qui concerne leur contrat de travail, 12.9 % étaient en CDI ( $N = 21$ ), 66.3 % étaient en CDD ( $N = 108$ ), 4.9 % étaient intérimaires ( $N = 8$ ) et 16 % disposaient d'un autre type de contrat ( $N = 26$ ). Concernant l'ancienneté professionnelle, ils travaillaient en moyenne depuis 4 ans au sein de leur organisation ( $Min = 0.08$  ;  $Max = 45$  ;  $ET = 67.006$ ), les données exprimées étaient donc très disparates contrairement au nombre d'heures travaillées par semaine ( $M = 37.65$ ,  $ET = 10.49$ ).

### 3.2 Mesures

Afin de réaliser ce travail de recherche, nous avons opté pour la passation d'un questionnaire en ligne sur les différents réseaux sociaux (e.g., Facebook, LinkedIn, Instagram) à l'aide du questionnaire online (i.e., Qualtrics Survey) disponible sous forme de lien. De ce fait, notre démarche était quantitative. Tous les participants ont donc répondu à un questionnaire (cf. Annexe 2).

**Burnout.** Plus spécifiquement, nous avons dans un premier temps mesuré le burnout à l'aide du BSM-10 « Burnout Measure Short version », une échelle continue créée par Pines (2005) permettant de mesurer le degré d'épuisement des individus à l'aide d'une échelle de réponse de Likert en 7 points allant de (1) *Jamais* à (7) *Toujours* composée de 10 items. Ces 10

items sont divisés en 3 dimensions. Nous y retrouvons l'épuisement physique (e.g., « En pensant à votre travail globalement, vous sentez-vous fatigué(e) »), l'épuisement émotionnel (e.g., « En pensant à votre travail globalement, vous sentez-vous déçu(e) par quelques personnes ») et l'épuisement mental (e.g., « En pensant à votre travail globalement, vous sentez-vous désespéré(e) »). La moyenne de l'échelle était de 3.54 (Min = 1 ; Max = 5.90 ; ET = 1.13) (cf. Annexe 2). Les analyses préliminaires concernant la fiabilité interne de l'échelle était satisfaisante ( $\alpha = .91$ ).

**Harcèlement moral.** De jure, le harcèlement moral a été mesuré à l'aide de l'inventaire de Leymann « Leymann Inventory of Psychological Terror » (1996) adaptée par Niedhammer, David & Degioanni en 2007 (cf. Annexe 2). Cette échelle discrète permet d'évaluer la prévalence d'exposition à 45 situations de violence psychologique au travail au cours des 12 derniers mois. Au sein de cet outil, les propositions de réponses étaient présentées sous la forme d'une échelle à choix multiples comprenant 44 items divisés en 5 dimensions telles que les agissements empêchant la personne de s'exprimer (11 items), les agissements visant à isoler la personne (6 items), les agissements visant à discréditer la personne dans le travail (6 items), les agissements visant à déconsidérer la personne auprès des collègues (14 items) et les agissements visant à compromettre la santé de la personne (8 items). Concernant l'item 13, ce questionnaire a la particularité d'insérer une définition du harcèlement afin que les participants puissent la confronter avec leurs propres représentations. Notons que la moyenne de l'échelle était de 1.14 (Min = 0 ; Max = 4 ; ET = 0.98). L'analyse de la cohérence interne était satisfaisante ( $\alpha = .87$ ).

**Objectification.** Enfin, le questionnaire sur la perception d'être objectifié par autrui est une échelle continue proposé par Crône, Brunel & Auzoult (2021 en soumission). Au sein de cette échelle réduite (POWS), les participants devaient répondre à 10 items allant de (1) *Jamais* à (7) *Toujours* (cf. Annexe 2). Ces items avaient pour objectif de mesurer la valeur instrumentale et le manque de puissance perçu par autrui au sein de leur activité professionnelle. En ce qui

concerne cette échelle, la moyenne était de 2.65 ( $Min = 1$  ;  $Max = 6.40$ ). L'analyse de la cohérence interne a montré que la fiabilité interne du score était également satisfaisante ( $\alpha = .90$ ).

### **3.3 Procédure**

Le questionnaire a donc été partagé et diffusé à travers différents réseaux sociaux (e.g., LinkedIn, Facebook, Instagram). Toutes les questions administrées étaient obligatoires, dès lors, les participants ne pouvaient pas valider le test s'ils n'avaient pas répondu à l'entièreté des échelles du questionnaire. La durée de passation du questionnaire était comprise entre 15 et 20 minutes. Les participants ont été informés du caractère anonyme et confidentiel de l'enquête ainsi que de leur droit de ne pas participer à l'étude conformément au code de déontologie. La participation à ce questionnaire s'effectuait ainsi sur la base du volontariat en suivant les règles de la recherche scientifique. Les données recueillies ont ensuite été transmises à l'équipe de recherche du laboratoire Epsilon.

## **CHAPITRE 4 - RESULTATS**

### **4.1 Analyses descriptives**

Afin de traiter et d'analyser nos données, nous avons utilisé deux logiciels (i.e. Microsoft Excel et Jamovi). Dans un premier temps, nous avons réalisé des statistiques descriptives de l'échantillon comprenant la moyenne, l'écart type et la cohérence interne pour chacune de nos variables (i.e., harcèlement moral, objectification et burnout). Au cours de ce premier temps d'analyse, nous avons également testé la normalité de nos variables et, se

trouvant toutes non paramétriques (i.e., degré d'aplatissement et d'asymétrie non compris dans l'intervalle [-2 ; 2]), il s'avère que nos hypothèses de corrélations ont toutes été testées avec le Rhô de Spearman (cf. Tableau 1 et 2). Nous avons également réalisé une matrice de corrélation qui s'intéresse cette fois-ci à l'ensemble de nos variables. Dès lors, les statistiques descriptives ainsi que l'analyse corrélationnelle de nos différentes variables sont représentées au sein du tableau 3.

*Tableau 1 - Moyennes et écarts-types*

	<i>N</i>	Minimum	Maximum	<i>M</i>	<i>ET</i>
1.Harcèlement	181	0.00	4.00	1.14	0.98
2.Objectification	181	1.00	6.40	2.65	1.32
3.Burnout	181	1.00	5.90	3.54	1.13

*Note.* *M* et *ET* sont respectivement utilisés pour représenter la moyenne et l'écart-type.

*Tableau 2 – Normalité*

	Skewness	Std. Error skewness	Degré symétrie	Kurtosis	Std. error kurtosis erreur	Degré d'aplatissement
1.Harcèlement	1.01	0.18	5.5	-0.23	0.36	-0.64
2.Objectification	0.65	0.18	3.58	-0.62	0.36	-1.73
3.Burnout	-0.18	0.18	-1.01	-0.72	0.36	-2.01

Tableau 3- Moyennes, écarts-types, corrélations et  $\alpha$  de Cronbach sur la diagonale

	<i>M</i>	<i>ET</i>	1	2	3
1.Objectification	2.65	1.32	(.90)	-	-
2.Harcèlement	1.14	0.98	.70***	(.87)	-
3.Burnout	3.54	1.13	.58***	.55***	(.91)

Note. *M* et *ET* sont respectivement utilisés pour représenter la moyenne et l'écart-type ; Les valeurs entre parenthèses indiquent la valeur de la cohérence interne ; \*\*\* $p < .001$

H1 : Plus le niveau de harcèlement moral est élevé, plus le niveau de burnout des travailleurs augmente.

Comme nous l'avions prédit, le tableau 1 montre qu'il y a une corrélation significative, positive et forte entre le score du harcèlement et celui du burnout ( $r_s(179) = .55, p < .001$ ).

H2 : Plus le niveau de harcèlement moral est élevé, plus le niveau d'objectification par autrui est élevé.

De plus, nous observons également une corrélation significative, forte et positive entre le score au harcèlement et le score d'objectification par autrui ( $r_s(179) = .70, p < .001$ ).

H3 : Plus le sentiment d'objectification par autrui est élevé, plus le niveau de burnout est élevé.

De jure, l'analyse des corrélations indique que le score obtenu par l'objectification par autrui est significativement, fortement et positivement corrélée avec celui du burnout ( $r_s(179) = .58, p < .001$ ).

Ainsi, conformément à nos attentes, toutes les corrélations sont comprises entre .54 et .70, ce qui signifie qu'elles sont positives, fortes et significatives au seuil  $p < .001$ .

## 4.2 Analyses inférentielles

Dans un second temps, nous avons effectué des analyses inférentielles comprenant d'une part des analyses de régression linéaire et, d'autre part, une analyse de médiation en utilisant la Macro PROCESS de Hayes (2013) en procédant à 1000 ré-échantillonnages obtenus par la méthode du Bootstrap (Efron & Tibshirani, 1993). Ces analyses se sont intéressées à l'ensemble de nos variables mentionnées ci-dessous afin de pouvoir tester notre quatrième et dernière hypothèse.

Tableau 4 – Régression linéaire du harcèlement moral sur le burnout

Variable	R	R <sup>2</sup>	t	p. (Sig)
LIPT	0.55	0.30	8.76	0.001***

Note. N = 181 ; \*\*\* $p < .001$  ; Variable prédite : Burnout, LIPT : Leymann Inventory of Psychological Terror.

Tableau 5 – Régression linéaire du harcèlement moral sur l'objectification par autrui

Variable	R	R <sup>2</sup>	t	p. (Sig)
LIPT	0.72	0.52	14	0.001***

Note. N = 181 ; \*\*\* $p < .001$  ; Variable prédite (V.Méd) : Objectification par autrui ; LIPT : Leymann Inventory of Psychological Terror.

Tableau 6 – Régression linéaire hiérarchique du harcèlement moral et de l'objectification par autrui sur le burnout

Variable	Bêta	Erreur Standard	t	p.
<b>LIPT</b>	0.27	0.10	2.81	0.006**
<b>OBJEC</b>	0.37	0.07	5.02	0.001***

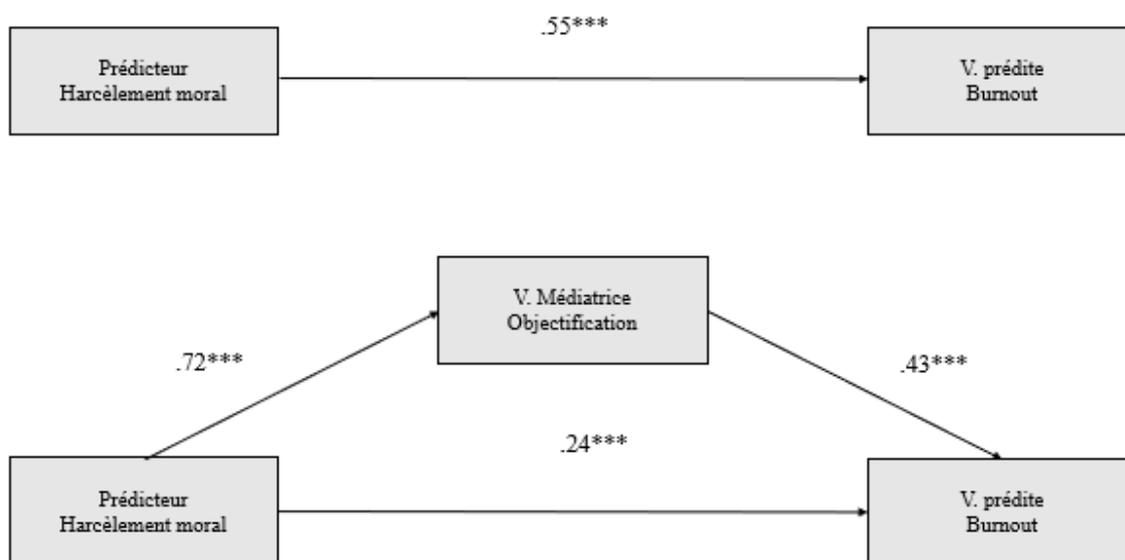
Note. N = 181 ; \*\*p < .01 ; \*\*\*p < .001 ; Variable prédite: Burnout ; LIPT : Leymann Inventory of Psychological Terror ; OBJEC : Objectification par autrui.

H4 : Le degré de perception d'objectification par autrui joue un rôle médiateur dans la relation entre les violences psychologiques et le risque de burnout chez les travailleurs, c'est-à-dire que les violences psychologiques prédisent l'épuisement professionnel dans la mesure où elles induisent une plus forte objectification.

Pour s'assurer de la prédiction entre le prédicteur et la variable prédite, nous avons donc commencé par calculer la relation sans contrôler l'influence de la variable médiatrice OBJEC. D'après les résultats obtenus dans le tableau 2, nous obtenons un lien significatif entre notre prédicteur (LIPT) et notre variable prédite (BSM-10). En effet, les résultats montrent une régression linéaire positive forte ( $\beta = .55, p < 0.001$ ). De plus, le  $R^2 = .30$  nous permet de conclure que 30 % de la variance du burnout est expliquée par le harcèlement moral au travail.

Par la suite, nous nous sommes assurés de la significativité du lien entre le prédicteur (LIPT) et la variable médiatrice (OBJEC). Dès lors, d'après le tableau 3, nous obtenons un lien significatif entre notre prédicteur (LIPT) et notre variable médiatrice (OBJEC). En effet, les résultats montrent une régression linéaire positive forte ( $\beta = .72, p < 0.001$ ). De plus, le  $R^2 = .52$  nous permet de conclure que 52 % de la variance de l'objectification par autrui est expliquée par le harcèlement moral au travail.

De plus, nous nous sommes cette fois-ci assurés du lien conjugué du prédicteur (LIPT) et de la variable médiatrice (OBJEC) sur la variable prédite (BSM-10). Ainsi, d'après le tableau 4, nous obtenons un lien moins fort entre le prédicteur (LIPT) et la variable prédite (BSM-10) dès lors que la variable médiatrice (OBJEC) est pris en compte dans les mesures ( $\beta = .27$  ;  $p = .01$ ). Nous observons également qu'il existe bien une influence de l'objectification ( $\beta = .37$  ;  $p = .001$ ).



Note. \*\*\* $p < .001$

**Figure 2. Modèle hypothétique**

Enfin, pour préciser et compléter nos résultats, nous avons donc testé l'effet médiateur de l'objectification. D'après la figure 2, l'analyse met en évidence une relation directe du harcèlement moral sur le burnout ( $\beta = .24$ ,  $t = 3.45$ ,  $p < .001$ , IC 95 % [.119 ; .432]). De plus, l'analyse de médiation montre également un effet indirect (médiateur) de l'objectification par autrui ( $\beta = .31$ ,  $t = 5.45$ ,  $p < .001$ , IC 95 % [.228 ; .489]) dans la relation entre le harcèlement

moral et le burnout. Dès lors, la significativité à .001 de l'effet direct et indirect de l'objectification par autrui montre l'existence d'une médiation partielle de l'objectification dans la relation entre le harcèlement moral et le burnout. La quatrième hypothèse est donc validée.

## CHAPITRE 5 - DISCUSSION

Depuis le début des années 80, le burnout et le harcèlement moral au travail se sont considérablement répandus en Occident. Depuis lors, même si la littérature semble quantitativement importante sur le sujet, peu d'études semblent s'être intéressées à l'objectification et aux dimensions qu'elle soulève pour tenter d'expliquer les conséquences considérables de ce phénomène dans la vie des travailleurs. Pourtant, un nombre croissant de travailleurs semblent être touchés cumulativement ou uniquement par le harcèlement, l'objectification et le burnout. Ainsi, l'objectif de cette recherche était d'alimenter la documentation sur l'existence du lien entre ces variables et de montrer que le degré de perception d'objectification joue un rôle médiateur dans la relation entre les violences psychologiques et l'épuisement professionnel chez les travailleurs. À l'image des rares études ayant déjà mises en lien nos trois construits, des liens positifs et significatifs étaient attendus.

La première hypothèse qui supposait une corrélation positive entre le harcèlement et le burnout est validée. En effet, les résultats montrent une corrélation significative, positive et forte entre les deux mesures invoquées ( $\beta = .55, p < .001$ ). Autrement dit, plus les travailleurs sont exposés et touchés par le harcèlement moral au travail, plus ils sont susceptibles d'éprouver et de faire l'expérience d'un épuisement professionnel. Comme nous avons pu le voir précédemment, même s'il s'avère que leurs caractéristiques soient divergentes, le harcèlement

moral et le burnout sont des risques psycho-sociaux présentant des facteurs de risques similaires (e.g., manque de soutien professionnel, manque de justice organisationnelle), nous pouvons ainsi considérer les liens qu'ils peuvent entretenir (Jeoffrion et al., 2015). Nos résultats vont donc dans le sens de la littérature jusqu'ici réalisée.

La seconde hypothèse supposant un lien de corrélation positif entre le harcèlement moral et l'objectification par autrui est également validée. En effet, nous supposions que plus les travailleurs étaient exposés au harcèlement moral au travail, plus ils avaient de risques d'être touchés par l'objectification au travail. Les analyses menées ont également révélé l'existence d'une corrélation significative, positive et forte entre ces deux mesures invoquées ( $\beta = .72, p < .001$ ). À la lumière des lectures précédentes, même si nous savons que l'objectification ne fait pas partie de la classification des risques psycho-sociaux, elle possède des caractéristiques (e.g., violabilité, réduction au silence), des facteurs prédictifs (e.g., monotonie, soumission face à l'autorité) et des conséquences (e.g., troubles dépressifs, alimentaires, baisse de l'estime de soi) semblables au harcèlement pouvant ainsi expliquer le lien entre ces deux construits. Ainsi, comme l'étude de Crône et al. (2018), nous avons également pu démontrer qu'il existe bien un lien de corrélation positif et significatif entre le harcèlement moral et l'objectification au travail.

La troisième hypothèse qui supposait un lien de corrélation positif entre l'objectification par autrui et le burnout est validée. Autrement dit, plus les travailleurs se sentent objectifiés par autrui, plus ils risquent d'obtenir un niveau de burnout élevé. Effectivement, les résultats montrent une corrélation significative, positive et forte entre ces deux mesures invoquées ( $r_s(179) = .58, p < .001$ ). Nos résultats vont donc dans le sens de l'étude de Baldissari et al. (2014) ou encore de Maslach et al. (2005) qui ont démontré que l'objectification serait associée à un risque accru d'épuisement professionnel. De jure, d'après Auzoult (2019), le lien existant entre ces deux construits pourrait s'expliquer par le fait que le burnout est l'une des conséquences de l'objectification au travail.

La quatrième hypothèse supposant que l'objectification par autrui joue rôle médiateur dans la relation entre les violences psychologiques et le risque d'épuisement professionnel chez les travailleurs est validée. En effet, l'analyse de médiation a permis de montrer que l'effet direct du harcèlement moral au travail sur le burnout est corrélé positivement et significativement ( $\beta = .24, p < .001$ ). De plus, l'effet indirect de l'objectification sur la relation entre le harcèlement moral et le burnout augmente le lien de corrélation et est également significatif et positif ( $\beta = .31, p < .001$ ). Dès lors, notre étude montre l'existence d'une médiation partielle de l'objectification par autrui. En d'autres termes, plus les travailleurs seront touchés cumulativement par les violences psychologiques au travail ainsi que par l'objectification par autrui, plus ils seront touchés par l'épuisement professionnel. Bien qu'à notre connaissance il ne semble exister d'étude ayant auparavant testé l'effet médiateur de l'objectification sur les violences psychologiques et l'épuisement professionnel, Baldissari et al. (2014) ont montré que le burnout jouait un rôle médiateur entre l'objectification par autrui et l'auto-objectification en s'intéressant aux salariés d'un supermarché. De nouveau, la littérature va dans le sens des résultats de notre étude et fait référence aux relations existantes entre les différents facteurs de risques de santé au travail.

Dès lors, nous pensons que notre étude permettra d'ouvrir de multiples possibilités d'actions prometteuses pour les psychologues du travail afin d'améliorer le bien-être et la qualité de vie des travailleurs. Même si les études déjà réalisées sur l'objectification ne sont pas abondantes dans le champ du travail, il s'avère qu'elles mettent toutes en lumière le caractère déshumanisant de l'objectification (Loughnan, Haslam, Murnane, Vaes, Reynolds & Suitner, 2010 in Gilis, 2017), les répercussions négatives sur la santé mentale et physique qu'elle implique (Bastian & Haslam, 2011 ; Christoff, 2014) comme le harcèlement sexuel, l'état de burnout, l'auto-objectification (Auzoult, 2019 ; Baldissari et al., 2014 ), l'affaiblissement des

sensations internes, l'apparition des troubles alimentaires, des troubles dépressifs, des troubles sexuels, la baisse de l'estime de soi (Greenleaf, 2005 ; Muehlenkamp & Saris-Baglama, 2002 ; Strelan, Mehaffey, & Tiggemann, 2003), la diminution des compétences, de la moralité (Loughnan, Baldissarri, Spaccatini, & Elder (2017) ou encore de la satisfaction au travail (Szymanski & Feltman, 2015). Ainsi, la recherche psychosociale et organisationnelle devrait s'y intéresser davantage pour mieux comprendre les antécédents et les conséquences de l'objectification des travailleurs. Particulièrement, nous pensons que cette étude permettra de guider la pratique d'un psychologue pour proposer des pistes d'amélioration au sein des organisations du 21<sup>ème</sup> siècle dans le sens où il serait essentiel d'attirer une plus grande attention et compréhension de ce phénomène afin de prévenir les conséquences négatives de l'environnement de travail aliénant. L'objectif pour les psychologues du travail serait par exemple d'encourager et de mettre en place des politiques visant à éviter l'exclusion sociale, le style de leadership autoritaire et de promouvoir leur bien-être (e.g., autonomie, participation) au travers des modalités d'actions aussi diversifiées que la mise en place d'entretiens individuels, de séminaires de prévention et de sensibilisation ou encore de formations à l'égard des managers/responsables/directeurs pour favoriser les bonnes pratiques et d'éviter l'apparition des symptômes de l'objectification et des risques psycho-sociaux de leurs salariés.

De même, nous pensons que nos résultats élargissent, complètent et vont dans le sens de la littérature antérieure sur l'objectification et montrent les liens qu'elle entretient avec les violences psychologiques et l'épuisement professionnel. De ce fait, il serait envisageable de réfléchir à la classification de ce phénomène qui, comme les risques psycho-sociaux, semblent disposer des mêmes effets néfastes dans la vie des travailleurs au sein de leur organisation.

Bien que notre étude ait permis de mettre en exergue la relation entre les violences psychologiques, l'objectification et l'épuisement professionnel, elle n'est cependant pas

exempte de limites, nos résultats sont donc à modérer. En effet, l'utilisation de deux échelles scientifiquement validées ont été utilisées (i.e. LIPT et BSM-10), néanmoins, l'objectification est quant à elle une échelle en soumission. Ainsi, nous n'avons donc pas assez de recul pour savoir si cette échelle est stable avec tous les construits auxquelles elle peut être corrélée, dès lors, nous ne sommes pas sûrs de la fiabilité des résultats obtenus.

De plus, la longueur du questionnaire nous a valu plusieurs critiques et nous pensons que c'est pour cette raison que nous avons perdu un grand nombre de participants (i.e., au moins 200 participants). De jure, les femmes étant surreprésentées au sein de notre échantillon, les résultats peuvent également avoir été impactés, un contrôle plus strict des variables devrait être réalisé permettant dès lors d'observer si les résultats obtenus seraient en accord avec ceux que nous avons obtenus. Cela permettrait de renforcer le poids de cette étude et de ses conclusions. De même, cette recherche s'est effectuée à travers une évaluation transversale ce qui a pu entraîner un biais de désirabilité ou des scores trop bas car certains items ont pu être trop intrusifs pour que les participants puissent sincèrement y répondre. En ce qui concerne les critères d'exclusions de notre étude, il s'avère que seul la minorité constituait un critère d'exclusion. Dès lors, les personnes n'exerçant plus une activité professionnelle pouvaient passer le questionnaire en se basant sur leurs expériences professionnelles antérieures. Néanmoins, nous pensons que cela aurait tendance à biaiser les résultats car puisque l'expérience est passée, le recul sur ces dernières sont ressenties différemment contrairement au moment où elles ont été vécues.

Pour de futures perspectives de recherche, plusieurs orientations méritent d'être mentionnées. Dans un premier temps, nous pourrions élargir la littérature existante sur les conséquences de l'objectification et de l'épuisement professionnel en nous intéressant cette fois-ci à l'auto-objectification afin de savoir si ce phénomène apparaît être une conséquence de

ces facteurs de risques au travail. En effet, jusqu'à présent, il semblerait qu'un certain nombre d'études aient rapporté qu'un niveau élevé d'objectification au travail serait associé positivement à un niveau d'auto-objectification et d'épuisement professionnel (Auzoult, 2019 ; Baldissari et al., 2014 ; Crône et al., 2018 ; Gilis, 2017). De même, d'après Baldissari et al. (2014), il semblerait qu'un niveau élevé d'épuisement professionnel conduirait les salariés à se percevoir comme manquant d'attributs humains.

Dans un second temps, nous pensons que la mise en place d'une étude longitudinale serait intéressante étant donné que le harcèlement moral est un processus s'inscrivant dans le temps et que nous n'avons pas de contrôle sur le contexte et l'environnement au sein duquel les participants ont répondu au questionnaire. Une étude longitudinale serait une prochaine étape importante car elle permettrait des inférences plus fortes sur les corrélations des liens testés.

Enfin, notre étude s'est exclusivement portée auprès de 181 travailleurs, il aurait donc été intéressant dans un troisième temps de réaliser cette étude sur un plus grand nombre de répondants afin d'augmenter la puissance de notre étude et de renforcer la fiabilité de nos résultats.

Dans un avenir proche, nous espérons que cette étude incitera les chercheurs à étudier plus amplement ces variables entre-elles dont l'objectification qui est une variable relativement jeune dans le but d'enrichir la littérature scientifique, d'améliorer les pistes de travail effectives pour les psychologues du travail et surtout de pouvoir répandre et prévenir davantage les risques de l'objectification au sein des organisations et d'améliorer le bien-être et la qualité de vie des travailleurs.

## BIBLIOGRAPHIE

- Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail, *rapport d'activité 2013-2014 du Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles*, juillet 2015.
- AGERVOLD M., GEMZOE E. (2004), "Relationships between Bullying, Psychosocial Work Environment and Individual Stress Reactions", *Work Stress*, 18 (4) : 336–51.
- Ahola K, Honkonen T, Isometsä E, Kalimo R, Nykyri E, Koskinen S, Aromaa A, Lönnqvist J: "Burnout in the general population". *Soc Psychiat Epidemiol* 2006 ; 41:11-17.
- Alarcon G., Eschleman K.J., Bowling N.A. « Relationships between Personality Variables and Burnout: a Meta-Analysis ». *Work & Stress*, 23, 2009. P. 244-263.
- American Psychiatric Association. *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (DSM-5)*, 5e édition Elsevier Masson SAS, Issy-les-Moulineaux : APA, 2015.
- Ardenti, R., Mathieu, R., & Gorgeu, A. (2010). Caractère soutenable du travail et trajectoires ouvrières : Études de cas dans la filière automobile et les industries agroalimentaires. *Sociétés contemporaines*, 78(2), 87. <https://doi.org/10.3917/soco.078.0087>
- Auzoult, L. (2019). Can Meaning at Work Guard Against the Consequences of Objectification? *Psychological Reports*, 123(3), 872-884. <https://doi.org/10.1177/0033294119826891>
- Auzoult, L. & Personnaz, B. (2016). The rôle of organizational culture and self-consciousness in self-objectification in the workplace. *TPM*, 23, 271-283.
- BANDURA A (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychol Rev.* 84(2):191–215.
- Baldissarri, C., Andrighetto, L., & Volpato, C. (2014). When work does not ennoble man: Psychological consequences of working objectification. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 21, 1-13. doi:10.4473/TPM21.3.7

- Bastian, B., & Haslam, N. (2011). Experiencing dehumanization: Cognitive and emotional effects of everyday dehumanization. *Basic and Applied Social Psychology*, 33, 295–303. doi:10.1080/01973533.2011.614132
- Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998-1012.
- Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker*. Lexington, MA: D. C. Heath.
- 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, 527–540. doi:10.1080/1359432X.2017.1319817
- Çalışkan, O. (2005). Turizm işletmelerinde çalışanlara yapılan yıldırma davranışları. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Türkiye.
- Chapelle FG. Modélisation des processus d'épuisement pro-fessionnel liés aux facteurs de risques psychosociaux : burnout, bore out, stress chronique, addiction au travail, épuisement compassionnel. *J Ther Comport Cog* 2016;26(3):111—22.
- Christoff, K. (2014). Dehumanization in organizational settings: Some scientific and ethical considerations. *Frontiers in Human Neuroscience*, 8, 1–5. doi :10.3389/fnhum. 2014.00748
- Crone, L., Brunel, L., & Auzoult, L. (2021). Validation of a Perception of Objectification in the Workplace Short Scale (POWS). *Frontiers in Psychology*, 12, 651071. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.651071>
- Crone Lola, Chautard Meghan, & Auzoult, L. (2018). *Relations entre l'objectification au travail et les risques psychosociaux*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.19272.57607>
- Davenport, N, Schwartz, R. D. & Eliot, G. P. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz (O,C. ÖnerToy, , Trans.)*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, NY: Platinum Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The ‘what’ and ‘why’ of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268
- Deery, S., Walsh, J., & Guest, D. (2011). Workplace aggression: The effects of harassment on job burnout and turnover intentions. *Work, Employment and Society*, 25, 742–759. doi:10.1177/0950017011419707
- De Gaulejac, V. 2005. *La société malade de la gestion : idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*. Paris : Éd. Du Seuil.
- Dejours C. Travail, usure mentale. Essai de psychopathologie du travail. Bayard éditions, (3<sup>e</sup> édition augmentée), 2000, 281p.
- Dejours C. Travail, usure mentale. Essai de psychopathologie du travail. 2e éd, Paris: Bayard; 2008.
- Depolo, M., Guglielmi, D., & Toderi, S. (2004). Prévenir le harcèlement moral au travail : Le rôle du contrat psychologique. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 10(1), 88-100. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2003.12.006>
- Desrosiers, J.-P. (2012). Conflit travail-famille, dépression et épuisement professionnel : L’influence du temps consacré aux rôles professionnel et familial. (2), Université de Montréal, Montréal.
- Efron, B., & Tibshirani, R. (1993). *An introduction to the bootstrap*. Chapman & Hall, New York.
- Einarsen, S., H., Hoel, D., Zapf & Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition», In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 3-30). London, UK: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., Raknes B.I., Matthiesen S.B. 1994. « Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study ». *European Work and Organizational Psychologist* 4 (4): 381-401.

- Expertise Collective INSERM. Stress au travail et santé. Situation chez les indépendants, chap. 7  
« Epuisement professionnel », pp. 119-128, Paris, Les Editions Inserm, 2011, 483 p.
- Faulx, D. (1999). *Le harcèlement moral au travail : État des lieux et pistes de développement*. 37.
- Freudenberger, H. J. (1974). 'Staff burn-out', *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165.
- 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.  
doi:10.1111/j.1471-6402.1997.tb00108.x
- Gentile, S. (s. d.-a). *La question de la reconnaissance du burn out en tant que maladie professionnelle en Belgique*. 43.
- Gilis, Diane. La perception des marques qui utilisent l'anthropomorphisme et l'objectification dans la publicité – La dimension d'humanité et d'authenticité de marque. Louvain School of Management, Université catholique de Louvain, 2017. Prom. : Kervyn de Meerendré, Nicolas.  
[http://hdl.handle.net/2078.1/thesis\\_10208](http://hdl.handle.net/2078.1/thesis_10208)
- Greenleaf, C. (2005). Self-objectification among physically active women. *Sex Roles*, 52(1-2), 51–62. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-1193-8>
- GRENIER-PEZE M., et SOULA M.C. (2002), « Approche pluridisciplinaire du harcèlement moral », INRS, Documents pour le médecin du travail, n° 90, 2ème trimestre 2002.
- GROEBLINGHOFF D. & BECKER M., A Case Study and The Clinical Treatment of Mobbing Victims, *European Journal of Work and Organizational psychology*, P. Herriot (Ed.), 5 (2), 277-294, 1996.
- Gruslin, I., Italiano P., & Faulx D. (2002). Le médecin du travail face au harcèlement moral, constats et perspectives. *Médecine de Travail et Ergonomie*, volume XXXIX, n°2, pp. 61-68.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (1st ed.). New York : The Guilford Press.

- Hirigoyen M-F. *Le Harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*. Paris : Syros, La découverte ; 1998.
- Hirigoyen, M.-F. (2016). Le harcèlement moral, un symptôme de la société moderne. *Annales Médico-psychologiques, revue psychiatrique*, 174(7), 575-579.  
<https://doi.org/10.1016/j.amp.2016.05.004>
- HOEL H., RAYNER C. & COOPER C., Workplace bullying, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. In Cooper C.L. & Robertson I.T. (Eds.), 1999, vol. 14, pp.195-230.
- Hoel, H., Einarsen, S., & Cooper, C. L. (2003). Organisational effects of bullying. In S. Einarsen, H. Hubert, A., Furda, J., Steensma, H., 2002. Mobbing, systematisch pestgedrag in organisaties: Twee studies naar antecedenten en gevolgen voor de gezondheid. *Gedrag en Organisatie* 15 (6), 378–396.
- I. Niedhammer, S. David, S. Degioanni et 143 médecins du travail. La version française du questionnaire de Leymann sur la violence psychologique au travail : le « Leymann Inventory of Psychological Terror » (LIPT). *Rev Epidemiol Sante Publique* 2006; 54: 245-62.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: a social-psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Jahoda, M. (1988). Economic recession and mental health: some conceptual issues. *Journal of Social Issues*, 44, 13-23.
- Jeoffrion, C., Desrumaux, P., Machado, T., Vallery, G., Malola, P. (2015, sous presse). Les racines organisationnelles du harcèlement moral et du burnout : formes d'injustices organisationnelles et absence de soutien au travail. In V. Majer, P. Salengros, A. Di Fabio, & C. Lemoine (Eds.). *Facteurs de la santé au travail : du bien être au mal être*. Paris : L'Harmattan.
- Khireddine I, Lemaître A, Homère J, Plaine J, Garras L, Riol MC, et al (Groupe MCP 2012). « La souffrance psychique en lien avec le travail chez les salariés actifs en France entre 2007 et 2012, à partir du programme MCP ». *Bull Epidémiol Hebd*. 2015;(23):431-8.

- Kirouac, Laurie, « La brûlure professionnelle : vente de soi et sentiment de sa perte », Cahiers de recherche sociologique, no 43, 2007.
- Lee R.T., Ashford BE., “A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout ”, Journal of Applied Psychology. 1996;81:p. 123-133.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and victims, 5, 2, pp. 119-126. Sweden, Stockholm: Springer Publishing company
- Leymann, H. (1996). The content and Development of Mobbing at Work. In Herriot P. (Ed.), The European Journal of Work and Organisational Psychology, 5 (2), pp. 165-184. UK : Erlbaum.
- LEYMANN H., Mobbing, la persécution au travail, Seuil 1994
- Lloyd C, King R, Chenoweth L: “Social work, stress and burnout: A review”. J Ment Health 2002 ;11:255-265.
- Loriol, M. 2000. *Le temps de la fatigue : la gestion sociale du mal être au travail*. Paris: Anthropos.
- Loughnan, S., Baldissarri, C., Spaccatini, F., & 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
- Loughnan, S., Haslam, N., Murnane, T., Vaes, J., Reynolds, C., & Suitner, C. (2010). *Objectification leads to depersonalization: the denial of mind and moral concern to objectified others*. *European Journal of Social Psychology*, 40, 709-717.
- Marchand, A. (2007). Mental health in Canada: Are there any risky occupations and industries? *International Journal of Law and Psychiatry*, 30, 272-283.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory: Manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Leiter, M.P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers. 200 p.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2005). Stress and burnout: The critical research. In C. L. Cooper (Ed.), *Handbook of stress medicine and health* (2nd ed., pp. 153-170). London: CRC Press.
- Maslach, C., Leiter, M.P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *J Appl Psychol.* 93 : 498-512.
- MEIER ST (1983). Toward a theory of burnout. *Human Relations.* 36(10) : 899-910.
- Michel Gollac et Marceline Bodier (dir.), Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. *Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé*, mai 2011.
- Muehlenkamp, J. J., & Saris-Baglama, R. N. (2002). Self-objectification and its psychological outcomes for college women. *Psychology of Women Quarterly*, 26(4), 371–379.  
<https://doi.org/10.1111/1471-6402.t01-1-00076>
- Niedhammer I, David S, Degioanni S, et 143 médecins du travail. La version française du questionnaire de Leymann sur la violence psychologique au travail : le « Leymann Inventory of Psychological Terror » (LIPT). *Arch Mal Prof Environ* 2007; 68:136–52.
- Nistor, N., & Stanciu, I. D. (2017). “Being sexy” and the labor market: Selfobjectification in job search related social networks. *Computers in Human Behavior*, 69, 43-53.  
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.12.005>
- Nussbaum, M. C. (1995). Objectification. *Philosophy & Public Affairs*, 24(4), 249–291.  
<https://doi.org/10.1111/j.1088-4963.1995.tb00032.x>
- Olié, J.-P., & Légeron, P. (2016). Le burn-out. *Bulletin de l'Académie Nationale de Médecine*, 200(2), 349-365. [https://doi.org/10.1016/S0001-4079\(19\)30765-4](https://doi.org/10.1016/S0001-4079(19)30765-4)
- 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.  
<http://dx.doi.org/10.1177/1745 691617691138>

- Organisation mondiale de la sante'. Classification internationale des maladies et des proble`mes de sante' connexes. [Traduction de l'anglais coordonne'e par C.B. Pull].In: Troubles mentaux et des troubles du comportement. Crite`res diagnostiques pour la recherche 10e re´vision, Paris : Masson; 1994. [226 p.].
- Papadaki, E. 'Feminist Perspectives on Objectification' in EN Zalta (ed.) Stanford Encyclopaedia of Philosophy (Stanford University, 2010).
- Paquot, Mathilde. Objectification et d´eshumanisation : L'attribution d'´emotions primaires et secondaires aux femmes objectifi´ees. Facult´e de psychologie et des sciences de l'´education, Universit´e catholique de Louvain, 2018. Prom. : Demoulin, St´ephanie ; Chevallereau, Tina. <http://hdl.handle.net/2078.1/thesis:13951>
- Peiro, J., Gonzalez-Roma, V. & Ramos, J. (1992). Influence of work team climate. *Europeann Review of Applied Psychology*, 1, 49-58.
- Pezet-Langevin V. : Burnout : mieux connaˆtre l'´epuisement professionnel. *Hygi`ene et s´ecurit´e du travail*, n°237, 2014,6-9.
- Philippe Zawieja, Franck Guarnieri. Epuisement professionnel : principales approches conceptuelles, cliniques et psychom´etriques : *Approches innovantes et pluridisciplinaires*, Armand Colin, 11-34 - Chapitre 1, 2013.
- Pines, A. M. (2005). The burnout measure short version (BMS). *International Journal of Stress Management*, 12, 78–8
- Rapport d'´etude Eurogip, Quelle reconnaissance des pathologies psychiques li´ees au travail ? Une ´etude sur 10 pays europ´eens, f´evrier 2013, p. 16 et suivantes.
- Raˆa, G., Arslan, H., Icbay, M. A., International Association of Social Science Research (IASSR), & Huvitus, D. P. (2017). *Recent developments in sociology and social work*. E-BWN.
- 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, 139-152.

- Roques, M. (2004). Chômage et santé psychologique : Synthèse et perspective. In C. Bonardi, N. J. Gregori, Y. Menard, & N. Roussiau (éd.), *Psychologie sociale appliquée : Emploi, travail, ressources humaines* (pp. 53-73). Paris : Psycho-Polis.
- Roscigno, V. J., Lopez S. H., Hodson R. 2009. « Supervisory Bullying, Status Inequalities and Organizational Context ». *Social Forces* 87 (3) : 1565-89.
- Sandret, N. (2012c). Mourir au travail.... *La Revue d'Homéopathie*, 3(3), 111-114.  
<https://doi.org/10.1016/j.revhom.2012.07.013>
- Schaufeli, W.B., & Greenglass, E.R.. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology and Health*, 16 (99), 501-510.
- Sebaoun, G. (2017). Rapport d'information n°4487 en conclusion des travaux de la mission d'information relative au syndrome d'épuisement professionnel (ou burn out). Paris.
- S. PETERS ET P. MESTERS, Vaincre l'épuisement professionnel. *Toutes les clés pour vaincre le burn out*, Paris, Robert Laffont, 2007.
- Strelan, P., Mehaffey, S. J., & Tiggemann, M. (2003). Brief report: Self-objectification and esteem in young women: The mediating role of reasons for exercise. *Sex Roles*, 48(1-2), 89–95.  
<https://doi.org/10.1023/a:1022300930307>
- 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. doi:10.1177/0361684314565345
- 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, 328–338. doi :10.1007/s11199-016-0621-2
- Technologia. « Le syndrome d'épuisement, une maladie professionnelle ». Paris, 2014.  
[www.technologia.fr/blog/wp-content/uploads/2014/04/BurnOutVersiondef.pdf](http://www.technologia.fr/blog/wp-content/uploads/2014/04/BurnOutVersiondef.pdf)

- Tınaz, P. (2006) *İşyerinde Psikolojik Tacizler* [Psychological Harassment in the Workplace], 2nd edn. Beta Press, Istanbul, Turkey.
- Valériia Zaitseva. Le harcèlement moral en milieu professionnel : le cas du service public hospitalier ukrainien. Gestion et management. Université d'Auvergne - Clermont-Ferrand I, 2016. Français.
- Valléry, G., & Leduc, S. (2012). Les risques psychosociaux. Paris : Presses Universitaires de France.
- VARTIA M., The Sources of Bullying – Psychological Environment and organizational Climate, *European Journal of Work and Organizational psychology*, P. Herriot (Ed.), 5 (2), 203-214, 1996
- Veil C. Les états d'épuisement. *Concours Med* 1959 ; 23 : 2675-81.
- VERNANT D., Dissonance cognitive et théorie de l'équité, *Les cahiers de psychologie sociale*, 2, 1979.
- Vinet A., Bourbonnais R., Brisson C. (2003). Travail et santé mentale : une relation qui se détériore Dans *Santé mentale au travail, l'urgence de penser autrement l'organisation*, Collection : Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, pp. 5 -37.
- Weber A, Jaekel-Reinhard "A: Burnout Syndrome: A Disease of Modern Societies?". *Occup Med* (Lond) 2000, 50:512-517.
- 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, 206-221.
- Zapf, D. 1999. « Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work ». *International Journal of Manpower*, no 20: 70-85.
- ZAPF D., KNORS C. & KULLA M., On The Relationship between Mobbing Factors and Job Content, Social Work Environment and Health Outcomes, *European Journal of Work and Organizational psychology*, P. Herriot (Ed.), 5 (2), 215-237, 1996.

Zid, R., & Jeoffrion, C. (2014). Étude des liens entre les changements organisationnels et le harcèlement moral au travail. In P. Sarnin, R., Kouabenan, M.-E., Bobillier Chaumon, M.,

## ANNEXES

### Annexe 1. Statistiques descriptives reprenant les caractéristiques de l'échantillon

Variabes	Modalités	Fréquence (en %)
Genre	Homme	24.3 %
	Femme	64.6 %
	Autre	0.6 %
	Ne souhaite pas répondre	19.6 %
Niveau d'étude	BEP	7.8 %
	CAP	6.5 %
	Baccalauréat	22.1 %
	BAC +2	13 %
	BAC +3	35.1 %
	BAC +5	14.3 %
	BAC +8	1.3 %
Statut professionnel	Agent d'exécution	53.6 %
	Cadre intermédiaire	20.9 %
	Cadre supérieur	9.2%
	Artisans	6.5 %
	Etudiants	9.8 %
Type de contrat	CDD	66.3 %
	CDI	12.9 %
	Intérimaire	4.9 %
	Autre	16 %

## Annexe 2. Questionnaire

09/03/2021

Qualtrics Survey Software

### Présentation

L'objectif de notre étude est de **comprendre, prévenir certains facteurs pouvant être à l'origine de mal-être au travail**. Ce questionnaire comprend diverses questions sur des situations de la vie professionnelle. Il vous est demandé, face à chacune des questions de cocher la case qui correspond le mieux à votre opinion. Il n'y a pas de "bonne" ni de "mauvaise" réponse, aussi nous vous demandons de bien vouloir répondre le plus sincèrement possible.

**Ce questionnaire est anonyme et les données recueillies resteront confidentielles.**

Les informations recueillies font l'objet d'un traitement informatique destiné au laboratoire Epsilon. Les données sont destinées à l'équipe de recherche du laboratoire Epsilon.

Conformément à la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en vous adressant à : [contact@univ-lyon2.fr](mailto:contact@univ-lyon2.fr)

### Qui vous a transmis ce questionnaire ?

- Charlotte Cerceau
- ~~Amélie Z. Bédouin~~
- ~~Alison Bédouin~~
- ~~Lynette Turf~~
- Un autre répondant
- Je ne sais pas

### 1er partie

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
En pensant à votre travail globalement, vous sentez-vous fatigué(e)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Jamais	Presque Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours
En pensant à votre travail globalement, vous sentez-vous déçu(e) par quelques personnes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En pensant à votre travail globalement, vous sentez-vous désespéré(e)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En pensant à votre travail globalement, vous sentez-vous sous pression	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En pensant à votre travail globalement, vous sentez-vous physiquement faible ou malade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Jamais	Presque Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours
En pensant à votre travail globalement, vous sentez-vous « sans valeur » ou « en échec »	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En pensant à votre travail globalement, ressentez-vous des difficultés de sommeil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En pensant à votre travail globalement, vous sentez-vous délaissé(e)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En pensant à votre travail globalement, vous sentez-vous déprimé(e)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En pensant à votre travail globalement, pouvez-vous dire « J'en ai assez / ça suffit »	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 2ème partie

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?** Cliquez sur une ou plusieurs cases si vous pensez être concerné(e) par l'affirmation

**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

**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

**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

#### **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

#### **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

#### **Autres événements ou situations que vous souhaiteriez citer**

Avez-vous été confronté(e) à au moins une des situations précédentes au cours des 12 derniers mois?

- Oui j'ai été confronté(e) à au moins une des situations précédentes au cours des 12 derniers mois
- Non je n'ai pas été confronté(e) à une des situations précédentes au cours des 12 derniers mois

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

- Presque tous les jours
- Au moins 1 fois par semaine
- Au moins 1 fois par mois
- Rarement

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

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

Qui dans cette période s'est mis contre vous ?

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

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

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

- Oui
- Non

Si oui, vers qui ? :

- 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

Si 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

"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

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 sais pas

"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 également la définition précédente, 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

### Suite

Si vous lisez cette phrase, surtout ne cliquez pas sur une réponse et passez directement à la suite ( pour voir si vous suivez toujours ! )

- Toujours
- Presque toujours
- Presque jamais
- Jamais

### 3ème partie

Vous venez de répondre à un questionnaire portant sur vos relations au travail, en prenant en compte VOS PROPRES réponses veuillez indiquer à l'aide des échelles ci-dessous ce que vous pensez de ces propositions

Au travail, mon chef et/ou mes collègues me donnent l'impression que mon activité pourrait être remplacée par celle d'une machine

- Jamais
- Presque jamais
- Rarement
- Parfois

- Souvent
- Très souvent
- Toujours

**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**

- Jamais
- Presque jamais
- Rarement
- Parfois
- Souvent
- Très souvent
- Toujours

**Mon chef et/ou mes collègues considèrent que mes aptitudes physiques sont mes seules compétences**

- Jamais
- Presque jamais
- Rarement
- Parfois
- Souvent
- Très souvent
- Toujours

**Mon chef et/ou mes collègues pensent plus à ce que je peux faire pour eux que ce qu'ils peuvent faire pour moi**

- Jamais
- Presque jamais
- Rarement
- Parfois
- Souvent
- Très souvent
- Toujours

**Si je n'étais plus utile à mon chef et/ou mes collègues, ma relation avec eux s'arrêterait**

- Jamais
- Presque jamais
- Rarement
- Parfois
- Souvent
- Très souvent
- Toujours

**Mon chef et/ou mes collègues me cherchent seulement quand ils ont besoin de quelque chose**

- Jamais
- Presque jamais
- Rarement
- Parfois
- Souvent
- Très souvent
- Toujours

**Au travail, mon chef et/ou mes collègues font comme si ma santé n'avait aucune importance et ne devait pas être préservée**

- Jamais
- Presque jamais
- Rarement
- Parfois
- Souvent
- Très souvent
- Toujours

**Ma santé ou mon état physique sont secondaires pour mon chef et/ou mes collègues**

- Jamais
- Presque jamais
- Rarement

- Parfois
- Souvent
- Très souvent
- Toujours

C'est comme si mon contrat de travail faisait de moi un objet ou un produit dont mon employeur pouvait disposer à sa guise

- Jamais
- Presque jamais
- Rarement
- Parfois
- Souvent
- Très souvent
- Toujours

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

- Jamais
- Presque jamais
- Rarement
- Parfois
- Souvent
- Très souvent
- Toujours

#### 4ème partie

Indiquez dans quelle mesure vous êtes susceptible d'éprouver les états psychologiques suivants au cours de votre journée au travail

	Jamais	Presque Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours
Ressentir une attirance	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ressentir un besoin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Désirer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Jamais	Presque Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours
Vouloir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Exprimer une volonté	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Exprimer un souhait	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Imaginer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Jamais	Presque Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours
Avoir une intention	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Décider	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Raisonner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Réfléchir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Choisir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Savoir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Jamais	Presque Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours
Planifier	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entendre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sentir une odeur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anticiper	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Goûter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Indiquez dans quelle mesure vous vous percevez comme étant semblables aux éléments ci-dessous quand vous êtes au travail.

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord ni pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
Un instrument	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Un être humain	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Un appareil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Une personne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Un outil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Un individu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Une chose	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Un sujet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Une machine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quelqu'un	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 5ème partie

Lisez attentivement les affirmations ci-dessous et indiquez à quel point elles s'appliquent à vous-même

	Pas du tout	Un peu	Moyennement	Assez bien	Bien	Très bien
Je me sens capable de gérer le stress qu'entraîne mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je me sens capable de m'imposer quand la situation le demande.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les autres pensent que je suis capable de gérer les responsabilités que j'ai dans le cadre de mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les autres pensent que j'ai une argumentation pratique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je me sens capable de travailler sous pression.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je me sens capable d'être polyvalent(e) dans mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Pas du tout	Un peu	Moyennement	Assez bien	Bien	Très bien
Les autres pensent que je suis sûr(e) de moi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les autres pensent que j'ai les capacités d'un leader.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les autres pensent que je suis capable de maîtriser le stress.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je me sens capable d'appuyer mon discours sur des faits concrets.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je me sens capable d'avoir confiance en moi et de le montrer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Pas du tout	Un peu	Moyennement	Assez bien	Bien	Très bien
Les autres pensent que je suis capable d'effectuer des tâches très différentes de manière très satisfaisante.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Pas du tout	Un peu	Moyennement	Assez bien	Bien	Très bien
Je me sens capable de gérer les responsabilités concernant mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je me sens capable de diriger.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les autres pensent que j'ai la capacité de m'imposer s'il le faut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les autres pensent que je résiste bien à la pression.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 6ème partie

Indiquez votre degré d'accord avec les affirmations ci-dessous

	En désaccord total	En désaccord	En léger désaccord	Neutre	En léger accord	En accord	En accord total
Mon entreprise valorise ma contribution à son efficacité générale.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon entreprise prend réellement en considération mes objectifs et mes valeurs.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quand j'ai un problème, mon entreprise m'apporte son aide.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon entreprise est réellement soucieuse de mon bien-être.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	En désaccord total	En désaccord	En léger désaccord	Neutre	En léger accord	En accord	En accord total
Mon entreprise essaie de faire le nécessaire pour m'aider à effectuer mon travail au mieux de mes capacités.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon entreprise cherche à m'aider quand j'ai un service spécial à demander.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon entreprise tire une certaine fierté de mes réalisations au travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon entreprise cherche à rendre mon travail aussi intéressant que possible.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## FIN

Votre âge

Votre genre

- Homme
- Femme
- Autre
- Ne souhaite pas répondre

Niveau d'étude terminal (diplôme le plus élevé)

Êtes-vous en activité professionnelle actuellement?

- Oui
- Non

Êtes-vous salarié(e) ou à votre compte?

- Salarié(e)
- À mon compte

Fonction

- Agent d'exécution
- Cadre intermédiaire
- Cadre supérieur
- Artisan, profession indépendante
- Étudiant

Votre domaine professionnel (secteur d'activité, de formation et/ou métier)

Votre type de votre contrat de travail

- CDD (Contrat à Durée Déterminé)
- CDI (Contrat à Durée Indéterminé)
- Intérimaire
- Autre

Précisez votre nombre d'heures travaillées par semaine

Quelle est votre ancienneté professionnelle (en mois) dans votre secteur d'activité?

Une adresse mail si vous souhaitez recevoir un résumé des résultats de l'étude

Merci d'avoir participé à notre étude, vous pouvez nous contacter pour toutes questions ou volonté de rétractation à l'adresse mail suivante :



Produit par Qualtrics