



HAL
open science

L'ubérisation du travail : antécédents et conséquences psychologiques de la déshumanisation organisationnelle chez les prestataires de service

Jean-Félix Hamel

► **To cite this version:**

Jean-Félix Hamel. L'ubérisation du travail : antécédents et conséquences psychologiques de la déshumanisation organisationnelle chez les prestataires de service. Psychologie. Normandie Université, 2023. Français. NNT : 2023NORMR083 . tel-04452739

HAL Id: tel-04452739

<https://theses.hal.science/tel-04452739>

Submitted on 12 Feb 2024

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

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



Normandie Université



THÈSE

Pour obtenir le diplôme de doctorat

Spécialité **PSYCHOLOGIE**

Préparée au sein de l'**Université de Rouen Normandie**

**L'ubérisation du travail : antécédents et conséquences
psychologiques de la déshumanisation organisationnelle chez
les prestataires de service**

Présentée et soutenue par

JEAN-FELIX HAMEL

Thèse soutenue le 11/12/2023

devant le jury composé de :

M. LAURENT AUZOULT	Professeur des Universités - UNIVERSITE DE BOURGOGNE	Rapporteur du jury
MME FLORENCE STINGLHAMBER	Professeur des Universités - LOUVAINS - RELATIONS EXTERIEURES	Rapporteur du jury
MME MARYLÈNE GAGNE	Professeur des Universités - Curtin University	Membre du jury
M. BENOIT MONTALAN	Maître de Conférences - Université de Rouen Normandie	Membre du jury Co-encadrant
M. OULMANN ZERHOUNI	Professeur des Universités - Université de Rouen Normandie	Président du jury
M. FABRIZIO SCRIMA	Professeur des Universités - Université de Rouen Normandie	Directeur de thèse

Thèse dirigée par **FABRIZIO SCRIMA** (CENTRE DE RECHERCHE SUR LES FONCTIONNEMENTS ET LES DYSFONCTIONNEMENTS PSYCHOLOGIQUES)



Cette thèse est dédiée

A ma mère Corine

A Lydie

Ainsi qu'à toutes celles et ceux qui quittent le continent

No man is an island,

Entirely of itself;

Every man is a piece of the continent,

A part of the main.

[...]

Any man's death diminishes me,

Because I am involved in mankind.

And therefore never send to know

For whom the bell tolls;

It tolls for thee.

Nul homme n'est une île,

Entière en elle-même ;

Tout homme est un morceau du continent,

Une partie de l'ensemble.

[...]

La mort de tout homme me diminue,

Parce que je fais partie du genre humain,

Et en conséquence, n'envoie jamais demander

Pour qui sonne le glas ;

Il sonne pour toi.

John Donne (1624)

Remerciements

Aucun individu ne saurait être une île et je ne fais évidemment pas exception. Il me faut admettre, comme bien d'autres avant moi, que ce travail de thèse a été bien plus éprouvant que jamais je n'aurais pu l'imaginer. Ces quelques mots ne sont qu'une infime fraction de la gratitude que je souhaite exprimer à l'ensemble des personnes qui m'ont soutenu et accompagné durant ce processus.

Tout d'abord, je tiens à particulièrement remercier mon directeur de thèse, **Fabrizio Scrima**, pour la confiance qu'il m'a accordé tout au long de ce travail. Les mots ne suffisent pas – dans ta langue maternelle ou la mienne – pour exprimer mes remerciements. Ton respect et ta bienveillance m'ont permis de croire que je pouvais y arriver et trouver une place parmi tes pairs. Et par-dessus tout, merci pour toutes ces années passées à désamorcer mes inquiétudes, à partager ton expérience et à m'aider à développer ce qu'il y a de meilleur en moi. Je t'en serai éternellement reconnaissant. Mes sincères remerciements vont également à mon co-encadrant, **Benoît Montalan**, pour avoir accepté d'apporter sa contribution à ce travail. Quel que soit le sujet, tes conseils ont toujours été clairs, précieux et constructifs. Qu'il se soit manifesté dans les heures passées à (dé)construire mes expérimentations ou bien au travers de quelques mots au détour d'un couloir, ton soutien m'a grandement aidé à cadrer et améliorer ce travail de thèse. Merci pour tout.

Merci à tous les membres de mon jury de thèse d'avoir accepté de partager leur avis et leurs questions vis-à-vis de ce manuscrit. Je remercie ma rapportrice, **Florence Stinglhamber**, d'avoir partagé ses recherches avec moi tout au long de ce travail et de m'avoir accueilli avec ouverture et gentillesse au sein d'un champ de recherche aussi passionnant. Merci également à l'autre rapporteur de ce travail, **Laurent Auzoult**, pour les conseils qu'il m'a prodigué concernant la carrière d'enseignant-chercheur et pour son authenticité. Finalement, je remercie **Marylène Gagné**, dont les travaux ont été une grande source d'inspiration, d'avoir accepté d'intégrer ce jury de thèse.

Je tiens à remercier tous les membres du CRFDP – et plus particulièrement ceux de l'équipe 2ICPS – dont l'accompagnement et la collaboration en dehors de ce travail a sans nul doute contribué à sa concrétisation. Je remercie **Boris Vallée** pour son écoute et tous les échanges enrichissants et honnêtes que nous avons partagé au fur-et-à-mesure de ces trois années. Je remercie également **Cindy Carrein-Lerouge** de m'avoir permis d'acquérir davantage d'expérience et de confiance en moi dans mon rôle d'enseignant et de doctorant.

Enfin, merci à **Olivier Codou** et **Arnaud Villieux** pour leurs encouragements et conseils avisés. De façon plus générale, je remercie le laboratoire CRFDP d'avoir porté ma candidature pour le contrat doctoral m'ayant permis de mener ce travail de thèse dans de bonnes conditions.

Mes remerciements à **Marie-Charlotte Mollet** et **Vincent Gautier** pour leur aide durant la récolte des données de l'étude expérimentale. Je vous souhaite à tous les deux de mettre à profit votre sérieux et votre application. Au plaisir de discuter de vos projets, et qui sait, de vous aider en retour ! Je remercie toutes les personnes ayant accepté de participer aux études décrites dans ce manuscrit mais aussi en dehors, sans qui ce travail de thèse n'aurait jamais pu voir le jour. Merci également à toutes celles et ceux qui, au sein de mon réseau personnel et professionnel, ont accepté de relayer ces études.

*My sincerest thanks to **Alexandra Elbakyan**.*

J'aimerais également remercier tou(te)s mes ami(e)s.

Baptiste, mon ami, mon frère d'armes, je suis heureux que tu sois encore là après toutes ces années. Merci d'être devenu qui tu es. C'est la fin d'une aventure pour moi, et il me tarde de discuter avec toi des nombreuses autres histoires que la vie nous réserve à l'un comme à l'autre. Et de te soutenir dans ta propre thèse si c'est le chemin que tu empruntes. Je te remercie aussi de m'avoir présenté les personnes authentiques et incroyables avec lesquelles nous continuons régulièrement de nous évader : **Clémence**, **Jean-Louis**, **Jérémy**, et **Robin**. Je les remercie également tous pour leur soutien indéfectible.

Emélie. Merci pour ton soutien et ton écoute au fil des années. Savoir qu'il y aura toujours un moment où nous pourrions nous sentir vulnérables ensemble m'aide à affronter ce monde déboussolant. Ton amitié est un trésor, Madame. Je ne peux qu'espérer avoir l'occasion de te le rendre.

M., thanks (I'd say more but it might become awkward).

*I would like to thank my Saturday night D&D group for never failing to amuse, bewilder and entertain me, week after week. It has been an incredible journey, and your faithful support – while it may not have been much to you – has meant the world to me. **Alex**, **James**, **Kevin** and **Oliver**, thank you from the bottom of my heart. Though I may wear a thousand faces, behind each and every one of them always was and always will be a friend to you. I am reminded of a quote – the only one I won't force myself to cite in the references of this document – by a certain*

Liam O'Brien to his own group of weird friends: "thank you, I am richer for having known you."

Merci à **Marion** pour son soutien pendant toutes ces années. Je ne l'oublierai jamais.

Je remercie tous mes collègues doctorant(e)s, dont le soutien et l'amitié ont illuminé ces trois années de travail. Partager nos réussites comme nos frustrations fut la plus bienvenue des distractions, et je ne doute pas que ce partage perdurera bien après la conclusion de nos thèses respectives. Mes sincères remerciements à **Anthony, Lexane, Mélodie, Alexis, Anne-Claire, Sophie, Ghida, Steve, Sarah** et tous les autres.

Léna, je me dois d'exprimer la chance que je sais être la mienne d'avoir eu ton soutien pour relever ce défi. Chacune des personnes qui croise ta route en ressort meilleure, et là non plus je ne fais pas exception. Merci infiniment d'avoir rendu ces années plus simples, plus douces, plus belles. Et au plaisir de te voir t'épanouir.

Mes sincères remerciements à ma famille pour leur soutien et leur compréhension. Merci à mon autre famille, celle que je continue de me construire. Une ombre en plein jour. Une lueur dans l'obscurité. Et **Ophélie**. *C'est peut-être la seule chose qui ait du sens sans qu'on lui en donne un, simplement, par essence. Pas le destin, le hasard, le chaos ou la chance, mais... l'évidence.*

Résumé

Ce travail de thèse a pour objectif d'interroger le caractère déshumanisant de l'*ubérisation* et des formes d'emploi et de travail qui en découlent (i.e., le *travail ubérisé*). Sa première partie vise à circonscrire l'ubérisation et le travail ubérisé en tant qu'objets scientifiques pertinents en psychologie du travail et des organisations (PTO) ainsi qu'en psychologie sociale. À l'aide d'une revue des écrits ayant abordé ces notions en économie ou encore en sociologie du travail, nous les définissons et proposons un cadre théorique au sein duquel explorer leurs enjeux psychologiques. Au regard du paradoxe opposant l'indépendance des prestataires ubérisés et le pouvoir prescriptif que conservent néanmoins les plateformes numériques avec lesquelles ils collaborent, nous proposons d'investiguer la *méta-déshumanisation* (i.e., la perception d'être traité comme moins qu'un être humain) comme élément central à leur vécu. Plus précisément, nous nous intéressons aux antécédents et conséquences associés au sentiment d'être considéré tel un instrument fongible et dénué de subjectivité par les plateformes médiatisant le travail (*déshumanisation organisationnelle*, DO). La seconde partie de ce travail présente les études empiriques menées dans ce but. En premier lieu, une étude corrélacionnelle en deux parties a été réalisée auprès de deux échantillons de travailleurs ubérisés : des travailleurs des applis ($N = 150$) et des microtravailleurs ($N = 327$). La DO médiatise certaines des conséquences négatives associées à la faible perception de valeurs organisationnelles orientées vers les personnes comme l'auto-objectification et l'émergence d'affects négatifs. L'ancienneté de la collaboration mais surtout la dépendance relative envers les revenus associés sont déterminantes dans le vécu des travailleurs ubérisés. Une étude expérimentale a été menée auprès de participants naïfs ($N = 105$). L'internalisation d'une représentation objectifiée de Soi due à une situation de travail instrumentalisante est d'autant plus forte lorsque la source de ce traitement est numérique, et cela du fait des perceptions de DO. Les travailleurs ubérisés sont donc particulièrement vulnérables à ce phénomène comparativement aux employés traditionnellement étudiés en PTO. L'ubérisation et ses incarnations véhiculent une vision strictement économique et dès lors déshumanisée du travail humain, rendant la perspective d'une généralisation de ces phénomènes d'autant plus alarmante.

Mots-clés : ubérisation ; travail de plateforme ; déshumanisation organisationnelle ; méta-déshumanisation ; objectification.

Abstract

The purpose of this dissertation is to examine the dehumanizing nature of *uberization* and the associated forms of work and employment (i.e., *uberized work*). Its first part aims to delineate *uberization* and *uberized work* as relevant scientific objects in work and organizational psychology (WOP) and social psychology. By reviewing the literature pertaining to these notions in economy or the sociology of work, we define them and propose a theoretical framework within which to explore their psychological implications. Given the paradox between the independence of *uberized* service providers and the prescriptive power nonetheless retained by the digital platforms with which they collaborate, we propose to investigate *meta-dehumanization* (i.e., the perception of being treated as less than human) as a central element of their experience. More specifically, we are interested in the antecedents and consequences associated with the feeling of being treated as a fungible instrument devoid of subjectivity by the platforms that mediate work (*organizational dehumanization*, OD). The second part of this thesis presents the empirical studies carried out to this end. First, a two-part correlational study was carried out with two samples of *uberized* workers: app-workers ($N = 150$) and crowdworkers ($N = 327$). OD mediates some of the negative consequences associated with the low perception of people-oriented organizational values, such as self-objectification and the emergence of negative affects. Platform tenure, but especially the relative dependence on the associated income, are determining factors in the experience of *uberized* workers. An experimental study was conducted with naive participants ($N = 105$). The internalization of an objectified representation of the Self due to an instrumentalizing work situation is all the stronger when the source of this treatment is digital, and this is due to OD perceptions. *Uberized* workers are therefore particularly vulnerable to this phenomenon compared to workers traditionally studied in WOP. *Uberization* and its incarnations convey a strictly economic and therefore dehumanized vision of human work, making the prospect of a generalization of these phenomena all the more alarming.

Keywords: *uberization*; platform work; organizational dehumanization; meta-dehumanization; objectification.

Table des matières

Remerciements.....	1
Résumé.....	4
Introduction générale	12
CHAPITRE 1 : Ubérisation et travail ubérisé	21
I. L’ubérisation : un phénomène macroéconomique.....	23
1. La disruption d’un marché ?	23
1.1. L’entreprise Uber	23
1.2. Premières définitions.....	24
1.3. Critique du critère disruptif	27
2. Un système collaboratif et alternatif ?.....	29
2.1. L’économie collaborative.....	29
2.2. Un modèle résolument capitaliste	31
3. L’intermédiation numérique d’un service ?.....	33
3.1. L’économie de plateforme	34
3.2. Caractéristiques du travail de plateforme	37
3.3. L’étendue de l’économie de plateforme.....	40
II. Le travail ubérisé : spécificités, population et nouveauté.....	44
1. Le travail médiatisé par les plateformes numériques ?	44
1.1. Un mode de gestion et de contrôle des travailleurs	44

1.2.	Les formes d'emploi du travail de plateforme.....	54
1.3.	Les usages sociaux des plateformes numériques	61
2.	<i>Une alternative historique au salariat ?</i>	65
2.1.	Le tâcheronnat ou <i>sweating system</i>	66
2.2.	Le caractère novateur du travail ubérisé	69
3.	<i>Caractéristiques du travail ubérisé</i>	71
3.1.	Exemple des travailleurs des applis	71
3.2.	Perspectives psychologiques	77
III.	Une incarnation néolibérale du travail moderne	88
1.	<i>Du libéralisme au néolibéralisme</i>	88
1.1.	Contexte historique	88
1.2.	Une hégémonie culturelle et idéologique	89
2.	<i>Psychologie du néolibéralisme</i>	91
2.1.	Psychologie sociale.....	91
2.2.	Psychologie du travail et des organisations.....	97
IV.	Synthèse et définitions	112
1.	<i>Définition de l'ubérisation</i>	114
2.	<i>Définition du travail ubérisé</i>	118
CHAPITRE 2 : Déshumanisation(s)		121
I.	La déshumanisation de ses origines aux conceptions modernes.....	122
1.	<i>Premières théorisations psychologiques</i>	123

1.1.	Un mécanisme de légitimation des violences de masse	123
1.2.	Une façon d'exclure et de diaboliser	124
1.3.	De la théorie aux études quantitatives	126
2.	<i>Conceptions modernes de la déshumanisation</i>	127
2.1.	L'infrahumanisation	128
2.2.	Le modèle duel d'Haslam	131
2.3.	La déshumanisation comme échec de cognition sociale	135
2.4.	La déshumanisation comme démentalisation	137
2.5.	Aspects qualitatifs et quantitatifs de la déshumanisation	138
3.	<i>L'objectification et son lien avec la déshumanisation</i>	141
3.1.	Philosophie morale et féminisme	141
3.2.	L'objectification dans la littérature psychologique	147
II.	De la déshumanisation à la déshumanisation organisationnelle	154
1.	<i>La perspective de la cible</i>	155
1.1.	La méta-déshumanisation	156
1.2.	L'auto-déshumanisation	163
2.	<i>La déshumanisation organisationnelle</i>	166
2.1.	Origine, définition et mesure	167
2.2.	Concepts apparentés et spécificité	171
3.	<i>Réseau nomologique</i>	176
3.1.	Conséquences de la DO	178

3.2. Mécanismes explicatifs	179
3.3. Antécédents de la DO	181
3.4. Variables modératrices	184
CHAPITRE 3 : Problématique	187
CHAPITRE 4 : Recherches empiriques	193
I. Etude corrélacionnelle du lien entre les valeurs orientées vers les personnes, la DO et ses conséquences chez les travailleurs ubérisés	195
1. <i>Objectifs et hypothèses</i>	195
1.1. Objectifs de l'étude	195
1.2. Développement des hypothèses	198
2. <i>Première partie : la DO comme conséquence</i>	212
2.1. Méthode	212
2.2. Résultats	218
3. <i>Seconde partie : la DO comme antécédent</i>	229
3.1. Méthode	229
3.2. Résultats	236
4. <i>Discussion de la première étude</i>	254
4.1. Implications théoriques	262
4.2. Implications pratiques	265
4.3. Limites et recherches futures	268
5. <i>Conclusion</i>	270

II. Etude expérimentale des effets de l'instrumentalisation provenant d'une source physique ou numérique en situation de travail	272
1. Objectifs et hypothèses	272
1.1. Objectifs de l'étude.....	272
1.2. Développement des hypothèses	273
2. Matériel et méthode	281
2.1. Recrutement et échantillon.....	281
2.2. Procédure et mesures	283
3. Résultats	291
3.1. Statistiques descriptives et corrélations bivariées	291
3.2. Manipulations expérimentales	292
3.3. Comparaison des conditions expérimentales	293
3.4. Modèle de médiation sérielle	303
3.5. Modèle de modération.....	305
4. Discussion de la seconde étude.....	307
4.1. Implications théoriques.....	312
4.2. Implications pratiques	316
4.3. Limites et recherches futures	318
5. Conclusion.....	321
CHAPITRE 5 : Discussion générale.....	322
I. Synthèse des résultats	322

1. <i>Définir l'ubérisation et le travail ubérisé</i>	322
2. <i>La déshumanisation organisationnelle chez les travailleurs ubérisés</i>	324
II. Recommandations et perspectives	328
1. <i>Développer le champ d'étude de l'ubérisation et de ses incarnations</i>	328
2. <i>Prévenir l'avènement d'un marchandage moderne</i>	330
3. <i>Accompagner la généralisation des pratiques associées</i>	331
Conclusion générale.....	335
Références bibliographiques	337
Annexes.....	378

Introduction générale

L'une des constantes qui traverse l'histoire de la Psychologie du Travail et des Organisations (PTO) en tant que discipline scientifique est sa capacité à remettre en question les évolutions du travail accompagnant celles de nos sociétés (e.g., économiques, sociales, politiques) de manière à faire reconnaître la subjectivité des travailleurs. Afin d'illustrer ce point, prenons l'exemple des premières études ayant porté au début du XX^{ème} siècle sur le contenu et l'organisation des tâches, des relations et des responsabilités au travail (*job/work design*).

Au sortir de la seconde Révolution Industrielle, l'artisanat se voit progressivement délaissé au profit d'une perspective plus fonctionnaliste au sein de laquelle chaque travailleur – ou, au regard du nombre croissant d'interactions homme-machine, *opérateur* – doit remplir une fonction très spécifique. C'est là un des principes fondateurs du *management scientifique* du travail tel que le prônait Taylor (1911). Consistant entre autres à segmenter le travail en opérations de bases et à redistribuer celles-ci de façon à simplifier et standardiser l'ensemble (i.e., division horizontale), ce *taylorisme* a alors pour principal but la recherche de productivité. Taylor (1911) distingue également les *penseurs* du travail de ses *exécutants* (i.e., division verticale) ; ainsi, il compare certains ouvriers à des bêtes de somme inaptes aux tâches intellectuelles, réservées selon lui à ceux ayant un esprit plus *vif*. De tous les employeurs s'étant approprié cette philosophie par la suite, c'est probablement Henry Ford le plus emblématique. Grâce à ces méthodes, il aurait par exemple réduit le temps d'assemblage du célèbre *Modèle T* de 12 heures à 90 minutes (De Boeck & Parker, 2023).

En dépit de leur efficacité, l'adoption de ces principes de management a été lourdement décriée par de nombreux opposants soulignant – dans le prolongement des propos de son

principal penseur – leurs aspects *déshumanisants*. En effet, non seulement les travailleurs sont confrontés à des tâches monotones, répétitives, mais ils voient aussi leurs moindres mouvements contrôlés par d'intransigeants contremaîtres – en synthèse, on les traite à la façon des *machines* qu'ils opèrent. Sans surprise, de nombreuses études ont souligné les conséquences psychologiques négatives résultant de ces modes de management (e.g., insatisfaction, absentéisme, turnover) ; ces écrits ont également influencé l'apparition de nouvelles législations comme l'interdiction d'utiliser des chronomètres afin de mesurer la performance des travailleurs (Parker, 2014). Dans la mesure où ils ont réussi à déplacer le débat scientifique des aspects matériels et physiques du travail vers ses facettes sociales, les travaux d'Elton Mayo – et plus largement, du mouvement dit des *relations humaines* – sont souvent cités comme une réaction aux *excès* du taylorisme et de ses applications (Haslam & Steffens, 2023). Une prise de perspective révèle pourtant que des travaux fondateurs de la PTO ont interrogé le taylorisme avant-même la Première Guerre Mondiale.

Ainsi, loin de rejeter la valeur évidente des propositions de Taylor, Lillian Gilbreth (1914) propose qu'en se concentrant quasi-exclusivement sur la manière d'organiser le travail, le management scientifique perd de vue un élément essentiel à la recherche d'efficacité : l'intérêt pour les individus qui l'effectuent. Gilbreth (1914) suggère qu'il est essentiel de comprendre les dimensions psychologiques pouvant contribuer à l'efficacité des travailleurs et de construire le travail sur leur base. Ce faisant, elle anticipe une littérature scientifique restant vivace plus d'un siècle plus tard (e.g., motivation, santé au travail, bien-être). Face à un phénomène nouveau (1) tributaire d'un certain contexte socio-économique et historique, (2) associé à l'utilisation croissante de technologies nouvelles et (3) accompagnant des changements de grande ampleur vis-à-vis du travail tel qu'on le pensait alors, les travaux de Gilbreth ont adopté une perspective résolument centrée sur l'*humain*. Ainsi, leur réverbération

au sein de la littérature a participé à la clarification d'une des missions primordiales des psychologues du travail et des organisations : faire reconnaître et respecter les personnes (ergo, les travailleurs) dans leur dimension psychique (Article 2, Titre I du Code de Déontologie des Psychologues, 2021).

Cet exemple n'est pas choisi au hasard, tant il permet selon nous d'établir un clair parallèle avec les circonstances actuelles et certains des défis qu'elles imposent à notre discipline. En premier lieu, les organisations modernes ont de plus en plus tendance à décomposer et standardiser les tâches – de façon analogue au taylorisme – puis à *externaliser* (i.e., sous-traiter) ces dernières via des contrats courts proposés à des indépendants (ou *gig workers* dans la littérature anglo-saxonne) (Cropanzano et al., 2023). Plus largement, ce phénomène peut être associé à la remise en question du modèle salarial pourtant considéré comme traditionnel depuis la Seconde Guerre Mondiale. Si certains sociologues du travail alertent vis-à-vis d'une certaine *précarisation* du salariat depuis les années 90 (Bouffartigue, 2016), on peut considérer que des phénomènes contemporains – tels que l'incertitude née de la crise économique de 2008 (Friot, 2011) ou l'avènement des nouvelles technologies de l'information et de la communication (Timbeau, 2015) – participent également à cette fragilisation.

Aussi, l'adoption massive de ces technologies a abouti à de nombreuses mutations au sein de nos sociétés. En effet, Internet est devenu un outil quotidien pour plus de deux-tiers (~68%) de la population mondiale ; en Europe, la France fait partie des pays où on l'utilise d'ailleurs le plus (92.2% de la population, soit plus de 60 millions de personnes) (Internet World Stats, 2022). Ces usages s'accompagnent d'une démocratisation des outils permettant d'accéder à ce réseau et disposant de fonctionnalités de plus en plus nombreuses du fait de leur connectivité – on parle de l'*internet des objets*. Bien entendu, cette évolution a également été

observée dans le monde du travail, où il ne s'agit désormais plus seulement de numériser l'organisation mais bien de faire progressivement converger ses dimensions physiques et numériques (i.e., intelligence artificielle). Dans un nouveau parallèle au taylorisme, ce rapport inédit à la technologie amène certains à désigner la dernière décennie comme l'entrée dans la *Quatrième Révolution Industrielle* (ou l'Industrie 4.0) (Schwab, 2017). Les potentialités ouvertes par l'émergence et l'adoption des nouvelles technologies en lien avec le travail remanient les formes d'emploi, le rapport au travail et les manières de l'effectuer, si bien qu'il devient nécessaire d'identifier et développer un champ psychologique du travail dit *digitalisé* (e.g., Bobillier Chaumon, 2023). La pandémie de COVID-19 a également renforcé et légitimé la place prise par les outils numériques au sein du travail, incitant par la même les chercheurs en PTO à s'intéresser aux problématiques associées. Par exemple, le taux de travailleurs ayant recours au télétravail en France est passé de 4% à 27% entre 2019 et 2021 (DARES, 2022). Face au développement de ce mode de travail, de nombreux écrits scientifiques ont émergé au sein de notre discipline afin de questionner ses enjeux, ses conséquences et ses dimensions psychologiques (e.g., Guilbert et al., 2022 ; Vayre, 2022).

Au début des années 2010, les possibilités offertes par la connectivité numérique dans tous les aspects du quotidien ont commencé à interagir de façon particulière avec le contexte socio-économique (i.e., la fragilité relative du modèle salarial et l'instabilité économique) ; dans le monde du travail, ces outils permettaient par exemple d'abandonner l'unité de temps et de lieu de l'activité auparavant considérées comme nécessaires. Dans l'industrie du service, cela s'est notamment traduit par la naissance de nouveaux modèles économiques, ainsi que des formes d'emploi et de travail associées. Sans qu'une définition consensuelle ne s'en dégage, certain(e)s ont été associé(e)s à une prétendue *ubérisation* (de l'économie, du travail, de la société, etc.). Ce néologisme fait alors référence au très médiatisé succès de l'entreprise

américaine Uber et de son modèle économique basé sur l'intermédiation entre clients et prestataires dans le domaine du transport de particuliers grâce à une plateforme en ligne (i.e., une application mobile). Tirant parti des technologies numériques d'une manière supposément novatrice, ce modèle réduit considérablement les coûts associés aux transactions et à l'emploi en faisant entre autres appel à une force de travail entièrement indépendante. Certains économistes n'ont pas hésité à prédire qu'il deviendrait la nouvelle norme dans un futur proche au sein duquel le marché du travail serait de plus en plus numérique (e.g., Nurvala, 2015). L'ubérisation a donc été rapidement associée à de potentiels changements de grande ampleur au sein du monde du travail, et plus spécifiquement de l'industrie tertiaire – la plus porteuse en termes d'emploi ces dernières décennies en France (INSEE, 2020).

De façon similaire au taylorisme un siècle plus tôt, les nouvelles formes d'emploi et de travail pouvant être associées à l'ubérisation ont été remises en question à plus d'un titre. Bien qu'ils ne soient pas parvenus à trouver de consensus concernant la population concernée, de nombreux rapports institutionnels et gouvernementaux ont rapporté les conditions de travail difficiles et la faible rémunération de ces indépendants (e.g., Huws et al., 2017 ; Joyce et al., 2020 ; Pesole et al., 2018 ; Piasna et al., 2022). En droit, certains travaux relatent un manque de régulation des plateformes numériques du fait de lobbying agressif de leur part et de la difficulté à encadrer des technologies numériques changeantes et opaques pour les systèmes législatifs (Calo & Rosenblat, 2017). Ainsi, les organisations utilisant ces interfaces comme base de leur modèle économique ont pendant plusieurs années pu profiter d'un flou légal que les institutions peinent encore à rattraper aujourd'hui. Des recherches en sociologie du travail ont également souligné la position contradictoire des travailleurs concernés (dits *ubérisés*) : indépendants juridiquement (i.e., auto-entrepreneurs) et pourtant amenés à se soumettre au pouvoir prescriptif que les organisations exercent notamment via les outils numériques – une

situation apparentée à la *subordination* des employés au sein des organisations plus traditionnelles (e.g., Abdelnour & Méda, 2019 ; Bernard, 2020).

Du fait d'un manque de définition et d'accès, mais aussi du statut indépendant de cette population, très peu de recherches en PTO ont porté sur les travailleurs qui la composent (Ashford et al., 2018 ; Kuhn, 2016). En effet, l'immense majorité des construits et modèles mobilisés dans la littérature internationale – puisqu'ils ont été développés et prolongés dans ce cadre – présupposent l'existence d'un système organisationnel relativement stable, d'une relation d'emploi basée sur le salariat et le contrat psychologique sous-jacent (Cropanzano et al., 2023). Dès lors, on peut mettre en doute la pertinence de nombre d'entre eux (e.g., soutien organisationnel perçu, modèle demande-latitude de Karasek, 1979) pour décrire le vécu des travailleurs désignés comme *ubérisés*. Dans le même temps, certains chercheurs décrivent un lien psychologique fort et paradoxal avec les plateformes numériques chez certains collaborateurs, qui vont jusqu'à se considérer à la manière des *employés* de la plateforme en dépit de leur statut (e.g., Smith, 2016, cité par Ravenelle, 2019, p. 270). Au regard de l'influence qu'il pourrait avoir sur le monde du travail (et la place de la subjectivité des travailleurs en son sein) dans les années à venir, il nous semble urgent pour la PTO d'interroger les dimensions psychologiques du phénomène d'ubérisation.

A ces fins, il nous semble indiqué de poser les questions suivantes : au regard d'une analyse multidisciplinaire de l'ubérisation et des formes d'emploi et/ou de travail que ce phénomène soutient, existe-t-il des construits et/ou modèles en psychologie permettant d'éclairer avec pertinence le vécu des travailleurs concernés ? Si oui, quels parallèles ou différences peut-on établir entre cette population de travailleurs et les employés traditionnellement étudiés en PTO ? Ou bien entre ses sous-groupes ? Pour résumer, quelle est

la *spécificité psychologique* au travail dit *ubérisé*, et quelles recommandations (théoriques comme pratiques) peuvent émerger de sa détermination ?

Incidentement, explorer ces questions nous amène à prolonger le parallèle historique entre ubérisation et taylorisme. Un panorama des écrits portant sur les travailleurs fréquemment associés au phénomène laisse penser que les formes de travail sous-jacentes sont particulièrement vides de sens, instrumentalisantes, voire *déshumanisantes* (e.g., Anicich, 2022a ; Bucher et al., 2021). Ces travaux soulignent surtout le caractère instrumentalisant des tâches qui leur sont proposées, mais aussi de leur position visiblement contradictoire vis-à-vis des plateformes numériques (i.e., *in/dépendants*). Par ailleurs, si les travailleurs concernés peuvent être la cible de la déshumanisation d'autrui (comme les clients, voir Zhang, 2020), très peu d'études se sont intéressées à ces phénomènes de leur point de vue ou au regard de leur vécu de la relation d'emploi. Pourtant, le contexte actuel nous encourage d'autant plus à mettre en lumière le ressenti de ces travailleurs face à la considération relative qu'ont les organisations pour eux.

Qu'elles portent sur la *réification* (Honneth, 2008), l'*instrumentalisation* (Belmi & Schroeder, 2021) ou bien la *déshumanisation* (Christoff, 2014), de nombreuses contributions en psychologie comme ailleurs laissent penser que le monde du travail actuel est particulièrement menaçant vis-à-vis de l'humanité des individus qui évoluent en son sein. A l'instar des ouvriers soumis au management scientifique du travail, les travailleurs modernes sont régulièrement *objectifiés*, réduits à leurs fonctions ou tâches (Baldissarri et al., 2014). Dans le même temps, dirigeants comme organisations auraient de plus en plus tendance à « voir les êtres humains tels des moyens plutôt que des fins en soi » (Rochford et al., 2017, p. 9). En somme, à une époque où la valeur morale des travailleurs (i.e., le critère les rendant intrinsèquement dignes de considération sur le plan éthique) est déjà remise en question sur de

multiplés fronts, il nous semble particulièrément souhaitable que nos recherches ne contribuent pas à ce schéma. Ainsi, à la façon de Gilbreth (1914), nous souhaitons que l'humain soit au centre de nos travaux, et donc que la subjectivité des travailleurs ubérisés soit une *fin en soi*. Mais comment approcher au mieux la question de la déshumanisation chez des travailleurs ayant très peu d'interactions interpersonnelles et pour qui le lien avec l'organisation demeure théoriquement tenu ?

Afin d'intégrer le point de vue des travailleurs ubérisés et l'étude du caractère potentiellement déshumanisant de leur relation d'emploi avec les plateformes numériques, nous avons fait le choix de placer le concept de *déshumanisation organisationnelle* (DO) (Bell & Khoury, 2011) au centre de ce travail de thèse. D'une part, puisque c'est une forme de *méta-déshumanisation* – i.e., la perception qu'un individu a du traitement déshumanisant que lui renvoie son environnement social (Kteily et al., 2016) – elle nous permettra effectivement de mettre en avant le point de vue des travailleurs ubérisés. D'autre part, la DO a pour spécificité de désigner le déni d'humanité et l'instrumentalisation perçue dans le regard de l'entité organisationnelle dans son ensemble ; le construit semble donc d'autant plus adapté à l'étude du vécu de travailleurs indépendants n'ayant que très peu d'interactions interpersonnelles dans le cadre professionnel. Ainsi, étudier les déterminants et les conséquences de la DO chez les travailleurs ubérisés nous semble une façon pertinente de questionner le caractère déshumanisant des formes d'emploi et/ou de travail associées au phénomène d'ubérisation.

Dans ce but, nous avons organisé ce travail de thèse de la manière suivante :

La **première partie** de ce travail constitue son assise théorique. Plus spécifiquement, le *Chapitre 1* nous permet d'effectuer une vue d'ensemble des façons dont l'ubérisation a été abordée au sein de plusieurs disciplines. Nous poursuivons ainsi deux objectifs simultanés : (1)

identifier la population des travailleurs ubérisés et (2) discuter des apports de la PTO ainsi que de la psychologie sociale dans la définition et l'étude de ce phénomène. A ces fins, nous développons entre autres les aspects macro-économiques, sociologiques et historiques de l'ubérisation pour aboutir à une description du *travail ubérisé* (i.e., l'organisation sous-jacentes de différents aspects de l'emploi et du travail). Après avoir questionné le lien entre ces phénomènes et l'idéologie néolibérale, nous aboutissons à une définition des termes importants à notre travail (i.e., ubérisation et travail ubérisé). Le *Chapitre 2* est quant à lui consacré à une revue de la littérature concernant la déshumanisation, des premiers écrits en psychologie sociale jusqu'à l'étude de la déshumanisation organisationnelle (DO) en passant par la question de sa distinction avec l'objectification. Cette exposition se termine par le réseau nomologique de la DO tel que l'état de l'art actuel nous permet de le décrire.

La **seconde partie** de ce travail porte sur la problématisation de notre sujet de recherche ainsi que la conduite des études effectuées afin d'y répondre. Le *Chapitre 3* vise à intégrer les éléments précédemment exposés en une problématique. Le *Chapitre 4* concerne les études empiriques menées durant la thèse. Sa première section porte sur une étude corrélationnelle en deux parties, chacune d'entre elles ayant été menée auprès d'une partie de la population de travailleurs ubérisés identifiée auparavant ; la seconde section décrit le déroulement d'une étude expérimentale ayant entre autres consisté à mettre des participants naïfs dans les mêmes conditions psychologiques que notre population d'intérêt. Le *Chapitre 5* est consacré à la discussion de l'ensemble de nos résultats. Nous y abordons les implications théoriques et pratiques de ces études. Finalement, nous revenons sur l'ensemble de notre démarche à l'occasion d'une conclusion générale.

CHAPITRE 1 : Ubérisation et travail ubérisé

Ce chapitre est dédié à la description du phénomène pluriel central à ce travail de thèse – l'*ubérisation* – ainsi qu'à l'incarnation du travail et de l'emploi qui en découle, le *travail ubérisé*. Bien que notre objectif soit la mise en lumière de ces phénomènes en termes psychologiques, il nous paraît nécessaire d'effectuer un tour d'horizon des différentes façons dont ils ont été considérés dans d'autres disciplines. Comme va l'illustrer ce chapitre, l'ubérisation est par exemple un concept polysémique dont le sens dépend grandement de la perspective adoptée. Or, ce phénomène a pour l'instant surtout été discuté par les économistes et les sociologues du travail. A notre connaissance, très peu d'études en psychologie sociale ou en psychologie du travail et des organisations (PTO) ont tenté d'identifier ses enjeux psychologiques. Dans ce but, il nous apparaît plus judicieux d'intégrer ces différents regards à notre réflexion plutôt que de les en écarter. Ce faisant, nous réduisons également le risque que notre travail participe à une forme d'imperméabilité entre disciplines, entretenant par la même occasion la confusion et/ou la stérilité du discours scientifique en la matière.

Reconnaissant donc la nécessité d'intégrer notre travail à la littérature existante en dehors de la psychologie, ce chapitre a été pensé sous la forme d'une *exploration structurée*. Son objectif est triple. D'abord, effectuer un panorama des différentes façons dont l'ubérisation a été conçue et éclairer chacune d'entre-elles au regard des apports pertinents de notre discipline. Ensuite, identifier le plus clairement possible grâce à ces éléments la population des travailleurs ubérisés ainsi que ce qu'il est pertinent de désigner comme *travail ubérisé*. Finalement, proposer un cadre pertinent afin d'étudier ces phénomènes en psychologie sociale et en PTO.

Ainsi, nous discuterons dans un premier temps le versant macroéconomique de l'ubérisation et les différents critères qu'un modèle économique doit satisfaire pour y être

associé. Sur cette base, nous détaillerons les écrits qui en sciences de la gestion ou en sociologie nous permettent d'identifier les plateformes numériques et les travailleurs pertinents vis-à-vis de ce travail de thèse. Nous effectuerons aussi un bref détour socio-historique afin de questionner le caractère novateur du phénomène et d'identifier certains éléments prégnants de l'organisation du travail sous-jacente. Dans la troisième partie du chapitre, nous exposerons en quoi le travail ubérisé tel que nous l'avons décrit constitue une incarnation néolibérale du travail moderne. Nous conclurons par une synthèse des éléments selon nous constitutifs de l'ubérisation et du travail ubérisé.

I. L'ubérisation : un phénomène macroéconomique

1. La disruption d'un marché ?

1.1. L'entreprise Uber

Le néologisme *ubérisation* fait référence à un phénomène socioéconomique d'abord associé à l'entreprise Uber, fondée en 2009 à San Francisco, en Californie. A l'origine, cette dernière se nomme Ubercab et a pour objectif de proposer un service semblable au covoiturage ; la plateforme souhaite mettre en relation les conducteurs désireux de réduire leurs frais de déplacement avec d'autres utilisateurs partageant la même destination. Rapidement, ses créateurs réalisent que sous cette forme, le modèle Ubercab est fonctionnel mais peu innovant – ne serait-ce qu'au regard de ses similitudes avec celui des concurrents (par exemple, le site français covoiturage.fr qui deviendra BlaBlaCar en 2013).

Ainsi, l'incarnation que l'on connaît aujourd'hui n'apparaît qu'en 2011, année de déploiement officiel de la plateforme Uber. Il s'agit désormais de transporter des clients là où ils le souhaitent par l'intermédiaire de conducteurs indépendants collaborant avec la plateforme de manière initialement exclusive (Button, 2019). Bien que le projet de la plateforme reste l'intermédiation (c'est-à-dire la mise en relation d'utilisateurs les uns avec les autres), celle-ci n'a plus lieu entre *pairs*¹ ou utilisateurs de même statut, mais bien entre des *clients* et des *prestataires* en quête de rémunération. Au travers de son application mobile, Uber centralise toutes les données nécessaires à la mise en relation de l'un avec l'autre et à la réalisation du service, ce qui justifie de prime abord la durabilité de son modèle économique auprès des investisseurs.

¹ Ce terme fait référence aux plateformes numériques au sein desquelles les échanges se font principalement entre particuliers, parfois surnommées *P2P* en anglais pour *peer-to-peer* ou « d'un pair à l'autre. »

Dans cette continuité, le chiffre d'affaires annuel de la plateforme n'a fait qu'augmenter jusqu'à dépasser 14 milliards de dollars en 2019 ; la même année, l'application mobile voit son utilisation atteindre des records avec près de 111 millions d'utilisateurs dans le monde, ce qui représente près de 7 milliards de courses cette année-là (Iqbal, 2021). Toutefois, la rentabilité réelle du modèle économique sous-jacent a été remise en question plus d'une fois : le manque de régulation du secteur, la surabondance de chauffeurs (e.g., Sherman, 2017) ou encore la nécessité d'effectuer de larges dépenses initiales avant de faire des profits (Fleurette, 2022) sont des pistes explicatives. C'est ainsi que le dernier trimestre de l'année 2021 a été le premier à dégager un profit net depuis l'existence de l'organisation (Bellon & Balu, 2021).

1.2. Premières définitions

S'il y fait directement référence, ce ne sont pas les représentant(e)s de l'entreprise californienne qui furent les premier(e)s à utiliser le terme *ubérisation*. C'est en décembre 2014, à l'occasion d'une interview pour le *Financial Times* que l'économiste français Maurice Lévy verbalise une inquiétude selon lui grandissante des marchés financiers : « Tout le monde a peur de se faire *ubériser* » (Thomson, 2014). C'est en tous cas la traduction choisie pour la retranscription de cette interview qui paraît quelques jours plus tard dans l'hebdomadaire francophone *La Tribune* (Cuny, 2014). Popularisé dans le cercle des férus d'économie, le terme rejoint bientôt le vocabulaire courant à mesure que journalistes ou personnalité politiques l'utilisent (sans toutefois qu'une définition consensuelle ne se soit imposée) ; de manière générale, il semble désigner le fait d'être rendu obsolète ou peu compétitif par l'arrivée d'un nouvel acteur économique bouleversant le status quo au sein d'un marché donné.

Par ailleurs, suite au succès apparent d'Uber, un grand nombre de *start-ups*² ont vu le jour avec pour principal objectif celui de devenir *le prochain Uber* pour tel ou tel secteur d'activité – ce qui fut rapidement dénoncé comme un effet de mode voué à passer (Webb, 2016). Néanmoins, certains économistes affirment que plusieurs d'entre-elles seraient parvenues ces dernières années à *disrupter* (de l'anglais pour « perturber ») des secteurs perçus comme établis en adaptant le *business model* sous-jacent avec plus ou moins de succès (Figure 1).



Figure 1. Les différents secteurs économiques concernés par l'ubérisation accompagnés d'exemples de plateformes numériques³

² Une *start-up* se distingue d'une entreprise traditionnelle par le caractère expérimental de l'application de son modèle économique (*business model*) et son fort potentiel innovant dans un secteur donné – tandis que l'entreprise traditionnelle optimise un modèle déjà établi. Au regard du caractère *disruptif* que nous exposons plus loin, ce terme n'est pas ici choisi au hasard.

³ Infographie tirée de <https://www.uberisation.org/> en 2020, depuis retirée du site.

Bien que la démocratisation des plateformes numériques comme outils de gestion et d'organisation du travail (Jarrahi et al., 2021) ait vu apparaître le terme connexe à l'*ubérisation* qu'est *plateformisation*, nous avons fait le choix de ne pas l'utiliser dans ce travail ; en effet, il fait selon nous davantage référence à la panoplie numérique sous-jacente à l'ubérisation et au travail ubérisé qu'à ces phénomènes eux-mêmes. En d'autres termes, s'il est possible que l'un ait bénéficié de l'autre (et vice-versa), nous ne considérons pas ces deux termes comme équivalents : il nous semble important de ne pas confondre la généralisation de l'utilisation d'un outil numérique (i.e., plateformisation) avec les formes de travail et d'emploi qui découlent d'une utilisation particulière de ce dernier (i.e., l'ubérisation) (voir Stanford et al., 2017).

En 2016, le verbe *ubériser* fait son entrée dans le *Petit Robert*, qui le définit comme le fait de « transformer [un secteur d'activité] avec un modèle économique innovant tirant parti du numérique. » Si cette première définition se limite à l'action sans donner davantage de détails sur les modalités de cette transformation, celle choisie par le *Larousse* l'année suivante comble en partie cette lacune : l'*ubérisation*, c'est la « remise en cause du modèle économique d'une entreprise ou d'un secteur d'activité par l'arrivée d'un nouvel acteur proposant les mêmes services à des prix moindres, effectués par des indépendants plutôt que des salariés, le plus souvent via des plateformes de réservation sur Internet. » Notons que dans la suite de ce travail, les sites internet ou les applications mobiles pouvant faire l'objet de telles utilisations seront désignées sous l'appellation commune *plateformes numériques*.

Ces premières tentatives de définition permettent d'envisager l'ubérisation sous un versant macroéconomique, puisqu'elles font toutes références à la capacité *disruptive* du phénomène vis-à-vis des marchés. Autrement-dit, l'élément central de l'ubérisation serait selon elles la remise en cause soudaine des pratiques ancrées dans un secteur économique donné

(comme ce fut le cas pour Uber dans le secteur du transport de particuliers) au travers de l'utilisation d'outils numériques. Dès lors, l'ubérisation serait un phénomène susceptible de s'appliquer à presque *tous* les domaines économiques, y compris ceux n'étant pas habituellement associés à des objectifs lucratifs (tels que les services publics, Bertholet & Létourneau, 2017). Aussi, nous suggérons que la prégnance de ce caractère disruptif ainsi que son ampleur annoncée ont probablement nourri les nombreux débats ayant eu lieu ces dernières années concernant – à l'image des marchés lui ayant donné son nom – l'inquiétude d'une ubérisation généralisée de notre société (et des changements y étant associés).

1.3. Critique du critère disruptif

Au regard des objectifs de notre travail, l'idée d'après laquelle le critère disruptif définirait l'ubérisation – qu'en néophyte de l'économie, nous ne tenterons pas de discuter ici – ne clarifie en rien ce qu'implique ce phénomène pour les personnes dont le travail en relève. Il semble plutôt que cette possibilité complexifie grandement toute tentative de lister les invariants de l'organisation du travail sous-jacente (i.e., d'un travail dit *ubérisé*). Autrement-dit, semble-t-il cohérent – lorsqu'on souhaite identifier certains processus psychologiques en lien avec une organisation du travail donnée – d'admettre qu'un individu lançant un financement participatif (ou *crowdfunding*) sur le site Ulule et qu'un autre individu covoiturant sur BlaBlaCar (Figure 1) soient tous deux considérés comme des *travailleurs ubérisés*⁴ ? Est-ce également le cas pour la personne donnant des cours particuliers sur SuperProf ou encore celle louant sa résidence secondaire sur AirBnB⁴ ? En somme, l'utilisation économiquement disruptive des outils numériques faite par les organisations citées – si elle semble *nécessaire* au phénomène d'ubérisation – est-elle un critère *suffisant* pour la définir ainsi que les modes de travail qu'elle implique ?

⁴ Selon nous, à cette question s'ajoute préalablement celle portant sur leur statut de *travailleur*.

Nous considérons que ce critère est insuffisant à plus d'un titre dans le cadre d'une analyse scientifique et a fortiori psychosociale du phénomène. Tout d'abord, nous pouvons questionner la validité des définitions où il est rendu prégnant dans la mesure où elles ne parviennent pas selon nous à recouvrir les différentes facettes de l'ubérisation. Si c'est la controverse qu'elle a engendré dans le milieu économique qui a vu le terme se consolider dans l'imaginaire collectif, un rapide aperçu des faits divers impliquant les plateformes associées au phénomène (e.g., Collas, 2019 ; Domenech, 2021) suffit à mettre en évidence d'autres enjeux (psychologiques, sociaux, juridiques, idéologiques, etc.).

En plus d'un manque de recul, ces lacunes peuvent selon nous s'expliquer de plusieurs façons. D'abord, la nouveauté relative du phénomène et la surmédiatisation de son potentiel de création d'emplois au lendemain de la crise économique mondiale (e.g., Rey, 2016) ont sans nul doute alimenté ces représentations. Par ailleurs, d'autres mécanismes psychosociaux ont pu encourager la perméabilité (voire la *confusion*) entre l'ubérisation et les outils numériques sur laquelle elle repose. Parmi eux, on peut citer le *conditionnement évaluatif* (voir De Houwer, 2011) : un objet d'évaluation sociale à valence neutre (de par sa nouveauté, par exemple) peut se voir attribuer la valence (positive, dans le cas des nouvelles technologies numériques) d'un autre objet si tant est qu'on les associe assez souvent. Ainsi, il est possible qu'on ait prêté à l'ubérisation un caractère disruptif qui n'est en fait que la conséquence de l'utilisation de nouveaux outils.

Ces réflexions nous amènent à également questionner la *spécificité* de ces premières définitions. Admettre – comme elles le proposent – que l'ubérisation est la disruption économique grâce au numérique rend en effet difficile sa distinction de l'utilisation lucrative des outils numériques modernes ; auquel cas, l'ubérisation est un phénomène qui prédate paradoxalement l'entreprise lui ayant donné son nom. Si on met un instant de côté le caractère

numérique des outils concernés, le phénomène décrit pourrait même être compris comme une conséquence logique de la *loi du marché* capitaliste : un acteur concurrent renverse la dominance d'un acteur ancré dans un marché grâce (entre autres) à de nouvelles pratiques reposant sur de nouveaux outils. Au fur et à mesure de notre exploration, nous allons tenter de remédier à ces lacunes qui, en l'état, ne nous permettent pas (1) d'identifier quelles plateformes numériques peuvent ou non être rattachées à ce phénomène – et de fait, les travailleurs dont l'activité en relève – ni (2) d'apprécier le contraste relatif existant entre l'ubérisation et d'autres phénomènes apparentés (e.g., travail de plateforme).

2. Un système collaboratif et alternatif ?

2.1. L'économie collaborative

L'ubérisation et les plateformes numériques y étant associées ont par le passé été rattachées à l'*économie collaborative* (ou l'économie de partage, « *sharing economy* »). S'il n'en existe pas de définition consensuelle (Botsman, 2013), le phénomène décrit les « nouveaux modes d'échange de biens et services par internet [se diffusant] depuis la fin des années 2000 » (Rodet, 2019, p. 15). En d'autres termes, cette économie entend tirer profit des outils numériques nouveaux (comme les plateformes numériques) afin de faciliter les échanges réels entre pairs, qu'ils concernent la seconde main ou les services.

Présentée par certains comme une voie d'avenir (Gansky, 2010, cité par Rodet, 2019, p. 15), l'économie collaborative reposerait globalement sur trois propriétés fondamentales (Acquier et al., 2017, cité par Galière, 2018, p. 40) :

1. Médiatiser les échanges entre pairs grâce à une plateforme numérique ;
2. Rendre accessible au plus grand nombre certaines ressources sous-utilisées (matérielles ou non) ;

3. Créer du lien social au travers d'une communauté de pairs.

Cette approche considère qu'une organisation doit posséder au moins deux des trois propriétés ci-dessus afin de légitimement faire partie de l'économie collaborative – ce qui permet à des plateformes telles qu'Uber, Etsy ou encore eBay d'y être associées, puisqu'elles permettent à des utilisateurs de mobiliser des compétences et ressources potentiellement délaissées. La promotion de ces systèmes s'est organisée en France autour du collectif Ouishare. D'après ce dernier, c'est l'échange entre pairs qui serait le socle commun – l'ADN⁵ – du développement de formes nouvelles de collaboration. Le collectif y associe un imaginaire *alternatif et marxiste* (voir Méda, 2018) :

- Alternatif dans le sens où le travail concerné serait libéré des pressions financières et managériales habituellement associées au travail ;
- Marxiste puisqu'ils font la promotion du « potentiel libérateur de la technologie » (Ouishare, 2015, cité par Galière, 2018, p. 41) et du sens retrouvé au travail au sein d'une société collaborative presque *utopique*.

De tels espoirs ne peuvent selon nous être dissociés de l'instabilité perçue des suites de la crise économique mondiale de la fin des années 2000, et de la fragilisation des repères institutionnalisés tels que le salariat au sein de l'imaginaire collectif. Dans ce contexte, il n'est pas surprenant que la possibilité d'une approche vertueuse de l'économie soutenant l'indépendance des travailleurs alors débarrassés des aspects aliénants du travail ait été autant entretenue. Par ailleurs, une telle approche nous semble cohérente avec les axiomes de l'idéologie néolibérale telles que nous la discutons plus tard dans ce chapitre (voir partie III).

⁵ Pour utiliser les mots des créateurs du collectif – <https://www.ouishare.net/our-dna>

2.2. Un modèle résolument capitaliste

Pourtant, le modèle économique des plateformes associées à l'ubérisation – parfois désigné par le terme *capitalisme de plateforme* (Abdelnour & Bernard, 2018 ; Bernard, 2023) – n'a jamais été axé sur la *collaboration* ou le *partage* (Rodet, 2019). Premièrement, celles-ci ne médiatisent pas la plupart du temps d'échanges entre *pairs* – au sens de particuliers. En réalité, ce *verniss collaboratif* est issu d'une adaptation des entreprises capitalistes visant à contrebalancer l'autonomie gagnée par les clients grâce aux technologies numériques durant les années 90. C'est ce qui explique qu'une plateforme telle qu'eBay, si elle continue d'être perçue comme issue de l'économie collaborative, constitue plutôt une plateforme d'intermédiation entre divers entrepreneurs et leurs clients – très éloignée de l'échange entre *pairs*, donc.

Deuxièmement, l'intermédiation n'est pas pour ces plateformes (e.g., Uber) une fin en soi – comme ce devrait être le cas dans l'économie collaborative – mais un moyen de s'enrichir. En effet, celles-ci prélèvent sur chaque échange – lire *transaction* – des commissions allant de 5 à 30% du montant concerné et pouvant évoluer avec le temps au gré des décisions de la plateforme (Rodet, 2019). Parmi les plateformes proposant des services, ce prélèvement est d'ailleurs étendu à tous les acteurs impliqués dans sa réalisation (e.g., chez Uber Eats, 30% de la rémunération du livreur et 15% de la rémunération du restaurant, Coudurier, 2021). Cela justifie en partie les nombreux procès intentés par des prestataires demandant leur requalification en salariés en France comme ailleurs dans le monde (Joyce et al., 2020 ; Nasom-Tissandier & Sweeney, 2019).

En dépit d'un fonctionnement résolument capitaliste, de nombreuses plateformes numériques lucratives bénéficient ainsi d'une association avec l'économie collaborative dans le regard social (et ce bien au-delà du conditionnement évaluatif mentionné plus tôt). En effet,

celle-ci leur permet de rendre prégnante pour les utilisateurs l'idée d'une intermédiation *vertueuse* entre pairs – telle que présentée dans l'utopie collaborative – et également de passer sous silence la dimension marchande de leur fonctionnement, freinant ainsi toute remise en question. Cette erreur de catégorie est telle que certains chercheurs (e.g., Calo & Rosenblat, 2017) utilisent le terme *ubérisation* non pas tant pour désigner le modèle économique sous-jacent que cette distorsion d'une partie de l'économie collaborative en une « *taking economy* » – une économie *appropriative* au sein de laquelle les plateformes numériques détiennent grâce à leur concentration de l'information le pouvoir de traiter injustement les travailleurs.

D'un point de vue psychologique, ces tentatives d'effacement du fonctionnement capitaliste peuvent également donner lieu à la naissance de motivations intrinsèques chez les prestataires ; par exemple, l'idée de venir en aide aux personnes fragiles ou aux soignants durant la pandémie de COVID-19 en tant que livreur de produits de première nécessité⁶ occulte en grande partie la précarité associée à une telle activité – et ce à une période pourtant florissante pour l'activité des plateformes numériques concernées⁷. La valorisation des motivations non-économiques en résultant pourrait par exemple expliquer pourquoi les travailleurs acceptent plus facilement d'être payés à la tâche et donc non-rémunérés pour les temps interstitiels tels que les moments passés à attendre une nouvelle prestation.

Finalement, il arrive que les plateformes numériques adoptant ce modèle économique soient considérées comme une forme d'économie *alternative*. Rodet (2019) explique qu'à l'image de nombreuses entités associées à l'économie sociale et solidaire, ces plateformes séduisent les membres d'une population à la recherche de modes alternatifs de travail ; ces derniers font la promotion d'une activité à la fois autonome, porteuse de sens et s'éloignant du

⁶ Par exemple : <https://deliveroo.co.uk/comms/deliveroos-campaign-to-support-the-nhs/>

⁷ A titre d'exemple, au plus fort de la période internationale de confinement suite à la pandémie de COVID-19, on pouvait observer que les commandes passées sur la plateforme Deliveroo avaient doublé comparativement à l'année précédente. <https://www.bbc.com/news/business-58169570>

cadre hiérarchique du salariat, perçu comme éprouvant. A l'image de Ouishare, les individus concernés semblent donc mettre l'emphase sur le potentiel des plateformes numériques sans toutefois considérer l'application lucrative retrouvée dans les faits (et très éloignée des idéaux qu'ils véhiculent). Par exemple, les conditions de travail et de rémunération des travailleurs emblématiques de l'ubérisation sont peu enviables (e.g., Huws et al., 2017 ; Zipperer et al., 2022).

Si de tels rapprochements peuvent paraître hasardeux, ils constituent autant d'opportunités pour les plateformes de ce *nouveau monde du travail* (Ashford, 2018) de pérenniser leur fonctionnement – en influençant par exemple la représentation que les clients et les prestataires peuvent développer de ce qu'implique le capitalisme de plateforme. Si, au regard de ces informations, il n'est pas raisonnable d'analyser l'ubérisation comme partie intégrante de l'économie collaborative, quel autre cadre nous est-il possible d'adopter ?

3. L'intermédiation numérique d'un service ?

En 2015, une vidéo pédagogique à destination du grand public décrivait ainsi les entreprises dites *ubérisées* et leur modèle économique :

« Le succès de ces entreprises se fonde essentiellement sur l'essor du numérique (généralisation des smartphones et du haut débit) qui leur a permis de se développer en créant des plateformes web et des applications mobiles. Celles-ci permettent à des clients de trouver, à tout moment, des personnes qui proposent des ressources (une voiture avec chauffeur ou un appartement pour une nuit, par exemple). Pour chaque transaction, l'entreprise se rémunère en prélevant une commission » (Dessine-moi l'éco, 2015).

Si cette description partage plusieurs éléments avec celles citées plus tôt, elle confirme l'utilisation que les organisations associées à l'ubérisation font des plateformes numériques : ces dernières sont des interfaces d'*intermédiation* dont l'objet est la mise en relation d'utilisateurs – l'un occupant le rôle de *client* et l'autre celui de *prestataire*. C'est là un autre prisme par lequel il est possible de décrire l'ubérisation.

3.1. L'économie de plateforme

Au cours de la dernière décennie, de nombreux rapports indépendants ou gouvernementaux (e.g., Huws et al., 2017 ; Joyce et al., 2020 ; Pesole et al., 2018 ; Urzì Brancati et al., 2020) ont tenté de caractériser l'impact de l'*économie de plateforme* – autrement-dit l'ensemble des activités économiques et sociales liées aux plateformes numériques – sur l'économie européenne, son marché du travail ou encore les travailleurs y participant. Le plus récent et le plus représentatif⁸ d'entre eux a été signé par Piasna et collaborateurs en 2022 pour l'Institut syndical européen ou ETUI (*European Trade Union Institute*).

Ce rapport expose l'état de l'économie de plateforme en Europe en se basant sur les données de l'enquête IPWS (*Internet and Platform Work Survey*), menée en 2021 dans 14 pays de l'Union Européenne (dont la France) auprès de plus de 24 000 participants représentatifs de la population active de 18 à 65 ans. Cette enquête visait entre autres à « identifier la mesure avec laquelle Internet, et plus particulièrement [les plateformes numériques] sont utilisées telles des outils pour générer un revenu, cela incluant le rôle intermédiaire des plateformes appariant travailleurs et clients » (p. 11). Pour ce faire, les investigateurs ont distingué le *travail sur Internet* et le *travail de plateforme* (Figure 2). Les auteurs précisent que le mot *travail* est dans

⁸ Nous entendons par là que de nombreuses précautions méthodologiques ont été prises afin de répondre aux limites (notamment dans l'échantillonnage) des précédents rapports. Ceci explique pourquoi nous avons choisi de prendre ce document comme référence principale de l'état de l'économie de plateforme en Europe.

ce cadre à prendre au sens large, et désigne toute activité impliquant un effort mental ou physique et ayant pour objectif de générer un revenu.

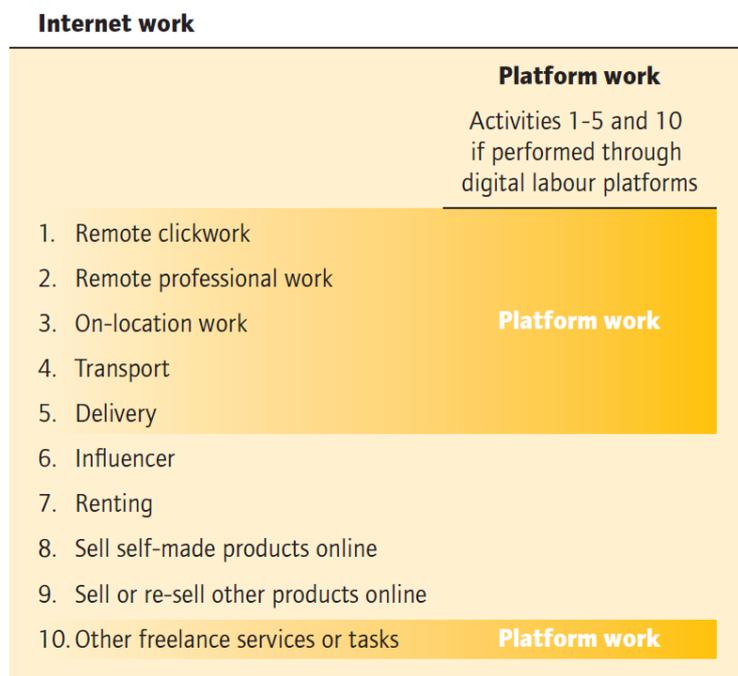


Figure 2. Travail sur Internet et travail de plateforme (d'après Piasna et al., 2022, p. 11)

Travail sur Internet. Cette première catégorie est la plus vaste dans la mesure où elle désigne toutes les activités permettant de générer des revenus au travers de l'utilisation de plateformes *en ligne* (sites Internet, applications mobiles, etc.). Les auteurs incluent dans cette catégorie tous types d'intermédiation de services, la vente de marchandises ou encore la location de biens (e.g., AirBnB). Ils excluent toutefois la vente d'objets de seconde main (e.g., Leboncoin, Vinted). D'après Piasna et collaborateurs (2022), le travail sur Internet est le plus souvent associé à une absence de contrat de travail à long-terme (implicitement ou explicitement). De plus, certaines des activités associées au travail sur Internet ne sont pas (ou pas entièrement) médiatisées par des plateformes en ligne, ce qui explique la distinction avec la catégorie suivante.

Travail de plateforme. Selon la définition de Piasna et al. (2022), le travail de plateforme est une forme particulière de travail sur Internet. Elle inclut le travail directement effectué sur les plateformes numériques, qui ne concerne qu'une partie des activités listées dans la Figure 2. On y associe notamment le *travail du clic* (*clickwork*, que nous désignons *microtravail* dans le reste de ce document), le travail professionnel à distance, le travail sur site (*on-location*), la livraison et le transport ainsi que certaines niches du travail libéral (*freelance*).

Pour ces chercheurs, isoler le travail de plateforme consiste d'abord à ne prendre en compte que les services pouvant potentiellement être médiatisés par les plateformes numériques *de travail* – c.à.d., les plateformes hébergeant tout ou part de l'activité de travail elle-même ; ceci exclut de l'équation la location de biens, la génération de revenus au travers des réseaux sociaux ou encore la vente de marchandises en ligne. Ensuite, il leur a fallu définir ce qu'ils entendaient par plateforme numérique de travail. Pour cela, Piasna et al. (2022) se sont inspirés de la littérature (e.g., Vallas & Schor, 2020) et suggèrent que trois caractéristiques définissent ces plateformes (p. 13) :

1. Elles appariant l'offre avec la demande (*matching*) ;
2. Elles utilisent un ensemble d'outils et de services permettant d'effectuer un travail en échange d'une rémunération ;
3. Elles mettent en place des règles de gouvernance le plus souvent en lien avec l'indépendance des travailleurs et la nature ponctuelle des transactions.

Les deux premières caractéristiques semblent particulièrement congruentes avec la définition que l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE) propose des *travailleurs de plateforme* : des « individus utilisant une application (comme *Uber*) ou un site internet (comme *Amazon Turk*) afin de se mettre en relation avec des clients à qui ils fournissent un service contre de l'argent » (2019, p. 176). Toutefois, Piasna et collaborateurs

(2022) précisent que le travail de plateforme obéit le plus souvent à un grand nombre de règles installées de manière unilatérale par les plateformes numériques hébergeant l'activité.

Mettre ces définitions en rapport avec celles de l'ubérisation présentées plus tôt ou encore avec la description sommaire de certains des principes de fonctionnement des plateformes telles qu'Uber nous permet d'arriver à une première conclusion ; de la même façon que l'utilisation d'outils numériques à visée disruptive semble *nécessaire* mais *insuffisante* pour décrire l'ubérisation, identifier les travailleurs ubérisés revient nécessairement d'abord à considérer ces derniers tels des travailleurs de plateforme. Les invariants de l'organisation du travail sous-jacente ainsi que les caractéristiques démographiques de cette première population peuvent nous fournir un cadre initial qu'il s'agira de raffiner par la suite.

3.2. Caractéristiques du travail de plateforme

Afin de pouvoir par la suite identifier les travailleurs dont l'activité correspond au travail ubérisé, nous souhaitons décrire au travers d'un exemple les principales caractéristiques du travail de plateforme (i.e., la catégorie supra-ordonnée). Le premier critère de distinction entre travail sur Internet et travail de plateforme (Figure 2) est selon Piasna et collaborateurs (2022) la médiatisation (ou l'*intermédiation*) d'un service grâce à une plateforme numérique.

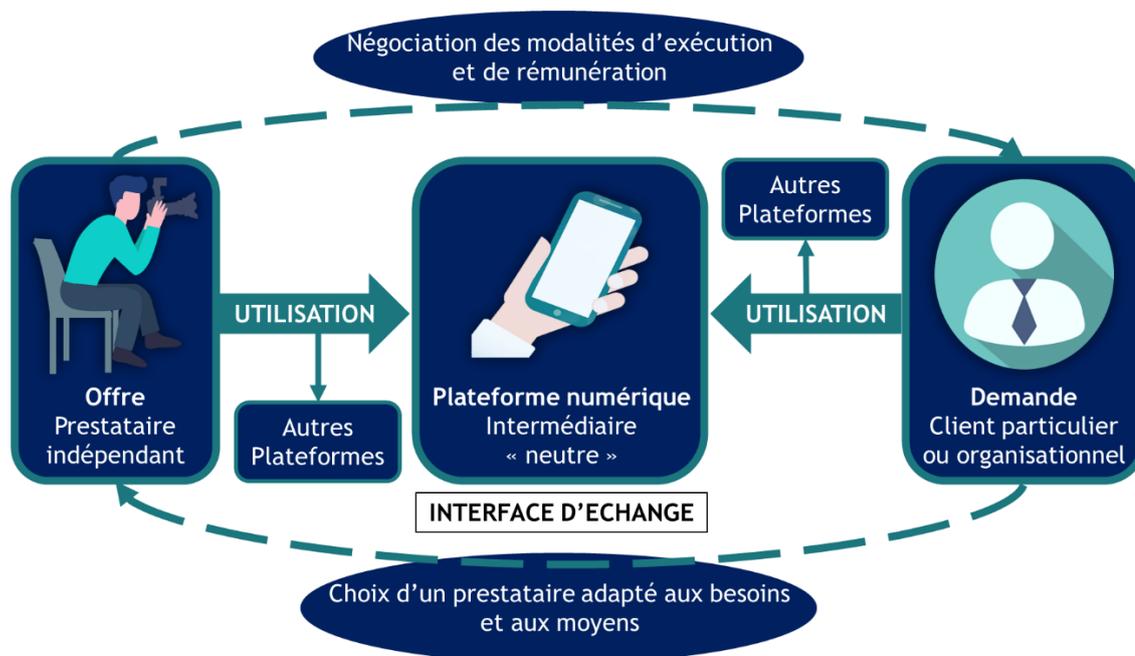


Figure 3. L'intermédiation numérique des services

Or, l'intermédiation numérique des services (Figure 3) est un système classique de fonctionnement à l'heure actuelle tant les outils numériques permettant grâce à Internet la mise en relation d'utilisateurs sont nombreux et accessibles (voir Jarrahi et al., 2021). Si la forme de l'intermédiaire peut varier tout comme les motivations des utilisateurs, ce système comporte plusieurs caractéristiques prédominantes que nous allons lister ci-dessous accompagnées d'un exemple fictif. Notons qu'au regard de la typologie de Piasna et al. (2022) (Figure 2), notre exemple concerne la catégorie du travail professionnel à distance (*remote professional work*).

- Un potentiel client devient utilisateur de la plateforme de mise en relation – un processus qui nécessite généralement une inscription et un partage de données voire un paiement ponctuel ou un abonnement. Libre d'utiliser d'autres plateformes du même type pour obtenir le service qu'il souhaite, l'utilisateur-client attend d'être contacté par un prestataire ou contacte ce dernier via la plateforme.

Prenons l'exemple de Pierre, un particulier à la recherche d'un(e) graphiste pour la création urgente d'un logo. Ne connaissant pas de professionnel(le), Pierre utilise un moteur

de recherche sur Internet. Sa demande – *graphiste professionnel logo* – correspond à de nombreux résultats parmi lesquels un site lui proposant de rentrer en contact avec des graphistes (*graph-pro.fr*). Pierre clique sur le lien et s’inscrit sur le site (gratuitement ou non), avec lequel il partage ses informations (nom, prénom, adresse email, etc.). Il est libre d’y poster une requête et de s’inscrire sur d’autres sites similaires afin de maximiser ses chances de trouver un(e) professionnel(le) à temps. Alternativement, il peut directement démarcher un(e) prestataire spécifique parmi ceux qui utilisent le site.

- Un prestataire indépendant devient utilisateur de la plateforme au même titre que le client. A nouveau, celui-ci est libre de proposer ses services sur d’autres plateformes du même type et ce sans répercussion : l’intermédiaire ne dispose pas de cette information ou si c’est le cas, ne modifie en rien la qualité du service qu’elle propose pour ce prestataire. Alternativement, l’utilisateur-prestataire peut directement contacter les clients ayant déposé une requête via la plateforme.

Graphiste depuis peu, Jade ne dispose pas d’une clientèle étendue. Cherchant à développer son activité indépendante, elle s’inscrit sur le site *graph-pro.fr* en suivant les mêmes étapes que Pierre (en précisant qu’elle est prestataire et non cliente). En naviguant, elle trouve l’annonce de Pierre et le contacte via la messagerie du site. Elle en profite pour s’inscrire sur d’autres plateformes populaires auprès des clients, ce qui multiplie ses opportunités de collaboration futures.

- La plateforme d’intermédiation, si elle n’est jamais entièrement neutre, joue le rôle d’une *interface d’échange* entre l’offre (i.e., le prestataire) et la demande (i.e., le client). Le prestataire peut alors négocier en terrain (quasi)neutre les modalités d’exécution et de rémunération avec le client. Ce dernier peut contractualiser le prestataire le plus adapté à ses besoins et/ou à ses moyens.

Dans cet exemple, la neutralité réelle de l'intermédiaire peut être remise en question si le site sur lequel naviguent les utilisateurs comporte des publicités pour des tiers ou bien pour un service payant proposé par ce même intermédiaire (comme une mise en avant du profil auprès des clients). Le modèle adopté par certaines plateformes se base parfois sur l'incitation à l'achat de certains services complémentaires (on parle de *premium* ou *freemium*). Quoiqu'il en soit, ce site demeure un *support* à la mise en relation de Pierre et Jade et n'a pas le pouvoir de prescrire une issue particulière : Pierre est libre de refuser les services de Jade, elle-même libre de ne pas accepter un tel engagement si les conditions ne lui conviennent pas.

Bien qu'il corresponde à une forme particulière de travail de plateforme (Figure 2), l'exemple de Jade peut dans ses grandes lignes être décliné à toutes les autres. Que Pierre s'inscrive sur un forum afin de chercher un(e) baby-sitter (i.e., travail sur site ou *on-location*), sur un site où il rémunère des personnes pour répondre à un questionnaire (i.e., microtravail à distance ou *remote clickwork*) ou bien sur une application lui permettant de se faire livrer ses courses, les principes fondamentaux que nous venons de décrire varient assez peu. Toutefois, comme les parties suivantes l'illustreront, le travail ubérisé implique d'autres éléments qui – c'est la proposition de ce travail de thèse – pourraient faciliter l'émergence d'un sentiment de déshumanisation chez les travailleurs concernés.

3.3. L'étendue de l'économie de plateforme

D'après les résultats de l'enquête IPWS (Piasna et al., 2022), près de 3 actifs sur 10 (29.4%) en Europe ont au moins une expérience professionnelle passée pouvant être qualifiée de travail sur Internet (Figure 4). Dix-sept pour cent des actifs Européens continuent d'avoir recours à ce type de travail de façon (a minima) mensuelle et sont désignés comme travailleurs d'Internet. A fréquence équivalente, les travailleurs de plateforme représentent un peu plus d'un quart de ce groupe (25.3% des travailleurs d'Internet ou 4.3% de la population globale).

Ubérisation et travail ubérisé

Ces auteurs considèrent que parmi eux, ceux qui ont recours à ce type de travail au moins 20 heures par semaine et/ou dont c'est la source principale de revenus sont des *main platform workers* (i.e., ceux pour qui ce travail est une partie significative de leur vie professionnelle) ; ces derniers représentent un peu plus de 1.1% de la population active.

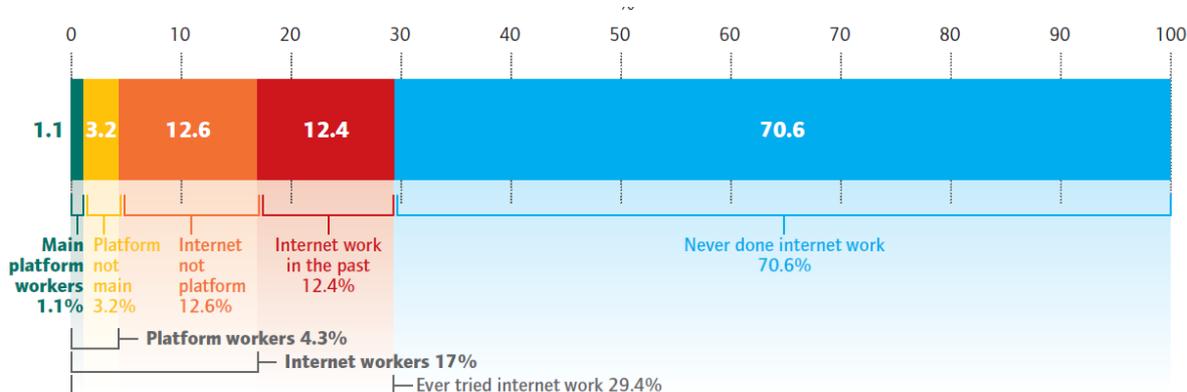


Figure 4. Prévalence du travail sur Internet et du travail de plateforme en Europe (d'après

Piasna et al., 2022, p. 15)

Piasna et al. (2022) notent que la prévalence du travail sur Internet comme du travail de plateforme est relativement similaire dans l'ensemble des pays analysés (Figure 5). Par ailleurs, aucune distinction géographique particulière (e.g., Europe de l'Ouest vs. Europe de l'Est) ne semble se dessiner dans les résultats. On peut tout de même souligner que dans le cas du travail de plateforme, le pourcentage d'actifs concerné peut aller du simple au triple (e.g., Roumanie, 2.2% vs. Irlande, 6.5%). Selon nous, ceci indique que ce type d'activité – s'il semble effectivement implanté presque partout en Europe – semble se développer davantage dans certains pays (au regard de la législation et des droits du travail en vigueur, par exemple). Bien que la prévalence du travail sur Internet soit semblable au reste de l'Europe en France (16.1%), celle du travail de plateforme y est particulièrement plus élevée – la troisième de tous les pays analysés (5.6%, Figure 5). Derrière l'Irlande (1.7%), c'est d'ailleurs le second pays en ce qui

Ubérisation et travail ubérisé

concerne la prévalence du travail de plateforme comme principale activité professionnelle (1%).

	Platform work					
	Done in the past 12 months	At least monthly	At least weekly	At least 50% of income	At least 20 hours per week	Main platform work
Overall	4.3	2.8	1.4	0.7	0.7	1.1
Austria	5.1	3.1	1.1	0.6	0.3	0.9
Bulgaria	3.8	2.0	1.1	0.5	0.8	1.0
Czechia	4.6	2.8	1.8	0.5	0.9	0.9
Estonia	4.5	2.7	1.4	0.5	0.7	0.7
France	5.6	3.6	2.2	1.0	0.8	1.4
Germany	4.4	3.2	1.7	0.8	0.2	1.1
Greece	4.4	3.2	0.8	0.8	0.9	1.4
Hungary	2.5	1.9	1.0	0.4	0.4	0.7
Ireland	6.5	4.5	2.2	1.7	0.8	2.2
Italy	3.8	2.9	1.7	0.6	0.8	1.2
Poland	2.9	1.3	0.9	0.6	0.8	1.2
Romania	2.2	1.6	0.9	0.5	0.6	0.7
Slovakia	5.7	4.0	2.1	0.5	0.5	0.9
Spain	4.8	2.3	1.1	0.9	1.0	1.3

Figure 5. Prévalence du travail sur Internet et du travail de plateforme en Europe (d'après Piasna et al., 2022, p. 15)

En comparant les pourcentages obtenus en France aux estimations récentes quant au nombre d'actifs dans le pays (OCDE, 2023a), il est possible d'estimer le nombre de travailleurs présents dans chacune de ces catégories (Figure 6).

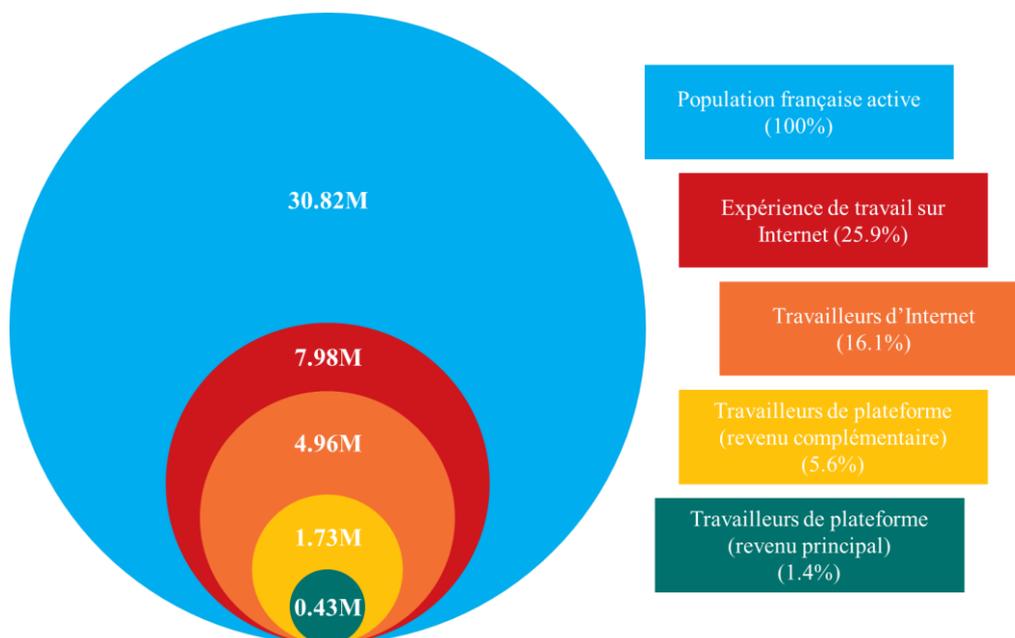


Figure 6. Estimation du nombre de travailleurs d'Internet et de travailleurs de plateforme en France au regard de la population active en 2023

Ainsi, en France, en 2023, près de 5 millions d'actifs peuvent être considérés comme des travailleurs d'Internet, parmi lesquels on compte plus de 1.7 millions de travailleurs de plateformes. Une minorité non-négligeable d'entre eux (à peu près 430 000) a le travail de plateforme pour source principale de revenus. Bien que ces estimations confirment que le travail de plateforme prend désormais une place non-négligeable dans le paysage de l'emploi français, elles ne nous permettent pas de connaître avec précision la part de ces travailleurs concernés par notre sujet d'étude. En examinant les diverses manières dont l'activité de ces travailleurs de plateforme s'éloigne du cas général de l'intermédiation des services décrit plus tôt (Figure 3), nous allons désormais identifier plus clairement les spécificités du travail ubérisé – autrement-dit, aux formes d'emploi et de travail sous-jacentes au phénomène d'ubérisation.

II. Le travail ubérisé : spécificités, population et nouveauté

La première partie de ce chapitre nous a permis d'éclairer l'ubérisation en tant que phénomène macroéconomique ; *ubériser* consiste dans ce cadre pour un acteur économique à perturber un marché donné à l'aide d'outils numériques novateurs tels que les plateformes numériques de travail. Nous avons également établi que ce critère *disruptif* était insuffisant vis-à-vis de notre démarche tant il ne précisait pas les formes de travail ou d'emploi sous-jacentes. Loin de l'image alternative et collaborative qu'on leur attribue, il semble plus pertinent de rattacher ces dernières à l'*économie de plateforme* et aux modèles économiques associés.

Ces modèles se basant sur l'intermédiation numérique des services, nous pouvons dans un premier temps considérer les travailleurs ubérisés comme des travailleurs de plateforme. Toutefois, cette appellation recouvre un ensemble de réalités et de conditions de travail très variées (e.g., Forde et al., 2020 ; Piasna et al., 2022) ; or, certaines de ces configurations semblent particulièrement éloignées de l'activité des travailleurs emblématiques de l'ubérisation (i.e., les chauffeurs Uber). Il semble donc nécessaire de trouver d'autres critères nous permettant d'identifier – parmi celles qu'on peut observer au sein de l'économie de plateforme – les formes de travail pertinentes à notre périmètre de recherche. Afin de dessiner les contours de ce *travail ubérisé*, nous allons désormais discuter des travaux ayant approché les éléments ci-dessus en sciences de la gestion, en sociologie ou encore en histoire du travail.

1. Le travail médiatisé par les plateformes numériques ?

1.1. Un mode de gestion et de contrôle des travailleurs

1.1.1. *Les pratiques managériales des plateformes numériques*

En 2018, Galière propose d'analyser les plateformes numériques sous le prisme des modes de management qu'elles adoptent – l'idée sous-jacente étant que de ces modes de gestion

découlent des organisations du travail différentes. En d'autres termes, si l'on accepte que ces organisations ne soient pas uniquement de *simples intermédiaires* (Rosenblat & Stark, 2016), qu'est-ce qui dans leur manière de gérer les travailleurs peut renvoyer à ce que l'auteur appelle l'*ubérisation* (et que nous désignons plutôt comme *travail ubérisé*) ?

Pour explorer la relative « portée prescriptive des plateformes » (p. 42), Galière (2018) suit un processus qu'il est possible d'apparenter au nôtre durant ce travail de thèse : elle adapte les travaux d'un champ scientifique (i.e., sciences de la gestion) habituellement mobilisés dans l'étude d'une entité donnée (i.e., une organisation) à l'étude de la relation entre les plateformes numériques et les prestataires. En milieu organisationnel, la littérature évoquée précise que les dispositifs de management des travailleurs gravitent autour de deux axes : la *prescription* et l'*incitation*.

- Le premier renvoie à une forme relativement explicite d'exercice du pouvoir visant à contraindre les comportements. Par exemple, au travers de l'évaluation permanente à laquelle ils sont soumis, les prestataires sont ultimement contraints à respecter la norme promulguée par la plateforme numérique (voir Coquaz & Hallisat, 2020).
- Le second axe désigne une forme plus *libérale* de pouvoir (voir partie III.2. de ce chapitre) ayant pour but d'orienter les comportements des travailleurs. Par exemple, le fait d'associer certaines zones de livraison ou certains types de tâches à une meilleure rémunération de manière temporaire peut inciter les prestataires à adopter certains comportements.

Ainsi, Galière (2018) cherche à établir la mesure avec laquelle ces modes de gestion peuvent se retrouver dans le cadre de la relation entre les plateformes numériques et les prestataires supposément *indépendants* avec lesquelles elles collaborent. A l'aide d'une analyse documentaire et d'une série d'entretiens semi-directifs auprès de collaborateurs de 11

plateformes numériques distinctes, l'auteur propose finalement une typologie des plateformes numériques en fonction de leur tendance à recourir à des dispositifs de management associés aux deux axes ci-dessous (Figure 7).

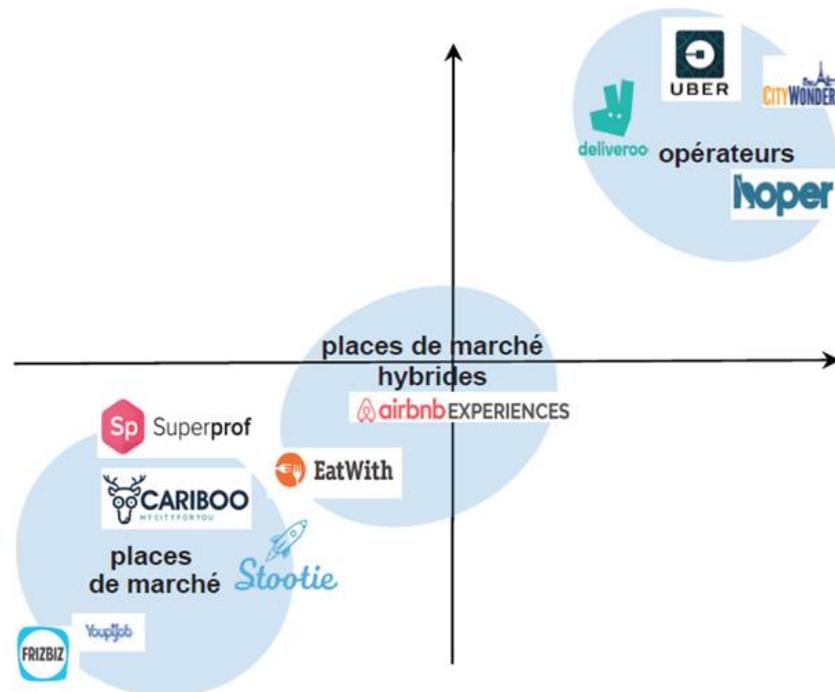


Figure 7. Typologie des plateformes numériques selon leurs manières de manager le travail

(d'après Galière, 2018, p. 47)

Les places de marché. Certaines plateformes font relativement peu usage de méthodes de gestion pouvant être associées à l'incitation (e.g., formations, valorisation des plus performants) ou la prescription (e.g., encadrement de la tarification, sanction des mauvaises performances). Ce sont celles qui se rapprochent le plus (voire correspondent) à l'*intermédiation numérique des services* telle que nous l'avons décrit plus tôt au travers de l'exemple de Pierre et Jade (voir partie I.3., Figure 3). Ainsi, Galière (2018) rappelle que ces plateformes n'imposent pas de barrière d'entrée et demandent une simple inscription de la part des prestataires comme des clients, qui peuvent se contacter directement via l'interface proposée. Peu contraints, les utilisateurs sont généralement libres de négocier le prix et les

éléments de la prestation comme bon leur semble puisqu'aucun contrat n'existe entre eux et la plateforme.

Il convient toutefois de souligner qu'une telle typologie simplifie une réalité à l'évidence plus complexe et nuancée. Côté incitation, certaines des plateformes numériques que Galière (2018) considère telles des *places de marché* proposent des dispositifs visant par exemple à fidéliser les prestataires ; de la même manière, certaines pratiques associées à la prescription tels les relevés automatiques de performance peuvent être observées sur certaines plateformes spécifiques. Comme la suite de notre description va l'illustrer, il conviendrait probablement mieux de considérer ces critères sur un continuum plutôt que d'accepter une typologie trop rigide pour contenir la variété des pratiques dans ce domaine.

Les places de marché hybrides. D'autres plateformes numériques, si elles cherchent explicitement à standardiser l'offre de service et à motiver les prestataires, restent proches du modèle des places de marché – c'est pourquoi Galière (2018) les désigne comme *hybrides*. Par exemple, ces plateformes proposent parfois des programmes complets d'accompagnement et de formation des prestataires dont le but est d'assurer un standard de service permettant la fidélisation des clients. La barrière d'entrée de ces plateformes prend souvent la forme d'une sélection manuelle. Chez certaines de ces plateformes, on observe d'ailleurs un recours aux formes libérales de pouvoir (voir partie III.2 de ce chapitre) : bien que le langage utilisé préserve l'indépendance du prestataire (i.e., on *suggère*, on émet des *recommandations*), le refus de se soumettre mène à des sanctions graduelles pouvant aller jusqu'à l'arrêt de la collaboration.

Galière (2018) précise que cette forme *hybride* de management des prestataires indépendants aurait davantage tendance à *régresser* pour s'approcher des pratiques associées à la catégorie précédente qu'à s'amplifier pour atteindre la catégorie suivante. En effet, dans la

mesure où le nombre d'intermédiaires (c.à.d., de plateformes numériques) proposant un même type de service est généralement élevé, nous pouvons supposer qu'une place de marché typique sera généralement préférée par les prestataires à une alternative plus restrictive ; de fait, les *hybrides* ont tendance à modérer le contrôle qu'ils souhaitent exercer en fonction du nombre de prestataires souhaité.

Les opérateurs. D'après Galière (2018), les plateformes désignées comme *opératrices* sont celles qui « soulèvent aujourd'hui l'attention du débat public autour du néologisme *ubérisation* » (p. 48). Au travers de leurs méthodes de management, ces plateformes posent la question de la subordination potentielle de leurs collaborateurs (Bernard, 2020). En premier lieu, celles-ci distribuent elles-mêmes les tâches aux prestataires ; ainsi, le client n'a qu'à déposer une requête sur la plateforme et ne peut pas contacter directement le prestataire. Ce premier point est une source forte d'asymétrie de pouvoir avec les prestataires dans la mesure où la plateforme peut dès lors imposer ses critères quant aux conditions leur permettant de se voir sous-traiter la requête du client. Par exemple, bien qu'il ait (la plupart du temps) le choix de refuser les tâches qui lui sont attribuées, le prestataire les refuse rarement en pratique dans la mesure où ce refus pourrait par exemple encourager la plateforme à se tourner vers d'autres prestataires (e.g., les moins exigeants en termes de rémunération).

Cette distribution des tâches se fait le plus souvent à l'aide d'un algorithme *propriétaire* – autrement-dit, les prestataires n'ont pas de droit de regard quant au processus via lequel l'outil numérique leur attribue ou non telle ou telle tâche. Cette chaîne de sous-traitance est d'ailleurs l'un des points permettant de faire le parallèle entre le travail ubérisé et le *tâcheronnat* (voir la partie II.2. de ce chapitre). Si Galière (2018) explique qu'une telle latitude prescriptive a pour objectif la standardisation de la prestation de manière à fidéliser les utilisateurs, nous remarquons qu'elle implique un certain effacement de l'individualité et des spécificités des

prestataires pouvant contribuer à leur *instrumentalité* et leur *fongibilité* aux yeux des plateformes numériques (Nussbaum, 1995, 1999). Parallèlement, les nombreux dispositifs incitatifs (e.g., tarification préférentielle en fonction des zones ou des heures) auxquels ont recours les *opératrices* expriment d'après cet auteur « une volonté de construire une base fidèle de prestataires régulièrement actifs » (p. 48). Nous ajoutons que ces dispositifs peuvent être considérés comme autant de manières pour les plateformes numériques de valoriser – en accord avec la vision transactionnelle du travail au sein des sociétés néolibérales (voir partie III.2.2 de ce chapitre) – les récompenses extrinsèques au détriment des gains intrinsèques.

De la même manière que les catégories précédemment citées, le groupe des plateformes dites *opératrices* n'est pas homogène. Certaines d'entre elles (e.g., Uber, Deliveroo) conservent – à l'instar des places de marché – une barrière d'entrée très faible. De plus, celles-ci ont tendance à accompagner la standardisation du service qu'il s'agit ensuite de contrôler à l'aide d'outils et d'indicateurs numériques. D'autres plateformes proposent une barrière d'entrée bien plus élevée, comparable à un processus de recrutement traditionnel (i.e., entretien, période d'essai). Dès lors, ces dernières s'adressent toutefois à un public de prestataires différent (i.e., indépendants professionnels ou *freelancers*), que d'autres travaux exposés plus loin nous encourageant à considérer comme en dehors de notre champ d'étude (Vallas & Schor, 2020) (voir partie II.1.2. de ce chapitre).

En résumé, les plateformes numériques étayant des formes de travail que d'autres chercheurs ont pu associer à l'ubérisation (dites *opératrices*) sont caractérisées par une utilisation simultanée de dispositifs de management pouvant être associés à l'incitation comme la prescription. Dans la mesure où ils permettent à tous les types de plateformes numériques de fidéliser les prestataires, les dispositifs d'incitation ne constituent pas une spécificité de ces intermédiaires. Dans le même temps, ces plateformes numériques semblent adopter une forme

de management particulièrement prescriptive pouvant les caractériser. L'étendue de ces prescriptions étaye la proposition de certains chercheurs (e.g., Abdelnour & Bernard, 2018 ; Bernard, 2020 ; Rème-Harnay, 2020) selon laquelle la relation entre prestataires et plateformes opératrices tient davantage de la *subordination* que de la *collaboration*. De tous les dispositifs prescriptifs de ces plateformes numériques, le *management algorithmique* est probablement le plus emblématique ; aussi, nous estimons qu'il est nécessaire de le décrire tant il constitue un invariant dans le quotidien des travailleurs dont nous souhaitons étudier le vécu.

1.1.2. Le management algorithmique et ses implications

Un *algorithme* est un programme informatique qui, par différents moyens tels que le *machine learning*, peut émettre des recommandations et suggérer des actions sur la base des données qui lui sont fournies. Les programmes de ce type font désormais partie intégrante de notre quotidien et de nos interactions avec une multitude de plateformes numériques : on nous propose de regarder tel film ou vidéo, de choisir tel restaurant ou bien de lire tel article. Cependant, la démocratisation de cet outil a également marqué un tournant dans la coordination, la gestion et l'administration des forces de travail (Crowston & Bolici, 2019). Dans ce cadre, on désignera comme *management algorithmique* le fait de déléguer des fonctions managériales à un algorithme (Lee, 2018 ; Lee et al., 2015). Au sein de l'économie de plateforme, le management algorithmique peut être considéré comme le principal mécanisme de coordination dans la mesure où il étaye entre autres la distribution des tâches et le suivi des travailleurs (Bucher et al., 2021 ; Duggan et al., 2020). C'est ce processus qui permet à des millions de transactions d'être médiatisées par des plateformes numériques chaque jour (Mateescu & Nguyen, 2019).

En sciences de la gestion, les recherches se sont jusqu'ici principalement intéressées aux manières dont le management algorithmique peut se substituer ou bien compléter les

formes de management dites *traditionnelles* ; ainsi, ces travaux dépassent le cadre du travail médiatisé par les plateformes numériques (Jarrahi et al., 2021). Toutefois, on s'accorde pour dire que le monde du travail – dans ses formes les plus traditionnelles comme les plus nouvelles – sera de plus en plus lourdement influencé par « l'interaction entre l'humain et les régimes autoritaires des machines » (Krogh, 2018, cité par Jarrahi et al., 2021, p. 2) – rappelant le caractère *prescriptif* de ce processus (Galière, 2018). Toutefois, le rôle central du management algorithmique dans le travail médiatisé par les plateformes numériques a eu pour conséquence de voir la plupart des recherches portant sur ce construit être conduites dans ce cadre (Jarrahi & Sutherland, 2019).

Contrôle algorithmique, pouvoir organisationnel. Au sein de leur revue de la littérature, Jarrahi et collaborateurs (2021) insistent sur le caractère *sociotechnique* des algorithmes ; en d'autres termes, ils rappellent que ces programmes ne sont que des *outils* dont l'utilisation et les implications résultent de l'influence de forces avant tout sociales et organisationnelles. Le fait d'implémenter ce mode de gestion, de l'implémenter au sein de tel ou tel processus, et de suivre ou non les recommandations émises par l'algorithme sont autant d'exemples soulignant que c'est avant tout les choix de l'organisation et des managers qui modèlent ses conséquences (et non l'inverse). On peut donc proposer que les dynamiques observées entre les travailleurs de plateforme et les plateformes numériques ne sont pas seulement le fruit de l'outil utilisé pour coordonner cette relation ; cet outil, dans la manière dont il est implémenté par ces plateformes numériques, reflète plutôt une dynamique intégrant les biais, les croyances et de façon plus générale, la culture organisationnelle sous-jacente (Kellogg et al., 2020).

Or, des recherches dans le cadre du travail de plateforme mettent en lumière le *contrôle* que les plateformes numériques peuvent exercer sur les travailleurs grâce aux algorithmes dans

la mesure où ce sont elles qui décident des modalités d'implémentation de ce système (e.g., Kellogg et al., 2020 ; Kornberger et al., 2017). D'autres auteurs soulignent – en parfaite cohésion avec l'héritage tayloriste évoqué en introduction générale – que le management algorithmique, au travers de l'asymétrie de pouvoir qu'il renforce entre travailleurs et managers, reviendrait à traiter les travailleurs tels de simples « rouages programmables » (Frischmann & Selinger, 2018). Des études ont par ailleurs suggéré que cette asymétrie pourrait contribuer à un certain sentiment d'aliénation et de marchandisation de soi chez les travailleurs dont l'activité est médiatisée par une plateforme numérique (Bucher et al., 2019, 2021). Wood et al. (2018) ont également confirmé que le management algorithmique contribuait à la création d'une structure symbolique du pouvoir (au travers des dispositifs portant sur la réputation des travailleurs, notamment).

Opacité technique et organisationnelle. Un autre aspect du management par algorithme fondant les dynamiques de pouvoir entre prestataires indépendants et plateformes numériques est l'opacité. D'abord, l'*opacité technique* – c'est-à-dire la complexité de fonctionnement des algorithmes qui en fait des *boîtes noires* inaccessibles – contribue à ce qu'on ne remette pas en question le fonctionnement sous-jacent (Jarrahi et al., 2021). Pourtant, ces programmes peuvent contenir des biais de traitement induits par les objectifs des organisations responsables de leur implémentation. Ainsi, cette opacité technique participe à rendre les travailleurs impuissants face aux décisions algorithmiques, qui sont ensuite internalisées jusqu'à devenir un acquis, un élément normal et naturel associé à la collaboration avec les plateformes.

Au-delà, il nous semble que c'est surtout l'*opacité organisationnelle* qui solidifie le pouvoir de prescription des plateformes numériques sur les prestataires indépendants. En d'autres termes, les organisations à l'origine des algorithmes prenant des décisions ont parfois

intérêt – pour des raisons de propriété intellectuelle (telles qu'évoquées par les plateformes numériques) ou bien stratégiques – à dissimuler le véritable fonctionnement de ces derniers. De plus, lorsque l'algorithme est la propriété de la plateforme numérique (comme c'est le cas pour celui qui distribue les tâches sur les plateformes telles qu'Uber), les responsables ont la liberté de le modifier en temps réel, ce qui renforce d'autant plus l'opacité en question. Par ailleurs, Jarrahi et al. (2021) suggèrent que le pouvoir fondé par l'opacité algorithmique peut être encore renforcé par les relations organisationnelles et les dynamiques de pouvoir déjà présentes. Or, comme nous allons bientôt l'exposer, les plateformes numériques ayant un tel pouvoir prescriptif rassemblent généralement une partie non-négligeable de la demande au sein de leur marché (i.e., établissent un *monopsonne*) – ce qui signifie que les prestataires sont déjà relativement dépendants vis-à-vis d'elles pour trouver des clients.

Travail ubérisé, travail algorithmique. En résumé, les plateformes numériques qui peuvent raisonnablement être associées au phénomène d'ubérisation ont pour point commun d'avoir recours à des dispositifs de gestion des travailleurs indépendants portant sur l'incitation mais surtout sur la *prescription*. Nombre de ces dispositifs (e.g., suivi en temps réel, système de réputation, distribution des tâches) peuvent être associés au concept de management algorithmique ; en effet, ils reposent sur des décisions prises par un algorithme propriétaire dont l'opacité accentue l'asymétrie de pouvoir entre ces derniers et les plateformes numériques en charge de les implémenter. Ainsi, l'organisation du travail sous-jacente – le *travail ubérisé* – nous semble particulièrement orientée du fait du recours systématique à ces dispositifs.

En effet, la présence de cet intermédiaire supplémentaire (i.e., l'algorithme) marque une césure d'autant plus grande entre les utilisateurs-clients et les prestataires, qui – contrairement aux autres travailleurs de plateforme – n'ont plus la possibilité d'interagir avec les clients en dehors du cadre proposé par la plateforme numérique. Le fait que la distribution des tâches soit

effectuée par algorithme sur la base de critères non explicités et propres à la plateforme (comme la réputation) fonde également la mise en compétition des travailleurs ; ceux qui seront jugés les plus performants et conformes aux attentes changeantes de l'algorithme (et donc, de la plateforme) se verront attribuer plus de tâches ou pourront disposer d'une flexibilité qu'on supposerait autrement inhérente à leur statut d'*indépendants* (e.g., priorité pour le choix des créneaux de travail).

Ce phénomène implique également que le fait d'exercer son autonomie supposée en tant qu'indépendant (en refusant une tâche selon eux trop peu rémunérée, par exemple) présente un risque pour les prestataires – ainsi, refuser d'être mal rémunéré pourrait très bien signifier *ne plus être rémunéré*. Dans cette continuité, des recherches récentes soulignent que les décisions prises par les programmes (algorithmes, intelligences artificielles) sont généralement perçues comme moins justes et respectueuses que celles émises par des personnes (Bankins et al., 2022) ; dans la mesure où les travailleurs *ubérisés* sont exclusivement gérés de manière algorithmique, il apparaît donc d'autant plus légitime d'interroger la mesure avec laquelle ils se sentent respectés en tant qu'êtres humains par les plateformes numériques.

1.2. Les formes d'emploi du travail de plateforme

D'après les sociologues du travail Steven Vallas et Juliet Schor (2020), la première étape pour identifier le potentiel transformateur des plateformes numériques au sein du monde du travail est d'identifier les différentes formes d'emploi ou de marché du travail qu'elles proposent. Afin de développer une taxonomie globale des travailleurs de plateforme, ces auteurs s'inspirent de nombreux travaux ayant choisi divers critères dans ce but tels que la nature du travail effectué ou bien la dispersion géographique des travailleurs (e.g., Forde et al., 2017) (Figure 8). Bien qu'ils admettent la possibilité de superpositions partielles entre elles, ils sont ainsi parvenus à distinguer 5 catégories assez indépendantes de travailleurs de plateformes.

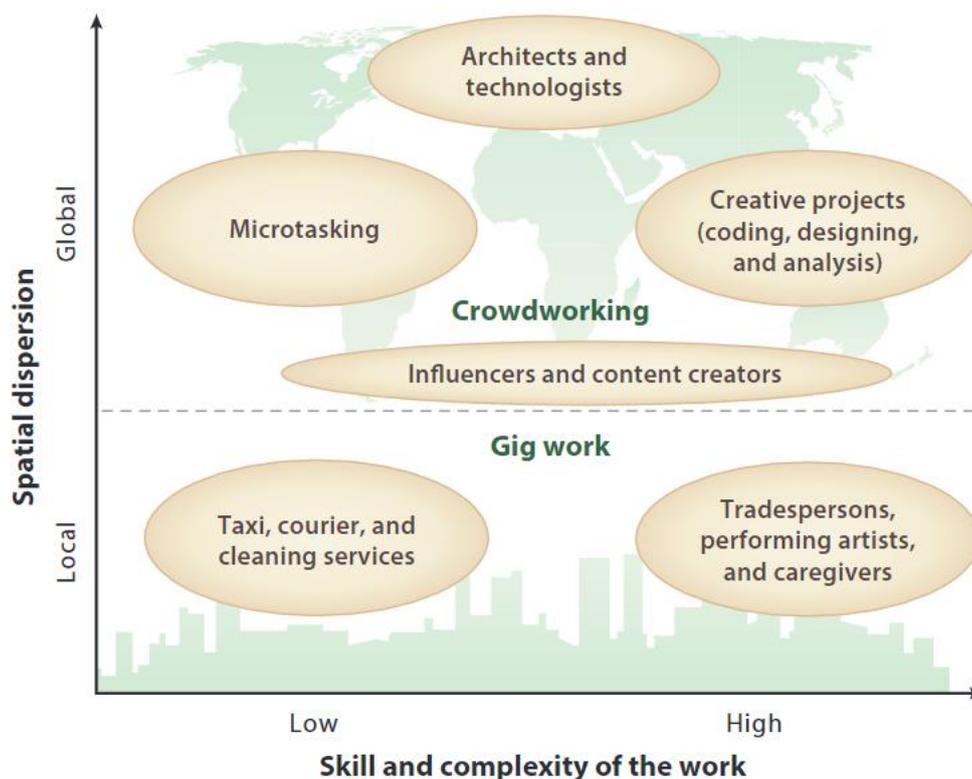


Figure 8. Les formes d'emploi du travail de plateforme (d'après Vallas & Schor, 2020, p. 4)

Architectes et techniciens des plateformes. La première catégorie inclut les *architectes* des plateformes – i.e., leurs fondateurs – ainsi que les techniciens spécialisés responsables de créer et/ou de maintenir leur infrastructure numérique. Qu'ils soient salariés ou indépendants, leur activité a de fait le potentiel d'affecter grandement celui des travailleurs d'autres catégories. Responsables des décisions d'ampleur ou de leur mise en application, ils modèrent en grande partie les modalités d'échanges ayant lieu sur la plateforme et le cas échéant, l'organisation du travail promue par ce système⁹.

⁹ A titre d'exemple, le PDG de Deliveroo prévoyait d'annoncer en 2022 si la plateforme quittait ou non le marché néerlandais. S'il est lui aussi un travailleur de plateforme, ses décisions peuvent également signifier l'absence de revenus pour des milliers d'autres – ainsi il est clair qu'en termes de *pouvoir*, un travailleur de plateforme n'en vaut pas nécessairement un autre selon cette typologie. <https://www.reuters.com/world/uk/deliveroo-exit-netherlands-loss-widens-first-half-2022-08-10/>

De notre point de vue, bien que ces individus travaillent effectivement pour la plateforme numérique, ils ne constituent pas une population pertinente à notre travail. D'abord, la plupart d'entre eux sont salariés et de ce fait exclus de notre périmètre de recherche ; c'est aussi pourquoi nous ne nous intéresserons pas, par exemple, aux employés responsables du développement de l'algorithme de distribution des tâches d'Uber ou d'autres plateformes jugées pertinentes. Finalement, dans la mesure où ils ne font pas partie de la force de travail indépendante responsable de la production des services échangés, architectes et techniciens ne sont jamais confrontés aux conséquences psychologiques associées à l'organisation du travail sous-jacente – elle est plutôt le fruit de leurs propres décisions.

Indépendants professionnels ou *freelancers*. La deuxième catégorie identifiée par Vallas et Schor (2020) rassemble les travailleurs indépendants offrant des services à distance spécialisés (e.g., programmeurs, graphistes, journalistes). Au lieu d'en être les créateurs, ces derniers sont des *utilisateurs* des plateformes, qui ne sont pour eux que des interfaces de mise en relation avec le prochain client ou le prochain projet. *Freelancers* par excellence, ces derniers se tournent le plus souvent vers des plateformes dont l'infrastructure numérique est semblable aux agences d'intérim : fonctionnant par appariement (*matching*), la plateforme leur propose une mission correspondant à un profil renseigné au préalable et qu'ils sont libres d'accepter ou non.

Aussi, l'activité de ces travailleurs nous semble relever davantage de l'intermédiation classique des services à l'aide d'outils numériques telle que nous l'avons détaillée dans la partie I.3. de ce chapitre. En émettant le postulat que les chauffeurs Uber ou les livreurs Deliveroo constituent un référentiel quant au travail ubérisé, nous constatons rapidement que ces *freelancers* ne correspondent pas à la population dont notre travail entend éclairer le fonctionnement psychologique. Tout d'abord, leur travail nécessite généralement un niveau

élevé de compétences relativement spécifiques dont la mise à profit constitue presque toujours une activité professionnelle à part entière ; en d'autres termes, il est rare qu'elle soit considérée comme une façon d'*arrondir les fins de mois*, et la barrière d'entrée est ainsi plutôt élevée. De plus, les plateformes plébiscitées par cette catégorie de travailleurs (e.g., UpWork, Freelancer) – si elles sont en position d'*inciter* vers un client ou un projet particulier – n'ont aucun pouvoir de *prescription*.

Or, comme nous l'avons décrit plus tôt grâce aux travaux de Galière (2018), la dimension prescriptive des plateformes numériques semble une condition sine qua none de ce que nous désignons comme travail ubérisé. Par ailleurs, le niveau de compétence de ces travailleurs indépendants *de carrière* explique selon nous l'absence de prescription. Dans l'impossibilité de concentrer l'intégralité de la demande (i.e., de devenir un *passage obligé* pour les clients), les plateformes concernées ont tout à gagner à *séduire* les prestataires dont l'expertise pourrait s'en faire le catalyseur. Empiéter sur l'indépendance de ces spécialistes, c'est risquer pour les plateformes de les voir se tourner vers d'autres intermédiaires, tout comme le flux d'utilisateurs à la recherche de leurs services.

Indépendants occasionnels ou *gig-workers*. Cette catégorie de travailleurs de plateforme regroupe l'ensemble des indépendants *occasionnels* dont l'activité – généralement exercée à l'échelle locale et dans l'espace réel plutôt que numérique – peut être associée à ce qu'on appelle communément les *petits boulots* (*odd-jobs* ou *gig-work*) : transport de particuliers, livraison de nourriture, réparation et entretien de biens, etc. Dans la mesure où il existe généralement une forte demande pour ces tâches quotidiennes, les prestataires concernés bénéficient d'une grande flexibilité dans le temps ainsi que d'une grande autonomie – c'est en tous cas l'un des arguments les plus souvent mobilisés par les plateformes numériques de travail pour attirer de nouveaux prestataires (e.g., Keith et al., 2019 ; Uber, 2020).

Par ailleurs, les travailleurs occasionnels ont de nombreux points communs avec les *freelancers*. Ils n'ont ainsi pas d'autres choix que d'assumer l'intégralité des coûts associés à la réalisation du service (e.g., acheter et effectuer la maintenance d'un véhicule pour un chauffeur). Du fait de leur statut indépendant, ils ne bénéficient pas des nombreuses protections sociales auxquels les salariés ont droit, ce qui les expose à de nombreux risques – par exemple, la perte totale des revenus en cas de maladie. Finalement, ces *gig-workers* sont également soumis à un rythme de travail dicté par la demande ; ainsi, générer des revenus de cette manière nécessite paradoxalement de sacrifier une part substantielle de leur autonomie (Vallas & Schor, 2019 ; Ravenelle, 2019).

Toutefois, il apparaît que ces travailleurs sont plus particulièrement exposés à la *prescription* des plateformes numériques que ceux des catégories précédentes. En effet, la nature des services rendus (i.e., des *petits boulots*) rend ce type d'activité accessible à un très grand nombre de travailleurs (et ce quel que soit leur niveau de formation) ; ceci les distingue fortement des *freelancers*. Conjointement, le mode de travail à *la demande* signifie qu'une plateforme numérique ayant installé un *monopsonne* (i.e., utilisée par une grande partie des clients) est fonctionnellement le seul intermédiaire viable pour leur activité. De fait, s'ils souhaitent trouver des clients par son intermédiaire, ils en deviennent *dépendants* – entièrement soumis aux règles définies par cette plateforme.

Microtravailleurs. Appelés *microtravailleurs* (Casili, 2019) (*crowdworkers* ou *micro-taskers*, en anglais), les membres de cette catégorie de travailleurs de plateformes peuvent être considérés comme le pendant numérique de la catégorie précédente. Dispersés géographiquement, ces derniers n'exercent leur activité qu'au sein de l'espace numérique grâce à des plateformes telles qu'Amazon Mechanical Turk (AMT). Les tâches qu'ils effectuent sont diverses et peuvent répondre à la requête spécifique d'un client ou bien contribuer à un

programme plus large de *machine learning* ; toutefois, elles demandent généralement un niveau moindre de formation ou de spécialisation que celles effectuées par les *freelancers*. Ces tâches incluent par exemple la transcription d'extraits audio ou le remplissage de questionnaires (Bucher et al., 2019), la description et la classification d'images, ou encore la modération de comptes de réseaux sociaux (Wood et al., 2018).

Tous comme les travailleurs de la catégorie précédente, les microtravailleurs sont la plupart du temps rémunérés *à la tâche*, leur rythme de travail défini par la demande (ou plutôt par la proportion de la demande réelle que l'intermédiaire leur transmet). De très nombreuses sources au sein de la communauté scientifique (e.g., Berg et al., 2018 ; Moss et al., 2020b ; Williamson, 2016) comme en dehors (e.g., Newman, 2019) font état de la faible rémunération réservée aux microtravailleurs. Ainsi, si ce type d'activité peut permettre de mettre à profit certains temps interstitiels, il est également associé à une certaine précarité pour celles et ceux qui tentent d'en vivre (e.g., Gurumurthy et al., 2021).

Producteurs de contenu et influenceurs. D'après ces chercheurs, la dernière catégorie de travailleurs de plateforme s'organise autour de ce que Duffy (2017, cité par Vallas & Schor, 2020, p. 4) nomme le *travail d'aspiration* – c'est-à-dire un travail non-rémunéré mais effectué dans l'espoir d'acquérir un niveau de renommée (notamment sur les réseaux sociaux) permettant de dégager des revenus réguliers. Tout ou partie de ces revenus peuvent être issus de :

1. Partenariats extérieurs à la plateforme accueillant l'activité – par exemple, un influenceur populaire sur la plateforme Instagram est rémunéré par une marque de produits cosmétiques pour en faire la promotion auprès des personnes abonnées à son profil.

2. La publicité associée à l'activité – par exemple, un vidéaste populaire sur YouTube génère des revenus à mesure que d'autres utilisateurs visionnent les spots publicitaires associés à ses vidéos par la plateforme (et pour lesquelles cette dernière a été rémunérée par les annonceurs).
3. La plateforme elle-même – par exemple, une *streameuse* populaire sur la plateforme Twitch se voit verser une somme par la plateforme qui dépend directement du nombre d'utilisateurs ayant payé pour s'abonner à sa chaîne de diffusion en direct.

Notons que les revenus issus des situations 2 et 3 sont par définition amputés d'une part préalablement définie par la plateforme ; en d'autres termes – et sans mentionner d'autres règles spécifiques à chaque plateforme numérique – le *youtubeur* ne reçoit pas l'intégralité des revenus publicitaires associés à ses vidéos, et Twitch absorbe à l'heure actuelle la moitié des revenus des abonnements à la chaîne de la *streameuse*. Et tout cela sans compter les taxes et impôts en vigueur vis-à-vis des revenus restants dans le pays où se déroule l'activité.

Au premier abord, les producteurs de contenu et influenceurs disposent de caractéristiques rendant leur activité à la fois semblable et différente du travail ubérisé tel que nous tentons de le décrire. Tout d'abord, on peut considérer que leur activité relève du *divertissement*, ce qui fait bien d'eux les prestataires d'un service que peuvent rechercher les utilisateurs des plateformes numériques. Cependant, ce service n'est pas nécessairement payant (i.e., un spectateur peut accéder gratuitement au contenu tant qu'il dispose d'un compte sur la plateforme qui l'héberge) et ne fait donc pas l'objet d'une rémunération à la tâche – une modalité de travail pourtant centrale à la capacité de prescription des plateformes numériques de travail.

De plus, bien qu'un algorithme propriétaire puisse également être impliqué, ce dernier a davantage une fonction d'orientation de l'utilisateur-spectateur vers certains contenus qu'un

quelconque pouvoir prescriptif sur les producteurs de contenu eux-mêmes. Par le passé, certaines plateformes numériques associées à ces travailleurs (telles que Twitch) ont tenté d'interdire à leurs collaborateurs de produire du contenu sur d'autres plateformes – fondant ainsi la base d'une certaine dépendance envers elle ; toutefois, la possibilité pour les influenceurs dégagant des revenus conséquents de passer chez une plateforme concurrente les a récemment encouragés à mettre fin à cette clause (Sung, 2022). Pour ces différentes raisons, l'activité des influenceurs et des producteurs de contenu ne peut selon nous pas être rattachée au travail ubérisé.

1.3. Les usages sociaux des plateformes numériques

D'après la sociologue Marie-Anne Dujarier (2016), les plateformes numériques peuvent être analysées telles des *interfaces d'échange* dont les usages sociaux doivent être distingués au regard de deux critères socio-économiques :

- Le caractère des biens échangés (marchand vs. non-marchand). Les échanges concernent-ils des biens ou des services vendus sur le marché constitué par la plateforme ?
- Le projet des détenteurs de la plateforme (lucratif vs. non-lucratif). L'objectif final des échanges ayant lieu sur la plateforme est-il l'enrichissement de ses propriétaires ?

Le croisement de ces critères permet d'obtenir une typologie des plateformes numériques selon leur configuration sociale (Figure 9). Nous allons désormais expliciter ces différentes catégories.

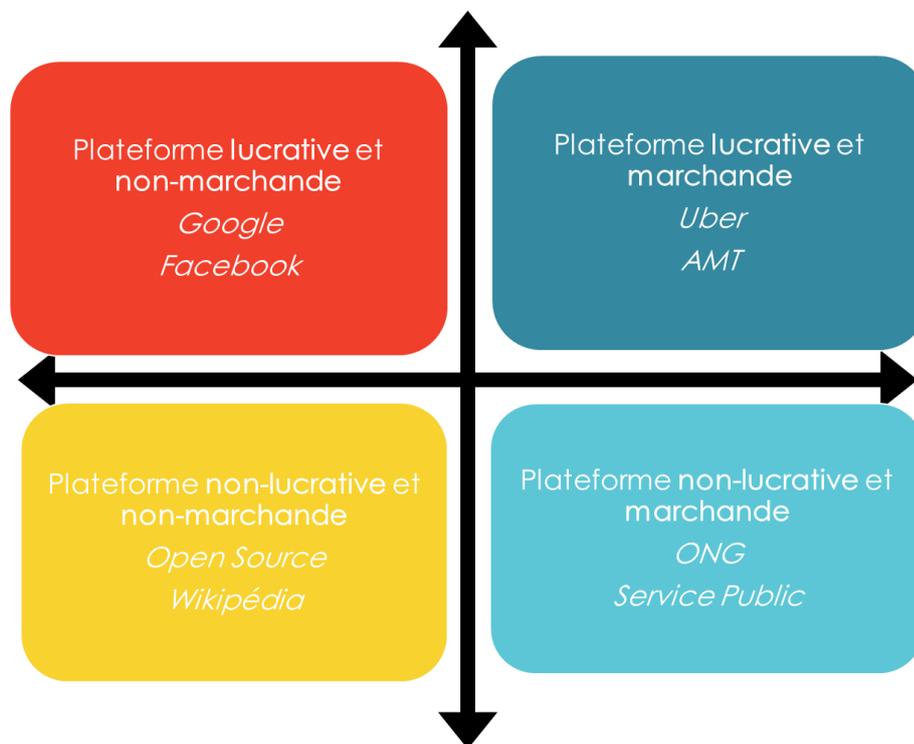


Figure 9. Les usages sociaux des plateformes numériques (adapté de Dujarier, 2016)

Les plateformes ouvertes. Les plateformes accueillant des échanges non-marchands dont l'objectif n'est pas lucratif peuvent être associées à diverses activités volontaires, militantes ou bénévoles s'éloignant généralement du modèle capitaliste. On met à disposition d'une communauté un ensemble de ressources, se souciant davantage de leur utilisation pertinente que de savoir à qui elles appartiennent. La plateforme qui incarne le mieux cette configuration est probablement Wikipédia, l'encyclopédie gratuite étant entièrement rédigée par des contributeurs volontaires travaillant bénévolement à son développement. Le mouvement pour une science ouverte (« *open science* ») favorise également l'émergence de telles plateformes (voir Bartling & Friesike, 2014).

Les plateformes institutionnelles. Il existe par ailleurs des plateformes n'ayant pas d'objectif lucratif mais sur lesquels les échanges restent marchands ; ces « marchés sans marchands » (Dujarier, 2016) sont souvent rattachés aux services publics – comme par exemple Pôle Emploi, dont le site constitue un *littéral* marché de l'emploi – ou encore aux services

associatifs (fondations, coopératives, etc.). Dans ce cadre, des professionnels ou des bénévoles encadrent des échanges destinés la plupart du temps à des *bénéficiaires*. Cette catégorie peut aussi correspondre à la vente numérique de journaux, auquel cas on parlera plutôt d'*abonnés* (e.g., Mediapart, Science & Vie).

Les marchands de données. La troisième configuration fait un usage double de la publicité, qui est généralement au centre de son modèle économique. Les plateformes numériques sur lesquelles les échanges ne sont pas marchands mais pourtant à but lucratif assurent ainsi leurs revenus en proposant aux annonceurs des espaces publicitaires mais aussi en leur vendant les données des utilisateurs (à des fins de publicités ciblées par exemple) ; autrement-dit, ces plateformes concrétisent l'adage populaire voulant que si c'est gratuit, *vous* êtes le produit.

Si les exemples ne manquent pas, ce modèle correspond en grande partie au fonctionnement de deux des cinq *géants du Web* parfois également désignés comme GAFAM : Google et Facebook. Si les utilisateurs y voient rarement du travail – et même plutôt un *loisir* (voir Naulin & Jourdain, 2019) – chacune de leurs interactions a le potentiel d'être ainsi marchandisée par la plateforme. Néanmoins, certaines catégories d'utilisateurs commencent à être reconnus comme professionnels plutôt que contributeurs volontaires (comme les *youtubeurs* ou plus récemment, les *tiktokeurs*). Par ailleurs, certains groupes de consommateurs réclament la rémunération des utilisateurs dont les données bénéficient aux plateformes (Herman, 2020).

Les intermédiaires de services. Finalement, certaines plateformes numériques organisent des échanges marchands à but lucratif. Bien qu'elles disposent généralement d'employés, l'activité de production est effectuée en grande majorité par une force de travail indépendante – comme c'est le cas pour Uber, Deliveroo ou encore Amazon Mechanical Turk.

Le travail y est prescrit par la plateforme ; c'est là la base d'un grand nombre de requalifications des utilisateurs en *salariés* – y compris en France, où la subordination est considérée par l'entité juridique comme l'un des principaux marqueurs du salariat (Nasom-Tissandier & Sweeney, 2019). Les prestataires indépendants proposant leurs services sont évalués en continu par les utilisateurs-clients, ce mécanisme de contrôle permettant à la plateforme de justifier l'arrêt de la collaboration avec certains d'entre eux. D'après Dujarier (2016), c'est ce mode de travail « au cœur de la logique néolibérale » (voir la partie III de ce chapitre) – puisqu'il invite une constellation de micro-entrepreneurs à valoriser leur capital individuel – qu'on désigne parfois comme *ubérisation*. Dans ce cadre, les plateformes génèrent des revenus au travers du marché publicitaire mais également des commissions qu'elles prélèvent sur chaque transaction.

Cette analyse suggère que les plateformes d'intermédiation *lucratives* et *marchandes* sont les seules qui peuvent être légitimement associées au phénomène d'ubérisation. Or, d'après Abdelnour et Méda (2019), le modèle économique de telles plateformes offre deux types d'emplois principaux :

- Le *quasi-emploi*, qui correspond à une activité semblable au salariat mais réservée aux travailleurs indépendants utilisant une plateforme d'intermédiation pour effectuer des *petits boulots* à l'échelle locale.
- Le *microtravail*, qui correspond à la réalisation en ligne de tâches associées à un contenu numérique par des travailleurs indépendants géographiquement dispersés.

Si on les confronte à la description des formes d'emploi étayées par l'économie de plateforme (partie II.1.2. de ce chapitre) (Vallas & Schor, 2020), ces propos mettent en avant deux catégories de travailleurs : les indépendants occasionnels (ou *gig-workers*) et les microtravailleurs. Au sein de la multitude de formes d'emploi qu'on peut observer au sein de l'économie de plateforme, ces travailleurs sont les seuls à collaborer avec des plateformes

numériques dont les usages sont cohérents avec les précédentes descriptions de l'ubérisation. En effet, malgré des différences notables telles que le type de tâches (i.e., physique *vs.* numérique), l'organisation du travail sous-jacente sert invariablement l'intermédiation lucrative d'un service (partie I.3. de ce chapitre). Par ailleurs, le caractère lucratif de la démarche pour les propriétaires de la plateforme numérique est l'un des critères que certains sociologues ont depuis adopté pour définir le capitalisme de plateforme – le modèle économique d'après eux typique de l'ubérisation (voir Abdelnour & Méda, 2019) (partie I.1.2 de ce chapitre).

L'identification des types de plateformes numériques pouvant être raisonnablement associées au modèle économique typique du phénomène d'ubérisation nous permet d'identifier les travailleurs indépendants dont l'activité en relève. La première partie de ce chapitre nous a permis d'établir qu'il semble cohérent de considérer le *travail ubérisé* comme une forme spécifique de travail de plateforme. Rétroactivement, les éléments ci-dessus nous permettent de délimiter cette population avec davantage de précision : il s'agit (1) des *travailleurs des applications* effectuant en situation de quasi-emploi des services physiques à l'échelle locale (e.g., livreur à vélo pour Deliveroo) et (2) des *microtravailleurs* dispersés géographiquement et effectuant des tâches numériques peu spécialisées (e.g., retranscription, sondages). Ceci étant établi, il est possible d'entrevoir malgré les différences entre ces formes de travail des parallèles pouvant délimiter la spécificité psychologique du travail ubérisé. Afin de contextualiser ces éléments, nous souhaitons toutefois continuer notre *exploration* de l'ubérisation par ses aspects sociohistoriques.

2. Une alternative historique au salariat ?

Plusieurs auteurs soulignent que le travail médiatisé par les plateformes numériques est parfois présenté comme une solution alternative aux inconvénients associés au salariat (e.g.,

Abdelnour & Méda, 2019 ; Galière, 2018). Après la crise économique de la fin des années 2000, notamment, ce message semble avoir eu l'effet escompté auprès de plusieurs catégories de travailleurs et ainsi probablement participé à la croissance substantielle de la population des travailleurs de plateforme dans les années 2010. En effet, certains travailleurs désabusés par l'emploi salarié virent en ce phénomène l'espoir d'une révolution collaborative et d'un nouveau mode de travail (e.g., Rodet, 2019). Certaines populations trouvèrent plutôt un moyen de générer des revenus complémentaires (e.g., étudiants, retraités) ou bien d'échapper à une précarité plus grande encore (e.g., migrants, demandeurs d'emploi de longue durée). Mais peut-on seulement affirmer que ces opportunités soient *nouvelles* ? En d'autres termes, est-il possible d'établir un parallèle historique vis-à-vis des formes de travail ou d'emploi *ubérisées* ? Et si oui, que nous apprend-t-il ?

2.1. Le tâcheronnat ou *sweating system*

Le caractère nouveau des outils numériques impliqués dans le travail ubérisé (e.g., applications mobiles) ne porte pas à débat. Toutefois, il n'en est rien de la relative nouveauté du modèle économique (i.e., capitalisme de plateforme) tout comme celui du travail et de la relation d'emploi que le phénomène semble promouvoir. En effet, un corpus grandissant de travaux a tenté d'établir une comparaison entre certaines formes de travail prétendument nouvelles associées à l'ubérisation et le *tâcheronnat* (e.g., Abdelnour & Méda, 2019 ; Célérier, 2012 ; Lederlin, 2021). Également retrouvée dans la littérature anglophone (Finkin, 2016 ; Quinlan, 2012 ; Valenduc & Vendramin, 2016), cette comparaison confirme que les caractéristiques organisationnelles du travail effectué sur les plateformes numériques (la rémunération à la tâche, l'apport de l'équipement par les travailleurs, le travail à la demande, etc.) sont loin d'être nouvelles. Ces travaux adoptent pour la plupart des perspectives sociologiques et historiques. Si ce travail de thèse s'ancre notamment en PTO, il convient

néanmoins de retracer l'évolution de ce phénomène afin d'identifier à la fois ses similitudes avec le travail ubérisé mais aussi isoler les enjeux réellement nouveaux de ce dernier. Stanford (2017) indique très justement à nos yeux qu'il est nécessaire de « distinguer les innovations techniques utilisées par les plateformes numériques et les changements d'organisation du travail qu'amènent de tels modèles d'entreprises » (p. 383), et c'est là le rôle de cette prise de perspective.

L'expression « *sweating system* » est née vers 1850 en Angleterre avant de largement se répandre à l'échelle internationale – en France, on parle de *tâcheronnat* (Barraud de Lagerie, 2012). Le terme désigne un système dans lequel « un intermédiaire (ou une chaîne d'intermédiaires) tire son profit de sa capacité à *faire suer les ouvriers* » (Barraud de Lagerie & Sigalo Santos, 2019, p. 41-42, emphase ajoutée). Le tâcheronnat est un système particulier de sous-traitance au sein duquel un ouvrier indépendant à qui un patron a confié des tâches externalise à son tour leur réalisation auprès d'autres ouvriers ; il les embauche sans intervention dudit patron et les rémunère à la pièce ou bien à la journée de travail. Dans cette situation, c'est le premier ouvrier – qui se positionne en intermédiaire entre le patron-client et les travailleurs – qui est appelé le *tâcheron*¹⁰. Ces travaux pouvaient être réalisés directement sur les chantiers du patron ou bien, comme en attestent des rapports historiques (e.g., Fee & Brown, 2005), dans des ateliers de fortune aménagés chez le tâcheron (communément appelés *sweatshops* dans le monde anglo-saxon).

En France, certains travaux retracent ce système à la première moitié du XIX^{ème} siècle, à la convergence des héritages de l'Ancien Régime et de la révolution industrielle naissante (Bonici, 2017). A Lyon, première ville ouvrière de France, le travail de manufacture des *canuts*

¹⁰ Les définitions plus récentes du *tâcheron* font référence au sous-traitant et non plus à l'agent d'intermédiation, ce qui explique l'émergence d'expressions comme « tâcherons du clic » (Casili, 2019) pour désigner les travailleurs de plateformes de *crowdsourcing* ou *microtravailleurs*.

(i.e., tisserands de soie) s'organise autour des rapports entre les marchands – qui disposent des matières premières et assurent un rôle d'intermédiation avec les clients – et les chefs d'ateliers, propriétaires des métiers à tisser et chargés d'exécuter les commandes en mobilisant à leur tour la main d'œuvre locale (voire familiale).

Chaque pièce fait alors l'objet d'un contrat unique, et il n'est pas question de lien durable, hiérarchique ou de subordination entre ces acteurs. Par exemple, à l'instar des travailleurs de plateforme actuels, les chefs d'ateliers sont responsables de leur équipement et de tous les frais d'entretien ou de loyers engagés dans la production, qui ne sauraient être imputés à l'intermédiaire. Si la loi d'alors permet théoriquement une grande liberté de négociation de chaque contrat entre ces deux acteurs, il n'en est rien en pratique. En effet, les chefs d'ateliers sont fonctionnellement *dépendants* des commandes des négociants, ce qui crée une forte asymétrie de position. Souvent les premiers à subir les fluctuations des commandes, les chefs d'atelier sont poussés à ralentir voire cesser leur activité, amenuisant par la même les opportunités pour les ouvriers. Les ateliers étant nombreux, dispersés (*atomisés*, si l'on souhaitait utiliser le langage actuel), les marchands ont quant à eux l'embaras du choix. La mise en compétition ainsi organisée des ateliers profite aux marchands qui dès lors dictent les négociations afin d'augmenter leurs profits.

De ce clivage naîtront des décennies de lutte ouvrière dont l'un des objectifs sera le rééquilibrage de ces négociations ; aussi, la célèbre révolte des canuts de 1831 peut être considérée comme un épisode parmi d'autres de la contestation du tâcheronnat qui se verra le catalyseur d'un nombre d'avancées sociales (en influençant l'émergence du modèle salarial, par exemple). Certaines réglementations entreront en vigueur afin de répondre à ces mouvements sociaux, comme l'interdiction de ce qui est alors désigné comme *marchandage* en 1848 (Jarrige & Reynaud, 2011). Toutefois, le système perdurera concrètement jusqu'à son

interdiction de facto par la loi sur le travail à domicile des ouvrières de 1915, décision entérinée par l'assimilation des travailleurs à domicile à des salariés en 1941 (Avrane, 2010).

2.2. Le caractère novateur du travail ubérisé

Les plateformes numériques de travail proposant une intermédiation de services – du travail de plateforme selon nos descriptions précédentes – intègrent d'après Stanford (2017) cinq caractéristiques organisationnelles principales :

- (1) Le travail y est effectué *à la demande* et seulement lorsqu'une demande existe.
Ainsi, les prestataires ne travaillent que lorsque leurs services sont requis, et il n'existe donc aucune garantie quant à la durée de l'engagement.
- (2) On rémunère les prestataires *à la tâche* : ils ne sont pas rémunérés au regard du temps passé à produire, mais pour chaque unité pertinente produite (quelle que soit la forme de cette dernière : une livraison, un ensemble de clics, etc.).
- (3) Les prestataires sont dans l'obligation de fournir leur propre *équipement capital*.
Cela signifie qu'il peut leur incomber de fournir et d'entretenir le lieu où se déroulera la production et/ou les équipements y étant nécessaires¹¹.
- (4) L'entité chargée d'organiser le travail est distincte du consommateur final de la production, impliquant une relation triangulaire entre le prestataire, l'intermédiaire organisateur et le consommateur.
- (5) On fait appel à l'intermédiation numérique dans le cadre de la commande initiale, de la supervision, de la livraison finale de la production au consommateur et/ou de la transaction.

¹¹ Bien que l'investissement requis soit généralement relativement petit dans la mesure où les ressources financières des travailleurs sont limitées, ces éléments peuvent représenter un coût non-négligeable (e.g., achat ou location d'un véhicule, d'un espace de travail).

Contrairement à ce qui pourrait être attendu au regard du caractère supposément novateur de l'ubérisation et des formes de travail qu'elle génère, seule la dernière de ces caractéristiques semble propre à l'époque moderne. Comme le suggère la description du tâcheronnat que nous avons effectué, toutes les autres caractéristiques listées ont déjà orienté les pratiques des employeurs ces derniers siècles.

La rémunération à la tâche (*piecework*) a depuis le milieu du XIX^{ème} siècle été utilisée dans des domaines variés tels que l'industrie textile, l'agriculture ou encore la sous-traitance du calcul d'équations mathématiques (Alkhatib et al., 2017). Cette forme de rémunération ainsi que le travail à-la-demande permettaient aux employeurs de s'assurer qu'ils ne payaient respectivement que pour une production *effective* et *nécessaire* (Grantham, 1994, cité par Stanford, 2017, p. 385). Par ailleurs, Quinlan (2012) précise que le travail saisonnier, contractuel ou occasionnel alors prédominant était déjà considéré comme *précaire* dans le discours politique de l'époque. Aussi, il n'est pas nouveau pour une organisation de requérir des travailleurs qu'ils fournissent les équipements indispensables à leur activité – en France, ce n'est d'ailleurs qu'à la fin du XX^{ème} siècle que le Code du Travail imposera aux employeurs de fournir eux-mêmes ces équipements aux salariés (Article R4321-1).

Finalement, la relation triangulaire évoquée par Stanford (2017) a elle aussi de nombreux précédents historiques. En effet, ce schéma relationnel a des avantages pour les intermédiaires : en masquant la véritable nature de leur relation avec les prestataires, ce système leur permet notamment de (1) se décharger des responsabilités légales et des coûts usuellement associés à l'emploi permanent et (2) de déplacer les risques liés à la fluctuation de la demande vers les prestataires – envers qui, du fait des autres caractéristiques mentionnées, ils n'ont peu ou pas d'obligations (voir Gig Economy Project, 2022). A l'heure actuelle, ces pratiques continuent d'exister dans diverses branches professionnelles associées aux services à la

personne (e.g., coiffure, ménage ou massage à domicile), à la récolte de ressources (e.g., pêche, bûcheronnage) ou encore aux arts (e.g., écriture, design, photographie) (MBO Partners, 2016, cité par Stanford, 2017, p. 386).

En résumé, en dehors de la numérisation de différents aspects de l'activité sous-jacente (distribution des tâches, management, paiement, etc.), les pratiques des plateformes numériques proposant du travail de plateforme – et a fortiori du travail *ubérisé* – ne semblent pas nouvelles. Comme la partie précédente l'illustre, elles semblent au contraire aisément comparables à celles des négociants qui ont contribué au XIX^{ème} siècle à l'avènement du tâcheronnat. Dès lors, il convient de s'interroger à nouveau sur ce qui spécifie l'activité de ces plateformes.

Si l'utilisation poussée d'outils numériques semble un prérequis évident, elle ne suffit pas pour autant à les qualifier de novatrices ; par exemple, il est tout à fait possible d'imaginer une entreprise traditionnelle de livraison développant une série d'outils comparables à ceux utilisés par Deliveroo sans pour autant adopter les autres critères socio-économique (rémunération à la tâche, relation triangulaire, etc.). Aussi, nous ne pouvons qu'approuver la conclusion de Stanford (2017) pour qui la spécificité d'Uber – et par la même de toutes les plateformes sur le même modèle – ne se situe pas tant dans les moyens de production que dans l'organisation du travail sous-jacente. Nous allons désormais tâcher de synthétiser les différents éléments de cette partie en un exemple représentatif de *travail ubérisé*.

3. Caractéristiques du travail ubérisé

3.1. Exemple des travailleurs des applis

Au regard des éléments de définition supplémentaires traités dans les parties précédentes, de quelle manière l'organisation du travail ubérisé (Figure 10) dévie-t-elle de

l'intermédiation numérique des services telles qu'on peut l'observer dans l'économie de plateforme (Figure 3, partie I.3.2. de ce chapitre) ? A nouveau, nous allons nous appuyer sur un exemple fictif (s'inspirant notamment des *travailleurs des applis*) pour discuter ces éléments. Par ailleurs, nous avons fait le choix – comme dans l'exemple de la partie I.3.2. – de représenter l'ensemble du processus (y compris les éléments ayant trait au client). En effet, dans le but d'illustrer au mieux l'origine du pouvoir prescriptif des plateformes numériques étayant le travail ubérisé, il nous paraît essentiel de présenter les éléments de cette intermédiation *des deux côtés de l'algorithme* (Figure 10). Cela nous permet également d'illustrer la manière dont cette organisation du travail occulte le fonctionnement capitaliste auprès des utilisateurs-clients (Abdelnour & Méda, 2019).

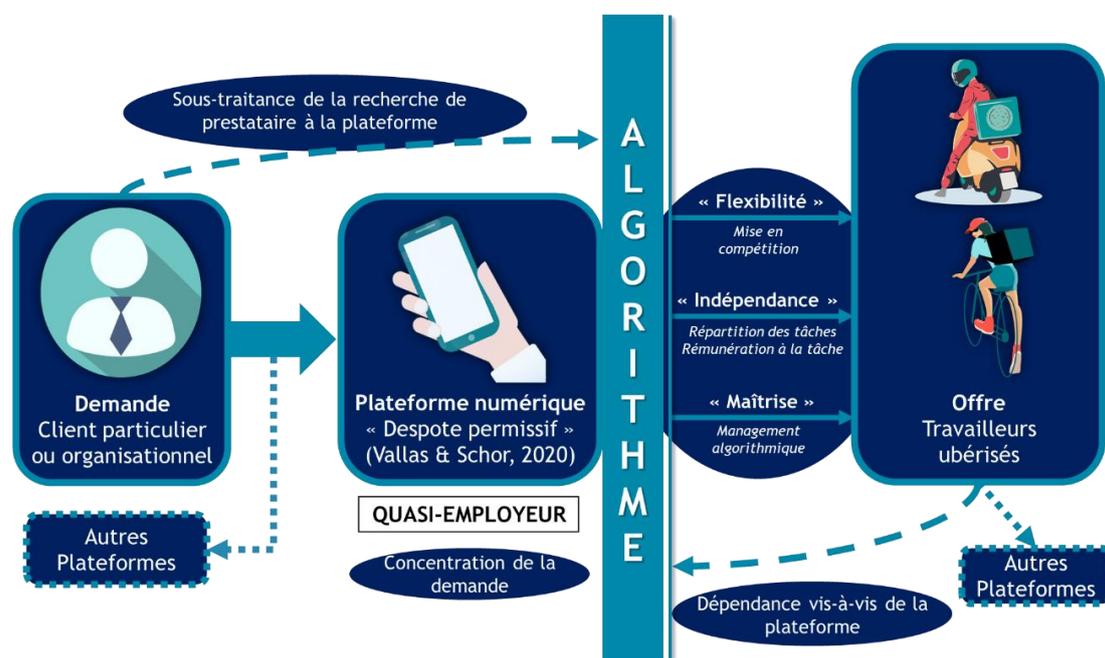


Figure 10. L'intermédiation ubérisée

- Le point de départ est similaire : un potentiel client devient utilisateur de la plateforme de mise en relation. Si elle nécessite un partage de données (e.g., moyens de paiement), l'inscription à la plateforme est pour le client gratuite : les revenus dégagés par la plateforme numérique viennent des commissions prélevées sur les

transactions effectuées par son biais. Néanmoins, la plateforme peut proposer des modalités payantes facultatives (e.g., un abonnement permettant une mise en avant des requêtes du client). Quoi qu'il en soit, le client est libre d'utiliser n'importe quelle autre plateforme d'intermédiation dans la recherche du service souhaité.

Prenons l'exemple d'Emma, une jeune femme n'ayant pas eu le temps de faire ses courses cette semaine, et qui dans l'attente souhaite faire livrer à son domicile de quoi cuisiner durant le week-end. Parmi la multitude d'applications mobiles qu'elle peut télécharger sur son smartphone, Emma en sélectionne une qui semble prometteuse, mais ne l'installe pas car elle ne propose pas un choix assez étendu d'enseignes à son goût. Elle en télécharge finalement une autre qui semble plébiscitée par les clients, et qui propose un choix très étendu : *Shop-to-go*¹². Après avoir rentré ses informations personnelles sur l'application (numéro de carte bancaire, adresse, etc.), Emma est officiellement inscrite sur la plateforme et peut immédiatement y déposer une requête. *Shop-to-go* lui envoie dès lors des notifications l'incitant à souscrire à un service payant faisant passer ses commandes en priorité auprès des livreurs collaborant avec la plateforme.

- Contrairement aux formes plus classiques d'intermédiation de services, l'utilisateur-client n'a pas ici le pouvoir de contacter directement les prestataires inscrits sur la plateforme ni de choisir précisément ceux étant susceptibles de répondre à sa requête (Figure 10). Puisque la plateforme numérique ne lui laisse pas cette liberté, il n'a d'autre choix que de *sous-traiter* la recherche de ce prestataire et la négociation de la prestation à la plateforme numérique ; cette dernière est le seul acteur à disposer des informations nécessaires à la mise en relation de l'offre et de la demande. Ce processus se fait automatiquement par recours à un algorithme qui

¹² Les noms utilisés dans cet exemple comme dans les précédents sont inventés de toutes pièces et toute ressemblance avec une application mobile réelle serait purement fortuite.

va sélectionner le prestataire (i.e., distribuer les tâches) selon des critères le plus souvent opaques et propres à la plateforme numérique.

Si elle lui laisse un large choix d'enseignes où commander des produits, *Shop-to-go* ne permet pas à Emma de choisir qui va les lui livrer. Emma sélectionne une enseigne, remplit son panier numérique des produits qu'elle désire et valide sa commande. Dès lors, l'algorithme va sélectionner pour Emma, parmi les prestataires inscrits et connectés à l'application, celui qui se verra chargé de sa requête. Ses critères de sélection peuvent changer en fonction de sa programmation ; ainsi, l'algorithme pourra tantôt favoriser ceux ayant une bonne réputation auprès des clients, ceux dont la position géographique permettrait une livraison rapide, et/ou ceux qui ont par le passé accepté de faibles rémunérations pour des tâches du même type.

- Le prestataire sélectionné par la plateforme est notifié de la requête et a le choix de l'accepter ou non. Si le choix du client et la négociation de la prestation font habituellement partie intégrante de l'indépendance des entrepreneurs, les prestataires *ubérisés* ne disposent pas des mêmes latitudes pour plusieurs raisons. Principalement, le mode de gestion du travail adopté par les plateformes concernées (i.e., management algorithmique) ne leur permet pas de connaître l'identité des clients ou de les contacter en dehors de l'intermédiation proposée par la plateforme¹³. Par ailleurs, plus la plateforme concentre la demande (i.e., établit un *monopsonne*), plus il est difficile pour les prestataires d'exercer leur activité sans collaborer avec elle. Autrement-dit, dès lors que la plateforme contrôle le flux d'informations permettant au service et à la transaction d'être effectués et rassemble une majorité des clients du marché, elle installe une forme de *dépendance* des prestataires. A la façon des marchands-négociants du tâcheronnat (partie II.2.1. de

¹³ Par exemple, lors d'une commande sur les applications du même type que *Shop-to-go*, les appels téléphoniques entre clients et livreurs sont parfois nécessaires. Dès lors, la communication peut passer par une plateforme intermédiaire empêchant ces acteurs de connaître le véritable numéro de téléphone de leur interlocuteur.

ce chapitre), la plateforme numérique est alors libre de dicter ses termes dans l'organisation de l'activité ; la plateforme ne *négoce* pas tant le prix de la prestation qu'elle l'impose au prestataire qui s'en satisfait ou non.

Livreur collaborant avec *Shop-to-go*, Guillaume est connecté à l'application et attend qu'elle lui confie une tâche. S'il n'a aucun moyen d'en être certain au regard de l'opacité de l'algorithme, il a cru comprendre qu'il était stratégiquement désirable pour lui d'attendre près des enseignes populaires auprès des clients ; dans la mesure où le temps *interstitiel* passé à attendre les commandes n'est pas rémunéré, il a tout à gagner à se rapprocher des sources de commandes fréquentes. S'il est également inscrit sur d'autres plateformes du même type, Guillaume s'y connecte de moins en moins car elles sont bien moins populaires chez les clients, ce qui diminue la fréquence des commandes et donc son chiffre d'affaires.

L'application lui signale qu'Emma a passé commande et lui demande s'il accepte de la livrer tout en précisant le montant de la rémunération associée (ainsi que la distance à parcourir et la durée prévue de la tâche). S'il reste théoriquement libre de refuser, Guillaume sait par expérience qu'un tel acte pourrait influencer ses chances de se voir attribuer des tâches dans le futur et le désavantager sur le marché compétitif des collaborateurs de la plateforme. Il est également possible que l'application n'autorise Guillaume à choisir ses horaires de travail que s'il fait partie des prestataires les plus performants dans sa ville, par exemple (i.e., « flexibilité », Figure 10). De par ces éléments implicites et explicites, Guillaume est donc fortement incité à accepter les tâches que l'algorithme lui distribue. S'il souhaite conserver la flexibilité qui le séduisait initialement dans ce travail, Guillaume est également obligé de se connecter très régulièrement – sans quoi les travailleurs avec lesquels il est en compétition pourraient occuper les créneaux horaires qui l'intéressent (ou obtenir une meilleure réputation que lui auprès de l'algorithme fournisseur de tâches).

- Une fois la tâche effectuée, l'algorithme se charge d'effectuer la transaction et prélève une proportion généralement fixe des fonds échangés déterminée sans consultation des prestataires. Si le client évalue bien la tâche du prestataire – comme dans l'intermédiation classique – ce n'est pas nécessairement dans le cadre d'éventuels futurs recours à ses services. L'évaluation du prestataire par le client sert plutôt à informer l'algorithme quant à la normativité avec laquelle le travailleur a accompli la tâche – c'est-à-dire sa *réputation*. Ainsi, bien que les prestataires maîtrisent techniquement les modalités de travail au travers desquelles ils effectuent les tâches, ne pas respecter les normes établies par la plateforme numérique pourraient signer l'arrêt de la collaboration. De plus, aucune garantie de prestations futures n'existe pour eux ; ainsi, les prestataires (notamment les plus dépendants envers ces revenus) ont là encore tout intérêt à respecter les normes prescrites par la plateforme d'intermédiation.

A vélo, Guillaume sait qu'il doit se dépêcher pour livrer Emma, ce qui l'expose à plus de risques physiques (e.g., accident de la route) comme psychosociaux. En effet, l'application lui signale qu'il ne lui reste que quelques minutes pour le faire sans quoi la livraison sera considérée *en retard* et sa notation menacée. Arrivé sur les lieux, il donne ce qu'il transporte à Emma et signale à l'application que la tâche est effectuée. Le montant signalé lorsque Guillaume avait accepté la tâche est alors transféré à son compte *Shop-to-go* ; il lui faudra atteindre un certain montant avant de demander à ce que ses gains soient virés sur son compte bancaire. A peine a-t-il eu le temps de remettre son sac de transport sur le dos que l'application lui propose une nouvelle tâche.

Afin de conserver une relative *indépendance*, Guillaume a développé différentes stratégies lui permettant de reprendre un tant soit peu le contrôle sur son activité. Par exemple, lorsqu'il n'est pas en retard, il lui arrive d'attendre avant de valider la commande afin de

repandre son souffle. Il a également acheté un second smartphone sur lequel il est simultanément connecté à une autre application afin d'optimiser ses déplacements. S'il commet une erreur et/ou qu'un client mécontent le signale à la plateforme numérique, cette dernière se réserve le droit de mettre immédiatement un terme à la collaboration. Aussi indépendant soit-il sur le papier, Guillaume sait qu'il n'a du travail qu'au bon vouloir de *Shop-to-go*.

3.2. Perspectives psychologiques

3.2.1. *Un nouveau contrat psychologique ?*

Cet exemple – dont les traits ne sont en rien exagérés compte-tenu des témoignages provenant de travailleurs de cette population (e.g., Salvodelli, 2021) – illustre selon nous très bien le terme utilisé par Vallas et Schor (2020) pour décrire les plateformes numériques : des despotes permissifs (« *permissive potentates* », p. 9). D'abord, cette appellation capture l'ambivalence entre le contrôle apparent que les travailleurs ubérisés exercent sur leur activité (choisir son véhicule, le chemin de livraison, etc.) et le *pouvoir* que les plateformes peuvent néanmoins exercer sur eux. En effet, les plateformes numériques adoptant ce type d'organisation du travail ont le pouvoir d'inciter et de prescrire en tant qu'*opératrices* de l'activité (Galière, 2018). Toutefois, la dépendance qu'elles installent implique que se rabattre vers un intermédiaire moins *despotique* est peu envisageable du fait de la perte de revenus associée. C'est pourquoi les intermédiaires proposant du travail ubérisé peuvent être considérés comme des *quasi-employeurs* (Abdelnour & Méda, 2019) (Figure 10). Ce statut peut en partie expliquer que certains travailleurs ubérisés aient pu rapporter se sentir tels les *employés* des plateformes avec lesquelles ils collaborent (Ravenelle, 2019 ; Smith, 2016). Ceci met selon nous en lumière l'important décalage (voire la *dissonance*) pouvant exister entre le contrat psychologique sous-jacent tel que les travailleurs se le représentent et celui qu'ils voient appliqué par les plateformes proposant du travail ubérisé.

Une récente revue de Cropanzano et al. (2023) suggère qu'à une époque où l'externalisation du travail à des indépendants devient de plus en plus fréquente, on assisterait à une évolution de ce qui constitue le contrat psychologique *par défaut* au sein du monde du travail. Considérés comme une norme implicite pour les personnes nées au XX^{ème} siècle, le salariat et ses modalités (e.g., formation continue, contrat de longue durée, protection sociale, contribution à la retraite) ont été progressivement fragilisés au cours des dernières décennies. Le contrat psychologique du XXI^{ème} se baserait sur le *gig-work* (i.e., l'idée des *petits boulots*) : vendant leurs produits/services directement sur le marché ou via des intermédiaires (e.g., plateformes numériques), les travailleurs sont indépendants ; payés à la tâche, ils passent rapidement de l'une à l'autre selon la demande, et ce via des contrats courts avec des clients/organisations divers(es).

Les travaux de Cropanzano et al. (2023) se concentrent notamment sur les effets qu'un tel contrat peut avoir sur les travailleurs modernes ainsi que les nombreuses adaptations qu'il leur demande. Par exemple, ces auteurs suggèrent que là où ce nouveau contrat psychologique implique de nouvelles exigences pour les travailleurs (e.g., gérer l'instabilité de leurs revenus, la partie administrative du travail), il crée également de nouvelles opportunités appréciées à mesure que les individus valorisent l'autonomie et la flexibilité. Par ailleurs, Cropanzano et al. (2023) listent un grand nombre de points que de futures recherches devront éclaircir dans ce domaine ; ils émettent ainsi plusieurs hypothèses portant sur les effets négatifs d'un manque d'autonomie (et ce, surtout si la dépendance envers un intermédiaire est forte) ou bien d'un management exclusivement algorithmique des travailleurs. Toutefois, ces travaux ne développent pas de distinction entre la catégorie supra-ordonnée du *gig work* et ses différents sous-domaines tels que le travail de plateforme ou encore le travail ubérisé.

Dans le prolongement des écrits de Cropanzano et al. (2023), nous proposons qu'il reste néanmoins possible de représenter la spécificité du travail ubérisé en termes de contrat psychologique si l'on intègre le paradoxe mentionné plus haut. Pour cela, nous avons choisi de considérer d'une part l'étendue de la prescription à laquelle un travailleur accepte de se soumettre (Figure 11, axe vertical) et d'autre part la dépendance relative de ce dernier concernant ses revenus ou encore sa protection sociale (Figure 11, axe horizontal). Le contrat psychologique associé au salariat implique un échange au sein duquel l'individu contractualise la prescription qu'une organisation peut lui imposer en échange d'une protection (financière, sociale, etc.) ; cette dernière s'exprime par exemple au travers d'un contrat à long terme et de revenus réguliers pour l'individu. Seulement, la *précarisation* de ce modèle est associée à une dégradation des protections en question (e.g., Bouffartigue, 2016 ; Cropanzano et al., 2023 ; Friot, 2011). Et par ailleurs, l'augmentation perçue de son caractère autoritaire a encouragé beaucoup de travailleurs à se lancer dans le travail indépendant, vu comme *émancipateur* (Rodet, 2019).

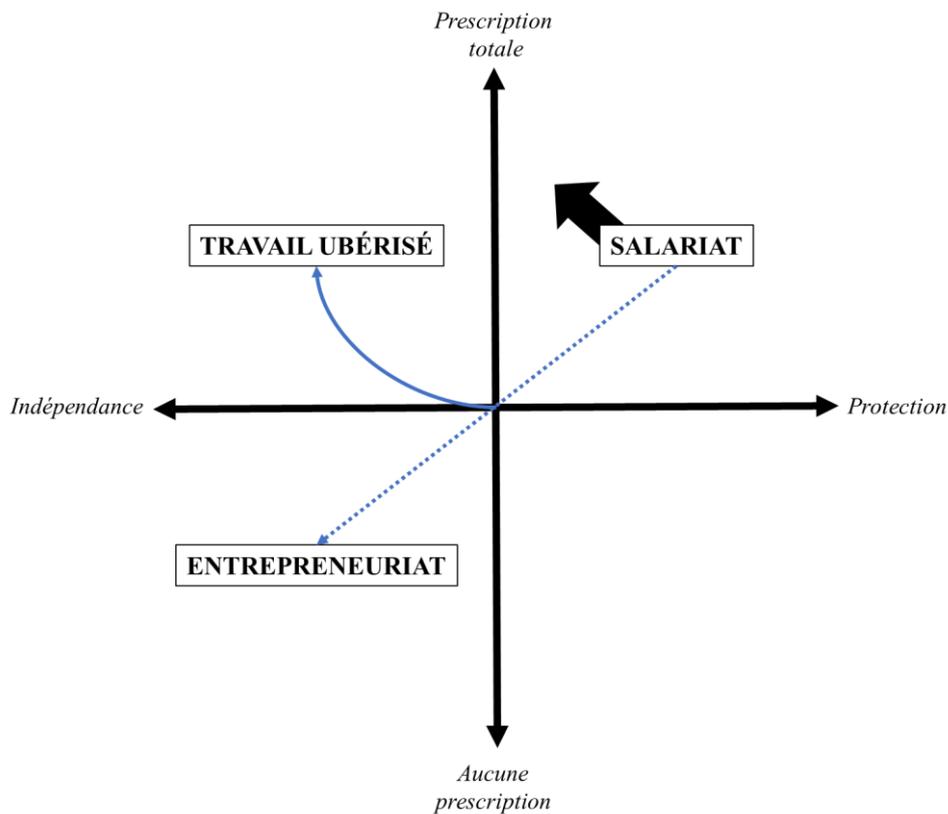


Figure 11. Le travail ubérisé : un contrat psychologique paradoxal ?

Paradoxalement, une partie de ces travailleurs collaborent désormais avec des intermédiaires aux allures *despotiques* (Vallas & Schor, 2020) : des plateformes numériques qu’il est raisonnable de considérer tels des *quasi-employeurs* proposant du travail que nous qualifions d’*ubérisé* (Figure 10). Comme nous l’avons exposé précédemment, les méthodes de gestion de ces plateformes *opératrices* (Galière, 2018) leur permettent d’exercer un fort pouvoir prescriptif sur les prestataires. Dans le même temps, leur modèle économique suppose que les membres de la force de travail soient indépendants, justifiant par la même que ces organisations ne soient pas responsables de leur protection (et des coûts associés). Cet exemple illustre selon nous que le contrat psychologique moderne discuté par Cropanzano et al. (2023) – s’il ouvre effectivement de nouvelles possibilités pour les individus qui *choisissent*¹⁴ de

¹⁴ Une des pistes explicatives à certains des effets étudiés par Cropanzano et al. (2023) – dont nous reparlerons dans l’analyse de nos études empiriques – est le caractère subi ou choisi de l’entrée dans l’entrepreneuriat.

l'adopter – ne s'applique pas nécessairement aux travailleurs ubérisés. En effet, le contrat psychologique liant cette catégorie de travailleurs aux plateformes numériques rassemble les contraintes du salariat (i.e., accepter la prescription voire la *subordination*, Bernard, 2020) et les responsabilités de l'entrepreneuriat (Figure 11).

S'il est pertinent d'analyser la question plus large du recours fréquent au *gig-work* à l'époque moderne, nous trouvons dans la critique des travaux de Cropanzano et al. (2023) matière à mettre en lumière certains des enjeux psychologiques de l'ubérisation du travail comme du travail ubérisé. Tout d'abord, cette revue *acte* davantage l'évolution du contrat psychologique standard qu'elle ne la remet en question ; en d'autres termes, les auteurs ne semblent pas poser la question du *bien-fondé* de cette évolution – le présupposé implicite étant qu'elle est quoi qu'il en soit en marche. Comme nous l'exposons en introduction générale vis-à-vis du taylorisme, le rôle de la PTO ne se limite pas selon nous à un accompagnement consensuel des évolutions sociétales touchant le domaine du travail. Nous ne saurions remplir notre principale mission – s'assurer du respect de la subjectivité des travailleurs – sans une robuste mise à l'épreuve de l'ubérisation du travail et des formes sous-jacentes d'organisation du travail.

Ensuite, dans la continuité d'une approche mélangeant PTO et psychologie sociale fondamentale, il nous semble crucial de ne pas passer sous silence la dimension *idéologique* du phénomène (voir Doise, 1982). Au sein de la revue de Cropanzano et al. (2023), l'absence de protection sociale des travailleurs est discutée comme une occasion pour eux d'apprendre à gérer l'instabilité des revenus, et l'absence de formation continue telle une *opportunité* pour davantage de *développement personnel*. Ces éléments de langage *individualisants* sont – avec l'absence de remise en question qui les accompagne – autant de signes qui nous amènent plus loin à considérer le lien entre ubérisation et néolibéralisme (voir partie III de ce chapitre). En

d'autres termes, nous rejetons la posture positiviste d'après laquelle le chercheur serait détaché de ce qu'il étudie (et la discipline des phénomènes dont elle traite) (voir Brière et al., 2019).

Bien qu'il semble très pertinent d'analyser le développement du *gig-work* au sein du monde du travail moderne par le biais du contrat psychologique sous-jacent, cette approche nous apparaît ainsi trop généraliste pour identifier le fonctionnement psychologique particulier de notre population d'intérêt – et ce d'autant plus si, comme le suggèrent Cropanzano et al. (2023), l'influence d'un tel contrat dépend fortement de caractéristiques individuelles (telles que les stratégies de régulation). Au regard des spécificités du travail ubérisé tel que nous l'avons présenté dans ce chapitre, nous suggérons qu'une autre perspective – pour le moment encore peu développée dans la littérature en psychologie – est nécessaire pour représenter ce qui nous semble être un de ses marqueurs psychologiques.

3.2.2. Une source de méta-déshumanisation ?

Bien que ce pan de la littérature n'ait à notre connaissance pas encore été mobilisé pour étudier ce que nous désignons comme travail ubérisé, de très nombreux travaux laissent entendre qu'il pourrait être particulièrement *déshumanisant*. Si nous revenons sur les origines théoriques de la déshumanisation au sein du Chapitre 2, il convient de rappeler que ce construit a d'abord été étudié en psychologie sociale comme catalyseur des conflits intergroupes et des violences de masse (voir Haslam, 2021). Depuis l'intégration de différents courants d'étude par Haslam (2006), il a toutefois été appliqué dans différents contextes tels que le travail afin d'expliquer la nature de certaines interactions entre groupes comme individus.

Par exemple, une étude menée par Zhang (2020) s'est intéressée aux raisons pouvant expliquer le manque de respect des clients envers les travailleurs indépendants des plateformes de livraison en Chine ; les résultats confirment que les clients ont davantage tendance à leur manquer de respect qu'à des employés effectuant un service analogue (i.e., serveurs dans un

restaurant), et suggèrent que cet effet est médiatisé par la déshumanisation induite par le caractère strictement numérique des interactions. Faisant plutôt référence à la littérature portant sur l'*objectification* (Gruenfeld et al., 2008 ; Nussbaum, 1995), un champ de recherche s'est également développé pour analyser le caractère instrumentalisant de certains types de tâches de travail, de certaines de leurs caractéristiques (e.g., le caractère répétitif) et les conséquences associées (Andrighetto et al., 2017 ; Baldissarri et al., 2014, 2017). On ne lui trouve pas d'équivalent direct dans le contexte du travail ubérisé. Cependant, certains auteurs ont mis en lumière le caractère *aliénant* des tâches parfois vides de sens effectuées par les microtravailleurs et le travail identitaire nécessaire pour rester engagé dans ce travail qui donne le sentiment de *ne pas compter* (Bucher et al., 2019, 2021).

La déshumanisation, toutefois, n'a pas été associée qu'aux tâches effectuées par les travailleurs ubérisés, mais également au modèle économique sous-jacent (Abdelnour & Méda, 2019), ainsi qu'à la relation d'emploi qu'il implique entre plateformes numériques et travailleurs indépendants. Récemment, Anicich (2022a, 2022b) a interrogé de nombreux livreurs collaborant avec des applications offrant du travail ubérisé : ces derniers rapportent un vécu dépersonnalisant, déshumanisant et objectifiant que l'auteur lui-même confirme des suites de l'immersion qu'il a effectué ; il désigne ce nouveau mode de travail comme « un système qui traite les personnes comme des lignes de code à déployer, et non comme des humains à développer » (Anicich, 2022a). Faisant écho à ceux de Ravenelle (2017, 2019), ces travaux soulignent également le contraste existant entre les valeurs mises en avant par les plateformes numériques souhaitant attirer de nouveaux collaborateurs – la liberté, l'indépendance, l'autonomie – et la réalité du vécu associé à ce travail quotidien.

Aussi, au cours de la dernière décennie, un nombre croissant de contributions en psychologie sociale comme en PTO ont participé au renouvellement de l'étude de la

déshumanisation dans le cadre du travail. Ce phénomène s'est notamment organisé autour de la nécessité reconnue de prendre davantage en compte le vécu des victimes de déshumanisation (Haslam & Loughnan, 2014) et l'identification subséquente d'un de ses éléments essentiels : la *méta-déshumanisation* (Haslam, 2021 ; Kteily et al., 2016). Ainsi, plusieurs études ont détaillé les antécédents et implications de cette perception du regard déshumanisant provenant de l'environnement social pour les individus en situation de travail (e.g., Baldissarri & Andrighetto, 2021) comme en dehors (Demoulin, Maurage et al., 2021).

Toutefois, la majorité de ces travaux considèrent la méta-déshumanisation comme résultant d'interactions *interpersonnelles* spécifiques (e.g., entre un employé et son supérieur hiérarchique) qui ne peuvent pas être appliquées à notre population d'intérêt. Si les clients des travailleurs des applis adoptent un regard ou un traitement déshumanisant (Zhang, 2020), c'est qu'il est donc possible de s'intéresser à la métaperception associée chez ces travailleurs. Cependant, il est peu probable que ce ressenti soit fondamental au travail ubérisé dans la mesure où n'importe quel prestataire de services peut y être confronté ; aussi, le caractère potentiellement déshumanisant des interactions avec la clientèle n'explique en rien les implications psychiques de la relation d'emploi particulière qui les lie aux plateformes numériques. Par ailleurs, un nouveau corpus de recherche s'est intéressé à la méta-déshumanisation à l'échelle organisationnelle – c'est-à-dire à la perception préjudiciable qu'ont les travailleurs du caractère déshumanisant et objectifiant de la relation travailleur-organisation ; on parle de *déshumanisation organisationnelle* (DO) (Bell & Khoury, 2011 ; Caesens et al., 2017).

Bien qu'il ait été quasi-exclusivement appliqué auprès d'employés traditionnels, nous suggérons que ce construit – détaillé dans le prochain chapitre (partie II.2.) – permet d'interroger le déni de subjectivité et l'instrumentalisation ressentie par les travailleurs quel

que soit le type de relation d'emploi concerné. Les travailleurs ubérisés ne sont pas employés par les plateformes numériques au sens traditionnel du terme. Cependant plusieurs travaux laissent entendre qu'un lien psychologique fort persiste, les amenant par exemple à se considérer comme tels (Ravenelle, 2019) ou à former des attentes vis-à-vis des plateformes numériques (Cropanzano et al., 2023). En dépit de ce lien, les travailleurs ubérisés n'entretiennent aucune relation interpersonnelle avec les employés des plateformes numériques – leurs interactions étant intégralement médiatisées par l'interface numérique. De fait, nous considérons la DO non seulement applicable mais théoriquement pertinente à l'étude du vécu des travailleurs ubérisés et de leur relation avec ces *quasi-employeurs*. Elle n'a – à notre connaissance lors de l'écriture de ce travail – pas encore été appliquée à l'étude du vécu des *gig workers*, des travailleurs de plateforme ou bien des travailleurs ubérisés.

Un autre point nous encourageant à considérer la DO comme construit central à l'étude du vécu des travailleurs ubérisés est l'immense diversité des tâches, des individus et des formes d'organisation du travail retrouvée au sein de cette population. En effet, notre panorama de la littérature nous encourage à penser qu'au-delà des politiques spécifiques à chaque plateforme ou du caractère numérique ou physique des tâches, c'est bien la relation paradoxale entre travailleurs *in/dépendants* et plateformes à tendances *opératrices* (Galière, 2018) qui lie toutes les formes de travail ubérisé. Dans cette perspective, chacun des éléments précédemment cités (i.e., tâches, politiques spécifiques, gestion de la force de travail) peut être interprété et approprié par les travailleurs de manière à colorer cette relation (et son caractère déshumanisant). Autrement-dit, dès lors qu'on admet que le travail ubérisé est caractérisé par la relation travailleur-organisation qu'il promet – un lien paradoxal mettant simultanément en avant l'indépendance (en tant que statut ou valeur) et la subordination aux plateformes numériques – la DO apparaît comme un ressenti potentiellement transversal au sein de cette population. Ainsi, chaque travailleur est libre de rattacher les éléments de l'organisation du

travail étayée par l'intermédiaire avec lequel il collabore (e.g., management algorithmique, surveillance, paiement à la tâche) à cette relation et à la considération qu'elle sous-tend de la part de la plateforme numérique.

Ce point de vue a également pour avantage de permettre le rattachement de la littérature florissante questionnant la généralisation des phénomènes déshumanisants au sein du monde du travail (Baldissarri & Fourie, 2023 ; Christoff, 2014 ; Rochford et al., 2017 ; Väyrynen & Laari-Salmela, 2018) à l'étude de cette population sous-étudiée en PTO (e.g., Kuhn, 2016 ; Ashford et al., 2018). Bien entendu, il est parfois nécessaire de développer de nouvelles approches dédiées dans le but de faciliter l'étude scientifique d'un phénomène donné ; toutefois – en lien avec les aspects idéologiques sous-jacents que nous allons bientôt discuter – nous proposons qu'une mise à l'épreuve véritable du travail ubérisé comme mode de travail pouvant se généraliser doit passer par l'*adaptation* des outils à disposition au sein de notre discipline. Comme nous l'avons exprimé précédemment, considérer le contrat psychologique *moderne* observé au sein du *gig work* comme une *opportunité* (Cropanzano et al., 2023) véhicule selon nous une certaine vision de l'évolution du monde du travail. Dans le même temps, confronter le travail ubérisé au bagage historique et scientifique interrogeant la négation d'humanité des travailleurs est un parti pris qui – comme illustré dans l'introduction générale de ce travail – nous semble cohérent avec la première directive de notre discipline.

Pour toutes ces raisons, c'est au travers du prisme de la déshumanisation organisationnelle que nous allons étudier le ressenti des travailleurs précédemment décrits comme *ubérisés*. Comme le suggèrent toutefois de récents travaux conceptuels, toute démarche considérant les aspects déshumanisants ou objectifiants du travail devrait être mise en lien avec le contexte *macrosocial* (i.e., idéologique) institutionnalisant ce dernier au sein de nos sociétés (voir Tommasi, 2023) ; ainsi – et bien qu'aucun travail de thèse ne puisse espérer être exhaustif

Ubérisation et travail ubérisé

– il semble indiqué de considérer le lien entre les phénomènes qui nous intéressent et l'idéologie dominante communément désignée sous l'appellation *néolibéralisme*.

III. Une incarnation néolibérale du travail moderne

Certains auteurs (notamment sociologues du travail) ont déjà suggéré que le phénomène d'ubérisation pouvait être rattaché au néolibéralisme (e.g., Dujarier, 2016 ; Méda, 2019). Afin d'examiner les liens que ce phénomène entretient avec l'ubérisation (et/ou le travail ubérisé), nous allons d'abord brièvement le resituer, de ses origines à sa transformation en un cadre de pensée hégémonique en Occident. Nous présenterons ensuite ses différents axiomes tels qu'ils ont été étudiés en psychologie sociale et politique. Finalement, nous tenterons d'illustrer les diverses façons dont ces derniers s'opérationnalisent dans le monde du travail actuel, et plus spécifiquement dans le cadre du travail ubérisé. En résumé, nous allons expliquer en quoi les formes de travail issues de l'ubérisation sont des incarnations avancées du néolibéralisme et comment cette relation étaye nos hypothèses.

1. Du libéralisme au néolibéralisme

1.1. Contexte historique

Dans sa compréhension classique, le *libéralisme* désigne un courant de pensée s'étant développé à partir du XVII^{ème} siècle autour d'auteurs tels que Hobbes, Locke ou encore Adam Smith. Son versant politique revendique plusieurs principes particulièrement innovants pour l'époque tels que la souveraineté de l'individu, la liberté individuelle ainsi que l'Etat de droit. Repris par Montesquieu ou Kant durant le siècle des Lumières, ce dernier insiste sur la nécessité de limiter la capacité de l'Etat à constituer un obstacle aux libertés individuelles se voulant inaliénables. Constituant les prémisses du capitalisme, le versant économique du libéralisme applique quant à lui ces principes à l'économie de marché ; l'indépendance du marché vis-à-vis de l'Etat (le *laissez-faire*) et sa capacité supposée d'auto-régulation (la *main invisible*) garantiraient entre autres son caractère méritocratique (i.e., l'attribution de récompenses à la hauteur des efforts fournis par les acteurs économiques).

Le *néolibéralisme* a été conceptualisé durant la première moitié du XX^{ème} siècle par plusieurs économistes et penseurs¹⁵ d'après lesquels un marché *dérégulé* et *compétitif* serait le garant d'une société libre et respectueuse des libertés individuelles (Bettache & Chiu, 2019). En claire opposition aux formes les plus socialistes de libéralisme, il peut alors être considéré comme une théorie politico-économique *alternative* ; celle-ci suggère que l'avancement et l'optimisation du bien-être de chacun suppose la recherche de la plus grande liberté économique possible (Bal & Dóci, 2018). Cette théorie n'a toutefois pris de l'importance qu'à partir des années 70, durant lesquelles ses partisans ont dénoncé l'inefficacité de l'interventionnisme des états face à plusieurs crises économiques majeures ; l'application de cette théorie par Margaret Thatcher en Grande-Bretagne et Ronald Reagan aux Etats-Unis suite à leur arrivée au pouvoir marque un tournant dans la politique économique occidentale, ancrée dans le keynésianisme depuis la Seconde Guerre Mondiale (Harvey, 2005).

1.2. Une hégémonie culturelle et idéologique

S'il a débuté comme une théorie économique, le néolibéralisme est aujourd'hui considéré comme l'idéologie dominante en Occident (Fine & Saad-Filho, 2017) voire dans le monde entier (Bettache & Chiu, 2019). Par *idéologie*, on entend un ensemble de « systèmes de croyances et de représentations, d'évaluations et de normes qui doivent justifier et maintenir un ordre établi des rapports sociaux » (Doise, 1982, p. 33). On peut donc considérer l'*imaginaire social néolibéral* (Pickren, 2019) comme une instance explicative et légitimatrice ultime de ce qui doit être considéré de sens commun – *naturel* (i.e., naturalisation) – organisant ainsi le renforcement et la reproduction de l'ordre social qu'elle établit (i.e., reproduction sociale).

¹⁵ Parmi eux, le philosophe des sciences Karl Popper, dont certaines propositions comme l'*individualisme méthodologique* (i.e., considérer les phénomènes sociaux comme le résultat de facteurs individuels) participeront grandement à la propagation des idées néolibérales dans le cadre des sciences humaines et sociales.

Si on s'en tient strictement à ses manifestations économiques (e.g., fluidité des capitaux, mondialisation) et politiques (e.g., laissez-faire), le parallèle entre le néolibéralisme et son prédécesseur est évident. Cependant, il reste possible de distinguer ce cadre de pensée du libéralisme classique de différentes façons. Certains auteurs soulignent par exemple que le néolibéralisme est « une idéologie culturelle mettant l'accent sur la liberté plutôt que les autres valeurs libérales » (e.g., l'égalité, le devoir civique) (Adams et al., 2019, p. 4). De façon très à propos au regard de notre sujet, Harvey (2005) avance que le contraste entre ces deux idéologies peut être apprécié dans le rôle qu'elles donnent respectivement à cette liberté ; là où le libéralisme classique voit en elle une *fin en soi* – la nécessaire conséquence d'une réflexion morale – le néolibéralisme la considère plutôt comme un *moyen* au service de la « marchandisation¹⁶ de tout » (p. 165).

C'est également la position défendue par le philosophe Michel Foucault (2004), d'après qui le néolibéralisme « ne prône pas seulement l'indépendance du marché, mais l'extension du modèle économique à l'ensemble des sphères de l'interaction sociale » (Føessel, 2008, p. 80). Au sein des sociétés néolibérales, on peut en effet observer que la logique de marché capitaliste est appliquée à de nombreux aspects de la vie quotidienne comme le travail (Bal & Dóci, 2018), mais aussi la famille ou encore les relations amoureuses (e.g., Minina, 2022). En synthèse, nous considérerons dans ce travail le *néolibéralisme* comme un cadre de pensée apparenté au libéralisme, largement partagé (a minima en Occident) et qui contribue par divers mécanismes – y compris psychosociaux – et expressions socioculturelles à naturaliser et reproduire l'ordre social capitaliste.

¹⁶ Le terme « marchandisation » est une traduction du terme anglophone *commodification*, soit l'idée de transformer une entité en marchandise (*commodity*).

2. Psychologie du néolibéralisme

2.1. Psychologie sociale

2.1.1. *Caractéristiques de l'idéologie néolibérale*

Nos recherches nous laissent penser que la psychologie ne dispose pas à l'heure actuelle d'une définition du néolibéralisme ou de l'*idéologie néolibérale* qui fasse consensus ; c'est pourquoi nous souhaitons ici développer certains de ses aspects afin de donner une vision globale des invariants utilisés pour le décrire. En psychologie sociale et politique, le néolibéralisme est un construit multidimensionnel notamment représenté au regard de ses présupposés et axiomes ainsi que des manifestations psychologiques qui en découlent.

Bettache et Chiu (2019) suggèrent qu'une psychologie sociale du néolibéralisme devrait viser deux objectifs, à savoir interroger ce construit grâce aux méthodes de la psychologie sociale mais également la façon dont la discipline a été et continue d'être influencée par cette idéologie. Ces auteurs exposent également de nombreuses recherches traitant des manifestations psychologiques du néolibéralisme en fonction des différences interindividuelles (e.g., l'autoritarisme de droite ou *ring-wing authoritarianism*), de la disponibilité cognitive ou de la saillance des valeurs lui étant associées dans un contexte donné.

Aussi, ils suggèrent que le néolibéralisme s'organiserait autour de trois axiomes :

1. *L'axiome politico-économique* suppose que la conservation des libertés individuelles passe par l'établissement de marchés compétitifs et la diminution des interventions gouvernementales (Beattie, 2019, cité par Bettache & Chiu, p. 6).
2. *L'axiome socio-moral* confère aux valeurs du libre-arbitre et de la gestion de soi – indirectement, l'*autodétermination* – un caractère moralement inviolable et universel. En d'autres termes, ces valeurs ne peuvent être remises en question tant

il doit apparaître aux individus des sociétés néolibérales qu’elles sont intrinsèquement souhaitables.

3. *L’axiome psychologique* propose quant à lui que le désir d’agir librement sans subir l’ingérence d’autrui serait un désir humain universel. De plus, les inégalités économiques seraient bénéfiques dans la mesure où elles promouvraient l’agentivité et le développement personnel, et encourageraient l’entreprise de Soi – des caractéristiques considérées comme favorables à l’innovation et la productivité.

Table 1. Primary Features of Neoliberalism in Psychology

A: Feature of neoliberalism	B: Implication for psychological experience	C: Role of psychology in reproduction
Radical abstraction (of person from place, time, social and material context)	<ul style="list-style-type: none"> • Relational mobility (experience of choice about creation and dissolution of relational ties) • Conditional identification (i.e., choice about whether to invest in collective solidarities) • Freedom from constraints on action via spatial and temporal displacement of negative consequences 	<ul style="list-style-type: none"> • Methodological abstraction: priority of WEIRD standards, laboratory experiments, value neutrality • Ontological individualism: reduction of collective phenomena (e.g., racism, well-being) to aggregate of individual experience
Entrepreneurial self	<ul style="list-style-type: none"> • Exploration, innovation, and cultivation of self to create and extend marketable brand • Prioritization of a self that takes risks and bears responsibility for own success (and failure) 	<ul style="list-style-type: none"> • Psychological essentialism: ability testing, trait assessment • Responsibilization: blame misfortune on bad choices
Growth imperative	<ul style="list-style-type: none"> • Freedom to pursue core aspirations, goals, choice • Freedom from obligations, expectation, norms • Necessitates exploration and elaboration of authentic preferences. • Emphasis on self-expansion, flourishing, and personal fulfillment 	<ul style="list-style-type: none"> • Influential perspectives: growth mindset, self-determination, self-control, attachment, positive psychology • Individualist conception of empowerment
Affect management	<ul style="list-style-type: none"> • Emphasis on high-arousal positive affect (excitement, optimism, enthusiasm) as index of health and morality • Production of anxiety due to assumption of risk • Affect regulation as key to success 	<ul style="list-style-type: none"> • Love as fulfillment • Self-esteem movement • Happiness studies

Note. We define neoliberalism as a cultural pattern including both (a) a political–economic agenda emphasizing limited government and deregulation of markets, and (b) a cultural ideology emphasizing freedom over other liberal values (e.g., equality). The table delineates four features of neoliberalism (Column A), summarizes consequences of these features for psychological experience (Column B), and summarizes the contribution of psychological science to the reproduction of these features (Column C).

Figure 12. Les caractéristiques du néolibéralisme en psychologie (d’après Adams et al., 2019)

D'autres auteurs tels qu'Adams, Estrada-Villalta, Sullivan et Markus (2019) adoptent une approche socioculturelle du phénomène, estimant que l'interaction des individus avec les systèmes néolibéraux aurait pour résultat l'adoption de « tendance mentales individualistes » caractéristiques (p. 3) pouvant être regroupées dans quatre catégories (Figure 12) : (1) l'abstraction radicale de tout contexte social ou matériel et des contraintes associées (voir Markus & Kitayama, 1991), (2) l'entreprise de Soi qui consiste à se considérer soi-même comme un projet en constant développement, (3) l'injonction à la croissance impliquant qu'il est nécessaire de toujours rester en mouvement et tendre vers l'épanouissement personnel, et (4) l'importance des affects positifs et de forte intensité.

2.1.2. La liberté d'obéir¹⁷ et l'auto-objectification

En France, plusieurs phénomènes psychosociaux accompagnant ce qu'on désigne comme l'*individualisme libéral* (e.g., norme d'internalité, exercice libéral du pouvoir) et leurs conséquences ont été étudiés par différents chercheurs parmi lesquels Vincent Joule, Jean-Léon Beauvois ou encore Nicole Dubois (Beauvois, 1994 ; Beauvois & Dubois, 1988 ; Beauvois & Joule, 2010). Entre autres, cette littérature éclaire le versant psychosocial de la responsabilisation de l'individu au sein des sociétés (néo)libérales ainsi que les mécanismes pernicieux au travers desquels ce dernier est amené à reproduire *volontiers* les conditions de sa propre soumission aux injonctions de l'idéologie dominante.

Nous souhaitons nous attarder un instant sur l'exemple des conséquences cognitives des différents types d'exercice du pouvoir au sein des organisations détaillé par Beauvois (1994, 1997). Ce dernier propose qu'au-delà de son influence sur la motivation ou la performance des individus, la façon qu'ont les supérieurs hiérarchiques d'exercer leur pouvoir

¹⁷ Ce titre volontairement paradoxal fait notamment référence aux écrits et réflexions de Jean-Léon Beauvois. Un interview en deux parties résumant ce propos peut être visionné à l'adresse suivante : <https://www.dailymotion.com/video/xojq13> (partie 1) et <https://www.dailymotion.com/video/xoy8kn> (partie 2).

aurait également une dimension *idéologique* ; plus précisément, les façons dont un agent social peut exercer son pouvoir (i.e., dictatoriale, totalitaire, libérale) sont sous-tendues par différentes formes de légitimité, et se soumettre aux prescriptions ainsi émises aurait des implications cognitives spécifiques pour l'individu concerné. L'exercice *libéral* du pouvoir (i.e., légitimé par « les besoins, tendances ou caractéristiques idiosyncratiques des personnes soumises ou des groupes auxquels elles appartiennent », Beauvois, 1997, p. 126), dans la mesure où il repose sur une déclaration plus ou moins explicite de la liberté de la cible, serait successivement associé à :

1. Un processus de *rationalisation*, au cours duquel la cible va conférer une valeur à l'acte de soumission. De son point de vue, elle adopte ce comportement « pour une raison. » Ce processus est notamment facilité par la prégnance d'une norme sociale dite « libérale » : la norme d'internalité (voir Dubois & Leyens, 1994).
2. Un processus d'*internalisation* déplaçant la valeur du comportement émis vers les personnes et notamment soi-même. Autrement-dit, les personnes ont tendance à expliquer les comportements par une référence dispositionnelle, ayant trait à la *nature psychologique* du ou des individus concernés. « Si je suis libre de faire ce que je souhaite, et que je fais ceci, alors cet acte reflète *qui je suis*. »

D'un point de vue théorique, ces propositions peuvent selon nous justifier que l'organisation du travail ubérisé puisse contribuer à l'internalisation pernicieuse d'une représentation objectivée de Soi (i.e., l'auto-objectification) et, par la même, à la reproduction de l'instrumentalisation subie par les travailleurs concernés. En effet, l'une des caractéristiques centrales au travail ubérisé semble être le paradoxe existant entre le statut indépendant des prestataires et la subordination installée par l'organisation du travail sous-jacente. Or, ce paradoxe s'illustre également au travers des manières qu'ont les plateformes numériques d'exercer leur pouvoir dans ce cadre ; si ces travailleurs indépendants ne sont concrètement pas

soumis aux ordres d'un supérieur hiérarchique, ils acceptent néanmoins d'obéir aux consignes d'une forme *désincarnée* d'autorité sous la forme de l'algorithme distribuant les tâches et encadrant leur activité.

Dès lors, le fait pour la plateforme numérique d'indiquer au travailleur la tâche qui lui est proposée tout en lui laissant la liberté supposée de refuser en tant qu'indépendant (Flanagan, 2018) peut selon nous constituer un exemple d'exercice libéral du pouvoir. De façon plus générale, le fait pour les travailleurs ubérisés de consentir librement à se soumettre à la contrainte imposée par les outils de gestion des plateformes numériques (e.g., Galière, 2018 ; Kalloum et al., 2022) peut être compris ainsi selon nous. Dans ce cadre, la mise en avant des valeurs libérales par les plateformes numériques (e.g., l'indépendance, l'autonomie) peut être considérée comme un rappel constant à la norme d'internalité encourageant les travailleurs à rationaliser cette obéissance fonctionnelle. Aussi, le fait pour les travailleurs ubérisés de donner ce type de valeur à ces comportements (e.g., « Je fais ce travail car il me permet d'être mon propre patron. ») permet de taire les systèmes organisationnels, socioéconomiques et idéologiques qui les étayent (i.e., de conserver la disposition individuelle comme explication ultime). Ensuite, le processus d'internalisation du comportement émis *librement* pourrait d'autant plus amener les travailleurs ubérisés à se penser tels des indépendants ayant une activité flexible et autonome – une représentation donc paradoxalement renforcée par leur *obéissance*.

Dans le même temps, plusieurs travaux en psychologie suggèrent que la perception d'un décalage entre la représentation qu'un individu développe de lui-même et celle qui est soutenue par la situation peut être associé à diverses conséquences potentiellement négatives. Par exemple, Pervin (1993) indique que les individus ont tendance à rapporter davantage d'affects négatifs lorsqu'il existe un manque d'adéquation entre l'image qu'ils développent d'eux-

mêmes et celle que leur renvoie la situation (et vice-versa) – on parle d’*(in)congruence situationnelle* (voir Iles et al., 2011). Par ailleurs, un large corpus a examiné en psychologie sociale les effets de la *dissonance cognitive* (Festinger, 1957) dans différents contextes comme le management (Hinojosa et al., 2017). Aussi, afin d’éviter qu’elle n’entrave leur fonctionnement, les travailleurs sont motivés à réduire cette dissonance au travers de différentes stratégies (Harmon-Jones et al., 2009) parmi lesquelles l’ajustement de leurs cognitions.

Ainsi, d’une part, le mode d’exercice du pouvoir des plateformes numériques est susceptible – au travers des processus de rationalisation et d’internalisation qu’il implique – de renforcer l’identité indépendante et autonome des travailleurs ubérisés ; ce phénomène pourrait d’ailleurs en partie expliquer l’atomisation de ces travailleurs, et leurs difficultés à contester la relation d’emploi imposée par les plateformes numériques (e.g., Poon, 2019 ; Salvodelli, 2021). D’autre part, et au-delà de son mode d’exercice, nous pouvons envisager le pouvoir que conservent les plateformes numériques vis-à-vis de ces travailleurs¹⁸ (Kornberger et al., 2017 ; Vallas & Schor, 2020) comme une possible source de dissonance cognitive pour ces derniers puisqu’il contredit directement l’idée qu’ils soient *indépendants*.

Afin de réduire cette dissonance – un processus rendu d’autant plus coûteux par le statut requis des travailleurs ubérisés et le mode d’exercice libéral du pouvoir utilisé par les plateformes numériques – les travailleurs pourraient selon nous internaliser la représentation objectivée d’eux-mêmes qu’ils pensent véhiculée par la plateforme. Assumer une part d’instrumentalité nous semble en effet être leur unique recours, dans la mesure où ne pas le faire reviendrait à renforcer la dissonance et les effets néfastes qui l’accompagnent. Aussi, dans la mesure où celle-ci entre en pleine contradiction avec les axiomes néolibéraux décrits plus

¹⁸ Et, peut-être dans une moindre mesure, le contrôle effectif que ces plateformes peuvent exercer sur l’activité de certains de ces travailleurs grâce au management algorithmique, par exemple.

hauts (e.g., ne pas subir l'ingérence d'autrui est universellement désirable) (Bettache & Chiu, 2019), nous supposons que les individus vivant au sein de telles sociétés sont généralement intrinsèquement motivés à la réduire. Au sein des sociétés néolibérales, peut-être se penser comme un *instrument* apparaît-il comme le moindre mal aux yeux de l'individu comparativement à l'idée de se voir tel l'instrument d'*autrui*.

En résumé, les travailleurs ubérisés évoluent au sein (1) de sociétés où le néolibéralisme semble hégémonique, (2) d'un modèle économique requérant un statut de travailleur indépendant, et (3) d'une organisation du travail où l'exercice du pouvoir pourrait renforcer cette identité. Ces éléments pourraient contribuer à une forme de *soumission librement consentie* (Beauvois & Joule, 2010) de leur part qui – dès lors qu'elle est mise en contraste avec des expériences dissonantes car déshumanisantes (e.g., de déshumanisation organisationnelle, voir Chapitre 2) – pourrait contribuer à l'internalisation d'une vision objectifiée de Soi. Ce phénomène pourrait à son tour contribuer à l'entretien et la reproduction du modèle du travail sous-jacent en influençant par exemple la mesure avec laquelle les travailleurs ubérisés se pensent dignes de protection sur le plan moral (Bastian et al., 2011). Ce point sera développé en plus grands détails au sein de la partie portant sur les recherches empiriques menées à l'occasion de ce travail de thèse.

2.2. Psychologie du travail et des organisations

Si – comme Foucault le prétend – le cadre de pensée néolibéral favorise l'extension d'un mode de fonctionnement économique particulier à toutes les sphères sociales, cela signifie qu'il est possible d'examiner ses formes d'expressions au sein du monde professionnel. Bal et Dóci (2018) ont précédemment effectué la revue des logiques selon lesquelles cette idéologie s'infiltrerait dans les pratiques de travail quotidiennes (ainsi que dans les pratiques de recherche en PTO). En se basant sur leurs travaux, nous allons désormais décrire ces logiques permettant

de justifier l'ancrage du néolibéralisme au sein du monde du travail moderne. Au fur et à mesure de cette description, nous verrons en quoi ces éléments peuvent être associés au phénomène d'ubérisation ainsi qu'au travail ubérisé.

2.2.1. *La logique politique*

La *logique politique* du néolibéralisme s'intéresse aux processus ayant pour cause la dé/politisation des idées, des normes et des règles au sein des relations sociales. Ainsi, elle rend compte de la façon dont certaines idées sont construites, contestées, ou encore transformées cycliquement jusqu'à devenir *axiomatiques* – c'est-à-dire tellement évidentes qu'elles en deviennent *invisibles* (et qu'il devient impossible de les questionner). Par exemple, cette logique explique pourquoi l'individualisme et l'*entreprise de Soi* ne sont plus perçus tels des injonctions externes mais plutôt comme des aspects inhérents et inévitables de la vie en Occident. En termes psychosociaux, on pourrait par exemple associer cette logique à l'ensemble des processus expliquant l'émergence d'une *norme sociale d'allégeance*, qui traduit « la valorisation sociale des explications et comportements préservant l'environnement de toute remise en question » (voir Gangloff, 2002).

L'instrumentalité. Le premier axiome véhiculé par la logique politique du néolibéralisme est le caractère fondamentalement *instrumental* des relations entre acteurs organisationnels ainsi que leurs représentations. Cette idéologie véhicule comme acceptable l'idée voulant que tout soit une potentielle source de *profit* ; cela comprend les personnes, qui ne sont plus que des instruments contribuant à l'accomplissement des objectifs de l'organisation (Porter & Kramer, 2011). Une telle perspective explique pourquoi les stratégies déshumanisantes en milieu organisationnel sont monnaie courante (Christoff, 2014) : si l'organisation perçoit en elles un profit, cet axiome est satisfait et la remise en question d'une telle approche prévenue.

Ce constat est également étayé par la série d'études menée par Belmi et Schroeder (2021) voulant que le traitement objectifiant d'autrui soit un marqueur du milieu professionnel – or, remettre en cause l'humanité d'autrui peut être considéré comme un précurseur à son instrumentalisation (Zhang et al., 2014). Finalement, les écrits de Tommasi (2023) indiquent que c'est surtout cet axiome qui fonde le lien entre néolibéralisme et phénomènes d'objectification dans le monde du travail. Ces éléments illustrent la façon dont un processus psychologique tel que l'objectification peut à la fois être considéré comme le fruit mais aussi l'une des stratégies d'entretien et de reproduction du cadre de pensée néolibéral.

Notons que les organisations ne détiennent pas d'après cet axiome le monopole de l'instrumentalité. Il suppose que les travailleurs sont des agents sociaux *rationnels* disposant eux aussi d'une vision entièrement *utilitariste* de leurs interactions professionnelles, rappelant fortement l'*homo economicus* de John Stuart Mill (1836, cité par Persky, 1995, p. 222). En d'autres termes, le travail ne serait qu'une transaction entre deux acteurs économiques principalement motivés par l'optimisation de leurs profits respectifs – un tout parfaitement égal à la somme de ses parties. Or, rendre acceptable l'image d'un travailleur uniquement motivé par la poursuite de récompenses extrinsèques participe à une logique instrumentale pouvant justifier un traitement réciproque de la part de l'organisation. Incidemment, une autre série d'études expérimentales menée par Ruttan et Lucas (2018) conclue qu'il existe une relation entre la priorisation de l'argent et l'auto-objectification : plus les individus donnent de l'importance aux gains monétaires, moins ils se perçoivent comme totalement humains.

Comme nous l'avons illustré plus tôt, les plateformes numériques hébergeant le travail ubérisé semblent plutôt mettre en exergue les récompenses intrinsèques (e.g., liberté ou flexibilité, Uber 2020) ou bien omettre leur fonctionnement capitaliste (e.g., Rodet, 2019). Toutefois, ces éléments explicites sont généralement réservés aux campagnes de

communication avec les prestataires comme cibles d'influence. Plusieurs éléments implicites dans le modèle du travail proposé étayent ainsi le caractère *instrumental* des relations entre travailleurs ubérisés et plateformes numériques de travail, notamment du point de vue de ces dernières. Par exemple, l'omniprésence de critères quantitatifs d'évaluation sur lesquels les plateformes se basent pour continuer ou bien cesser la collaboration sous-tend que leur intérêt pour les prestataires est principalement économique. Ainsi, passer sous silence les éléments qualitatifs pourtant indissociables du travail humain participe selon nous à rendre acceptable l'idée de négliger la vie mentale des travailleurs et de les utiliser à des fins organisationnelles – en bref, leur déshumanisation.

L'individualisme. Un autre axiome intimement associé à la logique politique du néolibéralisme est l'*individualisme*. Les sociétés néolibérales se structurent au travers du prisme des intérêts personnels de l'individu, c'est-à-dire que leurs éléments sont pensés au regard de leur contribution à l'optimisation de l'accomplissement de ces intérêts. Si on attend de chaque personne qu'elle soit motivée par la poursuite de ses objectifs personnels, on admet également qu'elle est responsable de ses actions, de leurs conséquences et de son propre bien-être (Bauman, 2000, cité par Bal & Dóci, 2018, p. 3).

Cet axiome colore fortement la manière qu'ont les travailleurs actuels de considérer leur carrière, devenue un *projet*, une *entreprise* capitaliste dont le fonds d'investissement serait le *Soi*. Il en va d'ailleurs de même pour la santé ou l'éducation, qui sont de moins en moins considérés comme des droits dans les sociétés néolibérales et de plus en plus telles des responsabilités individuelles (Fine & Saad-Filho, 2017). Aussi, il est relativement aisé à l'heure actuelle de percevoir cette responsabilisation de l'individu, que ce soit dans l'opinion publique ou le discours politique. Dans le monde du travail, l'exemple des demandeurs d'emploi est souvent utilisé pour illustrer sa mise en avant : il suffirait simplement aux *chômeurs* de

« traverser la rue pour trouver du travail¹⁹ », croyance congruente avec la représentation de plus en plus répandue voulant qu'ils soient responsables de leur situation²⁰. En psychologie sociale, les travaux portant la responsabilité perçue du stigmaté (Crocker et al., 1998) et ses conséquences sur le traitement des agents sociaux (e.g., Camus & Berjot, 2015) ainsi que la norme d'internalité (Beauvois & Dubois, 1988) semblent particulièrement congruents avec cet axiome.

Par ailleurs, ce dernier repose sur l'idée de *libre-arbitre* : si chacun est libre de choisir, alors chacun dispose *en principe* des mêmes opportunités de construire son projet de vie ou de carrière. Au-delà de son but de reproduction idéologique et sociale – puisqu'elle nie les inégalités interindividuelles qui la remettraient en question – cette justification comporte aussi un aspect *normatif* : les individus sont libres de choisir tant que leurs choix sont les *bons*, c'est-à-dire conformes à ce que véhicule l'idéologie dominante. On touche ici à l'étude des normes sociales, leur internalisation et aux conséquences de leur transgression pour le déviant, comme l'ostracisme (voir Williams & Sommer, 1997). Ces éléments peuvent également être mis en lien avec la *liberté d'obéir* à laquelle nous faisons référence dans la partie précédente (voir partie III.2.1.2.).

L'individualisme est un phénomène qu'on peut aisément rattacher à l'ubérisation et au modèle du travail qu'elle propose, notamment au travers de l'injonction à l'entreprise de Soi (Dujarier, 2016) ; en effet, le travail ubérisé suppose (et nécessite) que l'individu soit à lui seul une entreprise capitaliste contractualisée par les plateformes, ainsi que le responsable de son matériel et de de l'administration de son emploi. Congruent avec les valeurs néolibérales

¹⁹ Extrait d'une phrase prononcée par le Président de la République Emmanuel Macron à un demandeur d'emploi le 15/09/2018. <https://www.leparisien.fr/politique/macron-a-un-jeune-chomeur-je-traverse-la-rue-et-je-vous-trouve-un-emploi-15-09-2018-7889829.php>

²⁰ Un sondage Elabe du 21/12/2021 rapporte que 43% des Français déclarent penser les chômeurs responsables de leur situation (7% de plus que l'année précédente). <https://elabe.fr/unedic-barometre-chomage-3/>

comme la liberté et l'autonomie, ce rapport a été renforcé par le contexte socioéconomique au sein duquel est apparue cette forme de travail – à savoir, la crise économique mondiale de la fin des années 2000 et la remise en cause du modèle salarial l'ayant accompagné. Si la création d'entreprise est un phénomène de plus en plus fréquent en France depuis le début du siècle, cette augmentation est due en grande partie à la popularité du statut de *micro-entrepreneur* nécessaire à la déclaration des revenus issus du travail de plateforme (ergo, du travail ubérisé) (Figure 13).

Au dernier trimestre 2022, on observe par exemple que plus de 61% des entreprises créées en France avaient ce statut (INSEE, 2023a). En 2022, le réseau des URSSAF (Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales) recensait quant à lui près de 2.3 millions de micro-entrepreneurs en France, un chiffre en hausse de 15,3% par rapport à l'année précédente. Bien que le travail de plateforme ne puisse être raisonnablement considéré comme l'unique facteur participant à cette progression, nous proposons qu'il y contribue et en profite à la fois ; ces données permettent ainsi d'illustrer que l'entreprise de Soi telle qu'elle peut être incarnée dans le travail ubérisé est devenue une partie intégrante du paysage socioéconomique français.

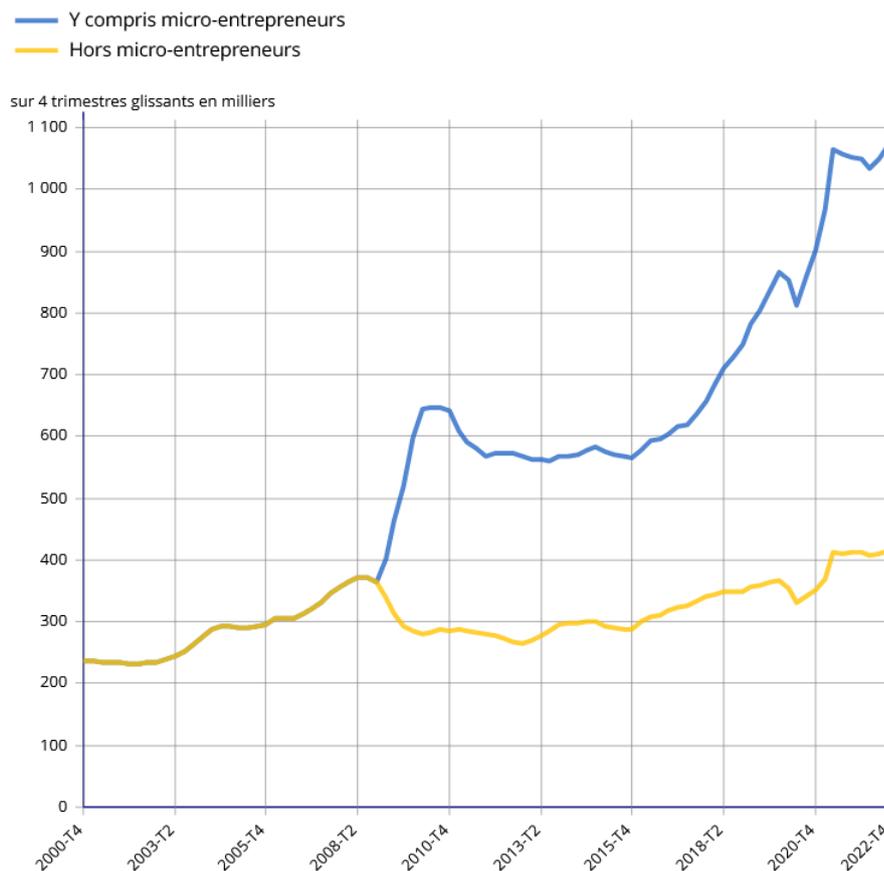


Figure 13. Création d'entreprises en France de 2000 à 2022 (INSEE, 2023a)

La compétition. Dernière incarnation de la logique politique du néolibéralisme, la *compétition* serait le pendant organisationnel du phénomène économique de privatisation. Les organisations entrent librement en compétition les unes avec les autres afin d'agrandir leurs parts de marché, et devraient ainsi se développer selon une logique de compétitivité. Parfois décrite telle le « moteur de notre civilisation occidentale²¹ », elle concerne les travailleurs de manière analogue : ces derniers doivent rester compétitifs sur le *marché de l'emploi*, et se confronter à une sélection systématique déterminant lesquels pourront réaliser tel projet de carrière, atteindre tel poste ou niveau de responsabilité. Lors des recrutements, la formation et

²¹ Phrase d'Albert Jacquard, extraite de l'émission télévisée *Noms de Dieux* (1994). <https://www.youtube.com/watch?v=9v9updAv018>

le parcours des candidats ne sont pas uniquement analysés au regard de leur cohérence avec les besoins, mais aussi sous l'optique de la *distinction* : qui fera *plus* ou *mieux*, mais surtout plus normatif que les autres ? Pour les organisations comme pour les individus, on peut y associer une survalorisation des motivations extrinsèques (e.g., profit, compétitivité) au détriment des besoins intrinsèques (e.g., stabilité, développement personnel) (Bal, 2017).

Le capitalisme de plateforme (i.e., le modèle économique associé à l'ubérisation) repose sur la mise en compétition des prestataires indépendants à la façon de celle qui oppose les organisations au sein du marché capitaliste. L'organisation du travail ubérisé implique quant à elle que les prestataires soient mis en compétition les uns avec les autres, ce qui pourrait avoir plusieurs effets bénéfiques du point de vue des profits des plateformes numériques ; par exemple, désolidariser les prestataires collaborant avec elle de manière à éviter la formation de collectifs de travail qui pourraient remettre en question les conditions de travail et/ou de rémunération imposées par ces plateformes (Abdelnour & Méda, 2019 ; Poon, 2019).

En effet, certaines études en psychologie sociale laissent entendre que la simple activation du concept de compétition suffit à orienter les comparaisons sociales des individus vers le *contraste* plutôt que l'*assimilation* (Stapel & Koomen, 2005) – ici, à encourager les indépendants à vouloir faire mieux ou à gagner davantage que les autres. D'autres études suggèrent que la compétition ne serait pas idéale au développement de motivations intrinsèques (e.g., Vallerand et al., 1986), elles-mêmes depuis longtemps associées à une meilleure performance au travail (voir Gerhart & Fang, 2015). Par ailleurs, bien que la psychologie organisationnelle ait identifié la compétition dans le milieu de travail comme une source de stress n'ayant pas de lien direct avec la performance (Fletcher et al., 2007), cette dernière est – comme le veut la logique politique du néolibéralisme – paradoxalement peu remise en question

dans ce cadre. Ce point peut également être mis en relation avec le *darwinisme social*, un phénomène décrit plus loin.

2.2.2. *La logique sociale*

La *logique sociale* fait référence à la réalisation concrète et contextualisée des éléments politiques précédemment cités. Cette opérationnalisation est par définition influencée par la logique politique, qui explique par exemple la disparition de certaines pratiques sociales au profit de celles qui respectent les présupposés de l'idéologie dominante et participent à sa reproduction par la même occasion. De nombreux phénomènes observables dans le milieu professionnel peuvent être compris comme la concrétisation sociale de la logique politique néolibérale.

L'individualisation. L'*individualisation* est le procédé selon lequel les individus d'une société se perçoivent de plus en plus comme tels et non comme faisant partie de *collectifs*, influençant ainsi la structure et les normes de ladite société afin qu'elle accommode cette représentation (Bal, 2017). Intimement liée à l'*individualisme* (i.e., l'indépendance des individus les uns par rapport aux autres), cette idée peut par exemple être rattachée aux travaux de Markus et Kitayama (1991). Ces auteurs suggèrent que les individus des sociétés occidentales (à tendance individualiste) possèderaient un *Soi indépendant* tandis que ceux des sociétés asiatiques (à tendance collectiviste) auraient une représentation *interdépendante* d'eux-mêmes ; l'individualisation constitue dans ce cadre le processus par lequel le *Soi* des individus d'une société tend de plus en plus vers l'indépendance.

Individualisés, les travailleurs ne peuvent compter que sur eux-mêmes et acceptent plus facilement de renoncer aux protections que l'Etat (ou l'employeur) pourrait fournir ; évoqués précédemment, les données concernant la popularité de la micro-entreprise en France (Figure 13) vont dans ce sens. Dans le même temps, les organisations ont de plus en plus souvent

recours aux formes de travail précaires (intérim, CDD, etc.) ou encore aux sous-traitants indépendants (Cropanzano et al., 2023) – c’est le cas grâce aux plateformes numériques pour le travail ubérisé. Elles ont ainsi la possibilité de gérer leurs *ressources humaines* comme bon leur semble tout en allégeant leurs responsabilités vis-à-vis de ces dernières, qui deviennent une variable d’ajustement parmi d’autres dans la quête permanente de compétitivité. L’*employabilité* est un autre construit permettant d’illustrer l’individualisation : il sous-tend la responsabilité individuelle des travailleurs à conserver un profil obéissant aux normes en vigueur sous peine de se voir précarisés ou exclus du monde de l’emploi.

Paradoxalement, au regard des pratiques organisationnelles actuelles, cela implique parfois pour les travailleurs d’accepter une *précarité relative* afin d’en éviter une plus grande encore. A titre d’illustration, on peut imaginer qu’un actif pourrait considérer que lancer sa micro-entreprise pour effectuer des livraisons via une plateforme numérique sera mieux perçu que d’être demandeur d’emploi. Ce constat pourrait être fait au regard de la stigmatisation rencontrée par les demandeurs d’emploi, mais aussi par la reconnaissance de l’adéquation du statut d’entrepreneur indépendant avec les axiomes de l’idéologie dominante (être son propre patron, « prendre son destin en main », etc.).

Contrôle, surveillance et évaluation. La logique politique néolibérale a participé à l’avènement en milieu professionnel de méthodes variées visant à contrôler, surveiller et évaluer les travailleurs. Afin de maintenir un niveau acceptable de compétitivité, les organisations doivent s’assurer de leur efficacité. Ce critère est évalué à l’aide de mesures quantitatives qui le plus souvent n’ont pas le souci scientifique de la validité ou de la fidélité vis-à-vis de ce qu’elles mesurent. La tension entre recherche permanente de compétitivité et besoin d’évaluation entretient une contradiction entre la survalorisation de la flexibilité à tous les niveaux de l’organisation et la surveillance constante des tâches quotidiennes – souci

devenu omniprésent dans le monde du travail moderne (Vallas, 1999, cité par Bal & Dóci, 2018, p. 5). Décrit plus tôt dans ce chapitre (partie II.1.1.2.), le management algorithmique (e.g., Lee, 2018 ; Mateescu & Nguyen, 2019) peut être directement rattaché à cette idée.

2.2.3. *La logique fantasmatique*

La *logique fantasmatique* éclaire le caractère séduisant des représentations politiques et des pratiques sociales qui sont informées par l'idéologie néolibérale ; en d'autres termes, elle explique les motivations sous-jacentes des individus à maintenir ces représentations ou conserver ces pratiques (Bal & Dóci, 2018).

Le fantasme libertaire. Comme notre présentation du néo/libéralisme le laisse entendre, les libertés individuelles ont toujours été un élément central de la pensée néolibérale. Le caractère attrayant de cette idéologie se base en partie sur l'importance qu'elle semble donner à la liberté de choisir (i.e., au libre-arbitre) et à la capacité propre qu'auraient les gens de prendre des décisions – en somme, à s'autodéterminer (Bauman, 2000, cité par Bal & Dóci, 2018, p. 3). Ces libertés sont vues telles des conséquences du libre marché – c.à.d. de l'absence de régulation de la part de l'Etat et de la possibilité pour les individus d'être les entrepreneurs de leur existence. Autrement-dit, le cadre de pensée néolibéral satisfait le *fantasme libertaire* de chacun en se présentant comme le défenseur des libertés individuelles face à un état trop régulateur, paternaliste et oppressif (Harvey, 2005). Dans le monde du travail, cette *soif de liberté*, pour ainsi dire, se traduit par la supposée liberté pour le travailleur de quitter son organisation, de déterminer lui-même son temps de travail, de gérer son épanouissement au travail et sa carrière, ou encore de négocier les termes de l'emploi. On peut y associer la popularité croissante des formes de travail dites *flexibles* (Shifrin & Michel, 2021) parmi lesquelles (en principe) le travail ubérisé.

La relation entre employé et employeur est également transformée par la vision néolibérale. Traditionnellement, le travailleur accepte la subordination et s'engage à œuvrer pour les intérêts de l'organisation en échange de divers bénéfices (e.g., stabilité de l'emploi, protection sociale). Mais le néolibéralisme promeut une représentation de l'individu comme un agent libre qu'il s'agirait d'émanciper des relations rigides et bureaucratiques (telles qu'associées au salariat) l'empêchant de réaliser ses propres intérêts sur le marché. Ce faisant, il présente plusieurs des axiomes discutés plus tôt comme des vecteurs de liberté, ce qui les rend d'autant plus attrayants pour les individus. Ainsi, bien que le travail ubérisé soit souvent présenté par les organisations qui l'organisent sous le prisme de la flexibilité (e.g., Keith et al., 2019 ; Uber, 2020), ses coûts indirects – tels que l'abandon de la protection sociale réservée aux salariés – ne sont pas mis en avant et/ou mitigés par les axiomes précédemment cités ; par exemple, l'individualisation encourage les individus à l'auto-suffisance, et donc à accepter plus aisément l'absence d'aide et de protection de la part de leur (quasi)employeur.

Méritocratie et darwinisme social. La méritocratie désigne l'idée selon laquelle le *mérite* et/ou le *talent* sont les critères à partir desquels sont déterminées les récompenses des individus dans la société et de fait, le milieu du travail (Ayers & Saad-Filho, 2015, cité par Bal & Dóci, 2018, p. 6). De manière plus générale, cette croyance selon laquelle *on a ce qu'on mérite* participe à la justification des inégalités sociales (i.e., le status quo), ces dernières étant censées refléter les *efforts* que les individus auraient supposément fournis pour atteindre leur position. De nombreux auteurs soulignent toutefois que la méritocratie telle que nous venons de la décrire n'est retrouvée nulle part dans nos sociétés modernes (e.g., Fine & Saad-Filho, 2017 ; Littler, 2013), au sein desquelles le lien entre les efforts et les ressources obtenues est au contraire très ténu. Ainsi, promouvoir le lien entre l'effort et le mérite permet à l'idéologie néolibérale d'occulter le caractère arbitraire et/ou inégalitaire de la répartition des ressources qui – s'il était ouvertement reconnu – pourrait remettre en question sa propre hégémonie. En

psychologie sociale, on peut par exemple associer ce phénomène au champ théorique de la *justification du système* (voir Jost & Banaji, 1994) ainsi qu'à celui de la *croissance en un monde juste* (Lerner, 1980).

La méritocratie est fortement liée au concept de *darwinisme social*, une idéologie basée sur le déterminisme biologique et dérivée des travaux de Darwin qu'elle applique à la sphère sociétale. D'après elle, les humains seraient engagés eux aussi – à la manière des autres êtres vivants selon la thèse darwiniste – dans une compétition génétique de chaque instant ; ainsi les membres les plus forts (au sens des plus *aptés*) d'une société donnée atteindraient *naturellement* le sommet de cette dernière, et les politiques permettant l'accès au pouvoir d'individus ou de groupes considérés comme par essence plus *faibles* constitueraient une menace à cet ordre naturel. Le darwinisme social peut être conceptuellement apparenté à l'*essentialisme* (voir Chapitre 2, partie I.2.1.1.) ou encore l'*orientation à la dominance sociale* (Pratto et al., 1994).

Le darwinisme social n'est pas la seule théorie impliquant le déterminisme biologique permettant de défendre les systèmes inégalitaires. Toutefois, il explique à la fois (1) l'origine de la hiérarchie sociale (i.e., la *sélection naturelle*) et (2) la raison d'accepter voire d'apprécier cette dernière (i.e., perturber la hiérarchie affaiblirait l'humanité). Ainsi, il peut être considérée comme le mode le plus efficace de défense de ces systèmes (Rudman & Saud, 2020). Cette idéologie justifie donc les inégalités entre les travailleurs aptes à survivre aux exigences du monde du travail moderne et les autres, qui se verront forcés d'accepter des conditions indésirables (e.g., insécurité, faible rémunération, travail précaire). La complémentarité entre méritocratie et darwinisme social étaye l'organisation néolibérale de la société : dans la mesure où il devient évident que le succès de tous passe par le succès des plus *forts*, il devient dès lors désirable de se mettre en compétition, d'être individualiste, et de considérer autrui comme un

instrument à sa propre réussite – ce sont même là des piliers de la réalisation de Soi dans l’esprit néolibéral. En synthèse, ces idées participent ainsi à la logique fantasmatique du néolibéralisme en ce qu’elles « ont pour but d’apaiser la conscience des gens face à l’injustice sociale et à l’exploitation » (Bal & Dóci, 2018, p. 6).

Dans le cadre du capitalisme de plateforme et du travail ubérisé, nous proposons que ces phénomènes proposent un cadre de justification irréfutable quant à la précarité des travailleurs indépendants (e.g., « C’est parce que je ne travaille pas assez que j’ai peu de revenus »), la nécessité de leur mise en compétition ou encore la surveillance constante effectuée par les plateformes numériques. Plus encore, ce cadre explicatif permet d’éviter la remise en cause du système sous-jacent et d’occulter la responsabilité des organisations vis-à-vis de la population de travailleurs ubérisés ; alors que certains chercheurs proposent que le travail ubérisé dissimulerait la subordination nécessaire au modèle économique sous-jacent (Bernard, 2020), nous suggérons qu’il s’appuie sur de tels fantasmes pour le faire.

La croissance et le progrès. Inhérente au néolibéralisme est la croyance voulant qu’effectuer des efforts ou devenir plus productif soit associé à une croissance aussi bien du point de vue personnel que du statut socio-économique. Par ailleurs, cette croyance implique que la croissance en question est intrinsèquement *bonne*. A l’échelle de la société, ce jeu de croyances s’incarne au travers de l’impératif de croissance économique et de l’ampleur d’autant plus grande des conséquences associées aux périodes de récession ; on peut citer les forts taux de chômages ayant suivi les crises économiques de 2008 ou encore la pandémie de COVID-19 (e.g., OCDE, 2023b) comme exemples.

Au sein d’une société où la *part de marché* est rattachée à la survie et même au succès, il n’est pas étonnant que les individus survalorisent le progrès ou le développement personnel ; ce dernier n’est alors qu’une façon de maintenir ou d’agrandir sa valeur sur le marché des

acteurs sociaux et justifie toutes formes d'instrumentalisation et de marchandisation de *soi-même*. C'est aussi un mécanisme de reproduction idéologique pour le néolibéralisme : à mesure qu'ils sont exposés à ces croyances, les individus se les approprient jusqu'à ce qu'elles deviennent une part de leur identité propre et modèlent leurs aspirations ; de fait, ils n'ont plus besoin d'être explicitement influencés concernant le bien-fondé de ces croyances puisqu'ils développent d'eux-mêmes des aspirations leur étant congruentes. Plus tôt, nous expliquions que Cropanzano et al. (2023) décrivaient les adaptations requises des travailleurs par le contrat psychologique moderne comme des opportunités de *développement personnel*. Cette approche des nouvelles exigences du marché de l'emploi constitue selon nous une illustration de ce point : dès lors que les modalités du travail sont perçues telles des occasions de *progresser* ou de faire *croître* la valeur des individus sur le marché de l'emploi, on ne remet pas en cause leur bien-fondé.

En résumé, bien que l'ubérisation du travail ou le travail ubérisé n'aient pas été abordés sous cet angle dans la littérature psychologique, nous constatons – à l'instar d'autres chercheurs (e.g., Abdelnour & Méda, 2019 ; Dujarier, 2016) – qu'il semble pertinent de mettre ces phénomènes en lumière au regard de l'idéologie néolibérale ayant vraisemblablement contribué à leur émergence. Cette observation nous semble d'autant plus précieuse que les phénomènes psychologiques qui ont été mis en lien avec ce cadre de pensée hégémonique (e.g., soumission librement consentie, individualisme) peuvent théoriquement contribuer à sa reproduction ainsi qu'à la hiérarchie sociale qu'il promeut. Bien que ce travail de thèse n'ait pas pour ambition d'élucider cette proposition théorique, cette dernière (1) replace nos hypothèses de recherche au sein d'un cadre explicatif *macrosocial* plus vaste (Tommasi, 2023) et (2) offre des éléments contextuels précieux nous permettant désormais d'aboutir à une définition de l'ubérisation et du travail ubérisé.

IV. Synthèse et définitions

Nous avons commencé ce chapitre par l'exploration des aspects macroéconomiques de l'ubérisation. Dans cette première partie, nous avons d'abord établi que le caractère *disruptif* du modèle économique sous-jacent (i.e., le capitalisme de plateforme) – ou les associations qu'on lui a prêté avec une économie alternative et collaborative (Rodet, 2019) – était insuffisant pour définir le phénomène au regard de ses dimensions psychosociales. Une analyse de l'économie de plateforme – i.e., la part de la *gig economy* organisant des services médiatisés par Internet et/ou des plateformes en ligne (Piasna et al., 2022) – nous a cependant permis de catégoriser l'ubérisation comme une forme particulière d'intermédiation numérique des services et d'estimer le nombre de travailleurs concernés par ce phénomène en France à l'heure actuelle.

La deuxième partie de ce chapitre a été consacrée à l'identification plus précise – au sein de l'économie de plateforme – des formes de travail qu'il est pertinent de rattacher au *travail ubérisé*. Nous avons notamment investigué les pratiques de gestion (i.e., prescription et incitation, Galière, 2018 ; management algorithmique, Lee, 2018) emblématiques des plateformes numériques associées à l'ubérisation afin de distinguer ce mode de travail de l'intermédiation numérique *classique* ; en l'occurrence, le travail ubérisé semble spécifique en ce qu'il implique une relation paradoxale entre des travailleurs juridiquement indépendants de la plateforme médiatisant les tâches et pourtant amenés à obéir aux prescriptions de ces dernières.

Par ailleurs, une prise de perspective sociohistorique nous a permis d'avancer que si la panoplie d'outils utilisée par les plateformes numériques telles qu'Uber est bien nouvelle, les modes d'organisation du travail sous-jacents et la dynamique relationnelle qu'ils installent entre travailleurs et intermédiaires est loin de l'être (Bonici, 2017 ; Stanford, 2017) – en

d'autres termes, que l'ubérisation et le travail dit *ubérisé* dépassent les considérations en lien avec les technologies numériques parfois perçues comme constitutives de ces phénomènes. Munis de ces éléments, nous avons au travers d'un exemple précisé les spécificités de l'organisation d'un travail ubérisé et développé certains des enjeux psychologiques associés afin de justifier l'approche utilisée au sein de ce travail de thèse.

Enfinement, la troisième partie de ce chapitre a été consacrée à l'explicitation du lien entre ubérisation, travail ubérisé et *néolibéralisme*. En référence à la littérature l'étudiant en psychologie sociale (e.g., Bettache & Chiu, 2019) ainsi qu'en PTO (e.g., Bal & Dóci, 2018), nous avons tenté d'illustrer que les modes de travail (et/ou les formes d'emploi) étayés par l'ubérisation peuvent être compris comme des incarnations avancées (voire *paroxystiques*) de l'idéologie dominante. Dès lors, l'intégralité de la littérature portant sur la psychologie du néolibéralisme peut être mise en lien avec les réflexions que nous avons développé dans ce chapitre vis-à-vis par exemple du caractère déshumanisant du travail ubérisé. En adoptant une telle perspective, nous avons proposé que l'exercice libéral du pouvoir (Beauvois, 1997) par les plateformes numériques pourrait contribuer à l'internalisation d'une vision objectivée de Soi par les travailleurs (i.e., auto-objectification). Considérée comme nécessaire par Tommasi (2023), cette approche *macrosociale* nous fournit donc un cadre global au sein duquel organiser les phénomènes psychosociaux rattachés à l'ubérisation et à ses manifestations.

Afin de clore ce premier chapitre, et au regard de tous les éléments développés dans les parties précédentes, nous souhaitons proposer et expliciter deux définitions. La première découle d'une prise de perspective psychosociale vis-à-vis de l'*ubérisation* et se veut volontairement décentrée des aspects macroéconomiques et technologiques du phénomène auxquels un rôle prégnant a déjà été donné dans d'autres analyses (sociologiques, par exemple). La seconde concerne le *travail ubérisé*, que nous considérons davantage comme le résultat

contextualisé de l'ubérisation étayant certaines de ses potentielles conséquences psychologiques (parmi lesquelles la méta-déshumanisation). Basée sur les niveaux d'explication en psychologie sociale proposés par Doise (1982), la Figure 14 constitue un support et un complément à ces définitions.

1. Définition de l'ubérisation

Au sein des sociétés néolibérales, l'*ubérisation* désigne un ensemble de processus interdépendants (idéologiques, politiques, sociologiques et psychologiques) par lesquels les acteurs sont amenés à accepter, légitimer et reproduire l'application d'une logique strictement économique aux systèmes de travail humains ainsi qu'aux relations et modalités sous-jacentes.

Nous souhaitons expliciter certains de nos choix quant à la formulation de cette première définition. Tout d'abord, l'ubérisation n'est pas tant un état qu'un *processus* : il ne s'agit pas tant de désigner un secteur économique donné comme ubérisé ou non, mais de décrire la tendance de ce dernier à s'ubériser – autrement-dit, à adopter puis propager le cadre de pensée sous-jacent. Ensuite, les éléments de notre revue de la littérature nous encouragent à distinguer l'ubérisation en tant que phénomène de l'émergence de l'organisation lui ayant prêté son nom. En ce sens, le succès d'Uber et la médiatisation des formes de travail que cette organisation étaye ne sont pas *constitutifs* de ce phénomène : c'est plutôt son *résultat*, l'une des incarnations les plus achevées de l'ubérisation au sein de l'industrie des services. Cette distinction permet donc de replacer le phénomène d'ubérisation au sein d'un contexte sociohistorique dynamique qui transcende la conception macroéconomique lui ayant été initialement rattachée, tout comme l'organisation ayant inspiré ces discussions.

Par ailleurs, cette définition fait directement référence à l'objet du néolibéralisme d'après Foucault (2004) ou Harvey (2005), et désigne donc l'ubérisation comme l'application

paroxystique d'un mode de pensée strictement économique (et de fait *déshumanisé*) aux systèmes de travail au sein de nos sociétés ; l'usage du terme *strictement* n'est pas ici laissée au hasard tant il implique – à la façon de l'impératif catégorique kantien – que le caractère préjudiciable de cette application n'est pas ce mode de pensée en lui-même, mais plutôt la négligence des modes de pensée alternatifs (e.g., socio-émotionnels, déontologiques) (Rochford et al., 2017). En d'autres termes, en tant que son prolongement au monde du travail, l'ubérisation constitue d'après nous un signe de l'état d'infiltration des logiques néolibérales dans ce contexte (voir Bal & Dóci, 2018).

L'utilisation du terme indéfini *acteur* sous-tend également que l'ubérisation peut être considérée à plusieurs niveaux ; ainsi, il est tout autant justifié de parler d'une « ubérisation du travail » lorsqu'une organisation en quête de compétitivité est amenée à ancrer les stratégies déshumanisantes au sein de sa culture (Christoff, 2014 ; Väyrynen & Laari-Salmela, 2018) que lorsqu'on étudie la tendance croissante des individus à adopter une perspective *réifiante* (Honneth, 2008) ou *instrumentalisante* d'autrui dans le cadre du travail (Belmi & Schroeder, 2021). Ainsi, l'ubérisation n'est pas nécessairement synonyme de *déshumanisation* : elle ne désigne pas tant le caractère déshumanisant d'un ou plusieurs aspects du travail que les processus expliquant son évolution en ce sens et l'absence de remise en question associée à la reproduction et la naturalisation de ce phénomène dans la société. A nos yeux, l'ubérisation désigne donc une cascade de phénomènes potentiellement associés à tous les niveaux de l'analyse psychosociale (Figure 14) et par lesquels individus comme organisations sont amenés à occulter les aspects qualitatifs proprement humains au travail et à ses modalités en faveur de la perspective néolibérale.

Le caractère diffus, idéologique et/ou culturel de tels phénomènes nous encourage à rattacher l'ubérisation aux niveaux d'explication plus élevés (i.e., idéologique et positionnels)

(Figure 14). Dès lors, il est possible de considérer l'influence du phénomène sur ce que les organisations et individus considèrent comme normal et naturel au sein du monde du travail, comme par exemple la mesure avec laquelle une organisation ne leur fournissant aucune protection sociale peut leur prescrire des tâches. Cette influence peut également se traduire au sein de la structure des systèmes (organisationnels, sociaux, etc.) régissant le travail dans nos sociétés – comme les directives européennes en matière de droit du travail vis-à-vis des plateformes numériques (Johnston et al., 2022) – ou encore dans la culture plus ou moins instrumentalisante des organisations.

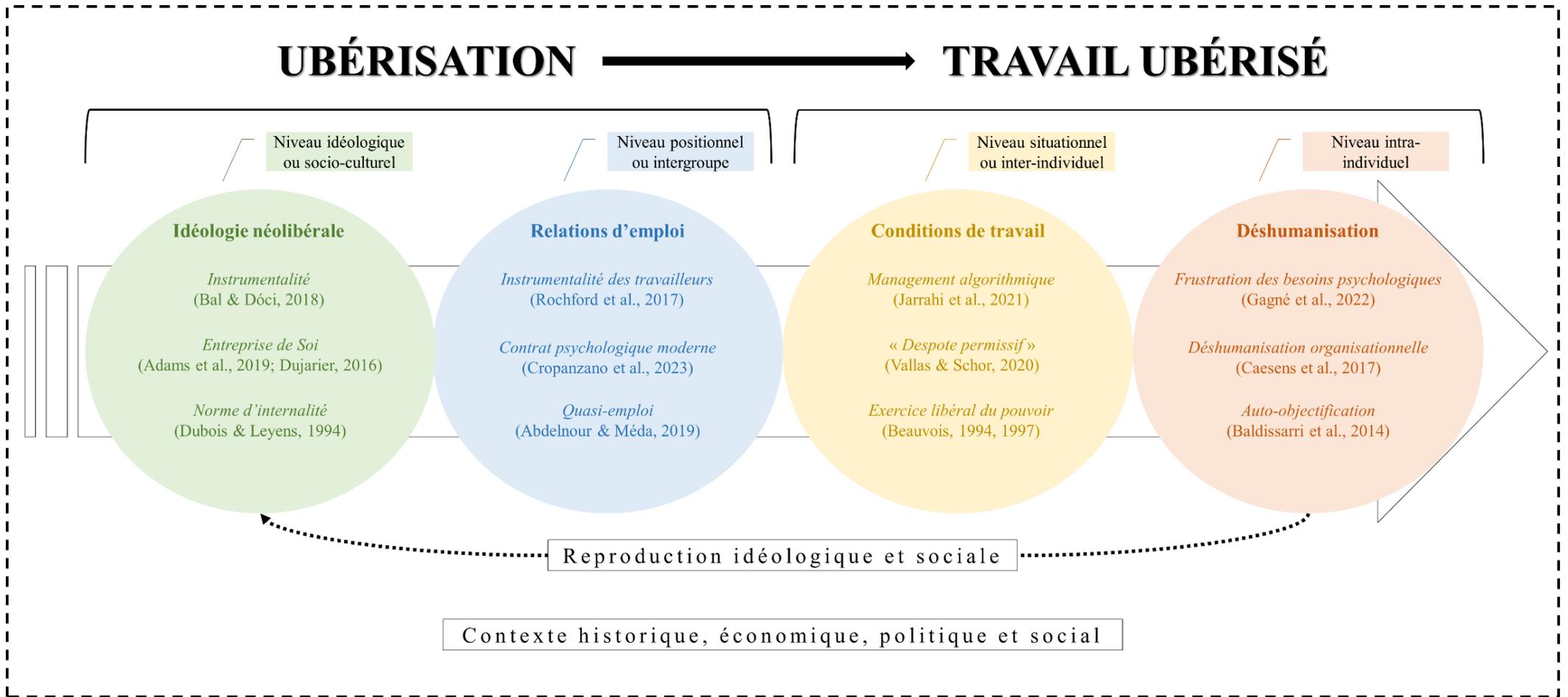


Figure 14. Analyse de l'ubérisation et du travail ubérisé d'après les niveaux de Doise (1982)

2. Définition du travail ubérisé

Le *travail ubérisé* désigne un mode paradoxal de travail médiatisé par une plateforme numérique au sein duquel – dans un but lucratif – un intermédiaire organise les aspects sociaux, organisationnels et relationnels du travail de façon à conserver un pouvoir prescriptif sur l'activité d'un ensemble de travailleurs indépendants et amener ces derniers à s'y soumettre librement.

Telle que nous l'avons définie, l'ubérisation semble principalement liée aux logiques politique et fantasmatique du néolibéralisme (Bal & Dóci, 2018). Ce que nous désignons comme *travail ubérisé* a davantage trait à sa logique *sociale*, c'est-à-dire aux façons contextualisées d'organiser le travail qui découlent de la façon de le penser associée à l'ubérisation. C'est pourquoi il nous semble plus pertinent de le mettre en lien avec les niveaux d'explications situationnels et intra-personnels (Figure 14). En d'autres termes, nous suggérons que l'ubérisation – en légitimant et reproduisant le cadre de pensée néolibéral – va favoriser l'apparition de modalités d'emploi et de travail incarnant les axiomes sous-jacents au détriment de celles qui les remettent en question. Par exemple, l'ubérisation relative d'un secteur économique donné pourrait expliquer la mesure avec laquelle les travailleurs acceptent que les organisations avec lesquelles ils collaborent aient recours à un algorithme opaque pour prendre des décisions en lien avec leur travail ; ce phénomène peut également être mis en lien avec la normalisation d'une nouvelle forme de contrat psychologique entre travailleurs et organisations (Cropanzano et al., 2023).

En lien direct avec les recommandations émises par Stanford (2017) des suites d'une analyse sociohistorique du *gig work*, il convient de ne pas réduire ce phénomène (et a fortiori ses différentes incarnations telles que le travail de plateforme ou le travail ubérisé) aux outils

numériques qui à notre époque facilitent et organisent sa mise en place (e.g., management algorithmique). C'est pourquoi, à défaut de lister l'ensemble des potentielles caractéristiques *ubérisantes* des plateformes numériques intermédiaires de services, nous avons préféré opter pour une formulation généraliste recouvrant l'ensemble des pratiques qu'il est possible de rattacher au phénomène ; par exemple, les « aspects sociaux, organisationnels et relationnels du travail » peuvent aussi bien désigner la façon dont l'implémentation du management algorithmique influence le vécu des travailleurs que la façon dont l'interface numérique les incite à rester connecté. Ainsi, de la même manière qu'un secteur économique donné peut être plus ou moins ubérisé, une activité donnée au sein de ce secteur peut être exercée dans des conditions et selon une organisation de travail obéissant plus ou moins aux principes sous-jacents (i.e., plus ou moins ubérisées).

Dans cette perspective *relativiste*, travail ubérisé ne signifie pas nécessairement travail déshumanisant. Plutôt, le caractère plus ou moins ubérisé des conditions d'emploi et de travail fournit ou non un cadre propice à l'émergence de perceptions déshumanisantes au travers de l'ampleur du paradoxe qui lui est inhérent : le maintien par un tiers d'un pouvoir prescriptif vis-à-vis de travailleurs indépendants. Entre autres fondé sur une utilisation libérale du pouvoir amenant les travailleurs à librement s'y soumettre, ce paradoxe implique selon nous plusieurs formes de déshumanisation (e.g., déni d'agentivité, déni de subjectivité). Ainsi, étudier au sein de ce travail le vécu de travailleurs emblématiques du phénomène (i.e., dont le travail est d'après notre définition fortement ubérisé) pourrait constituer une première preuve empirique de cette hypothèse générale. En rapport avec le cadre général que nous avons proposé s'ouvre également un nouvel axe de recherche autour duquel penser les différentes formes de travail et d'emploi actuelles et futures (Figure 14) – point sur lequel nous reviendrons dans la suite de ce travail de thèse.

En conclusion, ce premier chapitre nous a permis (1) d'établir que le caractère déshumanisant et instrumentalisant du travail semble être l'un des enjeux de la potentielle ubérisation du travail (ou de l'emploi) au sein de nos sociétés et (2) d'identifier la population de travailleurs concernés dans l'optique de la mise en place d'études empiriques. Il convient désormais d'effectuer un panorama de la littérature pertinente portant sur la déshumanisation en psychologie sociale ainsi qu'en PTO afin d'établir comment explorer cette problématique de façon rigoureuse.

CHAPITRE 2 : Déshumanisation(s)

La première partie de ce chapitre a pour vocation de proposer une vision globale du concept de *déshumanisation* – c’est-à-dire de la « perception d’une personne ou d’un groupe comme manquant d’humanité » (Haslam & Loughnan, 2014, p. 401) – et de son étude en psychologie. Après avoir brièvement exposé les origines de la déshumanisation en dehors du champ scientifique, nous développerons ses premières théorisations en psychologie sociale, qui la voient globalement comme un phénomène sociocognitif extrême permettant de justifier les conflits intergroupes. Nous effectuerons ensuite un panorama des modèles théoriques actuellement utilisés pour décrire la déshumanisation et ses formes diverses. Finalement, nous explorerons ses liens et ses différences avec le concept d’objectification.

Sur cette base, la seconde partie de ce chapitre aura pour objectif de spécifier autant que possible le construit central à ce travail de thèse qu’est la déshumanisation organisationnelle. Tout d’abord, nous expliciterons certains concepts apparentés afin de clarifier sa place au sein du champ d’étude de la déshumanisation. Finalement, nous discuterons les origines, le lien avec d’autres construits en psychologie du travail et des organisations ainsi que le réseau nomologique de ce construit issu de la littérature philosophique et psychosociale.

I. La déshumanisation de ses origines aux conceptions modernes

Si les premières utilisations du terme *déshumanisation* remontent au XIX^{ème} siècle, l'ensemble de phénomènes qu'on lui associe aujourd'hui fait l'objet de débats philosophiques ininterrompus depuis l'Antiquité ; il est ainsi difficile d'évoquer un exemple historique ou mythologique opposant les civilisés aux *sauvages*, les fidèles aux *hérétiques* ou de façon plus générale nous à *eux* ne faisant pas appel à l'humanité supposée des acteurs en question (Stuurman, 2021). Bien que les objectifs de ce travail de thèse nous en détournent, la déshumanisation en tant que phénomène psychologique ne saurait être entièrement dissociée du rapport sociohistorique que les êtres humains ont développé avec leur propre humanité (e.g., Kontler, 2021 ; Sebastiani, 2021).

La représentation moderne de ce phénomène développée en Occident ne fait pas exception, tant elle se veut réflexive vis-à-vis d'évènements questionnant le rapport de nos sociétés à l'*humanité* – aussi bien en tant que groupe qu'en tant qu'attribut. C'est donc sans surprise que nombre d'œuvres et travaux ont pu décrire la déshumanisation des suites de la 2nde Guerre Mondiale, cela donc bien avant qu'on la discute d'un point de vue scientifique en psychologie (Kronfeldner, 2021). Dans *Si c'est un homme* (1947), Primo Levi décrit par exemple le caractère profondément humiliant et déshumanisant du traitement infligé par les nazis aux prisonniers des camps d'extermination. La même année, le philologue Klemperer (1947) rapporte comment la langue du Troisième Reich a entre autres participé à véhiculer une représentation déshumanisée des personnes juives, qui sont alors décrites comme issues d'une forme inférieure d'humanité (*untermenschentum*).

Aujourd'hui encore, il est possible de repérer au sein de certains discours des éléments de langage visant à déshumaniser une personne ou un groupe. A titre d'exemples, les immigrés sont parfois décrits comme un *virus* ou une *maladie* venant contaminer le pays au sein duquel

ils espèrent trouver refuge (e.g., Volpato et al., 2010), ou encore la classe politique déplore-t-elle « l'ensauvagement d'une partie de la société.²² » Toutefois, si de tels éléments langagiers peuvent trahir de façon plus ou moins explicite les rapports sociaux sous-jacents, il est important de ne pas confondre *langage déshumanisant* et *déshumanisation* (Vaes et al., 2021). Bien que le premier soit un mode explicite d'expression du second, il n'est pas central à son étude. Afin d'aller au-delà d'une analyse *discursive*, nous souhaitons nous inscrire dans la lignée des nombreux chercheurs ayant approché ce phénomène en termes de processus psychologiques, à commencer par ceux ayant analysé sa dimension morale dans les années 70.

1. Premières théorisations psychologiques

1.1. Un mécanisme de légitimation des violences de masse

Les premières descriptions psychologiques de la déshumanisation comme un processus systématique peuvent être attribuées à Kelman (1973). La période d'après-guerre a vu de nombreux penseurs et chercheurs tels qu'Arendt (1963) ou Milgram (1974) se questionner quant aux facteurs psychologiques pouvant expliquer la survenue ou le déroulement de violences de masse comme les génocides. C'est dans ce contexte que Kelman la conceptualise comme une perception particulière des victimes altérant la retenue morale de l'agresseur l'empêchant habituellement d'avoir recours à des comportements violents.

Cette perception impliquerait alors de nier aux victimes *identité* et *communauté*, les deux caractéristiques selon lui nécessaires à la considération d'autrui comme entièrement humain ; l'*identité* se réfère à la reconnaissance de l'individualité de chacun, de son libre-arbitre et de son droit de vivre selon ses valeurs et objectifs, tandis que la *communauté* désigne

²² Citation du Ministre de l'Intérieur Gérald Darmanin dans son entretien avec *Le Figaro* publié le 24 juillet 2020. <https://www.lefigaro.fr/politique/gerald-darmanin-il-faut-stopper-l-ensauvagement-d-une-partie-de-la-societe-20200724>

Déshumanisation(s)

l'appartenance au « réseau interconnecté d'individus » qu'est l'humanité (p. 48). Dans le contexte des violences de masse, nier aux victimes ces attributs permettrait aux agresseurs de légitimer leurs actions ; celles-ci ne visent alors plus des pairs mais une masse indifférenciée d'êtres dont le mauvais traitement ne saurait provoquer chez eux compassion ou culpabilité.

Staub (1989, cité par Haslam, 2021, p. 130) développe à la même époque une théorie analogue quant aux « origines du Mal », c'est-à-dire des violences et autres comportements visant à nuire à autrui. Si les êtres humains ont tendance selon lui à éviter ces derniers, ils participeraient d'un processus normal dès lors que les membres d'un groupe perçoivent que leurs besoins fondamentaux sont menacés (e.g., l'autonomie, la sécurité, la conservation d'une identité sociale positive). A mesure qu'un exogroupe est présenté comme responsable de cette menace, de nouvelles normes sociales vont naître afin de rendre la violence envers ses membres *acceptable*. Par son action légitimatrice, la déshumanisation aurait donc à nouveau pour rôle de permettre la négation des attributs prévenant le *Mal* en temps normal.

En somme, ces propositions constituent une première approche de la déshumanisation en tant que mécanisme psychosocial de justification des violences. De façon inhabituelle pour l'époque, elles reposent sur une analyse critique et nuancée du contexte historique de certains conflits, préférant la contextualisation à l'abstraction et la recherche de lois générales (Haslam, 2021) – ce qui explique en partie leur portée limitée et le fait que d'autres auteurs aient tenté sur cette base de généraliser le construit.

1.2. Une façon d'exclure et de diaboliser

A la suite des travaux de Kelman et Staub, plusieurs psychologues sociaux se sont interrogés sur le rôle de la déshumanisation dans les phénomènes de violence comme dans le maintien de la paix (Haslam, 2021). Dans ce cadre, deux propositions théoriques ont présenté

Déshumanisation(s)

la déshumanisation comme l'incarnation spécifique d'un concept plus vaste – l'exclusion morale chez Opatow (1990) et la délégitimation chez Bar-Tal (1989).

Les travaux d'Opatow (1990) s'ancrent autour du processus d'*exclusion morale*, au travers duquel on positionne des personnes « en dehors de la limite au sein de laquelle les valeurs morales, les règles ainsi que les considérations de justice s'appliquent » (p. 1). Il existerait selon cet auteur de nombreuses formes d'exclusion morale pouvant grandement varier en intensité, en allant de l'indifférence face à la souffrance d'autrui jusqu'au génocide (e.g., distance psychologique, condescendance). D'une absence durable de lien en passant par de potentiels conflits, ce processus peut gagner en intensité jusqu'à atteindre la *déshumanisation*, qui n'est dans ces écrits qu'une forme extrême d'exclusion morale parmi d'autres. Ces contributions restent toutefois novatrices en ce que la déshumanisation n'y est pas seulement décrite comme la négation d'attributs, mais telle un acte d'exclusion catégorique d'une forme de *communauté morale*. Ainsi, les personnes ayant été exclues de cette dernière paraissent de moins en moins dignes de considérations morales comparativement à celles qui en font partie à mesure que l'exclusion gagne en intensité.

Par ailleurs, Bar-Tal (1989, 2000) a développé une conception de la déshumanisation comme l'une des cinq catégories de *croyances délégitimantes*. Dans le cadre des conflits interethniques, attribuer à un exogroupe des caractéristiques négatives aurait pour objectif de *délégitimer* leur appartenance à ce qui est acceptable au sein de l'humanité. Ces croyances auraient plusieurs fonctions, la première d'entre elles étant la justification des violences commises par l'endogroupe. Si elles peuvent varier dans leur contenu, ces croyances sont toujours extrêmement négatives, discriminatoires vis-à-vis de l'exogroupe et visent généralement à enclencher une réaction émotionnelle (e.g., mépris, dégoût). On peut le plus souvent les rattacher à une forme de *diabolisation de l'ennemi*. Aussi, les croyances

Déshumanisation(s)

déshumanisantes vont tantôt étiqueter les membres de l'exogroupe visé comme *inhumains* – avec comme référence des catégories considérées *sous-humaines* telles que les animaux – et tantôt comme *surhumains* – en se référant cette fois aux entités monstrueuses telles que les *démons*.

1.3. De la théorie aux études quantitatives

Principalement théoriques et qualitatifs (Haslam, 2021), ces premiers exposés présentaient la déshumanisation tel un processus associé à des problématiques plus larges (e.g., violences de masse) sans pour autant attribuer un rôle central à ce processus. Par la suite, plusieurs auteurs ont comblé cette lacune, et ce notamment en utilisant pour la première fois des méthodes quantitatives et expérimentales pour l'étudier. Au niveau individuel, par exemple, plusieurs études menées par Bandura (1999, 2002) autour de l'exercice de la moralité se sont intéressées à ce qu'il appelle le *désengagement moral*. C'est au travers de ce mécanisme que les agresseurs se *désengageraient* de façon sélective des sanctions morales usuellement associées à la violence. Dans ce cadre, déshumaniser les victimes permettrait à leurs agresseurs de s'épargner les conséquences négatives du point de vue cognitif (e.g., culpabilité, remords) et affectif (e.g., souffrance par empathie) que leurs actes pourraient évoquer chez eux.

Faisant eux-aussi exception du point de vue méthodologique, les travaux de Struch et Schwartz (1989) adoptent une perspective intergroupe. Leur théorie se distingue par le rôle qu'elle attribue aux valeurs dans le processus de déshumanisation. D'après ces auteurs, ces dernières illustreraient « l'humanité distincte » (Schwartz & Struch, 1989, p. 153) d'un groupe, autrement-dit la façon spécifique qu'a ce dernier d'*incarner* l'humanité. Ainsi, les croyances qu'un individu développe concernant les valeurs d'un exogroupe peuvent laisser transparaître la représentation qu'il détient de l'humanité relative de ses membres. Les dissimilarités existant avec les valeurs de l'endogroupe révéleraient donc un manque d'*humanité commune*.

Déshumanisation(s)

Toutefois, ce sont d'après ces auteurs surtout les valeurs dites *prosociales* (le pardon, l'altruisme, etc.) qui sont en jeu ; dans la mesure où leur adoption permettrait à l'être humain de transcender son état animal originel (contrairement aux valeurs *hédonistes*, que nous partageons avec eux), elles informeraient en grande partie son humanité. Sommairement, cette théorie soutient que les individus déshumanisent les personnes appartenant à un groupe chez qui ils perçoivent un manque de valeurs prosociales et dont les valeurs ne sont pas congruentes avec celles de l'endogroupe.

Au regard de ces premiers modèles de la déshumanisation, on peut conclure que ce phénomène va (1) influencer notre perception de la cible qui – par négation d'attribut ou par exclusion – ne sera plus vue comme digne de considération morale et (2) désengager le percevant des conséquences négatives – qu'elles soient cognitives ou affectives – inhibant d'ordinaire l'émergence des comportements agressifs. Bien qu'elles mettent l'accent sur différents aspects, ces approches initiales conservent toutefois des thèmes communs (Haslam, 2021 ; Haslam & Loughnan, 2014) : le phénomène de déshumanisation y est toujours considéré comme *explicite* et *extrême*, et cela dans un contexte de conflit nécessitant qu'il vienne justifier voire permettre les comportements violents. Aussi, la proposition voulant que la déshumanisation puisse être observée en dehors de ces situations sera à l'origine d'une toute nouvelle théorisation du construit au début du XXI^{ème} siècle.

2. Conceptions modernes de la déshumanisation

Nous allons maintenant présenter quatre des modèles de la déshumanisation les plus largement référencés dans la littérature depuis le début des années 2000. Bien que d'autres approches existent – comme celle de la *similitude humain-animal* (Costello & Hodson, 2010, cité par Haslam, 2021, p. 133) ou encore de la *biologisation* (Valtorta et al., 2019, 2022) – notre

objectif n'est pas l'exhaustivité mais l'illustration simultanée de la cohérence et de la diversité des approches utilisées en psychologie sociale pour décrire la déshumanisation.

2.1. L'infrahumanisation

2.1.1. Essentialisme et catégorisation sociale

Proposée par Leyens et collaborateurs (2001), la théorie de l'*infrahumanisation* est née de multiples constats mêlant psychologie sociale et anthropologie. Tout d'abord, elle adopte une perspective essentialiste de la catégorisation sociale (Rothbart & Taylor, 1992) : elle admet que ce processus sociocognitif est sous-tendu par une croyance voulant que les groupes sociaux soient des *espèces naturelles* disposant chacun d'une *essence* caractéristique.

Cette dernière expliquerait par son contenu à la fois ce qui permet de considérer une catégorie sociale donnée comme homogène, unie et cohérente mais aussi ce qui la distingue de toutes les autres. En d'autres termes, cette croyance fonde l'*entitativité* relative (Campbell, 1958 ; McGarty et al., 1995) d'un groupe social. Ces chercheurs font également appel à la très large littérature s'étant développée autour du *biais pro-endogroupe*, la tendance à favoriser les membres de l'endogroupe tout en défavorisant ceux de l'exogroupe (voir Billig & Tajfel, 1973).

Appliquant ces travaux à une analyse psychosociale du racisme, Leyens et al. (2001) ont suggéré que les membres d'un groupe ethnique avaient tendance à réserver « l'essence humaine » (p. 396) aux membres de l'endogroupe. Dès lors, toute différenciation avec l'exogroupe sur la base d'une perspective essentialiste implique que ses membres ne peuvent se voir attribuer qu'une essence moindre, *infrahumaine* (Leyens et al., 2000). Une forme généralisée et subtile d'ethnocentrisme, l'infrahumanisation contraste d'autant plus fortement

Déshumanisation(s)

avec les précédentes théorisations de la déshumanisation qu'elle ne présuppose aucune forme d'antagonisme intergroupe préalable.

2.1.2. Les sentiments comme marque d'humanité

Dans l'objectif d'étudier l'infrahumanisation au-delà de l'inférence théorique, ces auteurs ont cherché à expliciter les caractéristiques typiquement humaines pouvant être niées aux membres de l'exogroupe ; autrement-dit, ils se sont demandés de quoi était formée notre *essence* dans le regard social. Plusieurs éléments furent mis en avant des suites d'un sondage auprès de non-initiés : l'intelligence/le raisonnement, le langage et les sentiments (Leyens et al., 2000).

Puisqu'ils n'avaient pas encore été mobilisés dans le cadre de l'étude des relations intergroupe, Leyens et ses collaborateurs décidèrent de concentrer leurs efforts sur les *sentiments*, qu'ils définissent au regard de la distinction entre émotions *primaires* et *secondaires*. Globalement, si les premières sont considérées comme éphémères, universelles et non typiquement humaines (e.g., les autres primates sont eux aussi capables de ressentir de la peur ou de la joie), les secondes seraient plutôt diffuses, culturelles et spécifiques à l'être humain (e.g., admiration, gêne). Dès lors, si les émotions secondaires sont constitutives de l'essence humaine, alors l'infrahumanisation consiste pour un acteur social à moins en attribuer aux membres d'un exogroupe qu'à ceux de l'endogroupe – ou plutôt à réserver leur attribution aux membres de l'endogroupe (Haslam, 2021) (Figure 15).

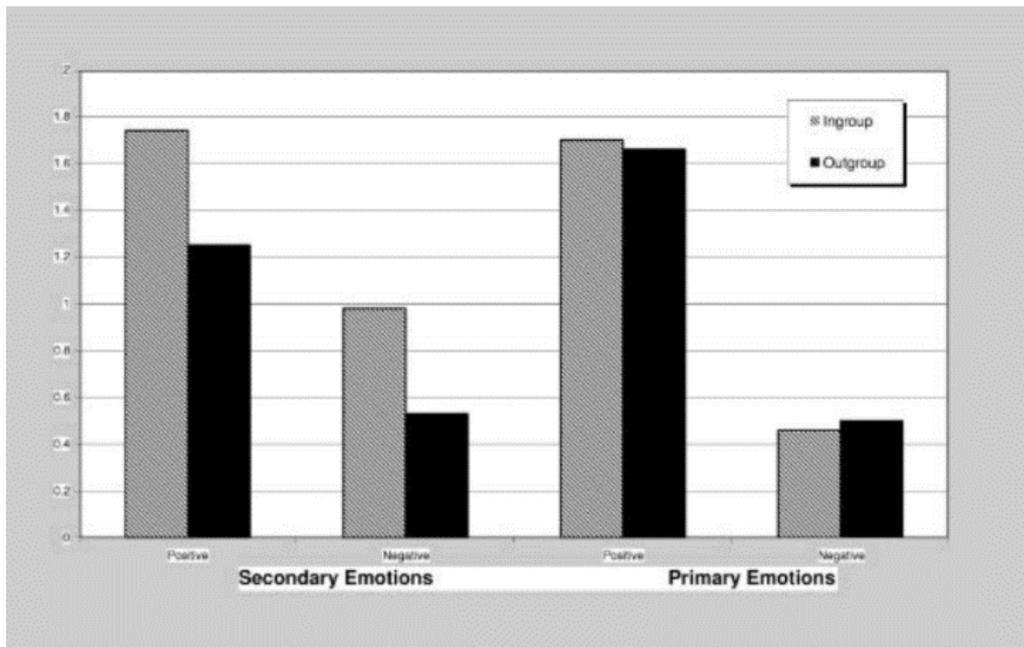


Figure 15. L'attribution différentielle d'émotions secondaires aux membres de l'exogroupe (Leyens et al., 2001)

Dans la mesure où les sentiments concernés peuvent être de valence positive ou négative, l'infrahumanisation ne nécessite pas de conflit préexistant ou d'évaluation négative préalable de l'exogroupe. Au cours des années suivantes, l'équipe de chercheurs menée par Leyens parvint à étayer cette théorie dans un grand nombre de contextes différents ; ils confirmèrent également que ce phénomène est indépendant du biais pro-endogroupe et nécessite uniquement l'existence d'éléments distinguant les *essences* des groupes concernés (pour revue, voir Leyens et al., 2003, 2007).

La théorie de l'infrahumanisation a permis à l'étude de la déshumanisation de grandement surpasser le contexte dans lequel elle s'inscrivait initialement en établissant que la négation de l'humanité d'autrui pouvait aussi être un phénomène *implicite* et *discret*. Elle a proposé à la communauté scientifique une définition aisément opérationnalisable de l'*humanité* comme la distinction entre animaux humains et non-humains (i.e., les émotions secondaires). Finalement, elle a ouvert d'innombrables avenues de recherche vis-à-vis du rôle joué par la

Déshumanisation(s)

déshumanisation dans le cadre plus général des relations intergroupe (Haslam & Loughnan, 2014).

2.2. Le modèle duel d'Haslam

2.2.1. Deux conceptions de l'humanité

L'objectif d'Haslam (2006) était d'intégrer les premières recherches sur la déshumanisation et la théorie de l'infrahumanisation en un unique modèle fédérateur. A quelques exceptions près, peu de chercheurs s'étaient intéressés au contenu de l'humanité niée au cours du processus de déshumanisation – et dont la définition était selon lui indispensable au développement du champ. Si la clarté de l'équipe de Leyens en la matière était une avancée majeure, elle ne présentait pas les émotions secondaires comme les seuls attributs humains qu'il était possible de considérer – si ces chercheurs n'ont pas investigué cette possibilité, le sondage initial indiquait par exemple que le langage pourrait également être un élément constitutif de l'humanité dans le regard social.

D'un point de vue formel, l'humanité est dans la théorie de l'infrahumanisation définie de manière *comparative* : on n'y décrit pas tant les propriétés strictement humaines qu'on les compare à celles d'une cible de la même catégorie (i.e., les animaux *non-humains*). Toutefois – et c'est le point d'origine de la contribution d'Haslam – il est possible de s'interroger sur ce qui est central au concept *humain* sans faire appel à une telle comparaison ; en ses mots, les caractéristiques qui sont « typiquement ou essentiellement humaines – qui représentent le noyau du concept – ne sont pas nécessairement celles qui nous distinguent d'autres espèces » (p. 256).

Ainsi, Haslam (2006) suggère que les caractéristiques se rapportant à la distinction entre animaux humains et non-humains relèvent de l'*unicité humaine* (UH, « *uniquely human* ») tandis que celles qui sont non-comparatives et fondamentales ont trait à la *nature humaine* (HN, « *human nature* »). De simples exemples peuvent illustrer ce propos : si les branchies sont une caractéristique importante des poissons, elles ne suffisent pas à les distinguer d'autres espèces animales ; parallèlement, on peut imaginer le langage comme une propriété centrale à l'humanité alors qu'elle n'est pas réservée à l'espèce humaine. Haslam et ses collaborateurs parvinrent à soutenir empiriquement l'existence de cette dualité dans le regard social au travers de plusieurs études (Haslam et al., 2004, 2005).

Ils ont pu établir que ces deux catégories étaient associées à des traits de personnalité non-corrélés et au contenu très différent ; les traits associés à l'UH (e.g., idéaliste, artiste, analytique) représentent l'être humain tel un animal *moral, rationnel et raffiné*, les traits associés à l'HN (e.g., curieux, passionné, sociable) tel une créature *chaleureuse, ouverte et traversée d'émotions*. De plus, les premiers sont – à la façon des *sentiments* décrits par l'équipe de Leyens – perçus comme plus tardivement acquis et dépendants de la culture, là où les seconds sont perçus comme universels et *essentiels*. Stables entre cultures (e.g., Bain et al., 2012), ces deux conceptions étayent le contraste entre humains et animaux (UH) d'une part, et celui entre humains et robots ou machines (NH) d'autre part (Haslam et al., 2008).

2.2.2. Deux façons de déshumaniser

De ces deux conceptions découlent selon Haslam (2006) deux formes distinctes de déshumanisation consistant en la négation des caractéristiques correspondantes (Figure 16). Une personne à qui on nie des caractéristiques se rapportant à l'unicité (UH) sera perçue comme *grossière, inculte, et désinhibée* ; son comportement sera attribué à ses *pulsions*, ses *désirs* ou encore ses *instincts*. Les caractéristiques UH étant acquises plus tard durant le

Déshumanisation(s)

développement, la représentation sous-jacente d'autrui serait alors celle d'un animal ou d'un être humain immature (voire *infantile*). De fait, ces personnes seraient également perçues comme *amORAles* ou *immORAles* (i.e., dans l'incapacité de comprendre ou de suivre un code moral).

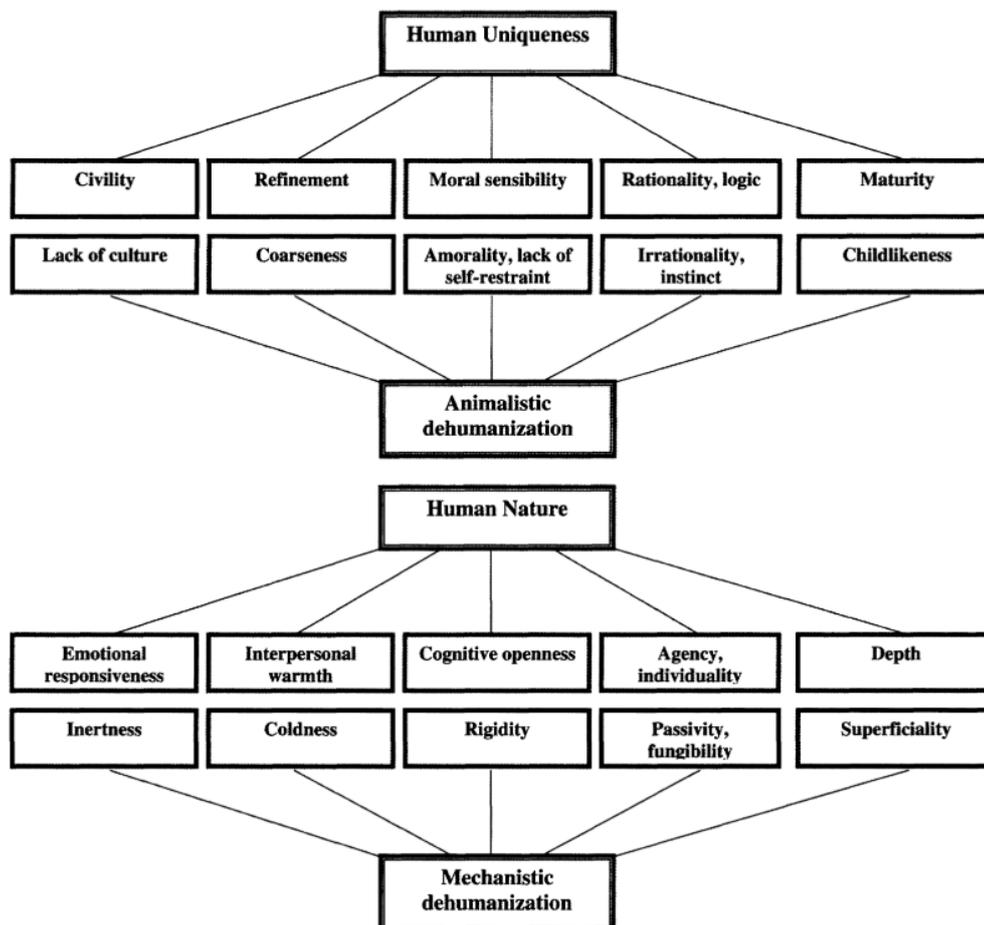


Figure 16. Liens entre les deux conceptions de l'humanité et les formes correspondantes de déshumanisation (Haslam, 2006)

Similaire à l'infrahumanisation (Leyens et al., 2001, 2003) en ce que ses cibles sont perçues au regard de la frontière homme-animal, on désignera ce phénomène comme la *déshumanisation animalistique*. Toutefois, cette dernière s'applique à de nombreuses caractéristiques au-delà des émotions secondaires ; par ailleurs, elle peut être observée de manière plus explicite et n'est pas théoriquement limitée au contexte des relations intergroupe

Déshumanisation(s)

– bien qu’Haslam théorise qu’elle s’applique plus communément dans ce cadre (2006, p. 259).

La plupart des phénomènes précédemment étudiés – de l’assimilation d’autrui à un animal *nuisible* qu’il serait acceptable d’éradiquer en passant par le refus subtil d’accepter l’accès de l’autre aux *sentiments* – peuvent y être rattachés.

Si ce sont les caractéristiques associées à la nature humaine (HN) qui sont niées, alors les cibles seront perçues comme *froides*, *passives* ou encore *rigides* sur le plan cognitif ; privées d’individualité, leur comportement serait davantage perçu comme le fruit de l’environnement que d’une quelconque volonté propre. Aussi, cette relative *superficialité* voit la cible être étiquetée comme *fongible* (i.e., interchangeable, remplaçable à l’identique). Nier des caractéristiques autrement considérées comme *innées* entraîne l’assimilation de ces personnes à des robots, des machines, des automates ou d’autres formes d’objets inanimés. Ce phénomène est dès lors désigné comme *déshumanisation mécanistique*.

Cette nouvelle conception de la déshumanisation propose un cadre explicatif commun à plusieurs phénomènes auparavant perçus comme indépendants : la « réduction des humains à des machines » (Montague & Mason, 1983, p. 8, cités par Haslam, 2006) dans le cadre technologique, les tendances déshumanisantes associées à la médecine moderne (e.g., Vaes & Muratore, 2013) ou encore l’objectification sexuelle subie par les femmes dans différents contextes (e.g., Nussbaum, 1995). Les années suivantes ont vu le modèle duel être étayé par un très grand nombre d’études (voir Haslam & Loughnan, 2014 ; Haslam & Stratemeyer, 2016). En conclusion, celui-ci peut être considéré comme une pierre angulaire du développement du champ de la déshumanisation, et cela pour deux raisons principales.

D’abord, il a élargi notre conception de la façon dont s’opérationnalisait l’*humanité* dans ce cadre en confirmant qu’elle devait aussi s’analyser au regard de la distinction homme-objet. Surtout, Haslam (2006) y assoit la déshumanisation comme un phénomène « enraciné

Déshumanisation(s)

dans les processus socio-cognitifs ordinaires » (p. 252) pouvant revêtir des formes diverses : subtile ou flagrante, explicite ou implicite, intergroupe ou interpersonnelle. Aussi, l'objectif initial d'intégration semble accompli dans la mesure où les précédentes théorisations peuvent être replacées au regard de ce modèle ; par exemple, l'infrahumanisation peut ainsi être considérée comme une occurrence subtile de déshumanisation animalistique dans le cadre intergroupe.

2.3. La déshumanisation comme échec de cognition sociale

Issu des travaux de Fiske et collaborateurs (2002), le Modèle du Contenu du Stéréotype (*Stereotype Content Model* ou SCM) se distingue du modèle duel de façon notable. Tout d'abord, il adopte une approche tout à fait différente de la déshumanisation, qui n'est pas définie au regard de ce qui est nié à la cible – et donc du contenu de l'*humanité*. Selon ce modèle, deux dimensions indépendantes permettent de catégoriser les stéréotypes de groupe dans la perception sociale : la *chaleur* et la *compétence* ; la première dimension résulte de l'intention perçue d'un groupe social d'apporter *assistance* ou bien de *nuire* à l'endogroupe et la seconde des capacités qu'on lui impute à concrétiser ces intentions.

Le croisement de ces deux dimensions stéréotypiques permet d'isoler 4 perceptions sociales distinctes. Par l'utilisation de techniques de neurosciences sociales, ces auteurs ont établi que chez un agent social, l'activation de réseaux neuronaux spécifiques – associés à des émotions distinctes – dépendait fortement de l'appartenance groupale de la cible qu'on lui présentait ; plus spécifiquement, la position des groupes en question sur les dimensions stéréotypiques de chaleur et de compétence permettait de prédire le schéma d'activation des réseaux neuronaux correspondants (Figure 17).

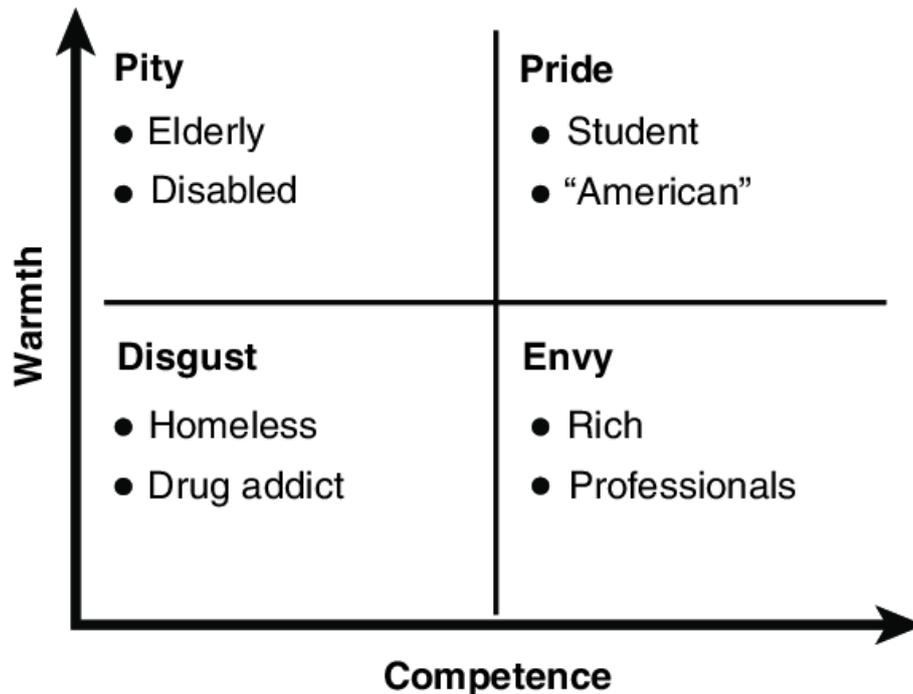


Figure 17. Croisement des dimensions du SCM avec exemples de groupes stéréotypés et les émotions associées (Fiske et al., 2002)

Ainsi, les groupes idéalisés et sources de fierté (*pride*) (i.e., les endogroupes) évoquent des niveaux élevés de chaleur et de compétence. Les groupes associés à une chaleur élevée et une compétence faible (comme les personnes âgées) inspirent la pitié (*pity*) tandis que la configuration inverse évoque l'envie (*envy*) (e.g., les personnes riches). Finalement, face aux catégories sociales ne mobilisant aucune des deux dimensions (les sans-domicile-fixe, les personnes souffrant d'une addiction à une drogue dure, etc.), c'est le réseau neuronal associé au dégoût (*disgust*) qui est activé.

Sur la base de ce modèle, la déshumanisation est définie comme l'échec de l'activation spontanée de la partie du cerveau étant indispensable aux mécanismes de cognition sociale (i.e., la partie médiane du cortex préfrontal) lorsqu'on perçoit un être humain (Harris & Fiske, 2006). Ce sont les membres du dernier regroupement (*froids et incompetents*) qui seraient les cibles préférentielles des perceptions déshumanisantes dans la mesure où toutes les autres

combinaisons suscitent l'activation du processus physiologique minimum nécessaire à la cognition sociale.

2.4. La déshumanisation comme démentalisation

Un autre point de vue concernant la déshumanisation a été développé dans le prolongement de la théorie de l'attribution d'esprit (« *mind perception* ») ; cette dernière s'intéresse plus largement à la façon dont les êtres humains attribuent ou non un esprit à des entités de tous types (Waytz et al., 2010). Dans une étude fondatrice du domaine, Gray et al. (2007) ont contredit le présupposé intuitif jusque-là accepté voulant que l'attribution d'un esprit s'organise autour d'une unique dimension (i.e., plus ou moins) ; l'étude suggère que celle-ci se structure autour de deux dimensions quantitatives indépendantes.

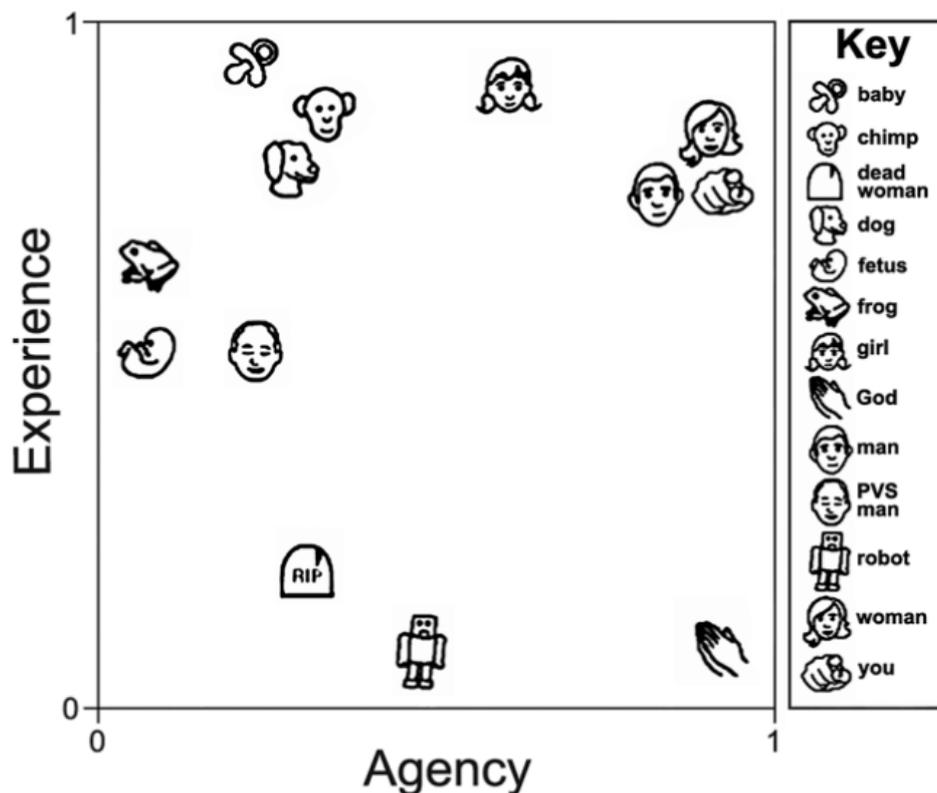


Figure 18. Attribution d'esprit selon la capacité d'agir perçue et le ressenti perçue de

13 entités (Gray et al., 2007)

Déshumanisation(s)

La première dimension a été désignée comme l'agentivité (*agency*) ; elle rassemble divers éléments tels que la pensée, la moralité et la retenue ou encore la communication. L'autre dimension – le ressenti ou la sensibilité (*experience*) – est constituée de traits relatifs à la personnalité, à la conscience et aux émotions. Lorsque différentes entités sont classées au regard de ces dimensions les unes par rapport aux autres (Figure 18), on peut observer de fortes ressemblances avec le modèle duel ; l'agentivité distingue les animaux humains et non-humains (ou immatures) tandis que le ressenti sépare les robots des créatures sensibles et des humains.

Cette théorisation implique que la déshumanisation n'est autre qu'une *démoralisation* (Kozak et al., 2006), c'est-à-dire le déni de l'une ou des deux dimensions responsables de l'attribution d'une vie mentale à une entité. De fait, la déshumanisation n'est pas le phénomène fondamental à ces travaux. Faisant toutefois écho aux premières théorisations sur le sujet, de la théorie de l'attribution d'esprit a émergé une littérature traitant des *stéréotypes moraux* (Gray & Wegner, 2009) ; les deux dimensions discutées plus tôt semblent influencer notre perception des entités perçues en tant qu'*agents* (i.e., qui ont la capacité de faire le bien ou le mal) ou bien en tant que *patients* moraux (i.e., qui peuvent être les cibles du bien ou du mal). Finalement, un autre apport de cette théorie est qu'elle propose l'*anthropomorphisme* (i.e., l'*humanisation* d'entités non-humaines) comme pendant à la déshumanisation, soulignant le caractère d'autant plus général et quotidien de tels phénomènes (Epley et al., 2007, cité par Haslam, 2021, p. 133).

2.5. Aspects qualitatifs et quantitatifs de la déshumanisation

2.5.1. Aspect qualitatif

Après cinq décennies de recherches, la littérature analyse traditionnellement les différentes formes de déshumanisation observées selon leurs aspects *quantitatifs* et *qualitatifs* (Haslam & Loughnan, 2014). Au travers de l'inventaire que nous venons de faire des

Déshumanisation(s)

principaux modèles actuellement utilisés pour décrire la déshumanisation, nous avons largement explicité ses aspects qualitatifs ; ils renvoient à la nature de ce qui est nié aux cibles de la déshumanisation (i.e., les attributs fondant leur humanité) ou bien aux entités avec lesquelles elles sont comparées. Comme nous avons pu l'illustrer, l'aspect quantitatif voit la déshumanisation opérer selon deux dimensions.

Dans le modèle duel (Haslam, 2006), ces dimensions correspondent au contraste entre animaux humains et non-humains et donc à la négation d'attributs typiquement humains (i.e., déshumanisation animalistique) ou bien au contraste entre humains et objets inanimés et à la négation d'attributs relatifs à la nature humaine (i.e., déshumanisation mécanistique). Cette lecture proche des conclusions de Gray et al. (2007) considère ces dimensions comme indépendantes – présumé soutenu empiriquement par Haslam et al. (2008). Finalement, les travaux de Harris et Fiske (2006) diffèrent en ce qu'ils conçoivent ces dimensions comme non-exclusives, leur permettant d'aboutir au déni total de vie mentale réservé aux groupes les plus déviants.

2.5.2. Aspect quantitatif

S'il a été brièvement évoqué, l'aspect quantitatif de la déshumanisation s'analyse au regard d'un spectre allant des formes les plus *flagrantes (blatant)* aux formes les plus *subtiles (subtle)* (Haslam & Loughnan, 2014). Le positionnement d'une instance de déshumanisation au sein de ce spectre se fait grâce à deux critères : son caractère relativement explicite, et son caractère relativement absolu.

Les formes les plus flagrantes ont tendance à être *explicites* – c'est-à-dire directement accessibles à l'observation – et plus directes (e.g., une métaphore assimilant une personne ou un groupe à un animal) ; elles sous-tendent en général un déni absolu de l'humanité de la cible. Les formes plus subtiles sont plutôt implicites, indirectes et parfois même inconscientes ; elles

Déshumanisation(s)

se basent sur des jugements relatifs d'une humanité non pas absente mais *moindre* que celle d'un groupe de comparaison. Ces formes quantitativement distinctes de déshumanisation peuvent être associées aux méthodes utilisées pour les observer. Les formes les plus explicites sont prégnantes dans le langage, au travers de métaphores variées assimilant par exemple les personnes dans le coma à des *légumes* (Tipler & Ruscher, 2014, cités par Haslam & Stratemeyer, 2016) ou certains groupes sociaux à des animaux (e.g., rats, cochons, cafards) dans le but explicite d'humilier (Haslam et al., 2011).

Elles peuvent être mesurées par observation directe d'interactions intergroupes ou interpersonnelles, ou encore par l'utilisation d'échelles auto-rapportées ; aussi, les formes les plus flagrantes de déshumanisation ont un fort pouvoir prédictif quant à certaines attitudes discriminatoires (Kteily et al., 2015). Bien qu'on les considère également comme explicites, les croyances selon lesquelles il manquerait à autrui certaines caractéristiques humaines (comme les émotions secondaires dans le cadre de l'infrahumanisation) sont généralement mesurées au travers de l'attribution différentielle de ces caractéristiques à différents groupes.

D'autres méthodes sont utilisées afin de capter les formes les plus *subtiles* de déshumanisation, comme le test d'association implicite (IAT – Greenwald et al., 1998), la tâche d'association Go/no-Go (GNAT – Nosek & Banaji, 2001), l'amorçage subliminal et d'autres techniques issues des neurosciences. Puisqu'elles ne reposent pas sur des mesures directes, explicites ou bien mêmes conscientes de la déshumanisation, ces méthodes permettent un accès à ses formes plus subtiles et de limiter l'influence du biais de désirabilité sociale (Haslam & Loughnan, 2014).

Finalement, une victime de déshumanisation peut se voir nier son humanité de manière *absolue* ou *relative*. Dans le premier cas, son humanité est perçue comme absente ou bien déficiente de façon inhérente – en d'autres termes, l'humanité y est manipulée comme une

Déshumanisation(s)

variable catégorielle (humain *vs.* non-humain) (e.g., les formes flagrantes où un groupe entier se voit exclu du reste de l'humanité). Dans le second cas, l'humanité de la cible est perçue comme quantitativement moindre que celle d'une référence ; c'est le cas de l'infrahumanisation, dans laquelle l'observateur ne nie pas à la cible l'accès aux émotions secondaires, mais lui attribue une capacité diminuée à en ressentir.

3. L'objectification et son lien avec la déshumanisation

L'objectification est un construit auquel de nombreux travaux font référence en psychologie sociale, il n'est donc pas rare de le voir mobilisé conjointement à la déshumanisation sans toutefois que les liens entre ces construits ne soient explicités (e.g., Zhang et al., 2014). Il nous paraît dès lors judicieux de préciser ce qui les distingue comme ce qui les rapproche : sur la base de cette discussion théorique empruntant notamment à la philosophie, nous pourrons ensuite d'autant mieux délimiter la déshumanisation organisationnelle dans la seconde partie de ce chapitre.

3.1. Philosophie morale et féminisme

3.1.1. Ethique kantienne et féminisme : thèse réductrice

Comme le laisse entendre l'introduction de ce chapitre, les psychologues ne sont pas les premiers à avoir fait le lien entre humanité et moralité. En éthique (i.e., la branche de la philosophie s'interrogeant sur la moralité), c'est entre autres Kant qui l'a développé au travers d'une large littérature qu'on peut désigner comme l'*éthique Kantienne* ; ces écrits gravitent entre autres autour de l'idée d'*impératif catégorique* : une règle universelle de décision visant à juger du caractère moral de ce qui motive nos actes. D'après elle, un acte ne peut être bon que si sa *maxime* – son principe directeur ou sa règle fondamentale sous-jacente – constitue un devoir à la loi morale inhérente à chacun.

Dans les *Fondements de la métaphysique des mœurs* (1785), Kant propose plusieurs formulations de cet impératif parmi lesquelles la *formulation d'humanité* : « Agis de telle sorte que tu traites l'humanité, aussi bien dans ta personne que dans la personne de tout autre, toujours en même temps comme une fin, et jamais simplement comme un moyen. » Anticipant la littérature moderne traitant de la déshumanisation, Kant considère alors l'humanité comme une *dignité*, une *valeur inhérente* à l'être humain qui permet de le distinguer des animaux et des objets inanimés (Papadaki, 2010). C'est dans cette continuité qu'il évoque l'immoralité de l'*objectification*, le fait de traiter une personne humaine comme un objet, et plus précisément un *simple instrument* dédié à la réalisation des desseins d'autrui. Il voit en ce processus un phénomène nécessairement négatif puisqu'il entraîne toujours la réduction de l'humanité de la cible. S'il est alors théoriquement possible pour n'importe quelle personne d'être objectifiée, ce questionnement sera surtout appliqué à l'objectification sexuelle subie par les femmes.

Aussi, il sera repris par plusieurs écrivains féministes (e.g., MacKinnon, 1987, cité par Haslam, 2006, p. 253), pour lesquels la femme est considérée comme la cible privilégiée de l'objectification au sein des sociétés patriarcales. Ces travaux reprennent les thèses les plus alarmistes de Kant quant à l'ampleur du mal qu'inflige ce traitement à l'humanité des femmes. Au-delà de l'acte sexuel lui-même, le phénomène conduirait à l'attribution d'un statut plus permanent et culturellement invasif d'objet dédié à la satisfaction sexuelle masculine (Dworkin, 2000, cité par Papadaki, 2010, p. 19). Ces travaux présentent une vision *réductrice* de l'objectification – c.à.d. qu'elles considèrent le phénomène toujours destructeur ou réducteur vis-à-vis de l'humanité de la cible (Mikkola, 2021).

Un exemple contemporain de cette perméabilité culturelle est le concept de *male gaze* (« regard masculin »). Issu de la littérature cinématographique, ce dernier est utilisé pour discuter la façon dont de nombreux médias – y compris les réseaux sociaux – associent

Déshumanisation(s)

agentivité et masculinité d'une part, féminité et passivité de l'autre. Cette perspective véhiculerait ainsi l'image du corps féminin comme un objet de désir dont l'homme peut disposer pour assouvir ses envies (Oliver, 2017).

3.1.2. Les 7 caractéristiques de l'objectification

Contrairement aux précédents auteurs, Nussbaum (1995) propose une vision *non-réductrice* de l'objectification en ce qu'elle ne suppose pas la réduction ou la destruction de l'humanité de la cible, mais plutôt l'irrespect ou l'ignorance de cette dernière (Mikkola, 2021). Elle adopte une conception plus large de l'objectification comme la perception ou le traitement littéral d'autrui comme un objet – c'est-à-dire une *erreur de catégorie* nous amenant à considérer comme un objet ce qui n'en est pas un en la personne d'un être humain. Tous comme les précédents auteurs, elle reconnaît le rôle central de sa dimension *instrumentalisante*, qui va :

- Fonder le caractère condamnable du phénomène sur le plan moral ;
- Permettre d'appliquer l'objectification à une plus grande variété de situations allant de l'objectification sexuelle à l'objectification économique développée par Marx (Gruenfeld et al., 2008).

Cependant, cet auteur avance que l'objectification ne s'analyserait pas uniquement en termes d'instrumentalisation, et qu'il existerait au moins 7 caractéristiques pouvant y être associées (p. 257) ; en d'autres termes, si une personne (l'*objet*, dans ce cadre) est vue ou traitée de façon cohérente avec au moins une de ces caractéristiques, on pourra la considérer comme objectifiée :

- (1) L'*instrumentalité*, lorsque l'objet est un outil que l'observateur compte utiliser à ses propres fins ;

Déshumanisation(s)

- (2) Le *déni d'autonomie*, lorsque l'objet est caractérisé par un manque d'autodétermination ;
- (3) L'*inertie*, lorsque l'objet présente aux yeux de l'observateur un défaut d'agentivité voire d'activité ;
- (4) La *fongibilité*, lorsque l'objet est vu comme remplaçable, interchangeable avec des objets de la même ou bien d'autres catégories ;
- (5) La *violabilité*, lorsque l'intégrité des frontières de l'objet est remise en question, rendant acceptable le fait de le casser, le morceler, le pénétrer, etc. ;
- (6) La *propriété*, lorsque l'objet est considéré comme la propriété d'une personne pouvant dès lors être achetée ou vendue ;
- (7) Le *déni de subjectivité*, lorsque l'objet est une chose dont le ressenti, les émotions et les sentiments n'ont pas à être pris en compte.

La posture philosophique de Nussbaum (1995) diffère toutefois grandement de celles citées précédemment en ce qu'elle ne considère pas l'objectification comme un phénomène toujours négatif. Le concept englobe selon elle les instances *bénignes* d'objectification – celles qui ne remettent pas en jeu l'humanité de la cible (e.g., poser sa tête sur les jambes de son partenaire). En ce sens, l'instrumentalisation ne serait moralement problématique que lorsqu'elle est associée au traitement ou à la perception d'autrui comme *simple instrument* – uniquement comme un moyen, et pas également comme une fin, pour reprendre les termes de Kant.

Cependant, de nombreux actes quotidiens nécessitent que nous adoptions une vision objectifiée des autres mais aussi de nous-même (e.g., cuisiner pour manger, marcher pour arriver à sa destination). Aussi, certains auteurs suggèrent de ne pas prendre en compte ce versant théorique dans la mesure où il pourrait faire perdre sa substance au construit, notamment en décentrant le débat scientifique de ses incarnations les plus moralement répréhensibles (Papadaki, 2010).

3.1.3. *De la nécessité d'une distinction*

S'ils diffèrent en ce qu'ils ne considèrent pas tous deux l'objectification comme un phénomène toujours négatif, les thèses réductrices comme non-réductrices de l'objectification s'accordent sur son caractère systématiquement *déshumanisant*. Dans la mesure où le phénomène remettrait toujours en question l'humanité de la cible – tantôt de manière réductrice (MacKinnon, 1987, cité par Haslam, 2006, p. 253), tantôt de manière non-réductrice (Nussbaum, 1995) – ces travaux examinent globalement l'objectification de façon équivalente à la déshumanisation. Cependant, Mikkola (2021) voit en cette équivalence une incohérence remettant en question l'ensemble du champ théorique :

- Selon cet auteur, la thèse réductrice de l'objectification est incohérente en ce qu'elle implique à la fois une *erreur de catégorie* – c.à.d. qu'une personne humaine est assimilée à un objet dénué d'humanité alors qu'elle est un sujet en disposant – et une *réduction* (qui suppose qu'une humanité est préalablement reconnue avant de se voir diminuée) ; il est dès lors contradictoire de penser que les deux processus interviennent dans le cadre de l'objectification.
- La thèse non-réductrice de l'objectification n'est quant à elle pas une grille de lecture satisfaisante vis-à-vis de plusieurs phénomènes considérés comme *déshumanisants* ; par exemple, alors que le viol est largement considéré comme déshumanisant pour la victime, la perception des femmes comme des sujets ayant des objectifs et des désirs participe chez les agresseurs à la justification des violents sadiques ou martiaux.

Ainsi, Mikkola (2021) met en avant un certain *paradoxe de la déshumanisation* justifiant d'après elle la distinction avec l'objectification : nier les caractéristiques faisant d'autrui une personne nécessite au préalable de les lui avoir attribués ;

Déshumanisation(s)

autrement-dit, il serait nécessaire de reconnaître l'humanité d'autrui afin de le ou la déshumaniser. Ainsi, plusieurs phénomènes précédemment rattachés à la déshumanisation ne supposeraient pas selon cet auteur la réduction ou la négation de l'humanité d'autrui, mais plutôt sa *cooptation* ; c.à.d. que la cible n'est pas vue comme un *objet* mais un *sujet* donc la subjectivité est perçue comme entièrement déterminée par les besoins et les désirs d'autrui (Cahill, 2014, cité par Mikkola, 2021, p. 331).

Par exemple, la misogynie a déjà été rattachée à la déshumanisation animalistique – notamment la négation des capacités d'autodétermination des femmes (e.g., infantilisation) (Haslam, 2006). Cependant, la littérature féministe ne voit pas en la déshumanisation qu'un phénomène psychologique interindividuel ou intergroupes ; elle s'inscrit plutôt dans un contexte historique et sociopolitique précis au sein duquel ses acteurs ne nieraient pas l'humanité des femmes, mais chercheraient plutôt à coopter leur agentivité autrement jugée trop menaçante pour les normes patriarcales en vigueur (Manne, 2017, cité par Mikkola, 2021, p. 335). *Déshumaniser* les femmes de cette manière impliquerait paradoxalement de reconnaître en elles une forme d'humanité *non-conforme*, ce qui se distingue de l'erreur de catégorie qu'est l'objectification (Nussbaum, 1995) ; de ce point de vue, objectifier n'est donc pas forcément déshumaniser.

Bien que ces arguments soient pertinents et puissent être mis en lien avec certaines études récentes en psychologie – comme celles de Rai et al. (2017), que nous discutons plus loin – nous avançons que les enjeux sous-jacents à cette distinction ne sont pas les mêmes en philosophie morale qu'en psychologie.

- En éthique, séparer déshumanisation et objectification a pour principal but le maintien de la cohérence du champ théorique et des précédents travaux (notamment ceux provenant de la littérature féministe) ;

- En psychologie, ces phénomènes sont étudiés à l'échelle interindividuelle ou intergroupes. Les différents points de vue sur l'objectification paraissent selon nous compatibles avec la déshumanisation au sens large (« la perception d'une personne ou d'un groupe comme manquant d'humanité », Haslam & Loughnan, 2014, p. 401) puisqu'ils semblent systématiquement impliquer une représentation *altérée* et *préjudiciable* de l'humanité de la cible ; qu'elle soit *ignorée*, *non respectée* ou *réduite* peut être mis en correspondance avec les aspects qualitatifs et quantitatifs du champ de la déshumanisation.

En d'autres termes, si l'argument voulant que ces deux construits doivent être distingués sur le plan éthique a du mérite au regard de cette littérature, cette dernière n'indique en rien que le processus psychologique sous-jacent soit fondamentalement différent. Ce constat effectué, nous allons désormais examiner la littérature psychologique afin de préciser l'orientation que prendra le reste de nos travaux vis-à-vis de la relation entre objectification et déshumanisation.

3.2. L'objectification dans la littérature psychologique

3.2.1. De l'instrumentalité comme élément distinctif

D'autres arguments pour la distinction des deux concepts ont émergé au sein de la littérature psychologique. En effet, certains auteurs tels que Gruenfeld et al. (2008) suggèrent qu'objectification et déshumanisation ont une différence fondamentale en la dynamique qu'ils supposent entre l'acteur et la cible. L'objectification, argumentent-ils, fait partie d'un processus de *soumission* par lequel des êtres humains – à la façon d'objets – sont traités de façon instrumentale par des acteurs se sentant en position de pouvoir (i.e., comme des moyens pour arriver à une fin). Cette instrumentalité inhérente sous-tendrait d'après ces auteurs une volonté d'aller vers la cible (en termes conatifs), ce qui contraste avec la distance (e.g., rejet, exclusion,

Déshumanisation(s)

indifférence, mépris) que l'acteur installe par exemple entre la cible et lui-même dans le cadre de la déshumanisation mécanistique (Haslam, 2006, 2022).

Nous ne partageons pas ce point de vue, et ce pour plusieurs raisons. Il apparaît tout d'abord que l'instrumentalisation n'est pas exclusive à l'objectification et ne suffit donc pas à la spécifier. Plusieurs travaux indiquent qu'aussi bien dans la dimension sexuelle (Vaes et al., 2011) qu'en dehors (Zhang et al., 2014), il suffit à un agent social de délibérer quant à l'utilité relative d'une personne à la réalisation de ses objectifs personnels pour la déshumaniser de façon mécanistique – et ce quelle que soit la proximité relative entre acteur et cible. *Instrumentaliser* la cible – l'utiliser à ses propres fins – nécessiterait donc une forme de déshumanisation au travers d'une prise de distance préalable permettant d'évaluer son utilité. Si de cette délibération peuvent naître des usages de la cible *à la façon d'un objet*, toujours est-il qu'un lien fort existe entre déshumanisation et instrumentalisation.

Par ailleurs, l'argument voulant que la déshumanisation se distingue par la volonté de l'acteur de s'éloigner de sa cible peut être remis en question de plusieurs façons. Rappelons que le *paradoxe de la déshumanisation* tel que décrit par Mikkola (2021) suggère que ce phénomène – contrairement à la manière dont il a pu être décrit en psychologie ces cinquante dernières années – peut être associé à différentes situations dans lesquelles l'acteur cherche expressément à heurter des cibles dont il perçoit l'humanité. Bien entendu, et comme nous l'avons exposé plus tôt, cette littérature a une conception quelque peu différente de la déshumanisation, et lister quelques contre-exemples ne constitue pas une preuve empirique suffisante pour défaire l'argument de Gruenfeld et collaborateurs (2008).

Incidentement, une série d'expériences menées par Rai et al. (2017) met en lumière une piste explicative à la psychologie du *paradoxe de la déshumanisation* (Mikkola, 2021). Au travers de cinq expériences, ces auteurs montrent que la déshumanisation est un catalyseur de

Déshumanisation(s)

la violence *instrumentale*, mais pas de la violence *morale*. Autrement-dit, un acteur serait plus disposé à instrumentaliser une cible sociale qu'il a déshumanisé (e.g., en la soumettant par exemple à des conditions de travail dignes des *sweatshops*²³), qu'à adopter avec elle des comportements moralement motivés (e.g., la punition).

En effet, lorsque l'acteur est motivé moralement, c'est au contraire une cible pleinement humaine – responsable de ses actes, capable de souffrir et de comprendre le bien et le mal – qu'il tendrait à percevoir. Par exemple, on observe dans la dernière étude qu'un acteur moralement motivé aura tendance à humaniser un inconnu afin de justifier les violences qu'il entend lui infliger (Rai et al., 2017). Par la prise en compte des motivations des acteurs, cette série d'études remet grandement en question la place donnée à la déshumanisation dans les phénomènes de violence de masse (e.g., Kelman, 1973 ; Staub, 1989). De plus, elle étaye empiriquement le lien existant entre déshumanisation et instrumentalisation. Haslam (2021) rajoute qu'il n'est pas si paradoxal de considérer qu'un acteur appréhende en tant qu'humain la personne qui sera la cible de sa déshumanisation dans la mesure où ses instances *relatives* n'impliquent pas le déni catégorique d'humanité, mais une simple *atténuation* de cette dernière ; il s'agit là d'une piste explicative supplémentaire pour les situations présentées comme paradoxales par Mikkola (2021).

En résumé, des deux propriétés fondant d'après Gruenfeld et al. (2008) la différence entre objectification et déshumanisation, ni l'instrumentalisation ni le mouvement de l'acteur vers la cible ne semblent spécifiques à l'objectification ; il ne semble donc pas avisé de dissocier le fait de faire d'une cible sociale l'instrument de nos desseins et l'humanité relative

²³ Traduit *atelier de misère* en français, ce terme fait référence aux ateliers de production au sein desquels, depuis le XIX^{ème} siècle, les travailleurs sont soumis à des conditions de travail abusives et relevant de l'exploitation.

Déshumanisation(s)

qu'on lui attribue lors de ce processus. Comme nous allons le voir, la littérature en psychologie sociale et du travail nous encourage au contraire à intégrer ces deux phénomènes.

3.2.2. L'objectification comme une forme spécifique de déshumanisation

En effet, plusieurs travaux en psychologie sociale comme en PTO nous encouragent plutôt à intégrer l'objectification comme une forme particulière de déshumanisation. Dans l'article ayant abouti au modèle duel de la déshumanisation, Haslam (2006) cite les études de genre mobilisant le concept d'objectification (e.g., Nussbaum, 1999), qu'il rattache principalement à la déshumanisation mécanistique avec laquelle elle partage « des parallèles clairs » (p. 260). De ce point de vue, l'objectification ne serait qu'une instance particulière de déshumanisation mécanistique inscrite dans le contexte du regard social porté sur le corps humain dans sa dimension sexuelle ou médicale (voir Vaes & Muratore, 2013). D'autres travaux ont par la suite continué de préciser la place de l'objectification dans la littérature portant sur la déshumanisation.

Dans le domaine des neurosciences morales, une série d'études a permis dans les années 2010 d'effectuer un lien entre le caractère éthique de nos décisions vis-à-vis d'autrui et les réseaux neuronaux mobilisés (Rochford et al., 2017). Ces travaux avancent que nos choix moraux dans ce cadre sont le résultat d'une tension entre deux réseaux et leur activation relative : l'un étant un mode de fonctionnement cognitif *par défaut* impliquant le raisonnement socio-émotionnel et déontologique, l'autre étant un mode de fonctionnement plus utilitariste et analytique.

		DEFAULT MODE NETWORK (Socio-emotional reasoning)	
		LOW	HIGH
TASK POSITIVE NETWORK (Analytical reasoning)	HIGH	<p>Mechanistic dehumanization: Humans as machines</p> <p>(e.g. surgeons see humans as biological machines during surgery)</p>	<p>Animalistic dehumanization: Humans as animals</p> <p>(e.g. Machiavellian thinking, intentional manipulation)</p>
	LOW	<p>Objectification: Humans as objects</p> <p>(e.g. humans are assets, resources)</p>	<p>Humanization: Humans as humans with intrinsic value, feelings, and potential and actual contributions to larger society (a priori ethical value)</p>

Figure 19. Quatre modes cognitifs de raisonnement éthiques (Rochford et al., 2016)

Au travers de leur niveau respectif d'activation, ces derniers seraient le substrat de quatre *attitudes éthiques* pouvant être associées à différentes considérations d'autrui en termes d'humanité (Figure 19)²⁴. Dans ce cadre, l'objectification correspondrait donc à une activation faible des deux réseaux en question (cadran inférieur gauche). Par correspondance de ces réseaux avec les attributions différenciées de sensibilité (réseau socio-émotionnel) et d'agentivité (réseau analytique) (Gray et al., 2007), il est possible de transposer ce raisonnement au cadre psychosocial. En effet, rappelons que si la déshumanisation mécanistique correspond bien à un déni des traits de nature humaine – chaleur, impulsivité, profondeur – elle n'est pas associée à un déni des traits d'unicité humaine (comme la rigueur ou l'avarice) (Haslam et al., 2008).

²⁴ Ce champ littéraire considère que c'est au cadran supérieur droit – associé à la déshumanisation animalistique (Figure 19) – que correspondrait la posture cognitive *instrumentalisante*. L'instrumentalisation est plutôt politique dans ce cadre puisqu'elle renvoie à la manipulation intentionnelle d'autrui ou au raisonnement machiavélique.

Déshumanisation(s)

Ainsi, une personne déshumanisée de cette façon se voit attribuer des caractéristiques agentiques : par exemple, si elle est perçue comme froide et insensible, elle conserve dans le regard social une certaine capacité à prendre des décisions et à faire preuve d'autonomie (Loughnan & Haslam, 2007). Le processus d'objectification impliquerait quant à lui la négation *simultanée* des traits associés à la sensibilité (i.e., nature humaine) comme à l'agentivité (i.e., unicité humaine) (Baldissarri et al., 2017). Ainsi, les travaux de Rochford et al. (2017) constituent un argument supplémentaire voulant que l'objectification constitue une forme *totale* de déshumanisation.

S'ils adoptent une perspective différente, d'autres travaux récents tentent de *réconcilier* ces deux littératures en se reposant sur les 7 caractéristiques de l'objectification présentées par Nussbaum (1995), elles-mêmes rassemblées en deux dimensions (voir Vaes et al., 2014) :

- L'*instrumentalité*, qui regroupe instrumentalité, fongibilité, propriété et violabilité.
- Le *déni d'humanité*, qui correspond à une tendance générale qu'a l'observateur de nier à la victime d'objectification les traits qui étayent son humanité. Il rassemble le déni d'autonomie, l'inertie et le déni de subjectivité (correspondant pour le premier à la déshumanisation animalistique, et pour les deux autres à la déshumanisation mécanistique).

Une telle catégorisation admet que la déshumanisation telle qu'on la décrit dans le modèle d'Haslam (2006) peut être considérée comme une partie intégrante du processus d'objectification, tout en reconnaissant la place des dynamiques de soumission et de pouvoir chères à ce champ littéraire (e.g., Gruenfeld et al., 2008 ; Mikkola, 2021). Les travaux de Rochford et al. (2017) présentent l'objectification comme une forme *totale* de déshumanisation ; cette catégorisation (Baldissarri et al., 2021 ; Vaes et al., 2014) nous invite quant à elle à penser la déshumanisation comme un *organe* du processus d'objectification.

Bien entendu, la distinction ou l'intégration de ces deux construits n'est pas le sujet central de ce travail de thèse. Toutefois, dans la continuité de travaux récents dans ce cadre – aussi bien dans la littérature portant sur l'objectification (Baldissarri et al., 2021) que la déshumanisation (Demoulin, Maurage et al., 2021) – il nous est apparu judicieux de justifier notre position quant à cette question. Ce rapide panorama des différentes perspectives sur la relation théorique entre déshumanisation et objectification ne prétend pas trancher définitivement en faveur de l'une d'entre elles. Il s'agit plutôt d'explicitier notre démarche tout en évitant l'écueil consistant à considérer ces deux construits aux littératures distinctes et riches comme de simples équivalents.

Ainsi, au regard de l'ensemble des éléments ci-dessus, nous avons choisi de considérer l'objectification comme « une forme particulière de déshumanisation consistant à percevoir quelqu'un comme un objet et non une personne de manière littérale » (Baldissarri et al., 2021, p. 86). Selon nous, ce travail bénéficie de cette perspective inclusive permettant de reconnaître à la fois (1) la spécificité de l'objectification en tant que déni *total* d'humanité accompagnant souvent l'instrumentalisation d'autrui et (2) son intégration dans le vaste corpus scientifique associé à la déshumanisation.

II. De la déshumanisation à la déshumanisation organisationnelle

Dans la partie précédente, nous avons tenté d'illustrer au travers d'un panorama des différentes conceptions de la déshumanisation des années 70 à nos jours l'ampleur de l'évolution de son étude. Ce phénomène d'abord circonscrit aux violences de masse est devenu un concept majeur de la psychologie sociale moderne pouvant se décliner à de nombreux contextes et cela dans des registres quantitativement ou qualitativement différents.

Un vaste corpus s'est développé autour de ces différentes représentations du construit, détaillant causes, conséquences, cibles préférentielles ou encore implications pour les victimes dans le regard social (pour revue, voir Haslam & Loughnan, 2014 ou Haslam, 2021). Ces travaux suggèrent par exemple qu'une personne sera d'autant moins disposée à aider les victimes d'une catastrophe naturelle qu'elle les déshumanise (Andrighetto et al., 2014) ou encore qu'un observateur déshumanisant un enfant afro-américain aura tendance à surestimer son âge et sa culpabilité (Goff et al., 2014).

Plusieurs propositions théoriques et empiriques récentes ont permis au champ d'étude d'évoluer à nouveau. Certains chercheurs ont constaté la tendance des recherches à se concentrer quasi-exclusivement sur le regard de l'acteur déshumanisant, aussi bien dans le cadre interpersonnel (Bastian & Haslam, 2011) qu'intergroupe (Kteily et al., 2016). Dans le même temps, certains ont déploré que peu d'études s'intéressent au vécu des cibles de la déshumanisation, qui gagneraient à elles aussi être considérées comme des acteurs à part entière du phénomène (Moradi, 2013, cité par Demoulin, Maurage et al., 2021, p. 260). De ces constatations naquirent de nouvelles avenues de recherche qu'il nous faut retracer avant de finalement aborder la déshumanisation organisationnelle.

1. La perspective de la cible

Aborder la déshumanisation selon la perspective de la cible nécessite d'effectuer deux distinctions :

- Premièrement, la distinction qualitative que nous avons déjà exposé entre ses incarnations *animalistiques* et *mécanistiques* ;
- Deuxièmement, celle qui sépare la *méta-déshumanisation* de l'*auto-déshumanisation*.

Pour des raisons que nous expliciterons plus loin, c'est ici largement la seconde distinction que nous développerons, en nous inspirant du modèle conceptuel proposé par Demoulin, Maurage et al. (2021) (Figure 20).

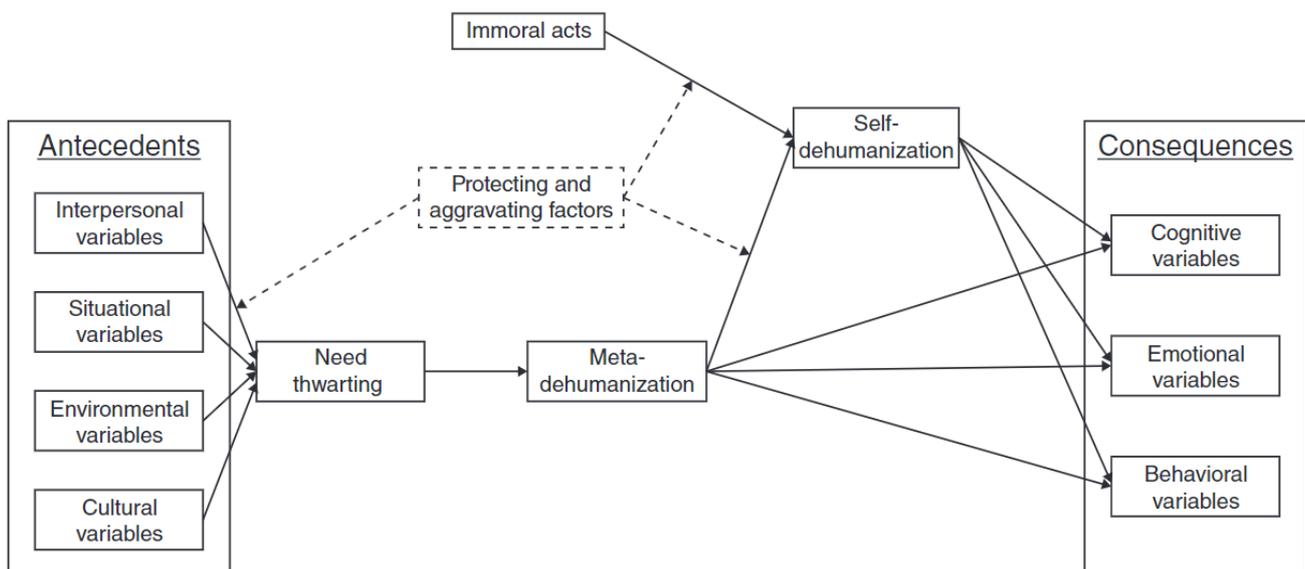


Figure 20. Modèle conceptuel de la métadéshumanisation et de l'auto-déshumanisation (d'après Demoulin, Maurage et al., 2021)

Synthétiquement, la méta-déshumanisation a été d'abord définie dans le cadre des conflits intergroupes, au sein duquel elle correspond à « la perception voulant que notre propre groupe soit perçu par un autre comme *moins que totalement humain* » (Kteily et al., 2016, p. 344). Toutefois, plusieurs auteurs s'accordent pour étendre cette définition au cadre

Déshumanisation(s)

interpersonnel afin de l'appliquer aux interactions interindividuelles déshumanisantes (e.g., Haslam, 2021).

- Ainsi, la *méta-déshumanisation* correspond au sentiment d'être perçu comme moins que totalement humain du fait de son appartenance groupale ou de ses caractéristiques personnelles (Demoulin, Maurage et al., 2021).
- L'*auto-déshumanisation* correspond quant à elle à l'incorporation temporaire ou permanente au concept de Soi de la vision déshumanisée véhiculée par ces perceptions (Bastian & Haslam, 2011 ; Loughnan et al., 2017). Là encore, cette définition à l'origine proposée dans un cadre interpersonnel peut être étendue au cadre intergroupe, auquel cas c'est la représentation de l'endogroupe qui serait en jeu et non le concept de Soi (Demoulin, Maurage et al., 2021).

1.1. La méta-déshumanisation

Plusieurs chercheurs se sont saisis du concept développé par Kteily et al. (2016) afin notamment d'investiguer ses antécédents et les conséquences pouvant lui être rattachées. Par exemple, il a été observé que la méta-déshumanisation médiatise la baisse de bien-être subjectif associée à un statut socio-économique moindre ; en d'autres termes, c'est en partie parce que les personnes les moins bien placées sur l'échelle sociale se sentent considérées comme moins que totalement humaines qu'elles rapportent des niveaux plus faibles de bien-être (Sainz et al., 2021).

Le construit a également été mobilisé pour éclairer le ressenti des victimes de viol et d'agressions sexuelles (Moor et al., 2013, cité par Demoulin, Maurage et al., 2021, p. 262) ou encore expliquer certaines conséquences psychologiques de l'objectification du corps féminin (Chevallereau et al., 2021). Nous détaillons plus loin les nombreux travaux qui se sont penchés

Déshumanisation(s)

sur cette question dans le cadre du travail et spécifiquement de la relation travailleur-organisation (e.g., Bell & Khoury, 2016 ; Caesens et al., 2017).

Dans ce cadre, la méta-déshumanisation est généralement pensée comme un antécédent à l'auto-déshumanisation (Demoulin, Nguyen et al., 2021) : avant d'internaliser une représentation déshumanisée d'eux-mêmes susceptible de changer leur fonctionnement, les victimes de déshumanisation doivent d'abord percevoir cette représentation dans le regard social (voir Figure 20). Autrement-dit, les conséquences de la déshumanisation pour sa victime dépendent tout d'abord de la mesure avec laquelle celle-ci *se sent déshumanisée*. Cette proposition est par exemple appuyée par les travaux de Baldissarri et al. (2014), qui suggèrent que la perception qu'ont les travailleurs de leur propre capacité à avoir des états mentaux (i.e., auto-déshumanisation) dépend du niveau d'instrumentalisation qu'ils perçoivent de la part de leurs supérieurs (i.e., méta-déshumanisation).

Ce constat donne un poids d'autant plus fort à la subjectivité de la cible, qui peut théoriquement percevoir un traitement déshumanisant et subir ses conséquences sans que celui-ci ne soit objectivement présent. De plus, au regard de l'omniprésence des sources de déshumanisation (Haslam, 2006), la méta-déshumanisation est considérée comme plus répandue que l'auto-déshumanisation ; simplement, il serait plus courant pour une personne de sentir son humanité être remise en question que de laisser cette remise en question affecter son concept de Soi ou la représentation de son groupe d'appartenance (Demoulin, Nguyen et al., 2021).

1.1.1. Les besoins fondamentaux comme antécédent

Certaines des études pionnières concernant le ressenti des victimes de déshumanisation ont pu être rattachées a posteriori à l'étude du phénomène de méta-déshumanisation (Haslam, 2022). Ainsi, Bastian et Haslam (2010, 2011) ont par exemple observé que l'ostracisme et plus

Déshumanisation(s)

généralement tous types de mauvais traitements interpersonnels peuvent constituer pour la victime une expérience déshumanisante. Dans cette continuité, les travaux de Yang et collaborateurs (2015) ont établi un lien entre le sentiment d'impuissance et la perception d'être considéré comme moins humain par autrui (notamment les personnes en position de pouvoir) (i.e., la méta-déshumanisation).

Au regard de cette littérature, des auteurs ont souhaité explorer le lien qui semble se dessiner entre la satisfaction (ou la frustration) des besoins psychologiques fondamentaux et la méta-déshumanisation (Demoulin, Nguyen et al., 2021). A titre d'exemple, Bastian et Haslam (2010) montrent que lorsque leur besoin d'appartenance est mis à mal au travers d'une expérience d'ostracisme, les participants d'une étude rapportent se sentir déshumanisés. A ces fins, un modèle théorique spécifique à la méta-déshumanisation a été proposé (Figure 21).

Il se base en grande partie sur la théorie de l'autodétermination de Ryan et Deci (2000), qui « identifie les conditions sociales favorisant ou compromettant les tendances positives naturelles de la nature humaine » (Demoulin, Nguyen et al., p. 3). D'après cette dernière, la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux – l'autonomie/le contrôle, la compétence/l'auto-efficacité, l'appartenance – participerait au développement du potentiel humain et à un fonctionnement sain. Ainsi, toute interaction pourra être ressentie comme déshumanisante dès lors qu'elle met en péril la satisfaction de ces besoins.

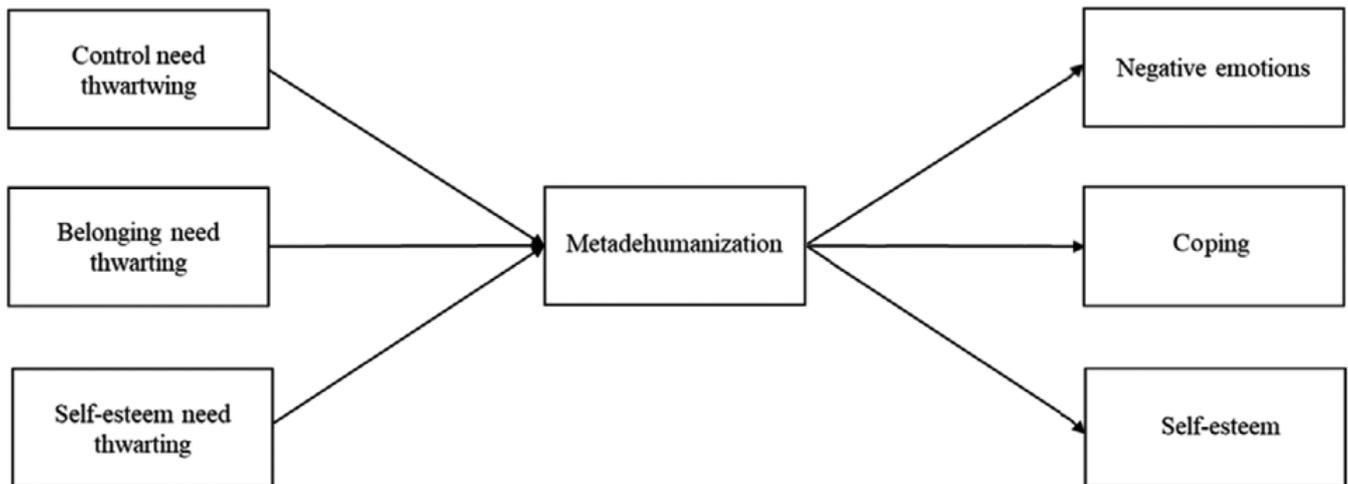


Figure 21. Modèle général des antécédents et conséquences de la métadéshumanisation (d'après Demoulin, Nguyen et al., 2021)

Afin d'éprouver la validité de leur modèle, ces auteurs l'ont mis à l'épreuve dans plusieurs domaines : l'objectification des femmes ($N = 349$), l'exclusion des personnes souffrant d'alcoolisme ($N = 120$), et l'instrumentalisation des employés ($N = 347$). Les résultats de toutes ces études empiriques sont cohérents avec le modèle proposé, qui semble stable quel que soit le contexte et la population étudiée. L'étude concernant les employés utilise comme mesure de la méta-déshumanisation une échelle de *déshumanisation organisationnelle* (Caesens et al., 2017).

1.1.2. Conséquences de la méta-déshumanisation

La méta-déshumanisation a été associée à de nombreuses conséquences psychologiques et ce à plusieurs niveaux. Certaines conséquences y ont été rattachées sans soucis de dimensionnalité : par exemple Demoulin, Nguyen et al. (2021) soulignent d'importantes conséquences en termes cognitifs (e.g., baisse de l'estime de soi), émotionnels (e.g., émotions négatives) et comportementaux (e.g., difficultés à adopter des stratégies de coping adaptées). Comme nous y reviendrons plus loin, la méta-déshumanisation telle qu'elle est étudiée dans le

Déshumanisation(s)

cadre organisationnel a également été mise en lien avec diverses conséquences telle que la baisse du bien-être (Caesens et al., 2017).

Par ailleurs, différentes études rapportent des conséquences spécifiques au cadre intergroupe. Ces travaux montrent que les membres des groupes dominants/avantagés, lorsqu'ils perçoivent de la déshumanisation de la part d'une minorité, déshumanisent ses membres en retour (Kteily et al., 2016). De leur côté, les membres des groupes minoritaires/désavantagés, s'ils se sentent déshumanisés par une majorité pertinente, adoptent des attitudes négatives susceptibles de raviver le conflit (Kteily & Bruneau, 2017). De façon générale, la méta-déshumanisation semble jouer le rôle d'un catalyseur venant entretenir les conflits intergroupes à la façon d'un cercle vicieux.

Enfin, la méta-déshumanisation pourrait causer des effets de *ruissellement* ou de déplacement des comportements agressifs (Demoulin, Maurage et al., 2021). Stinglhamber et al. (2022a) ont par exemple observé que la méta-déshumanisation rapportée par les agents pénitentiaires avait tendance à se traduire par davantage de comportements déshumanisants envers les détenus. Ainsi, lorsque des agents sociaux se sentent déshumanisés par une entité à laquelle il ne serait pas avantageux de rendre la pareille (e.g., supérieurs hiérarchiques), cette réciprocité pourrait être redirigée vers d'autres agents (clients, patients, bénéficiaires, etc.).

D'autres études suggèrent que la méta-déshumanisation pourrait avoir des conséquences spécifiques en fonction du type de déshumanisation concerné. Dans le cadre interindividuel, Bastian et Haslam (2011) rapportent ainsi que le type de traitement – et donc le type de méta-déshumanisation – influencerait les conséquences, *a minima* sur les plans cognitifs et émotionnels :

- La *méta-déshumanisation animalistique* serait associée aux interactions interrogeant notre statut par rapport à autrui (e.g., avilissement, humiliation). Elles entraînent des

Déshumanisation(s)

perceptions négatives de soi, un sentiment de responsabilité ainsi que de culpabilité et de honte.

- La *méta-déshumanisation mécanistique* serait d'après ces auteurs associée à des formes plus sévères de mauvais traitements puisqu'elle implique la négation d'éléments plus fondateurs de l'identité de la cible (i.e., nature humaine) (Bastian & Haslam, 2011, p. 301). Elle entraînerait la colère, la tristesse ainsi que des *états cognitifs déconstructifs* (e.g., insensibilité, capacité d'empathie réduite, rigidité cognitive).

Bastian et al. (2013) ajoutent que sa facette mécanistique devrait être associée à des comportements prosociaux visant à *réparer* l'image perçue dans le regard social. Cependant, certaines études ayant investigué son rôle dans les rapports sociaux soulignent que certains états pouvant résulter d'une telle méta-déshumanisation (e.g., solitude) amènent plutôt les victimes à anthropomorphiser des agents non-humains et à déshumaniser leurs semblables (voir Haslam, 2022). Finalement, sa facette animalistique pourrait quant à elle promouvoir les stratégies de renforcement de l'identification à un groupe social pertinent (Bourguignon et al., 2006, cité par Demoulin, Maurage et al., 2021, p. 270).

1.1.3. Dimensionnalité de la méta-déshumanisation

Dans la continuité des modèles dichotomiques distinguant du point de vue de l'acteur les différentes formes de déshumanisation tels que le modèle duel (Haslam, 2006), plusieurs auteurs du champ se sont demandés si un modèle similaire existait du point de vue de la cible. Autrement-dit, est-il raisonnable et cohérent d'isoler deux formes de méta-déshumanisation distinctes ? L'une *animalistique* et l'autre *mécanistique*, par exemple ? Intuitivement, il apparaît que oui : il est difficile d'imaginer que se croire perçu tel un animal ou bien tel un

objet inanimé puisse avoir les mêmes conséquences psychologiques. Il semble toutefois que la littérature n'apporte pas de réponse claire sur ce point à l'heure actuelle.

En effet, et comme présenté plus tôt, certaines études sont bien parvenues à différencier ces deux perceptions (e.g., Bastian & Haslam, 2011 ; Yang et al., 2015). D'autres travaux récents, s'ils n'excluent pas cette possibilité, n'ont cependant pas permis de confirmer cette distinction (e.g., Chevallereau et al., 2021 ; Demoulin, Nguyen et al., 2021). Plusieurs explications ont été mises en avant sans toutefois que des résultats empiriques ou expérimentaux ne permettent de les confirmer pour le moment :

- Cette difficulté pourrait par exemple être expliquée par une superposition plus franche des dimensions de la déshumanisation dans le regard de la cible que dans celui de l'acteur ; si la méta-déshumanisation est un sentiment récurrent pour elle, il est également possible que la personne visée soit tentée d'*englober* toutes ces perceptions (Demoulin, Nguyen et al., 2021, p. 18).
- Par ailleurs, d'autres suggèrent que la déshumanisation mécanistique fédérerait en fait deux sous-dimensions : une première assimilant autrui à un robot – où le manque de subjectivité et d'émotions serait prégnant – et une seconde l'assimilant à un objet totalement inanimé, soulignant plutôt le manque d'agentivité et d'autodétermination (Demoulin, Maurage et al., 2021, p. 269)²⁵.

Ainsi, cette zone d'ombre quant à la potentielle multidimensionnalité de la méta-déshumanisation explique pourquoi la première distinction présentée plus tôt n'est pas davantage mise en avant au sein de nos travaux. Bien que nous admettions cette possibilité, il

²⁵ Cette proposition se rapproche de l'argumentaire développé dans la partie traitant de la distinction déshumanisation-objectification sur la base des travaux de Rochford et al. (2017) : si l'on peut distinguer déshumanisation mécanistique et objectification, peut-être est-il possible de faire de même dans le regard de la cible ?

Déshumanisation(s)

deviendra clair par la suite que c'est son versant mécanistique et objectifiant – s'il parvenait à être isolé – qu'il s'agit pour nous d'évoquer.

1.2. L'auto-déshumanisation

1.2.1. Une conséquence de la méta-déshumanisation

Le phénomène d'auto-déshumanisation décrit l'intégration de perceptions déshumanisantes à son concept de Soi par un individu, qui se voit ou se traite à l'aune de la façon dont son environnement social le perçoit en termes d'humanité. Des études ont observé la tendance qu'ont la plupart des gens à se considérer comme plus humains qu'autrui (e.g., Haslam et al., 2005) ; toutefois, de nombreux travaux en psychologie sociale suggèrent que les êtres humains agissent souvent conformément aux perceptions que les autres ont vis-à-vis d'eux (Demoulin, Maurage et al., 2021). On peut par exemple penser aux *prophéties auto-réalisatrices* (Word et al., 1974, cité par Demoulin, Maurage et al., 2021, p. 264) ou encore au concept du *looking-glass self* (« Soi miroir ») introduit par le sociologue Cooley (1902, cité par Baldissarri et al., 2021, p. 88). D'après ce dernier, le sens que l'on développe de soi-même serait une construction sociale reflétant la façon dont nous sommes perçus et traités par autrui – en bref, notre vision de nous-même est un miroir de la représentation sociale perçue.

Les premières études portant sur l'auto-déshumanisation à part entière considéraient la perception du regard déshumanisant d'autrui (i.e., la méta-déshumanisation) et l'internalisation de ce regard comme conjointes (e.g., Bastian & Crimston, 2014). Comme nous l'avons exposé plus tôt, de nombreux auteurs considèrent désormais la méta-déshumanisation comme un antécédent à l'auto-déshumanisation, perspective depuis longtemps répandue dans l'étude de l'objectification sexuelle : Fredrickson et Roberts (1997) proposent par exemple que l'exposition régulière aux représentations objectifiées des femmes peut mener à l'internalisation d'un statut d'objet sexuel. Dans ce cadre, les travaux de Loughnan et al. (2017)

Déshumanisation(s)

soutiennent eux aussi cette hypothèse : lorsque des femmes se sentent considérées par autrui en tant qu'objet sexuel, cela a des conséquences négatives en termes d'auto-attribution de caractéristiques humaines (e.g., chaleur, compétence, moralité). Ce même constat a été effectué dans d'autres contextes (e.g., Auzoult & Personnaz, 2016 ; Yang et al., 2015).

Au regard de cette littérature, on peut effectivement considérer la méta-déshumanisation comme un antécédent de l'auto-déshumanisation. Toutefois, comme le suggère la Figure 20, ce n'est pas le seul. En effet, plus nous percevons nos actes – y compris le fait de déshumaniser autrui – comme immoraux, plus nous avons tendance à nous auto-déshumaniser (Bastian et al., 2013). De plus, Bastian et al. (2012) ont observé que dans le cadre vidéoludique, les joueurs s'auto-déshumanisent davantage lorsque leurs avatars virtuels ont commis des actes violents que lorsqu'ils n'en ont pas commis – et ce qu'ils jouent contre un adversaire réel ou virtuel. Ces résultats suggèrent que le lien entre la moralité perçue de nos actes et l'auto-déshumanisation est indépendant de leurs conséquences *réelles* pour autrui. Tant que nos actes sont perçus comme les nôtres, ils ont le pouvoir d'informer l'humanité que nous nous accordons (voir Bastian & Crimston, 2014).

En termes de conséquences, Demoulin, Maurage et al. (2021) suggèrent que l'auto-déshumanisation devrait avoir des conséquences spécifiques en fonction du type de déshumanisation impliqué :

- L'auto-déshumanisation *animalistique* devrait amener la cible à se considérer comme un individu peu évolué ou sophistiqué, obéissant principalement à ses instincts ; cela pourrait entre autres impliquer une auto-attribution préférentielle d'émotions primaires – les plus primitives – et un fonctionnement cognitif simple s'appuyant fortement sur les heuristiques.

Déshumanisation(s)

- L'auto-déshumanisation *mécanistique*, puisqu'elle implique un Soi proche de l'objet ou de la machine, devrait entre autres être caractérisée par une perte d'agentivité, une certaine insensibilité émotionnelle ainsi qu'une inertie fonctionnelle.

1.2.2. L'auto-objectification

De la même manière que l'appropriation du regard déshumanisant par la cible, celle du regard objectifiant fait l'objet d'une étude plus poussée ces dernières années. Cette altération de la perception de soi, qu'on peut nommer *auto-objectification* (Baldissarri et al., 2014) correspond à une auto-attribution de caractéristiques liées à celles avancées par Nussbaum (1995) : instrumentalité, assimilation à un instrument plutôt qu'à une personne, déni d'humanité, attribution moindre d'états mentaux.

Plusieurs auteurs ont observé un processus similaire dans le milieu du travail (Auzoult & Personnaz, 2016 ; Baldissarri et al., 2014) : le fait pour un travailleur d'être traité de manière instrumentale par un supérieur hiérarchique mène à l'internalisation d'une image de soi en tant qu'outil dédié à la réalisation des buts d'autrui (Baldissarri et al., 2017 ; Baldissarri et al., 2021). Dans ce milieu, au-delà des conséquences psychologiques qu'elle partage avec l'auto-déshumanisation (Figure 20), l'auto-objectification a été liée avec différentes conséquences pour les travailleurs telles qu'une intention accrue de quitter l'organisation, l'épuisement émotionnel ou encore les comportements déviants (Ahmed & Khan, 2016 ; Bell & Khoury, 2016 ; Caesens et al., 2017 ; Lagios et al., sous presse). Par ailleurs, d'autres travaux avancent que ce mécanisme expliquerait le lien entre le traitement instrumental subi et la tendance à se conformer aux opinions des autres ou bien à moins croire au libre-arbitre (Baldissarri et al., 2017 ; Andrighetto et al., 2018).

De manière similaire aux champs scientifiques de la déshumanisation et de l'objectification, il ne semble pas exister de consensus sur la nécessité de distinguer auto-déshumanisation et auto-objectification ou bien de considérer cette dernière comme une forme particulière de la première. Dans la continuité de l'argumentaire développé plus tôt, nous considérerons dans nos travaux que l'auto-objectification – puisqu'elle implique nécessairement une distorsion de notre propre humanité – est une forme d'auto-déshumanisation spécifique impliquant à la fois le déni de nature et d'unicité (ou de ressenti et d'agentivité, selon le modèle pris pour référence).

2. La déshumanisation organisationnelle

Comme précédemment mentionné, c'est au début des années 2010 que différents chercheurs ont commencé à s'intéresser aux perceptions de la victime dans le phénomène de déshumanisation (e.g., Bastian & Haslam, 2011). En psychologie du travail et des organisations, cet intérêt croissant a été conjugué avec plusieurs constatations. Premièrement, le caractère quotidien de la déshumanisation (Haslam, 2006) en fait un phénomène fréquemment observable dans le milieu organisationnel, où les stratégies déshumanisantes sont parfois acceptées ou perçues comme *innocentes* (voire valorisées) malgré leurs conséquences délétères – comme la frustration des besoins psychologiques des travailleurs (Christoff, 2014).

Deuxièmement, l'ubiquité du déni d'humanité dans ce domaine a amené certains auteurs à déplorer la « tendance croissante qu'ont les organisations et les dirigeants à voir les êtres humains comme des moyens plutôt que des fins en soi » (Rochford et al., 2017, p. 9) – c'est-à-dire à pointer du doigt l'abandon de l'impératif catégorique Kantien au profit d'une perspective plutôt instrumentalisante. Ce phénomène – que certains philosophes tels que

Déshumanisation(s)

Honneth (2008) étudie sous le nom de *réification*²⁶ – peut être perçue au travers de la propagation de termes comme *capital humain* et *ressources humaines* au cours du XX^e siècle. C'est dans ce cadre que s'est développée l'étude de la perception qu'ont les employés (et plus généralement les travailleurs) de la considération que leur accorde leur organisation en termes d'humanité ; en d'autres termes, l'étude de la méta-déshumanisation dans le contexte novateur de la relation travailleur-organisation.

2.1. Origine, définition et mesure

2.1.1. Une forme spécifique de méta-déshumanisation

La *déshumanisation organisationnelle* (DO) se situe au carrefour de la littérature philosophique et sociologique traitant depuis la révolution industrielle du caractère aliénant du travail et de celle qui depuis les années 70 décrit la déshumanisation (et l'objectification) d'un point de vue psychosocial. Les auteurs à l'origine du construit s'inspirent ainsi – en plus des écrits évoqués dans la partie précédente – de la critique du travail bureaucratique moderne de Weber ou de celle du capitalisme de Marx (Bell & Khoury, 2011). Malgré leur ancienneté, ces représentations semblent toujours cohérentes avec l'image déshumanisée du travail moderne amenant l'employé à accomplir des tâches vides de sens, répétitives et entièrement détachées de ses aspirations personnelles.

Aussi, si plusieurs auteurs du champ admettent volontiers que les deux formes de déshumanisation du modèle duel peuvent être observées en milieu organisationnel, il reste communément admis que sa forme mécanistique y est bien plus répandue (e.g., Bell & Khoury,

²⁶ En milieu organisationnel, le processus de réification – la *chosification* des personnes – aurait trois étapes : les acteurs perçoivent leur environnement comme constitué d'objets pouvant intervenir lors d'échanges marchands, ils apprennent ensuite à voir leurs semblables comme des objets de transaction, puis se voient eux-mêmes comme des objets – à l'aune de leur *capital humain* (Islam, 2012). Ces deux dernières étapes peuvent être respectivement associées au déni d'humanité et à l'auto-objectification/déshumanisation.

2011 ; Christoff, 2014) ; présupposé que nombre d'œuvres (e.g., *Les Temps Modernes*) et représentations de la vie courante (e.g., le travailleur comme le *rouage* de la grande machine organisationnelle) viennent anecdotiquement étayer. Ainsi, sans nier que des phénomènes relevant de la déshumanisation animalistique (e.g., humiliation des travailleurs) puissent survenir à l'échelle organisationnelle, notons que le construit entend discuter des représentations et traitements pouvant véhiculer une image *mécanisée* ou *objectifiée* des travailleurs.

Dans cette continuité, la DO est définie comme « le ressenti d'un employé se sentant objectifié par son organisation, privé de subjectivité personnelle et amené à se considérer comme un outil ou un instrument pour les fins de l'organisation » (Bell & Khoury, 2011, p. 170). Au-delà de cette définition, la littérature nous encourage à préciser plusieurs points afin d'éviter toute confusion (Baldissarri & Fourie, 2023 ; Brison et al., 2022) :

- Tout d'abord, la DO est bien une forme de *méta-déshumanisation* puisqu'elle s'intéresse au ressenti de la cible face à un déni d'humanité ; ainsi, le construit ne se résume pas simplement à la déshumanisation pouvant être observée dans le milieu organisationnel (e.g., d'un supérieur hiérarchique à un subordonné).
- La DO s'intéresse à la perception qu'ont les employés d'être traités tels des outils interchangeables par leur organisation et décrit ainsi principalement une métaperception *objectifiante* ; le déni d'humanité concerné accompagne toujours une instrumentalisation de la cible, qui se sent perçue comme une ressource que l'organisation peut exploiter à sa guise – évoquant ainsi plusieurs des caractéristiques de Nussbaum (notamment la fongibilité, l'instrumentalité et le déni de subjectivité).
- Finalement, rappelons que la DO dépasse le cadre interpersonnel dans la mesure où l'entité organisationnelle ne saurait être considérée au même titre qu'un interlocuteur

individuel (Caesens et al., 2017). Bien que des interactions individuelles puissent théoriquement y contribuer en informant la représentation que les travailleurs construisent de leur relation avec leur organisation, elles ne résument pas à elles seules le construit.

2.1.2. La mesure de la déshumanisation organisationnelle

Puisqu'elle interroge la perception de la cible de la déshumanisation, la méta-déshumanisation a jusqu'ici été mesurée exclusivement au travers d'échelles auto-rapportées ; la mesure de la déshumanisation organisationnelle ne fait pas exception à cette tendance. La première des échelles développées pour la mesurer a été proposée par Bell et Khoury (2011) ; s'adressant aux employés d'une organisation spécifique, sa consigne précise qu'elle s'intéresse à la perception générale de la relation qu'ils entretiennent avec cette dernière. Elle comporte 8 questions portant sur des aspects potentiellement déshumanisants du milieu de travail.

On trouve parmi elles : « Est-ce que [l'organisation ciblée] répond à vos préoccupations, ou se concentre-t-elle davantage sur le rendement/l'efficacité en traitant les [membres de l'organisation] tels des robots ou des nombres ?²⁷ » ou encore « Est-ce que [l'organisation ciblée] se préoccupe de vous et vous estime par rapport à qui vous êtes en tant que personne, ou par rapport à votre performance ? » Les travailleurs doivent y répondre sur une échelle de Likert en 7 points allant de -3 (i.e., l'efficacité et le traitement des membres de l'organisation comme des robots ou des nombres) à +3 (i.e., préoccupation pour les besoins personnels).

Il est possible d'émettre plusieurs critiques à l'égard de cette échelle. La première étant que certains de ses items (à l'instar du second exemple) évoquent d'autres construits pourtant

²⁷ Sauf précisé, nous avons traduit de l'anglais tous les items proposés ici à titre d'exemples. L'échelle d'origine est mise à disposition en Annexe 1.

Déshumanisation(s)

théoriquement distincts de la DO tels le soutien organisationnel perçu (Caesens et al., 2017). Par ailleurs, le sixième item (« Êtes-vous libre de prendre des décisions concernant des sujets importants ou [l'organisation ciblée] contrôle-t-elle tout au moyen de règles formelles et de bureaucratie ? ») semble mieux capturer l'autonomie ou la latitude décisionnelle (voir Karasek, 1979), considérée comme un prédicteur du sentiment de DO (Caesens et al., 2019 ; Demoulin, Nguyen et al., 2021).

Sur la base de ces critiques, Caesens et al. (2017) ont tenté de développer une nouvelle échelle ne souffrant pas de ces chevauchements théoriques. Pour cela, ils ont rassemblé un pool initial de 22 items reflétant à la fois les facettes les plus pertinentes du déni d'humanité (Nussbaum, 1995) (i.e., instrumentalité, fongibilité et déni de subjectivité) et la déshumanisation mécanistique (i.e., l'assimilation à une machine ou un robot). En mêlant avis d'experts des champs concernés et analyses factorielles effectuées sur des données issues d'échantillons conséquents ($n = 1209$, Caesens et al., 2017), ces auteurs parvinrent finalement à former une échelle de 11 items (Tableau 1). Pour chacun d'entre eux, les participants doivent communiquer leur degré d'accord sur une échelle de Likert allant de 1 (*Pas du tout d'accord*) à 7 (*Tout à fait d'accord*).

De par ses propriétés psychométriques satisfaisantes, cette échelle a depuis été utilisée dans la majorité des études traitant de la DO, qui saluent sa fidélité et sa validité – notamment sa capacité à représenter le construit distinctement, sans faire appel à ceux lui étant apparentés. Certains auteurs notent toutefois une charge factorielle plus faible pour le premier item (« Mon organisation me fait sentir qu'un travailleur en vaut facilement un autre »), qui serait donc le moins représentatif du construit (Brison et al., 2022).

Tableau 1

Echelle de mesure de la déshumanisation organisationnelle (Caesens et al., 2017, p. 532)²⁸

-
1. Mon organisation me fait sentir qu'un travailleur en vaut facilement un autre
 2. Mon organisation n'hésiterait pas à me remplacer si cela lui permettait de faire plus de profit
 3. Si mon job pouvait être réalisé par une machine ou un robot, mon organisation n'hésiterait pas à me remplacer par cette nouvelle technologie
 4. Mon organisation me considère comme un outil à utiliser pour atteindre ses propres buts
 5. Mon organisation me considère comme un outil dévoué à sa propre réussite
 6. Mon organisation me fait sentir que je n'ai de l'importance à ses yeux qu'à travers ma performance au travail
 7. Mon organisation ne s'intéresse à moi que lorsqu'elle a besoin de moi
 8. La seule chose qui compte pour mon organisation est ce que je peux lui apporter
 9. Mon organisation me traite comme si j'étais un robot
 10. Mon organisation me considère comme un numéro
 11. Mon organisation me traite comme si j'étais un objet
-

2.2. Concepts apparentés et spécificité

La DO n'est pas le seul construit discutant de perceptions relatives à l'exploitation ou au mauvais traitement réservé aux travailleurs, ou bien de la façon dont l'organisation se préoccupe d'eux (Brison et al., 2022) ; aussi, nous souhaitons nous attarder un instant sur certains de ces construits afin de distinguer d'autant plus clairement l'apport spécifique de celui que nous avons choisi de mettre en avant dans ce travail.

2.2.1. Le Soutien Organisationnel Perçu (SOP)

Le Soutien Organisationnel Perçu (SOP) se rapporte aux perceptions qu'ont les employés de « la mesure avec laquelle leur organisation valorise leur contribution et se

²⁸ Publiée en anglais, la version française de l'échelle nous a été transmise par les auteurs.

Déshumanisation(s)

préoccupe de leur bien-être » (Eisenberger et al., 1986, p. 501). Antérieur à la DO dans son développement, ce construit tente donc de décrire le versant *positif* de la relation employeur-employé – ce qui le distingue immédiatement de celle-ci. Par-delà cet argument théorique, on dispose de preuves empiriques voulant que les deux construits soient distincts et pas simplement les bornes opposées d'un continuum (Caesens et al., 2017). En effet, ces recherches suggèrent qu'il est nécessaire de différencier le manque de soutien perçu de la nature délétère de la relation aux yeux du travailleur (Brison et al., 2022) ; autrement-dit, si les deux construits sont bien liés, un faible niveau de SOP n'indique en rien que le travailleur considère sa relation avec son organisation comme nécessairement nuisible.

2.2.2. *Les aspects négatifs de la relation employeur-employé*

D'autres construits peuvent être mobilisés pour décrire cette fois les aspects *négatifs* de la relation employeur-employé, à l'instar de la DO (Brison et al., 2022).

- *L'exploitation perçue* s'intéresse au sentiment du travailleur selon lequel l'organisation profite délibérément de leur relation afin d'en tirer des profits (Livne-Ofer, 2019, cité par Brison et al., 2022).

Comme la DO, ce construit considère donc la part négative de la relation entre travailleur et organisation ; de plus, ces deux construits impliquent la mise en avant des objectifs organisationnels aux dépens des besoins des travailleurs (Bell & Khoury, 2011). Toutefois, l'exploitation perçue suppose que les travailleurs attribuent une intentionnalité à leur organisation dans ce processus, qui est vue comme responsable du déséquilibre entre eux (e.g., financier), ce qui n'est pas forcément le cas pour la DO. Par exemple, il est possible pour un travailleur de sentir que son organisation le perçoit tel un outil dédié à ses fins sans toutefois qu'intervienne un quelconque mécontentement vis-à-vis de sa rémunération.

Déshumanisation(s)

- La *cruauté organisationnelle perçue* traite quant à elle du mépris, du manque de respect, et du caractère intentionnellement inhumain du traitement que l'organisation réserve au travailleur (Shore & Coyle-Shapiro, 2012, cité par Brison et al., 2022).

Ainsi, la DO et la cruauté organisationnelle perçue s'intéressent tous deux à la mesure avec laquelle un travailleur se sent traité de façon plus ou moins *in/humaine*. Toutefois, ce second construit englobe par sa définition certains modes de traitement malveillants ou cruels qui, puisqu'ils n'ont pas pour objectif direct la satisfaction des desseins organisationnels, ne sont pas captés par la DO. Aussi, ce construit implique la personnification de l'organisation comme une entité prête à intentionnellement maltraiter ses employés, et ce pas uniquement afin de satisfaire des objectifs organisationnels traditionnels (e.g., profits) (Brison et al., 2022). La DO est spécifique en ce que l'*inhumanité* qu'elle sous-tend doit être mise en relation avec ces objectifs.

- L'*obstruction organisationnelle perçue* discute du rôle supposément entravant de l'organisation dans l'accomplissement des objectifs personnels des travailleurs ; cette dernière est perçue comme un obstacle à leur bien-être (Gibney et al., 2009, cités par Brison et al., 2022).

A nouveau, les deux construits sont des métaperceptions voulant que l'organisation donne la priorité à ses objectifs plutôt qu'aux besoins individuels de ses travailleurs. Toutefois, la DO précise le mécanisme au travers duquel cette priorisation a lieu : la considération supposée des travailleurs comme de simples outils dont la fonction n'est autre que de concrétiser les fins de l'organisation – ce qui implique le déni d'humanité (Bell & Khoury, 2011). Ainsi, les perceptions ayant trait à l'obstruction organisationnelle perçue peuvent être rattachées à des formes de traitement diverses et sans lien avec la déshumanisation.

2.2.3. *Aliénation et objectification au travail*

En lien direct avec la littérature sociologique et philosophique ayant inspiré la DO, deux autres construits peuvent être mis en parallèle avec cette dernière dans le but de clarifier ses frontières : l'aliénation au travail et l'objectification au travail (Brison et al., 2022).

- *L'aliénation au travail* se définit comme une forme de *séparation* ou de *déconnection* du travailleur avec lui-même et son travail – sa tâche et/ou le contexte dans lequel il l'effectue (Nair & Vohra, 2009, cité par Brison et al., 2022).

Trouvant pour origine la lecture marxiste du système capitaliste – par nature déshumanisant compte-tenu de la marchandisation du travail humain qu'il installe – ce construit est lié à la DO, bien qu'il en soit théoriquement distinct (Bell & Khoury, 2011). S'il considère lui aussi le point de vue du travailleur, on peut souligner une divergence majeure : l'organisation n'est pas forcément la source du sentiment qu'il décrit. Là où la DO suppose que le traitement déshumanisant ressenti incombe à l'organisation, l'aliénation décrit une déconnection du travail pouvant être totalement indépendante de la façon dont l'organisation considère le travailleur.

- *L'objectification au travail* correspond au fait d'assimiler et de traiter autrui comme un objet au sein du milieu de travail (Andrighetto et al., 2017). Il s'agit ni plus ni moins d'une version contextualisée du construit que nous avons décrit dans la partie précédente de ce chapitre (voir partie I.3).

Bien que l'objectification ait été très largement étudiée dans le domaine sexuel (e.g., Chevallereau et al., 2021), plusieurs psychologues sociaux la considèrent comme une part intégrante du travail moderne ; il y règne une perspective *transactionnelle* étayant la perception des êtres humains comme des ressources parmi d'autres (Belmi & Schroeder, 2021). Ils montrent par exemple que les caractéristiques de certaines tâches (i.e., répétition,

Déshumanisation(s)

fragmentation) peuvent amener un observateur à nier qu'un travailleur dispose d'états mentaux (Andrighetto et al., 2017). On a également pu identifier certaines catégories de travailleurs étant des cibles privilégiées d'objectification au travail (e.g., travailleurs en usine, éboueurs, voir Valtorta et al., 2019). Toutefois, cette littérature souffre de la même limite que celle de la déshumanisation : elle s'intéresse traditionnellement uniquement au point de vue de l'acteur objectifiant une cible.

Ces dernières années, certains travaux ont néanmoins tenté de considérer l'objectification au travail de ce point de vue (e.g., Baldissarri & Andrighetto, 2021 ; Baldissarri et al., 2014). Cependant, ces études considèrent toutes le phénomène au regard de tâches spécifiques ou à l'échelle interindividuelle (e.g., entre le supérieur hiérarchique et un subordonné) – et non dans le cadre de la relation entre le travailleur et son organisation. Autrement-dit, ces travaux considèrent l'objectification au travail comme provenant de sources *concrètes*, tandis que la DO considère une forme d'objectification en rapport avec le travail en ce qu'elle a aussi pour source la relation *abstraite* avec l'organisation (Brison et al., 2022).

Pour conclure, la DO peut être mise en lien avec un grand nombre de construits utilisés en psychologie du travail et des organisations comme ailleurs ; ces construits partagent avec elle un intérêt pour la relation qu'une organisation développe avec ses membres (e.g., SOP), pour le caractère négatif de cette relation du point de vue du travailleur (e.g., cruauté organisationnelle perçue) ou encore pour le déni d'humanité que ce dernier peut subir dans son milieu de travail (e.g., objectification au travail). Toutefois, aucun d'entre eux ne rassemble toutes les caractéristiques fondant la spécificité de la DO, dont nous allons maintenant étudier les antécédents et les conséquences.

3. **Réseau nomologique**

Ces dernières années, plusieurs revues de littérature proposent un panorama des recherches empiriques ayant permis de clarifier les relations qu'entretient la DO avec d'autres variables (Figure 22) (Baldissarri & Fourie, 2023 ; Brison et al., 2022). C'est parce qu'on lui a trouvé des conséquences particulièrement négatives que les chercheurs se sont ensuite penchés sur les mécanismes expliquant ces dernières ainsi que sur les antécédents de la DO.

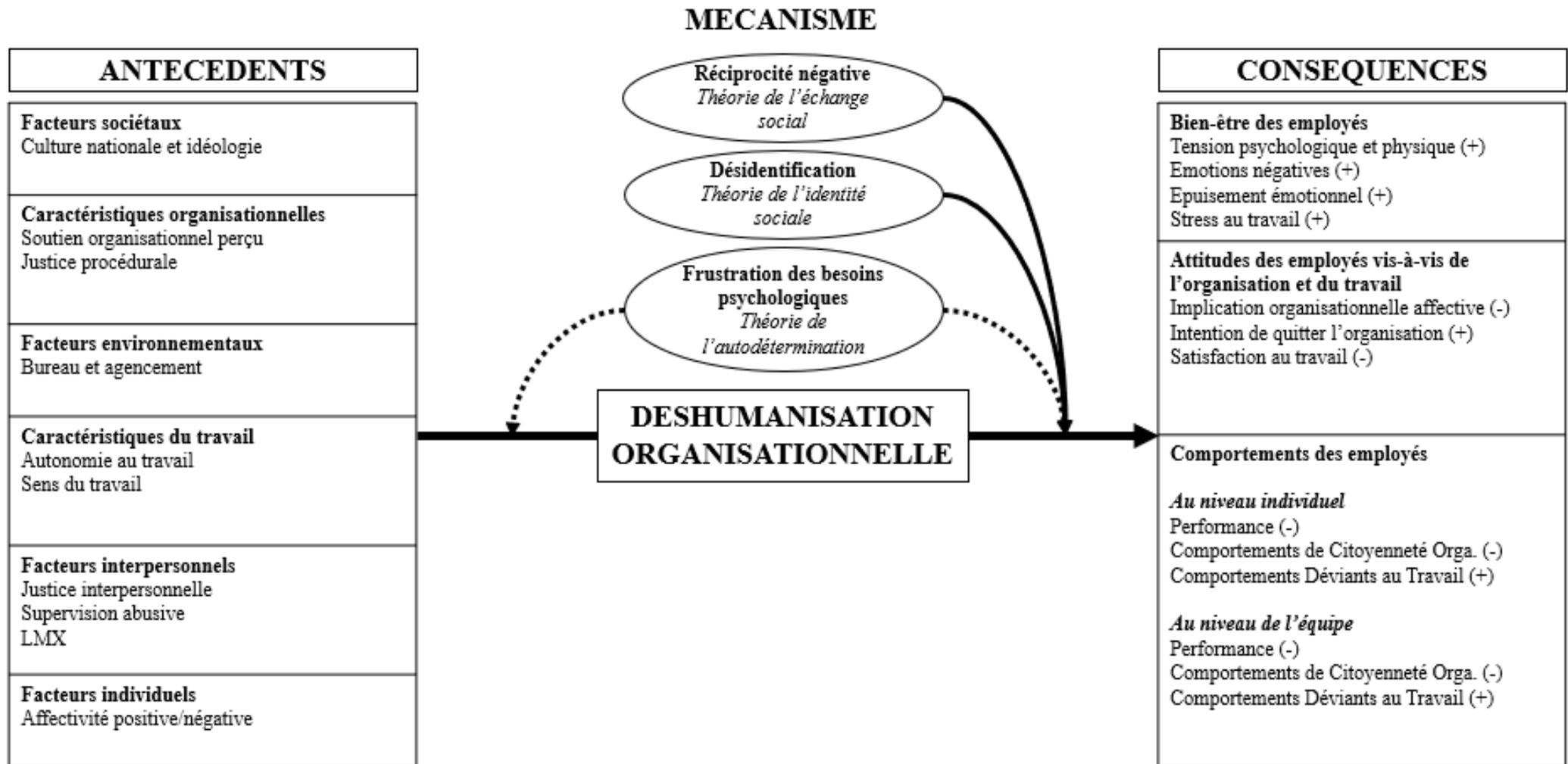


Figure 22. Représentation du réseau nomologique de la déshumanisation organisationnelle, adapté de Brison et al. (2022, p. 15)

3.1. Conséquences de la DO

Au regard de la littérature de la dernière décennie, il est possible de classer les conséquences psychologiques établies de la DO en trois catégories potentiellement interdépendantes : celles qui concernent le bien-être des employés, celles qui concernent leurs attitudes vis-à-vis de leur organisation et de leur travail, et finalement celles qui touchent à leurs comportements (Brison et al., 2022 ; Taskin et al., 2019).

Bien-être des employés. De très nombreuses études soulignent un lien positif entre la DO et différentes variables ayant trait au mal-être et plus largement à la santé mentale des travailleurs telles que :

- Les émotions négatives (Demoulin, Nguyen et al., 2021) ;
- Le stress au travail (Sarwar et al., 2021) ;
- L'épuisement émotionnel (Caesens et al., 2017 ; Nguyen et al., 2021) ;
- La tension psychologique au travail (i.e., anxiété, colère, nervosité au travail) (Caesens & Stinglhamber, 2019 ; Taskin et al., 2019).

Par ailleurs, plusieurs études suggèrent que la DO aurait également des conséquences négatives en termes de santé physique dans la mesure où elle est associée à plusieurs symptômes psychosomatiques (e.g., troubles du sommeil, perte d'appétit, fatigue) (Caesens et al., 2017 ; Caesens & Stinglhamber, 2019 ; Lagios et al., in press). En résumé, la DO a des conséquences négatives allant bien au-delà de la vie professionnelle du travailleur puisqu'elles peuvent concerner sa santé mentale et physique.

Attitudes vis-à-vis de l'organisation ou du travail. La DO a toujours été pensée comme une entrave à un fonctionnement organisationnel sain (Bell & Khoury, 2011), c'est pourquoi il n'est pas surprenant d'observer qu'elle entretient une relation négative avec plusieurs attitudes habituellement souhaitables dans ce cadre. Ainsi, les résultats de plusieurs

études montrent un lien négatif avec l'engagement organisationnel affectif (voir Allen & Meyer, 1990) ou encore la satisfaction au travail²⁹ (Caesens et al., 2019 ; Lagios et al., in press ; Stinglhamber et al., 2021).

Comportements des employés. Plusieurs auteurs suggèrent que la perception d'être déshumanisé par son organisation influencerait les intentions comportementales et les comportements des employés qui s'en pensent la cible (e.g., Demoulin, Nguyen et al., 2021 ; Taskin et al., 2019). Aussi, les recherches précédentes permettent d'observer un lien positif entre DO et l'intention de quitter l'organisation³⁰ (e.g., Ahmed & Khan, 2016 ; Bell & Khoury, 2016 ; Lagios et al., in press), la tendance à avoir recours à des comportements déviants au travail visant l'organisation (e.g., Sarwar et al., 2021 ; Stinglhamber et al., 2022b) ou encore l'absentéisme (Lagios et al., 2021).

3.2. Mécanismes explicatifs

Une fois les conséquences négatives de la DO identifiées, les chercheurs se sont interrogés concernant les mécanismes sous-jacents. Trois modèles théoriques principaux ont été évoqués dans ce cadre (Brison et al., 2022).

Théorie de l'échange social. La *théorie de l'échange social* suggère que les employés percevant un mauvais traitement de sa part pourraient vouloir rendre la pareille à l'organisation (pour revue, voir Cropanzano et al., 2016) ; en d'autres termes, un employé se sentant déshumanisé par son organisation pourrait réagir en lui renvoyant attitudes et comportements négatifs (comme les comportements déviants observés par Stinglhamber et al., 2022b). D'après

²⁹ Brison et al. (2022) rappellent que certains chercheurs considèrent que la satisfaction au travail appartiendrait plutôt à la première catégorie de conséquences, celle qui touche au bien-être des employés.

³⁰ De façon similaire à la note précédente, Brison et al. (2022) suggèrent que l'intention de quitter l'organisation pourrait être associée à une attitude plutôt qu'un comportement.

cette théorie, c'est par cette relation réciproque que la DO aurait des conséquences négatives pour l'organisation.

Théorie de l'identité sociale. Les conséquences délétères de la DO ont également été analysées au regard de la *théorie de l'identité sociale* (pour revue, voir Hogg, 2016). Cette dernière veut que les individus cherchent à maintenir une identité sociale positive – c'est-à-dire la connaissance d'une appartenance groupale à laquelle on rattache une valeur émotionnelle et une signification – au travers de comparaisons sociales favorables et autres stratégies identitaires (e.g., mobilité sociale) (Tajfel & Turner, 1979, cité par Hogg, 2016, p. 3). Ainsi, les conséquences négatives de la DO seraient le résultat d'une telle stratégie par laquelle les employés tentent de se dissocier de l'organisation qui, par le traitement qu'elle leur inflige, remet en cause leur identification à ce groupe social (Bell & Khoury, 2011).

Dès lors que l'employé perçoit la dissonance entre des conditions lui paraissant déshumanisantes et le fait qu'il continue de s'exposer à celles-ci au quotidien, il peut chercher à la résoudre en maintenant une distance physique (Bell & Khoury, 2011) ou psychologique avec l'organisation ; et de cette distance pourraient naître les différentes attitudes et comportements négatifs discutés plus tôt (e.g., intention de quitter l'organisation, absentéisme) (Schaubroeck et al., 2018, cité par Brison et al., 2022). Toutefois, ces propositions restent pour le moment entièrement théoriques puisqu'aucune étude empirique n'a encore tenté de les vérifier.

Théorie de l'autodétermination. Nous avons déjà brièvement décrit la théorie de l'autodétermination (Ryan & Deci, 2000) et son rapport avec la méta-déshumanisation tel qu'établi par plusieurs psychologues sociaux. Pour rappel, ces derniers considèrent que cette dernière joue un rôle médiateur entre la frustration des besoins psychologiques – l'autonomie, la compétence et l'appartenance – et différentes conséquences psychologiques (e.g., émotions

négatives). Ces chercheurs ont d'ailleurs étayé cette proposition au travers de plusieurs études empiriques (Demoulin, Nguyen et al., 2021).

Toutefois, cette même théorie a été mobilisée différemment par les psychologues du travail et des organisations, qui voient la frustration de ces besoins psychologiques comme le médiateur entre la DO et plusieurs de ses conséquences délétères (Christoff, 2014), notamment vis-à-vis du bien-être des employés. Ces deux points de vue étant chacun appuyés par des résultats empiriques, il est possible que la frustration des besoins psychologiques soit un mécanisme explicatif à la fois dans l'émergence de la DO – tel que le modèle de Demoulin, Nguyen et al. (2021) le laisse entendre (voir Figure 21) – que dans celle de ses conséquences – tel que développé dans la littérature organisationnelle (notamment Lagios et al., 2021).

3.3. Antécédents de la DO

Au regard des nombreuses conséquences psychologiques négatives associées à la DO, il est rapidement apparu nécessaire de clarifier les facteurs pouvant contribuer au développement de ces perceptions chez les employés (Stinglhamber et al., 2021). Nombreuses sont les études empiriques ayant participé à ce travail, si bien qu'on peut identifier six catégories distinctes d'antécédents à la DO (voir Figure 22) : les facteurs sociétaux, les caractéristiques organisationnelles, les facteurs environnementaux, les caractéristiques du travail, les facteurs interpersonnels et individuels.

Facteurs sociétaux. On peut considérer que la déshumanisation observée dans le milieu du travail n'est pas uniquement le fait de réalités propres à l'organisation, mais également de modes de fonctionnement idéologiquement installés et entretenus ; il serait par exemple infondé de détacher la DO du contexte de compétitivité capitaliste encourageant les organisations à considérer prioritairement leur productivité avant le bien-être de leurs employés (Bell & Houry, 2011) – raison expliquant que la déshumanisation soit si souvent perçue

comme une stratégie valable permettant la réalisation de ces objectifs (Christoff, 2014). Ainsi, un contexte économique promouvant une relation employeur-employé se faisant l'instrument de la performance organisationnelle peut être théoriquement considéré comme un antécédent de la DO. Par ailleurs, des données empiriques récentes suggèrent que la culture nationale serait un bon prédicteur de la DO (Nguyen et al., 2021) ; ces auteurs expliquent que les employés vietnamiens rapportent un niveau moindre DO que leurs homologues britanniques à cause d'idées et de valeurs spécifiques à ce pays (e.g. dévotion au travail).

Caractéristiques organisationnelles. Plusieurs études avancent que la manière dont les organisations traitent leurs employés amène ces derniers à faire des inférences quant à la façon dont ils sont considérés par celle-ci (Caesens et al., 2017 ; Väyrynen & Laari-Salmela, 2018). La mesure avec laquelle une organisation véhicule des valeurs et adopte des pratiques centrées sur les employés influencerait donc le développement des perceptions de DO. Cette position a été étayée par le lien négatif observé entre la DO et la justice procédurale perçue (Bell & Khoury, 2016) ou encore le pouvoir prédictif du soutien organisationnel perçu (Caesens et al., 2017).

Notons que la DO est depuis longtemps considérée comme intimement liée à la justice organisationnelle perçue (voir Cropanzano & Ambrose, 2015) et ses différentes dimensions (Bell & Khoury, 2016). En effet, celle-ci implique la perception de l'employé en tant que personne humaine et dès lors digne d'une considération allant au-delà des simples aspects transactionnels du travail (Opatow, 1990). S'il est avancé que la justice organisationnelle perçue est un déterminant de la DO, il est possible que les perceptions déshumanisantes viennent en retour colorer la perception qu'ont les employés du caractère juste du fonctionnement organisationnel (Bell & Khoury, 2016). Par ailleurs, de récentes recherches soutiennent empiriquement que la *bureaucratie* (« red tape ») – c'est-à-dire les règles

organisationnelles formelles perçues comme redondantes, inefficaces et pénibles par les employés (Borry, 2016) – pourrait constituer un prédicteur de la déshumanisation organisationnelle (Lagios et al., in press).

Facteurs environnementaux. Plusieurs travaux – notamment ceux s’inspirant de la théorie de l’autodétermination – proposent que certaines caractéristiques de l’environnement de travail, puisqu’ils peuvent entraver la réalisation des besoins psychologiques fondamentaux des employés – seraient des déterminants de la DO (Demoulin, Nguyen et al., 2021, Taskin et al., 2019). Par exemple, en menaçant le besoin qu’ont les employés de se sentir reconnus comme uniques et distincts (i.e., à l’opposé de la fongibilité), les espaces de travail partagés (« *flex-desks* ») contribueraient à des niveaux plus élevés de DO (Taskin et al., 2019).

Caractéristiques du travail. Dans la mesure où les caractéristiques d’un travail ou d’un poste dépendent de l’organisation, ils peuvent influencer la perception que développent les employés de leur relation avec celle-ci. Ainsi, toute forme de travail amenant les employés à sentir une réduction de leur autonomie ou de leur agentivité, ou les réduisant à des outils pourraient entraîner un sentiment de DO (Bell & Khoury, 2011 ; Väyriinen & Laari-Salmela, 2018). Les recherches passées font ainsi état du pouvoir prédicteur sur la DO de l’autonomie au travail (Caesens et al., 2019 ; Demoulin, Nguyen et al., 2021) et du sens du travail (Caesens et al., 2019). Par ailleurs, le manque de lien social dû à la distanciation (e.g., télétravail, sites de travail séparés) est pensé tel un antécédent au sentiment de déshumanisation (Haslam, 2022 ; Väyriinen & Laari-Salmela, 2018).

Facteurs interpersonnels. Bien que la DO interroge le traitement déshumanisant perçu de la part de l’organisation par le travailleur, ceci n’exclue pas l’influence de facteurs interpersonnels. Bell et Khoury (2016) montrent par exemple une corrélation négative entre les perceptions de DO et la justice organisationnelle interpersonnelle – plus précisément, celle

provenant du supérieur hiérarchique. D'autres travaux avancent que la *supervision abusive*, définie comme la perception qu'ont les employés de la mesure avec laquelle leurs supérieurs hiérarchiques adoptent des comportements hostiles de nature verbale ou non-verbale (Tepper, 2000, cité par Caesens et al., 2019, p. 709) peut être associée à davantage de DO.

Dans cette continuité, des résultats empiriques montrent qu'une relation de bonne qualité entre supérieurs et subordonnés – telle qu'opérationnalisée par le LMX pour *Leader-Member Exchange* – est négativement associée aux perceptions de DO (Stinglhamber et al., 2021). Ces différentes relations suggèrent qu'un milieu professionnel *humanisant* pourrait influencer négativement les perceptions de DO si tant est que les personnes en faisant partie soient perçues comme des représentants de l'organisation (comme c'est le cas des supérieurs). D'autres auteurs suggèrent toutefois que ce phénomène pourrait s'étendre à d'autres entités en rapport avec l'organisation (i.e., clients, collègues) (Caesens & Stinglhamber, 2019).

Facteurs individuels. La DO étant une métaperception, il est apparu pertinent d'investiguer le rôle de facteurs individuels (personnologiques, notamment) pouvant influencer son émergence. Les travaux de Watson et Clark (1984, cité par Brison et al., 2022) considèrent que les individus ayant des affects négatifs ont tendance à percevoir les situations sous une lumière négative. Aussi, plusieurs travaux ont pu établir un lien positif entre cette prédisposition à percevoir les informations à caractère négatif dans l'environnement et la DO (et vice-versa pour l'affectivité positive) (Nguyen, Besson et al., 2021 ; Nguyen, Dao et al., 2021).

3.4. Variables modératrices

Pour terminer la présentation du réseau nomologique de la DO, il convient de mentionner les divers mécanismes modérateurs que les précédents travaux ont pu déceler. Ces

mécanismes ont pu être identifiés aussi bien entre la DO et certains de ses antécédents qu'entre elle et certaines de ses conséquences.

Modération du lien antécédent-DO. Certaines caractéristiques sociodémographiques pourraient influencer le lien existant entre certains de ses antécédents et la DO ; le genre modère par exemple la relation entre les perceptions de justice procédurale et celles de DO (Ahmed & Khan, 2016 ; Bell & Khoury, 2016). Cette relation semble plus forte chez les femmes, suggérant qu'elles ne donnent pas le même sens aux spécificités organisationnelles que les hommes et peuvent ainsi développer des perceptions différentes de la nature relativement déshumanisante de la relation travailleur-organisation (Brison et al., 2022).

Des variables contextuelles peuvent également intervenir dans ce cadre. De façon contre-intuitive, il a été observé que le lien entre la supervision abusive et la DO semble d'autant plus fort que les employés rapportent un niveau élevé de soutien social provenant de leurs collègues et vice-versa ; de plus, cette interaction se maintient lorsqu'on considère les conséquences de la DO. Si on peut émettre l'hypothèse que le soutien social des collègues limite les perceptions déshumanisantes, ces résultats suggèrent que ce soutien aurait plutôt pour effet de clarifier la nature délétère et nuisible du comportement adopté par les supérieurs, renforçant ainsi ses conséquences parmi lesquelles la DO (Caesens et al., 2019).

Par ailleurs, il a été confirmé que la perception des employés voulant que leur supérieur partage l'identité de l'organisation – son *incarnation organisationnelle* – modère l'effet de la qualité de leurs interactions (i.e., LMX) sur la DO ; en d'autres termes, c'est bien lorsque le supérieur hiérarchique est perçu comme une *incarnation* de l'organisation que la qualité de traitement qu'il propose est reflétée au travers des perceptions de DO (Stinglhamber et al., 2021). En résumé, le lien entre les facteurs interpersonnels antécédents et la DO est dépendant

de variables associées au contexte professionnel au sein duquel les interactions en question ont lieu (Brison et al., 2022).

Modération du lien DO-conséquences. Une étude interculturelle souligne le rôle modérateur de la distance au pouvoir (i.e., la tendance d'un pays donné à privilégier l'autorité et l'inégalité de pouvoir dans le milieu de travail, Hofstede, 1980, cité par Nguyen, Dao et al., 2021, p. 4) dans la relation entre la DO et différentes conséquences comme la satisfaction au travail ou l'intention de quitter l'organisation. Ainsi, la distance au pouvoir légitimerait l'instrumentalisation des travailleurs, qui trouveraient dès lors plus acceptable d'être réduit au statut de simple outil au service de l'organisation, et seraient donc moins affectés par ses conséquences négatives (Brison et al., 2022).

Par ailleurs, certains facteurs modérateurs ont aussi été identifiés à l'échelle individuelle comme l'auto-efficacité du coping professionnel (i.e., la croyance d'un individu à propos de sa capacité à gérer les éléments stressants en lien avec le travail, Pisanti et al., 2015, cité par Brison et al., 2022). Ainsi, il apparaît que tous les travailleurs ne sont pas égaux face à la DO et ses conséquences, de leurs caractéristiques individuelles au contexte culturel au sein duquel ils évoluent.

CHAPITRE 3 : Problématique

Les premières décennies du XXIème siècle ont été le théâtre d'un grand nombre de mutations du monde professionnel. Progressivement démantelé (i.e., *précarisé*, Bouffartigue, 2016) depuis les années 90, le repère jusqu'ici institutionnalisé du salariat a été d'autant plus fragilisé par la crise économique mondiale de la fin des années 2000 (Friot, 2011). Insérés au sein de sociétés néolibérales où l'autonomie et la liberté vis-à-vis de l'ingérence d'autrui sont de plus en plus valorisées (Bal & Dóci, 2018), de nombreux individus ont choisi de délaisser un modèle salarial perçu comme trop strict au profit de modèles émergents d'entrepreneuriat congruents avec les valeurs de l'idéologie dominante (INSEE, 2023a ; Rodet, 2019) ; un phénomène similaire s'observe à l'heure actuelle des suites de la crise sanitaire du COVID-19, si bien que les travailleurs n'ont plus les mêmes exigences vis-à-vis de la protection et des conditions de travail *acceptables* dans le cadre d'un emploi salarié (Liu, 2023 ; Sull et al., 2022). Le contexte socioéconomique contemporain – associé à un climat politique favorable³¹ – apparaît donc particulièrement propice à l'émergence et la potentielle normalisation de nouveaux modes de travail, et ce en réponse directe à l'instabilité manifeste du monde professionnel.

Dans le même temps, grâce à la connectivité accrue entre personnes et objets ainsi qu'aux autres potentialités de la *Quatrième Révolution Industrielle* (Schwab, 2017), la frontière entre le physique et le numérique au travail n' a jamais été aussi ténue. Les développements technologiques associés ont rendu possible la démocratisation d'un grand nombre d'outils numériques (Jarrahi et al., 2021) associés à la facilitation, l'intermédiation ou encore la

³¹ Fin 2021, une directive européenne visait à refonder la réglementation du travail de plateforme et mettait notamment en avant la présomption de salariat pour les travailleurs concernés. La version adoptée en juin 2023 est bien moins ambitieuse quant à l'amélioration de leurs droits, ce que certains attribuent au lobbying agressif des plateformes numériques ou encore à la politique menée par plusieurs états dont la France. <https://www.humanite.fr/social-et-economie/uber/enquete-le-sabotage-made-france-d-une-directive-europeenne-sur-les-droits-des-travailleurs-uberises-770520>

transformation du travail – en bref, à sa *digitalisation* (Bobillier-Chaumon et al., 2023). Parmi ces outils, les plateformes numériques (i.e., sites internet, applications mobiles) sont devenues le support d'un nouveau pan de l'économie mondiale (i.e., l'économie de plateforme) qui redessine rapidement le paysage de l'emploi : en Europe, on estime que le nombre de travailleurs de plateforme atteindra 43 millions d'ici 2025³² ; pour rappel, nos estimations indiquent qu'il y aurait déjà près de 2 millions de travailleurs de plateforme en France, dont plus d'un quart dépendent fortement de cette activité (Figure 6). Ces évolutions d'ampleur traduisent une tendance plus globale selon laquelle organisations comme particuliers externalisent ou sous-traitent de plus en plus de tâches aux prestataires de services indépendants ou *gig-workers* (e.g., Cropanzano et al., 2023 ; Huws et al., 2017).

Sans qu'une définition claire du phénomène n'émerge, les conditions de travail, d'emploi et de rémunération associées à une prétendue *plateformisation* (e.g., INRS, 2018) ou *ubérisation* du travail (e.g., Dujarier, 2016) ont été fortement remises en question ces dernières années (Forde et al., 2017 ; Piasna et al., 2022). En sciences humaines et sociales, les écrits ont notamment relevé le caractère ambivalent des formes d'emploi associées (*quasi-emploi*, Abdelnour & Méda, 2019), de la position des plateformes numériques médiatisant le travail (*despotes permissifs*, Vallas & Schor, 2020) ainsi que de leurs méthodes de gestion (Galière, 2018). Dans la mesure où il implique entre autres une réduction drastique des coûts liés à l'emploi pour les organisations, le modèle économique associé à ce phénomène (i.e., le capitalisme de plateforme) est voué à se généraliser (e.g., Nurvala, 2015 ; Viot, 2018), si bien qu'il apparaît de plus en plus urgent pour les psychologues du travail et des organisations de s'y intéresser. Toutefois, du fait des difficultés à circonscrire le phénomène (e.g., Calo & Rosenblat, 2017) ou d'accès à la population sous-jacente (e.g., Kuhn, 2016) – ou encore,

³² Communiqué de presse du Conseil de l'Union Européenne du 12/06/2023. <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2023/06/12/rights-for-platform-workers-council-agrees-its-position/>

comme on peut le supposer, de son incarnation des axiomes de l'idéologie dominante y compris en PTO (voir partie III. du chapitre 1) – aucun travail n'a à notre connaissance tenté d'éclairer les enjeux psychologiques de l'ubérisation du travail et surtout des modes de travail et d'emploi qui en découlent (i.e., le travail dit *ubérisé*).

Récemment, quelques travaux en PTO ont permis d'établir certaines des conséquences psychologiques associées au *management algorithmique* (e.g., Gagné et al., 2022 ; Kalloum et al., 2022) – l'un des éléments constitutifs de l'organisation du travail ubérisé. D'autres études ont interrogé le caractère *aliénant* des tâches effectuées dans ce cadre et le sentiment de *ne pas compter* (e.g., Bucher et al., 2021). Par ailleurs, certains travaux ont démontré que les perceptions de justice des travailleurs sont moindres vis-à-vis des décisions prises par une intelligence artificielle comparativement à un être humain (Bankins et al., 2022).

Si ces différents processus participent à l'ubérisation, ces contributions ne partagent cependant pas de cadre théorique, méthodologique ou épistémologique permettant d'intégrer leurs conclusions de façon satisfaisante au regard de la complexité du phénomène. Par ailleurs, une revue de cette littérature naissante en PTO suggère d'aborder ces questionnements à l'aune du nouveau *contrat psychologique* s'établissant entre travailleurs et organisations (Cropanzano et al., 2023). L'ensemble des éléments sociohistoriques portant sur l'histoire du *gig-work* et du tâcheronnat (e.g., Bonici, 2017 ; Stanford, 2017) suggère qu'il n'y a toutefois rien de novateur dans les modalités d'organisation du travail et de l'emploi étayées par l'ubérisation ; si bien qu'à l'instar des ouvriers qui se trouvaient au XIX^{ème} siècle dépendants de *tâcherons*, les travailleurs ubérisés ne semblent pas disposer d'un quelconque pouvoir de négociation dans l'établissement d'un tel *contrat* (e.g., Abdelnour & Bernard, 2018 ; Poon, 2019).

Participant à un climat au sein duquel il semble de plus en plus courant pour les organisations d'instrumentaliser les travailleurs (Rochford et al., 2017), certaines recherches

mettent en avant le caractère particulièrement déshumanisant et objectifiant du travail médiatisé par les plateformes numériques – allant jusqu’à suggérer que c’est là une *caractéristique centrale* de ce système et non un de ses dysfonctionnements (Anicich, 2022a, 2022b). Dans cette continuité, le paradoxe omniprésent au sein de l’ubérisation entre (1) l’*indépendance* des travailleurs et (2) le pouvoir prescriptif que les plateformes numériques conservent sur leur emploi comme leurs modalités de travail (e.g., Rème-Harnay, 2020) sous-tend une instrumentalisation et un déni inhérent de la subjectivité des prestataires ; dès lors, il nous apparaît pertinent et souhaitable d’investiguer la *déshumanisation* (Haslam, 2006) comme construit central au fonctionnement psychologique des prestataires de services dits *ubérisés*. Bien qu’il soit possible d’associer une diversité de tâches, de conditions de travail et de populations au travail ubérisé (e.g., Piasna et al., 2022), nous pouvons considérer le modèle économique sous-jacent et la relation travailleur-organisation qu’il installe comme le principal invariant du phénomène. Dès lors, ce n’est pas tant la déshumanisation issue d’interactions interpersonnelles (e.g., Zhang, 2020) – rares dans le cadre du travail ubérisé – qui semble pertinente, mais bien la *déshumanisation organisationnelle* (Bell & Khoury, 2011 ; Caesens et al., 2017) que les travailleurs perçoivent dans la considération relative véhiculée par les plateformes numériques.

Au regard de ces différents éléments, ce travail de thèse a deux objectifs principaux – l’un théorique, l’autre empirique et pratique.

Tout d’abord, le caractère flou, indéfini ou polysémique du terme *ubérisation* et de ses appendices (*travail(leur) ubérisé*) ne permet pas à l’heure actuelle d’étudier les véritables enjeux psychologiques du phénomène au regard de son influence potentielle sur la place de la subjectivité des travailleurs au sein du monde professionnel. Ainsi, il apparaît nécessaire de définir dans un premier temps ces termes d’une façon appropriée à leur étude en PTO ainsi

qu'en psychologie sociale et d'identifier par la même la population de travailleurs concernée. Par ailleurs, intégrer à notre réflexion les écrits en ayant déjà traité au sein d'autres disciplines permet de favoriser l'intégration de différents champs de connaissances en un cadre propice à de futures recherche sur le sujet – en ce sens, le premier objectif de ce travail de thèse est d'ouvrir l'ubérisation à une confrontation avec l'ensemble des sciences humaines et sociales, la PTO et la psychologie sociale en tête. Les parallèles sociohistoriques existant avec le taylorisme ou le tâcheronnat justifient à eux seuls – au regard de l'ampleur avec laquelle ces idées ont transformé le monde professionnel au cours des siècles précédents – l'urgence avec laquelle ces disciplines doivent interroger l'ubérisation comme cadre de pensée du travail. Cet objectif a notamment été poursuivi au sein du Chapitre 1.

Le second objectif de ce travail de thèse est – au sein du cadre théorique développé à l'occasion du point précédent – d'investiguer la déshumanisation organisationnelle (DO) en tant que construit prégnant dans le fonctionnement psychologique des travailleurs ubérisés ; comme nous l'avons exposé plus haut, cette hypothèse est justifiée du fait du paradoxe apparent entre (1) le statut d'indépendant requis par le modèle économique des plateformes numériques et (2) le pouvoir prescriptif néanmoins conservé par ces intermédiaires. Cet objectif a ainsi trait au développement des connaissances au sein de deux littératures n'ayant jusqu'ici pas été mises en relation. D'une part, les travaux de plus en plus nombreux portant sur la DO et son réseau nomologique (voir Brison et al., 2022 pour revue) au regard du caractère de plus en plus instrumentalisant des relations entre organisations et travailleurs (Väyrinen & Laari-Salmela, 2018). D'autre part, la compréhension du fonctionnement psychologique des prestataires concernés par différentes incarnations du travail de plateforme (dont le travail que nous désignons comme ubérisé) à une époque où ces modalités de travail sont de plus en plus fréquemment utilisées (e.g., Cropanzano et al., 2023). La DO a été identifiée comme un fréquent médiateur entre différents construits populaires en PTO tels que la justice

organisationnelle et l'intention de quitter l'organisation (Bell & Khoury, 2016) ; ainsi, l'étudier auprès d'une nouvelle population de travailleurs nécessite de s'intéresser à la fois à ses antécédents et ses potentielles conséquences. Finalement, les origines complémentaires de la DO – au carrefour entre la sociologie, la psychologie sociale et la PTO – nous ont également encouragé à mobiliser des méthodologies différentes (i.e., corrélationnelles et expérimentales). La manière dont nous avons opérationnalisé cet objectif est exposée dans le Chapitre 4.

CHAPITRE 4 : Recherches empiriques

Au regard de ce que nous avons exposé dans les chapitres précédents, nous allons désormais expliciter les recherches menées durant ce travail de thèse. Ces études ont pour objectif principal de répondre à la question suivante : peut-on considérer la déshumanisation organisationnelle (DO) comme une variable prégnante dans le fonctionnement psychologique associé au travail ubérisé tel que nous l'avons défini ? Compte-tenu de son rôle médiateur établi dans la littérature, nous souhaitons répondre à cette question en investiguant certains de ses antécédents et certaines de ses conséquences. Ce faisant, nous espérons pouvoir tirer des conclusions et émettre des recommandations vis-à-vis de ces phénomènes pouvant redessiner les contours du travail et de l'emploi dans les années à venir.

Dans un premier temps, nous avons interrogé deux échantillons de travailleurs ubérisés – des travailleurs des applis (i.e., chauffeurs, livreurs, $N = 150$) et des microtravailleurs ($N = 327$) – à l'aide de questionnaires. Cette étude transversale en deux parties nous a permis de questionner la culture organisationnelle perçue – et plus spécifiquement les *valeurs orientées vers les personnes* (Brison et al., 2022) – comme antécédent de la DO au sein de cette population et le rôle modérateur de certaines variables sociodémographiques au sein de cette population (i.e., ancienneté de la collaboration, dépendance envers les revenus associés). Par ailleurs, nous avons testé les liens entre la DO et certaines conséquences psychologiques néfastes (i.e., affects négatifs, baisse de l'estime de Soi, auto-objectification).

Dans un second temps, nous avons mené une étude expérimentale sein de laquelle de petits groupes de participants naïfs ($N = 105$) effectuaient une tâche de travail typique de l'activité des microtravailleurs (i.e., détection de fautes de frappe). Nous avons manipulé le caractère

instrumentalisant du traitement des participants et la source de ce traitement (numérique *vs.* physique). Nous avons ainsi cherché à établir le traitement instrumentalisant comme antécédent à la DO – notamment dans les situations proches du vécu des travailleurs ubérisés en termes de réalisme psychologique. Cette étude nous a également permis de mettre la DO en lien avec d'autres conséquences négatives (e.g., baisse de l'implication affective et de la satisfaction). Finalement, cette étude permet de contraster le vécu des travailleurs ubérisés avec celui des travailleurs salariés plus traditionnellement étudiés en PTO – et ce en termes de DO comme de conséquences associées.

I. Etude corrélacionnelle du lien entre les valeurs orientées vers les personnes, la DO et ses conséquences chez les travailleurs ubérisés

1. Objectifs et hypothèses

1.1. Objectifs de l'étude

Ce travail a pour but d'appliquer la littérature portant sur les antécédents et les conséquences de la déshumanisation organisationnelle (DO) (e.g., Baldissarri & Fourie, 2023 ; Brison et al., 2022) à l'étude du ressenti psychologique des prestataires de service dont l'activité peut être désignée comme *travail ubérisé*. Comme nous l'avons précédemment décrit à l'aide de sources provenant de différents champs d'étude (e.g., sociologie du travail, histoire, sciences de la gestion), nous considérerons que ces derniers peuvent être répartis au sein de deux catégories distinctes :

1. Les *travailleurs des applis*, dont l'activité consiste à réaliser à la demande des services *physiques* à l'échelle locale (tels que la livraison ou le transport de particuliers), ces derniers étant entièrement médiatisés par une plateforme numérique (telle qu'Uber ou Deliveroo) (Duggan et al., 2020).
2. Les *microtravailleurs*, qui, dispersés à l'échelle mondiale, effectuent des tâches exclusivement *numériques* à la demande (e.g., questionnaires, transcription audio) elles aussi médiatisées par des plateformes numériques telles qu'Amazon Mechanical Turk (Bucher et al., 2019 ; Fieseler et al., 2019).

Au regard de la part grandissante que représentent ces travailleurs au sein de la population active (Urzí Brancati et al., 2020 ; Piasna et al., 2022), très peu d'études en psychologie du travail et des organisations (PTO) se sont intéressées à leur vécu (Ashford et al., 2018 ; Kuhn, 2016). De

plus, si quelques études dans ce domaine concernent bien ces travailleurs, aucune d'entre-elles n'a établi à notre connaissance de lien entre ces deux catégories. Par exemple, Zhang (2020) a observé que les clients manquaient davantage de respect aux livreurs à domicile dont le travail était médiatisé par une application qu'aux employés de services traditionnels et que cette différence pouvait s'expliquer par une plus forte déshumanisation des premiers du fait d'interactions exclusivement numériques.

En dépit des différences indéniables entre les tâches exécutées, les modes de travail de ces deux catégories de travailleurs se ressemblent du fait :

- Du modèle économique sous-jacent (i.e., le capitalisme de plateforme, Abdelnour & Méda, 2019 ; Stanford, 2017 ; Vallas, 2019) ;
- Des méthodes managériales des plateformes numériques concernées (e.g., flexibilité vs. management algorithmique) (Gagné et al., 2022 ; Wood et al., 2018) ;
- De la posture ambivalente adoptée par les plateformes numériques quant à leur lien avec ces travailleurs (indépendance vs. subordination) (Bernard, 2020 ; Joyce et al., 2020 ; Smith, 2016).

Aussi, nous proposons que ce socle commun fonde les bases organisationnelles de la frustration des besoins psychologiques fondamentaux des travailleurs ubérisés ; rappelons que ces derniers sont considérés au sein de la théorie de l'autodétermination comme les principaux antécédents des formes les plus intrinsèques de motivation et du bien-être des travailleurs (Ryan & Deci, 2000). Or, comme nous l'avons exposé au cours du Chapitre 2, plusieurs chercheurs ont proposé qu'une telle frustration pourrait expliquer l'émergence de la DO (Demoulin, Maurage et al., 2021 ; Demoulin, Nguyen et al., 2021). Ainsi, ces invariants expliquent les raisons pour lesquelles travailleurs des applis et microtravailleurs pourraient rapporter (1) un vécu

psychologique similaire malgré les différences évidentes dans l'organisation de leurs activités respectives (e.g., physique *vs.* numérique) et plus spécifiquement, (2) un vécu déshumanisant de la relation avec les plateformes numériques (Bell & Khoury, 2011 ; Caesens et al., 2017).

Afin de tester ces propositions, cette étude corrélacionnelle a été structurée en deux parties. Au sein de la première, nous avons considéré la DO comme une conséquence psychologique de la perception de l'intérêt (ou du manque d'intérêt) des plateformes numériques pour les besoins fondamentaux des travailleurs (i.e., culture organisationnelle perçue). Dans la mesure où de nombreux construits étudiés usuellement en PTO (comme le soutien organisationnel perçu, Caesens et al., 2017) ne s'appliquent qu'aux cadres traditionnels d'emploi, ce construit permettrait selon nous de capter la représentation que les travailleurs ubérisés ont développé des intentions et objectifs des plateformes numériques quant à la satisfaction de leurs besoins fondamentaux. Menée auprès d'un échantillon de travailleurs des applis francophones collaborant avec une ou plusieurs plateformes numériques (i.e., chauffeurs et livreurs à vélo), la première collecte de données avait pour objectif d'apporter des preuves empiriques initiales. Nous avons également exploré le potentiel rôle modérateur de certaines variables sociodémographiques (comme l'ancienneté de la collaboration et la dépendance à ce type de revenus).

Dans un second temps, nous nous sommes davantage intéressés aux conséquences de la DO chez les travailleurs ubérisés. Plus spécifiquement, nous avons interrogé un échantillon américain de microtravailleurs collaborant avec la plateforme Amazon Mechanical Turk (AMT). Cette seconde partie nous a permis d'essayer de répliquer les résultats de la première et de corriger certaines des limites y étant associées. Nous avons également vérifié que certaines conséquences de la DO telles qu'elles sont discutées chez les employés (i.e., l'auto-objectification, la baisse de l'estime de soi, les affects négatifs) s'observent chez les travailleurs ubérisés. Finalement, au

travers d'un modèle de médiation sérielle, nous avons testé si la déshumanisation organisationnelle pouvait agir comme variable médiatrice entre les valeurs attribuées aux plateformes numériques par les microtravailleurs et ses conséquences psychologiques.

1.2. Développement des hypothèses

1.2.1. La culture organisationnelle perçue comme antécédent

Ravenelle (2019) rapporte que les travailleurs des applis perçoivent bien l'incohérence entre l'*ethos* entrepreneurial que les plateformes numériques telles qu'Uber mettent en avant (e.g., l'importance d'*être son propre patron*) et leur besoin apparent de contrôler de nombreux aspects de la collaboration (e.g., distribution des tâches) ; cet auteur suggère qu'un tel constat serait vécu comme une « violation du contrat psychologique » entre ces deux acteurs. Ainsi, nous ne sommes pas les premiers à pointer du doigt les effets psychologiques néfastes pouvant naître de l'ambivalence entre l'image entretenue par les plateformes numériques (e.g., des intermédiaires *neutres*) et celle formée par les travailleurs à l'occasion de cette collaboration (e.g., des intermédiaires ayant un pouvoir prescriptif). Si leur vision est plus nuancée, Cropanzano et al. (2023) rapportent qu'il semble effectivement exister un décalage entre le contrat psychologique *par défaut* (i.e., emploi salarié) et celui qui est sous-tendu par ces nouvelles formes d'emploi. Il nous semble légitime d'interroger les conséquences de la perception d'un tel décalage du point de vue des travailleurs.

Nous proposons que ces cognitions contradictoires pourraient encourager les perceptions de déshumanisation organisationnelle. Dès lors que la plateforme numérique présente ce type d'activité comme indépendante et flexible en apparence (e.g., Keith et al., 2019) mais gère et traite les travailleurs tels ses *subordonnés* (Bernard, 2020), nous émettons l'hypothèse que ces derniers

pourraient se sentir traités par l'organisation comme des instruments dédiés à ses objectifs et dont les besoins ne seraient pas pris en compte. Ce pourrait être l'une des conséquences de la « violation du contrat psychologique » mentionnée par Ravenelle (2019).

Toutefois, comment capter la mesure avec laquelle ces travailleurs perçoivent ladite ambivalence ? En effet, les conditions de travail décrites plus tôt sont assez éloignées de l'emploi salarié – autrement-dit du paradigme traditionnel étudié dans l'immense majorité des études en PTO. Par exemple, si les liens entre la déshumanisation organisationnelle et la justice organisationnelle (Bell & Khoury, 2011, 2016) ou encore le soutien organisationnel perçu (Caesens et al., 2017) ont déjà été étudiés, ces construits font irrémédiablement référence à des éléments absents du travail ubérisé (e.g., supérieurs hiérarchiques, collègues). Aussi, il nous est apparu important de mobiliser dans ce cadre un construit nous permettant de représenter cette contradiction semblant inhérente au travail ubérisé – i.e., l'intérêt ciblé des plateformes numériques pour les *fins* (i.e., le produit du travail) sans prendre en considération les *moyens* (i.e., les travailleurs).

Le Modèle des Valeurs Concurrentes. Pour toutes ces raisons, nous avons choisi de mobiliser la *culture organisationnelle perçue*³³ (COP) au travers du Modèle des Valeurs Concurrentes (MVC, Cameron & Quinn, 2011). Ce modèle en deux axes (*stabilité-flexibilité* et *interne-externe*) permet d'intégrer et de combiner une grande variété d'éléments organisationnels sous l'égide de quatre types de cultures : groupale, hiérarchique, développementale et rationnelle (Schneider et al., 2013). Bien qu'elle ait eu un grand succès dans la pratique, les résultats d'une

³³ Il pourrait sembler redondant au lecteur de préciser *perçue* ici. Il s'agit de clarifier que c'est bien la représentation subjective des travailleurs qui nous intéresse – autrement-dit, le niveau *individuel* d'une variable souvent étudiée sur plusieurs niveaux (e.g., individuel et organisationnel).

méta-analyse ont montré que les valeurs *concurrentes* de cette typologie étaient dans les faits « plus complémentaires que contradictoires » (Hartnell et al., 2011, p. 687). Ainsi, la littérature récente tend à davantage définir les organisations au regard de leur *configuration* culturelle qu'à l'aune de leur type dominant.

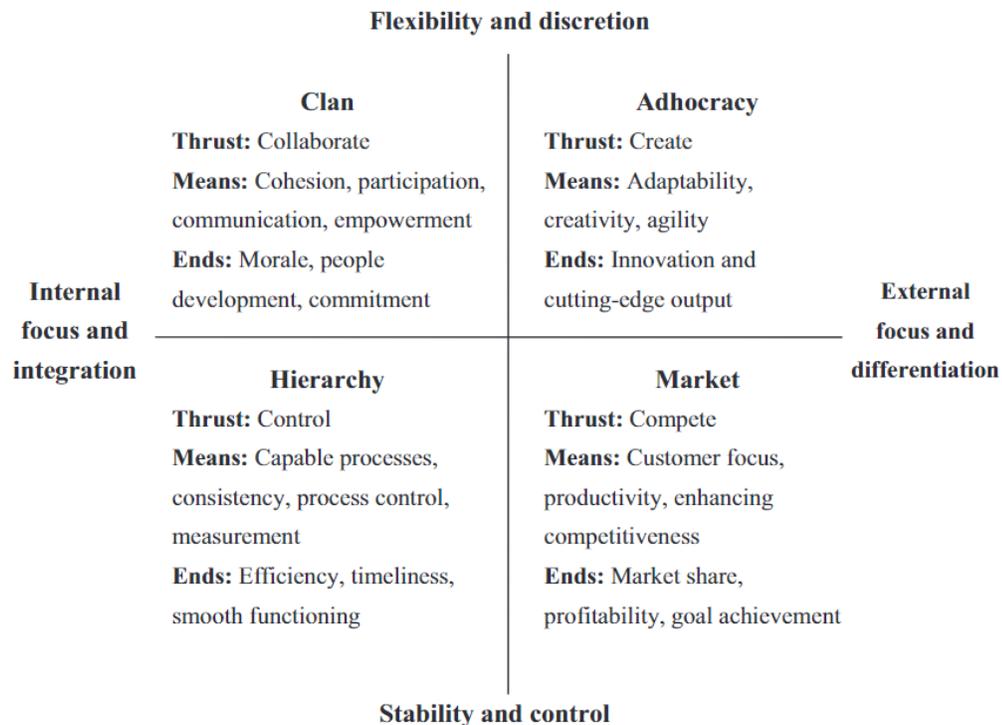


Figure 23. Le Modèle des Valeurs Concurrentes (d'après Hartnell et al., 2011)

Comme l'illustre la Figure 23, chaque type de culture peut être rattaché à une dynamique (*thrust*), à des fins particulières (*ends*), ainsi qu'à des moyens apparentés de mise en œuvre pour les obtenir (*means*) (Cameron et al., 2014) :

- La culture développementale (*adhocracy*) (externe-flexible) encourage l'adaptabilité des pratiques afin de favoriser l'innovation et une production de meilleure qualité sur le long-terme. La dynamique sous-jacente est *créative*.

- La culture rationnelle (*market*) (externe-stable) traduit des objectifs d'augmentation de productivité et de profitabilité sur le court-terme, accomplis grâce à la planification rationnelle et la course à la compétitivité. La dynamique sous-jacente est *compétitive*.
- La culture groupale (*clan*) (interne-flexible) met en exergue les éléments humains de l'organisation (e.g., communication, soutien, travail d'équipe), qui par leur développement vont profiter à cette dernière et augmenter la productivité. La dynamique sous-jacente est *collaborative*.
- La culture hiérarchique (*hierarchy*) (interne-stable) met plutôt en avant l'efficacité des procédures et de la structure interne de l'organisation, qu'on surveille et optimise grâce à de nombreux processus de mesure. La dynamique sous-jacente est le *contrôle*.

Ainsi, identifier les perceptions des travailleurs ubérisés vis-à-vis de ces quatre types de culture organisationnelle nous permettra de capter les intentions, les fins et les moyens que ces derniers attribuent aux plateformes numériques avec lesquelles ils collaborent. De plus, le croisement de ces quatre dimensions nous permettra bien de représenter l'ambivalence discutée plus tôt :

- D'une part, dans la mesure où les types de culture *externes* (i.e., développementale, rationnelle) traduisent l'importance que l'organisation donne aux éléments lui étant extérieurs (tels que les profits), nous suggérons qu'ils peuvent adéquatement représenter la mesure avec laquelle les travailleurs perçoivent l'ethos entrepreneurial mentionné plus tôt.
- D'autre part, les types de culture *internes* (i.e., groupale, hiérarchique) impliquent un investissement de l'environnement organisationnel – auquel, du fait des éléments communs aux formes de travail ubérisé, les travailleurs concernés peuvent se penser

appartenir (Smith, 2016). Ainsi, ces types de culture pourraient adéquatement capter la mesure avec laquelle ces travailleurs perçoivent l'intérêt (ou le *désintérêt*) que les plateformes numériques ont pour eux et leurs besoins en tant qu'exécutants du travail médiatisé par la plateforme numérique.

La mesure de ces différentes dimensions se fait traditionnellement au travers d'attributions de *valeurs* associées à chacune d'entre elles (Hartnell et al., 2011). Grâce à ce type de mesures – et en restant au niveau individuel – de nombreuses études ont observé des liens entre la culture organisationnelle d'après le Modèle des Valeurs Concurrentes et les comportements déviants (Di Stefano et al., 2019), l'authenticité (Reis et al., 2016) ou encore le bien-être (Zhou et al., 2019). Récemment, Hamel et al. (2023) ont été les premiers à rapporter un lien négatif important entre l'attribution de valeurs groupales et les perceptions de déshumanisation organisationnelle dans un échantillon d'employé(e)s français(e)s. A notre connaissance, le MVC n'a toutefois pas encore été mobilisé pour étudier les métaperceptions des travailleurs de plateformes (et a fortiori, des travailleurs ubérisés tels que nous les identifions dans ce travail). Il convient dès lors de se poser la question des valeurs (i.e., des types de culture) les plus pertinents à interroger auprès de cette population.

Flexibilité et externalité. La flexibilité peut être considérée comme l'une des principales raisons pour lesquelles les individus se tournent vers les activités indépendantes du type que nous décrivons (Keith et al., 2019) ; ainsi, on pourrait penser au premier abord que les valeurs associées à ces types de culture seront grandement rapportées par les travailleurs. Toutefois, cette représentation initiale – souvent mise en avant dans les campagnes de recrutement des plateformes numériques (e.g., Uber, 2021) – pourrait être contrebalancée par le contrôle que le *supérieur désincarné* (c.à.d., la plateforme numérique) exerce sur les travailleurs ubérisés. Par exemple,

l'algorithme de distribution de tâches peut suivre leurs moindres mouvements (Gagné et al., 2022) ou bien les pénaliser pour avoir exercé leur droit supposé de refuser une tâche (Berg et al., 2018 ; Flanagan, 2018). Par ailleurs, dans la mesure où les plateformes numériques associées à l'ubérisation sont nécessairement *lucratives* (Dujarier, 2016), il est attendu que ces travailleurs reconnaissent l'importance que ces entreprises donnent à l'environnement extérieur (e.g., clients, profits) – et rapportent donc des niveaux cohérents de valeurs externes associées. Dans ce cadre, nous avons peu de raisons de penser que des perceptions de DO pourraient émerger à mesure que les travailleurs attribuent aux plateformes numériques des valeurs congruentes avec leurs objectifs explicites (e.g., l'action) ou sans lien particulier avec leurs besoins psychologiques (e.g., l'innovation). C'est pourquoi notre investigation ne s'est pas concentrée sur la relative flexibilité véhiculée par les plateformes numériques ou bien le potentiel déshumanisant des valeurs dites *externes* (i.e., développementales et rationnelles).

Valeurs internes. Inversement, nous suggérons que les valeurs organisationnelles véhiculant un intérêt pour l'environnement organisationnel *interne* (i.e., groupales et hiérarchiques) impliquent une forme morale, légale et/ou financière de responsabilité pour les personnes impliquées dans la production – en référence aux écrits de notre champ de recherche, il nous semble donc raisonnable de les désigner comme valeurs *orientées vers les personnes* (e.g., Auzoult & Personnaz, 2016 ; Brison et al., 2022). Ces valeurs sont moins compatibles avec l'organisation du travail ubérisé ; qu'elles reflètent un intérêt pour les individus (e.g., équité) ou pour la structure prévisible que leur fournit l'organisation (e.g., stabilité), nous nous attendons à ce que les travailleurs ubérisés en rapportent des niveaux plus faibles.

Dans la mesure où elle traduit la valeur morale des personnes au sein des organisations, il a déjà été théorisé que la culture organisationnelle influence un nombre de comportements éthiques

(c.à.d., ayant une dimension morale) tels que la déshumanisation (Rochford et al., 2017). L'adoption d'une approche transactionnelle de la relation employeur-employé(e) – autrement-dit, celle promue par l'idéologie dominante (Bal & Dóci, 2018) – pourrait promouvoir les stratégies déshumanisantes, les présentant comme nécessaires dans la vie organisationnelle moderne (Christoff, 2014). Dans leur revue de littérature de la DO, Brison et al. (2022) indiquent que « la mesure avec laquelle les valeurs et les pratiques organisationnelles sont orientées vers les personnes influence le développement des perceptions de déshumanisation organisationnelle³⁴. » Si plusieurs études ont effectivement exploré le lien entre pratiques organisationnelles et DO (e.g., Bell & Khoury, 2016 ; Caesens et al., 2017), la relation COP-DO n'a été soutenue empiriquement que très récemment (Hamel et al., 2023).

En utilisant un modèle très proche du MVC, Auzoult et Personnaz (2016) ont observé une relation négative entre les perceptions individuelles de valeurs organisationnelles portées sur le soutien et les perceptions d'objectification de la part de collègues ou supérieurs hiérarchiques ; autrement-dit, les employé(e)s qui percevaient un certain désintérêt organisationnel pour leurs besoins en tant qu'êtres humains se sentaient plus objectifiés au sein de leur environnement de travail. Nous proposons de construire sur cette base en examinant si la perception d'une certaine *indifférence organisationnelle* – i.e., de faibles niveaux de valeurs internes – peut être associée à un ressenti plus déshumanisant de la relation entre plateformes numériques et travailleurs ubérisés (et vice-versa). Moins les travailleurs sentent que les plateformes numériques leur attribuent une valeur morale appropriée (au travers de l'intérêt qu'elles leur portent), plus les besoins psychologiques des travailleurs pourraient être frustrés (e.g., reconnaissance ou appartenance, compétence ou estime de soi), entraînant des perceptions de DO.

³⁴ Il s'agit de notre traduction de la source originale. Le document cité ne dispose pas de pagination.

H_{1a}: Les valeurs groupales perçues entretiennent une relation négative avec la DO.

H_{1b}: Les valeurs hiérarchiques perçues entretiennent une relation négative avec la DO.

1.2.2. Variables sociodémographiques modératrices

De précédents travaux suggèrent que plusieurs caractéristiques sociodémographiques pourraient modérer l'influence des antécédents de la DO chez les employés (Brison et al., 2022). Par exemple, Bell et Khoury (2016) ont observé que le sexe des travailleurs modérait la relation entre justice procédurale et DO dans la mesure où hommes et femmes développaient des représentations spécifiques des procédures organisationnelles. De manière similaire, nous proposons que l'*ancienneté* pourrait moduler la relation entre valeurs orientées vers les personnes (i.e., groupales et hiérarchiques) et DO chez les travailleurs ubérisés. En effet, plus longue a été la collaboration, plus il est possible que certaines des incohérences mentionnées plus tôt (e.g., indépendance vs. subordination, Bernard, 2020) deviennent apparents aux travailleurs.

Cette violation croissante du contrat psychologique traditionnel (Ravenelle, 2019) pourrait ainsi modifier la représentation qu'ont les travailleurs de la relation d'emploi sous-jacente (ainsi que les attentes qu'ils développent vis-à-vis des plateformes numériques). Là où un nouveau collaborateur pourrait concevoir le discours de ces organisations vis-à-vis de la flexibilité comme *humanisant*, un vétéran – dont le besoin d'autonomie est depuis longtemps frustré par le management algorithmique, par exemple (Gagné et al., 2022) – y serait plutôt indifférent (ou adopterait une posture cynique). En résumé, l'ancienneté de la collaboration devrait négativement influencer la mesure avec laquelle les travailleurs pensent que les plateformes numériques œuvrent pour établir une relation travailleur-organisation *mutuellement* bénéfique, réduisant ainsi le potentiel humanisant des valeurs internes de MVC.

H_{2a} : Les valeurs groupales perçues ont un effet moindre sur la DO chez les travailleurs ubérisés expérimentés que chez les autres.

H_{2b} : Les valeurs hiérarchiques perçues ont un effet moindre sur la DO chez les travailleurs ubérisés expérimentés que chez les autres.

Il nous apparaît finalement que la *durée* de la collaboration – si elle est nécessaire pour éclairer l'exposition à l'indifférence dont nous faisons l'hypothèse – n'est pas suffisante. La *fréquence* de cette exposition devrait également être prise en compte. Nous proposons de la représenter au travers de la dépendance relative des travailleurs aux revenus issus du travail ubérisé. Des travaux portant sur les travailleurs de plateforme laissent entendre que plus cette dépendance est élevée, plus grande tend à être la précarité vécue par les travailleurs (e.g., Myhill et al., 2021 ; Schor et al., 2020). De façon cohérente avec les constats de Cropanzano et al. (2023), les travailleurs de plateforme pour qui cette activité est une source de revenus supplémentaire « bénéficient d'une certaine distance vis-à-vis de la nécessité » (Vallas & Schor, 2020, p. 280), ce qui a des conséquences positives sur leur autonomie et leur satisfaction.

Ultimement, ces travailleurs ont le pouvoir de choisir la fréquence à laquelle ils s'exposent à ce travail et aux représentations qu'il évoque, ce qui n'est pas le cas de ceux qui en sont dépendants. La frustration du besoin d'autonomie est théorisée comme une influence majeure sur les perceptions de DO (e.g., Demoulin, Nguyen et al., 2021). Dans la mesure où leur autonomie relative est définie par la relative dépendance des travailleurs ubérisés envers les plateformes numériques, nous suggérons que cette dernière modère les effets de l'ancienneté sur la relation entre COP et DO. Ainsi, c'est l'interaction entre *durée* et *fréquence* qui selon nous devrait moduler la relation entre valeurs orientées vers les personnes et DO. Regroupant ces hypothèses initiales,

le premier modèle théorique testé – au sein duquel la DO est une conséquence – est présenté dans la Figure 24.

H_{3a} : L'effet modérateur de l'ancienneté sur la relation entre valeurs groupales perçues et DO est plus fort chez les individus qui dépendent davantage des revenus du travail ubérisé.

H_{3b} : L'effet modérateur de l'ancienneté sur la relation entre valeurs hiérarchiques perçues et DO est plus fort chez les individus qui dépendent davantage des revenus du travail ubérisé.

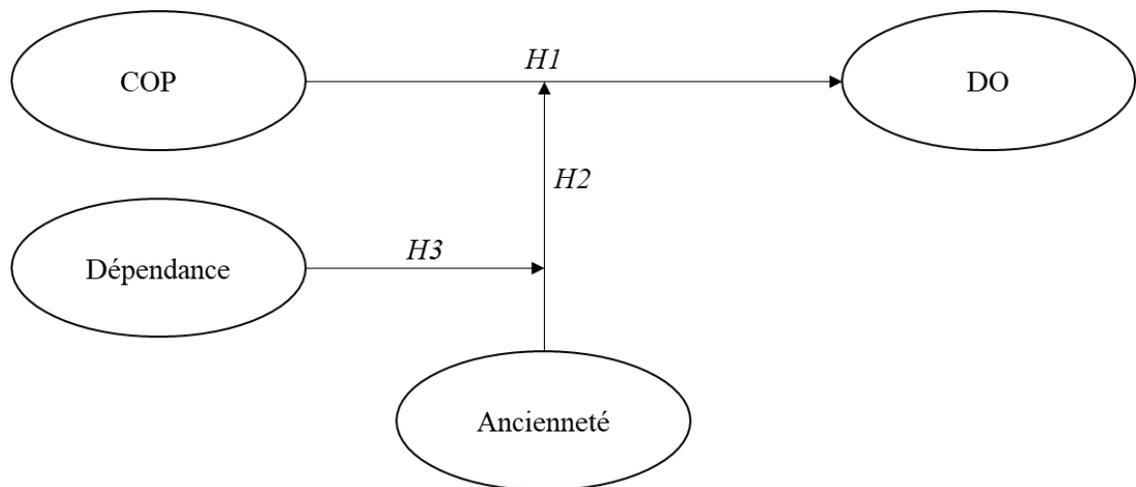


Figure 24. Modèle théorique testé dans la première partie de l'étude (COP = culture organisationnelle perçue, DO = déshumanisation organisationnelle)

1.2.3. La DO comme médiatrice et ses conséquences

Comme nous l'avons illustré lors de notre exposition du réseau nomologique de la DO (chapitre 2, partie II.3.), se sentir traités comme moins que des êtres humains a souvent pour conséquence d'encourager les individus à se percevoir comme tels (e.g., Baldissarri et al., 2014 ; Demoulin, Maurage et al., 2021 ; Loughnan et al., 2017). Autrement-dit, les environnements sociaux au sein desquels les individus sentent leur humanité être remise en question, ignorée ou

méprisée pourraient interroger leur capacité à s'*auto-déterminer*. De manière cohérente avec ce processus psychologique, nous proposons que les valeurs orientées vers les personnes prédisent le niveau d'auto-objectification indirectement, au travers de leur lien avec la DO. Autrement-dit, les valeurs attribuées aux plateformes numériques (où leur absence) devraient uniquement prédire le niveau d'auto-objectification dans la mesure où elles influencent la qualité perçue de la relation entre travailleurs et plateformes.

H_{4a} : La DO entretient une relation positive avec l'auto-objectification.

H_{4b} : La DO médiatise la relation entre les valeurs groupales perçues et l'auto-objectification.

H_{4c} : La DO médiatise la relation entre les valeurs hiérarchiques perçues et l'auto-objectification.

De plus, la DO et l'auto-objectification sont des antécédents établis des affects négatifs (e.g., Demoulin, Maurage et al., 2021). Ainsi, nous suggérons que les travailleurs ubérisés se sentant traités tels des instruments et s'auto-objectifiant à cette occasion pourraient ressentir une variété d'affects négatifs en conséquence. Les perceptions de DO pourraient être associées à la frustration du besoin d'appartenir à un groupe social pertinent auquel ils se sentent appartenir (e.g., Smith, 2016), leur causant des sentiments tels que le rejet ou la tristesse. Du fait d'un manque d'agentivité perçue (i.e., autonomie) ou bien d'un sentiment d'impuissance face au manque d'intérêt des plateformes numériques, l'auto-objectification pourrait être un mécanisme au travers duquel plus d'affects négatifs émergent chez les travailleurs ubérisés.

H_{5a} : La DO entretient une relation positive avec les affects négatifs.

H_{5b} : L'auto-objectification entretient une relation positive avec les affects négatifs.

H_{5c} : L'auto-objectification médiatise la relation entre la DO et les affects négatifs.

Plusieurs études suggèrent un lien modéré à fort entre la culture organisationnelle et l'estime de soi liée à l'organisation (*organization-based self-esteem*, OBSE, Pierce & Gardner, 2004). Bien que ce construit apparaisse théoriquement pertinent à l'étude du vécu des travailleurs ubérisés, il nous semble surtout adapté à des environnements et des relations d'emploi plus traditionnels. Ainsi, à défaut de pouvoir mesurer un construit adapté au contexte dans lequel se déroule leur activité, nous allons étudier l'estime de soi. Dans la mesure où la culture organisationnelle véhicule la valeur morale des individus dans le regard organisationnel (Rochford et al., 2017), la représentation qu'en ont les travailleurs informe la compétence relative ou la valeur générale que l'organisation leur attribue.

Par la suite – de façon analogue à la méta-déshumanisation et l'auto-objectification – les individus pourraient internaliser une représentation d'eux-mêmes reflétant celle qu'ils pensent être véhiculée par l'environnement social. Plus une organisation est perçue comme cherchant à établir une relation d'emploi stable et mutuellement bénéfique avec les travailleurs, plus ces derniers pourraient se sentir dignes d'une telle considération, ce qui se traduirait par une meilleure estime de soi. Les perceptions de DO devraient avoir l'effet inverse dans la mesure où la méta-déshumanisation frustre le besoin psychologique de compétence (Demoulin, Nguyen et al., 2021). De manière cohérente avec les hypothèses précédentes, les valeurs groupales et hiérarchiques perçues pourraient influencer l'estime de soi (ou le sentiment de compétence) des travailleurs ubérisés directement mais également indirectement au travers de leur capacité prédictive vis-à-vis de la DO. Celle-ci pourrait donc également prédire les affects négatifs indirectement au travers de son influence négative sur l'estime de soi. Or, l'estime de soi est depuis longtemps associée à de

nombreuses émotions portant sur la façon qu'ont les individus de se percevoir (e.g., Brown & Marshall, 2001).

H_{6a} : Les valeurs groupales perçues entretiennent une relation positive avec l'estime de soi.

H_{6b} : Les valeurs hiérarchiques perçues entretiennent une relation positive avec l'estime de soi.

H_{6c} : La DO entretient une relation négative avec l'estime de soi.

H_{6d} : La DO médiatise la relation entre valeurs groupales perçues et estime de soi.

H_{6e} : La DO médiatise la relation entre valeurs hiérarchiques perçues et estime de soi.

H_{7a} : L'estime de soi entretient une relation négative avec les affects négatifs.

H_{7b} : L'estime de soi médiatise la relation entre DO et affects négatifs.

Toutes choses étant égales par ailleurs, les travailleurs ubérisés percevant les plateformes numériques comme des pourvoyeurs d'emploi stable ou des entités ayant un intérêt pour leurs besoins fondamentaux en tant qu'êtres humains devraient ressentir des affects négatifs moins fréquemment. Toutefois, nous proposons que la mesure avec laquelle ils se sentent considérés tels des moyens dédiés aux fins des plateformes numériques – i.e., les perceptions de DO – ainsi que l'internalisation potentielle de ces perceptions dans leur concept de Soi (i.e., estime de soi, auto-objectification) pourrait expliquer une part de cette relation. Comme souligné précédemment, ces processus psychologiques peuvent être mis en lien avec la frustration des besoins psychologiques au sein de la théorie de l'auto-détermination, eux-mêmes considérés comme des prérequis au bien-être individuel (Ryan & Deci, 2000). Le modèle théorique testé au sein de la seconde partie de

cette étude – au sein duquel la DO est principalement investiguée en tant qu'antécédent – est présenté dans la Figure 25.

H_{8a} : Les valeurs groupales perçues entretiennent une relation négative avec les affects négatifs.

H_{8b} : Les valeurs hiérarchiques perçues entretiennent une relation négative avec les affects négatifs.

H_{8c} : La DO médiatise la relation entre valeurs groupales perçues et affects négatifs.

H_{8d} : La DO médiatise la relation entre valeurs hiérarchiques perçues et affects négatifs.

H_{8e} : L'auto-objectification médiatise la relation entre valeurs groupales perçues et affects négatifs.

H_{8f} : L'auto-objectification médiatise la relation entre valeurs hiérarchiques perçues et affects négatifs.

H_{8g} : L'estime de soi médiatise la relation entre valeurs groupales perçues et affects négatifs.

H_{8h} : L'estime de soi médiatise la relation entre valeurs hiérarchiques perçues et affects négatifs.

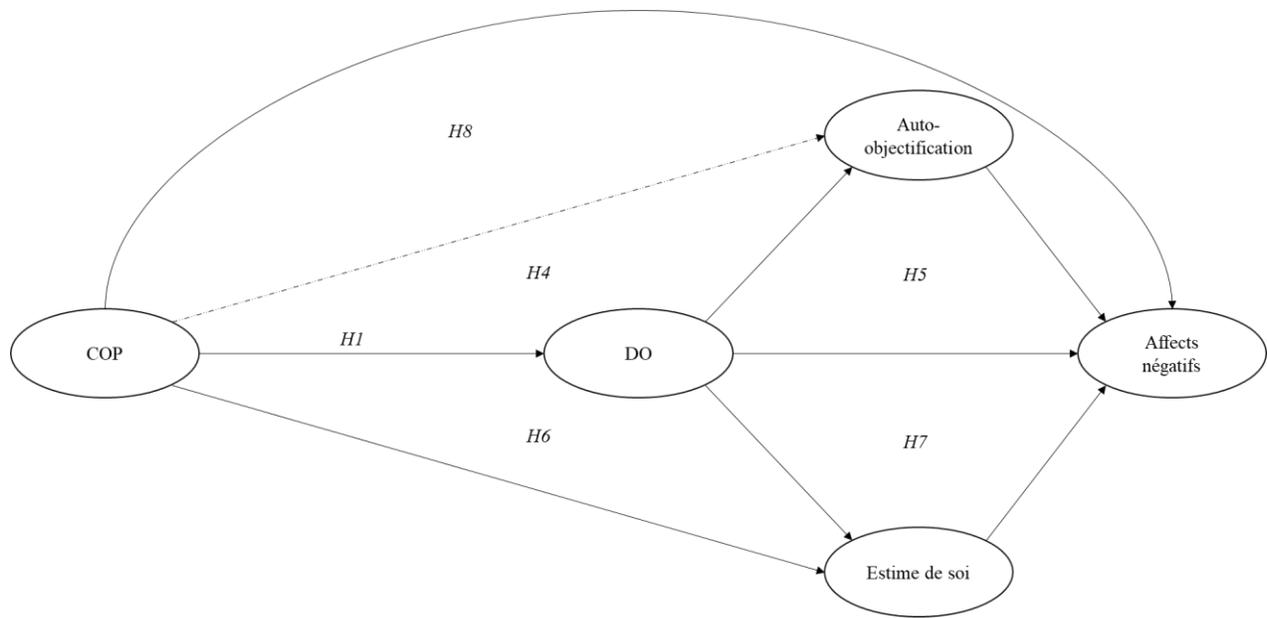


Figure 25. Modèle théorique testé dans la seconde partie de l'étude (COP = culture organisationnelle perçue, DO = déshumanisation organisationnelle)

2. Première partie : la DO comme conséquence

2.1. Méthode

2.1.1. Recrutement et échantillon

Une analyse de puissance a priori effectuée sur G*Power 3.1 (Faul et al., 2009) nous a révélé qu'au regard de nos paramètres ($\alpha = .05$, $1-\beta = .80$, 5 prédicteurs au maximum), un échantillon de 92 participants serait suffisant pour détecter un effet moyen³⁵. Nos participants ($N = 150$) ont tous été recrutés sur les réseaux sociaux individuellement ou par le biais de messages adressés à des groupes d'entraide. Un questionnaire en ligne d'une dizaine de minute présenté

³⁵ Les variables mobilisées n'avaient pas encore été liées dans la littérature au moment de l'analyse des données. Ainsi, nous n'avons pas de point de repère, ce qui explique le choix d'un effet moyen ($f^2 = 0.15$).

comme une étude de leur relation avec les plateformes numériques leur a été proposé (voir Annexe 2).

Nous tenons à signaler que le recrutement de participants s'est avéré bien plus difficile qu'à l'accoutumée (e.g., lors du recrutement d'employés tout-venants). Il est possible d'expliquer cela par l'habitude de ces travailleurs à être rémunérés à la tâche – ce que certains d'entre eux nous ont d'ailleurs rappelé en proposant de répondre à notre questionnaire en échange d'une rémunération. Ainsi, après une première vague de recrutement ($n \sim 125$), certains travailleurs ubérisés Belges et Québécois ont été contactés dans le but d'agrandir l'échantillon. Tous francophones, nos participants ont confirmé être en collaboration active avec au moins une plateforme numérique proposant du travail ubérisé selon nos critères au moment de leur participation (e.g., Deliveroo, Lyft, DoorDash, Uber).

L'âge moyen des participants est de 27 ans ($M = 27.02$, $SD = 6.77$) et la grande majorité est de sexe masculin (87%, $n = 131$). Un peu plus de la moitié de l'échantillon déclare que cette activité n'est pas sa source principale de revenus (55%, $n = 83$). Les catégories d'ancienneté (voir ci-dessous) comprenaient respectivement 35, 31, 34 et 50 participants. En prenant ces variables en compte (i.e., âge, ancienneté et sexe), notre échantillon semble représenter de manière acceptable les travailleurs de plateformes de livraison ou de transports en Europe (voir Urzì Brancati et al., 2020).

2.1.2. Mesures

COP. La Culture Organisationnelle Perçue (COP) a été mesurée grâce au *Organizational Culture Profile* (OCP-26) de O'Reilly et al. (1991), échelle recommandée dans l'étude de l'effet des valeurs organisationnelles sur la santé au travail (Dextras-Gauthier et al., 2012). Validée par

Marchand et al. (2013), sa version française de 23 items est capable de représenter les différentes cultures du Modèle des Valeurs Concurrentes (Cameron & Quinn, 2011) de façon satisfaisante : la culture groupale (7 items tels qu'*Axée sur le côté humain*), la culture hiérarchique (6 items tels que *Prudente*), la culture développementale (4 items tels que *Prenant des risques*) et la culture rationnelle (6 items tels que *Compétitive*). Pour chacune des valeurs présentées, les participants doivent rapporter la mesure avec laquelle elle décrit la principale plateforme numérique avec laquelle ils collaborent de 1 (*Pas du tout*) à 5 (*Tout à fait*). La fiabilité des différentes sous-échelles est satisfaisante ($\omega_G = .89$, $\omega_H = .89$, $\omega_D = .72$, $\omega_R = .74$).

DO. La DO a été mesurée grâce à l'échelle de 11 items développée par Caesens et al. (2017) (voir Tableau 1). Sa version française nous a été fournie par les auteurs. Chaque item est une affirmation telle que *Mon organisation me traite comme un si j'étais un robot* ou encore *Mon organisation me considère comme un outil à utiliser pour atteindre ses propres buts*. Les participants doivent communiquer leur niveau d'accord sur une échelle de Likert allant de 1 (*Pas du tout d'accord*) à 7 (*Tout à fait d'accord*). Dans l'échelle proposée à nos participants, le terme *organisation* a été remplacé par le terme *plateforme* (voir Annexe 2). La cohérence interne est élevée ($\omega = .94$).

Variables sociodémographiques. Finalement, les participants ont indiqué leur âge, leur sexe ainsi que leur *ancienneté*. Cette dernière variable a été mesurée de façon ordinaire au travers de catégories incrémentielles (moins de 6 mois, entre 6 mois et 1 an, entre 1 an et 2 ans, plus de deux ans). Si une mesure continue aurait été préférable, nous craignons qu'un manque de variabilité ne nous empêche de détecter les effets dont nous avons fait l'hypothèse. Par ailleurs, l'asymétrie entre les catégories avait pour but de refléter le *turnover* traditionnellement très élevé de ces travailleurs, surtout lors des premiers mois (e.g., Hauben et al., 2020). Nous nous sommes

également intéressés au niveau de dépendance relatif des participants envers les revenus issus du travail ubérisé et l'avons mesuré de façon dichotomique (source de revenus principale vs. source de revenus supplémentaire).

2.1.3. Analyse des données

Afin d'appuyer l'ajustement – et in fine, la validité – des instruments de mesure utilisés, nous avons effectué pour chacun d'entre eux³⁶ une analyse factorielle confirmatoire (AFC). La qualité de l'ajustement du modèle de mesure aux données récoltées a ainsi été évaluée grâce à plusieurs indices : le *Camines-McIver Index* (ou χ^2 normalisé, correspondant au ratio entre χ^2 et degrés de liberté), le *Comparative Fit Index* (CFI), le *Root Mean Square Error Approximation* (RMSEA) ainsi que le *Standard Root Mean Square Residual* (SRMR). La littérature indique qu'un ajustement satisfaisant est atteint lorsque le SRMR et le RMSEA sont en deçà de .08 et que le CFI dépasse .95 (Hu & Bentler, 1999). Toutefois, il est pertinent de viser des valeurs moins conservatrices (e.g., .92 pour le CFI) lorsque la taille de l'échantillon dépasse 250 (comme dans la partie 2 de cette étude) (Hair et al., 2014).

Les hypothèses de modération ont été testées grâce à la version 4.2 de la macro PROCESS (Hayes, 2017) pour SPSS 25 – les effets ont été estimés à l'aide de 10 000 échantillons de *bootstrap*. Toutes les variables avaient préalablement été standardisées afin de faciliter l'interprétation. Les modèles significatifs ont également fait l'objet d'analyses *simples slopes* au sein desquelles les valeurs hautes et basses correspondent à un écart-type au-dessus et en dessous de la moyenne correspondante.

³⁶ Ces analyses ne concernent que les variables présentes dans les hypothèses opérationnelles de modération de cette étude (i.e., valeurs groupales et hiérarchiques, DO). Les résultats descriptifs associés aux deux dimensions restantes de la COP (i.e., rationnelle, développementale) ont toutefois été rapportés afin d'illustrer la validité de l'instrument utilisé (au regard des corrélations entre les dimensions, par exemple).

Par ailleurs, nous avons suivi les recommandations de Becker et collaborateurs (2015) concernant l'évaluation des covariées (i.e., âge et sexe). Dans la mesure où la contribution de ces variables à des modèles de régression hiérarchiques pouvait être considérée comme négligeable au regard de la règle de décision de ces auteurs ($\Delta\beta < .1$), elles n'ont pas été incluses dans les analyses subséquentes. La cohérence interne des échelles utilisées a été vérifiée à l'aide du coefficient ω de McDonald, considéré comme un indicateur optimal de cohérence interne comparativement à l'indice α de Cronbach (voir Hayes & Coutts, 2020).

Puisque les données récoltées au sein de cette première étude viennent d'une seule et même source, elles sont exposées au biais de variance commune (*common method bias*, voir Podsakoff et al., 2012), qui pourrait notamment entraîner une surestimation des effets. Afin de mesurer l'influence de ce biais sur nos données, nous nous sommes en grande partie inspirés de l'analyse effectuée par Jiang et al. (2019). Sa première partie consiste à reproduire par des méthodes de modélisation d'équations structurelles (*structural equation modeling*, SEM) le *test unifactoriel de Harman* (Podsakoff et al., 2012). En d'autres termes, il s'agit de montrer que les modèles de mesure proposés sont mieux ajustés qu'un modèle *unifactoriel* (i.e., au sein duquel tous les items chargeraient sur un unique facteur latent commun) (Figure 26³⁷).

³⁷ Communes aux deux modèles, les covariations d'erreur associées aux indices de modification ne sont pas représentées ; lorsque de telles covariations ont été effectuées, elles respectent les recommandations de Hair et collaborateurs (2014) (e.g., parcimonie, entre erreurs associées aux items du même facteur).

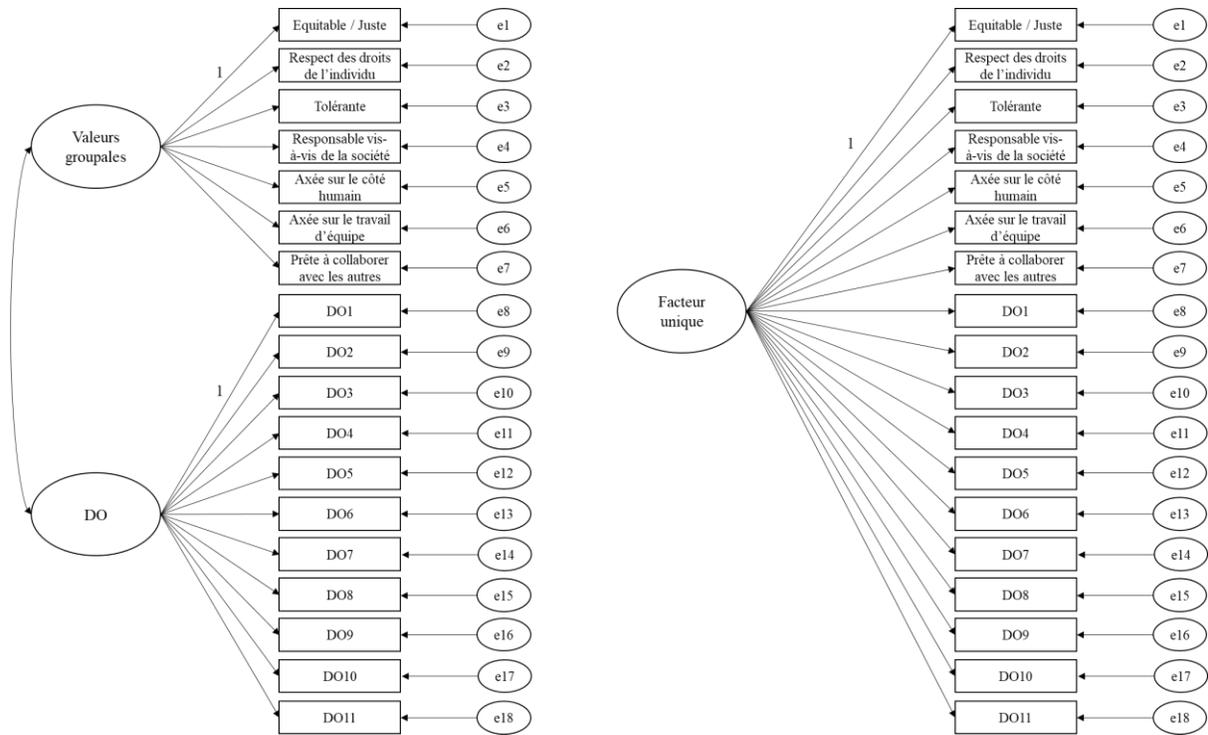


Figure 26. Exemple de modèles comparés – test unifactoriel de Harman (valeurs groupales – DO vs. unifactoriel)

La seconde partie de cette analyse consiste – dans chaque modèle de mesure proposé – à ajouter un facteur latent représentant la *méthode* et sur lequel tous les items chargent en plus de leur facteur d'appartenance. Ce facteur *méthode* se doit d'être orthogonal avec les autres facteurs latents, ainsi il n'est covarié avec aucun d'entre eux. De plus, la charge factorielle des items sur ce dernier doit être fixée (à 1, par exemple) dans la mesure où ce biais est sensé influencer les réponses à chaque item de la même manière. Une fois ces réglages effectués, il ne reste qu'à comparer le modèle de mesure proposé avec sa version contenant ce facteur latent commun. Toutefois, ces modèles ne sont plus comparables directement (i.e., *nested* ou imbriqués, en français) dans la mesure où ils ne comportent plus les mêmes facteurs (Jiang et al., 2019) : le test du χ^2 n'est donc plus pertinent. Aussi, Cheung et Rensvold (2002) proposent qu'une différence de CFI inférieure

ou égale à .01 dans cette situation peut être considérée comme une équivalence fonctionnelle. Autrement-dit, il s'agit pour nous de vérifier que l'écart d'ajustement entre notre modèle de mesure et celui contenant le facteur latent commun *méthode* est minime (Figure 27³⁸). Cette partie de l'analyse a été effectuée à l'aide du logiciel AMOS.

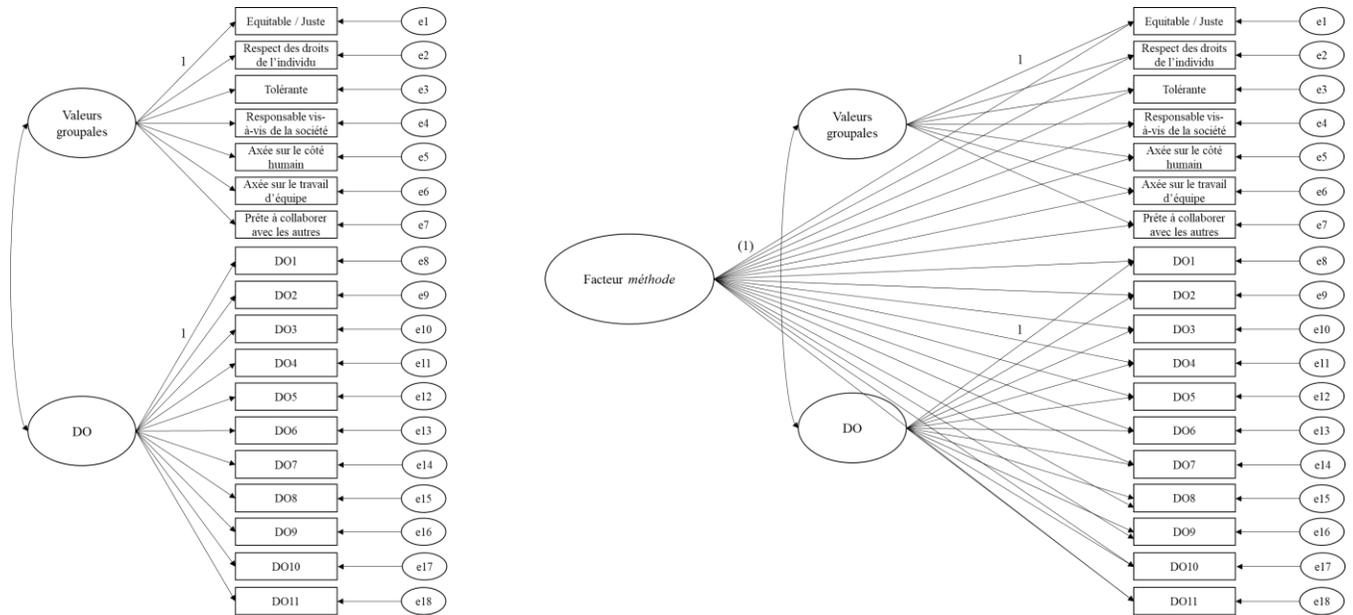


Figure 27. Exemple de modèles comparés – test du facteur méthode (valeurs groupales – DO vs. valeurs groupales – DO + méthode)

2.2. Résultats

2.2.1. Analyses préliminaires

Echelles et modèles de mesure. Le modèle de mesure de l'échelle mesurant les valeurs rattachées à la culture groupale a un ajustement satisfaisant ($\chi^2/df = 1.47, p = .129, SRMR = .031, RMSEA = .056, CFI = .989$), tout comme celui associé aux valeurs de la culture hiérarchique (χ^2/df

³⁸ Communes aux deux modèles, les covariations d'erreur associées aux indices de modification ne sont pas représentées ; lorsque de telles covariations ont été effectuées, elles respectent les recommandations de Hair et collaborateurs (2014) (e.g., parcimonie, entre erreurs associées aux items du même facteur).

= 1.57, $p = .138$, SRMR = .036, RMSEA = .062, CFI = .980). Le modèle de mesure unifactoriel de l'échelle de déshumanisation organisationnelle montre lui aussi un bon ajustement aux données ($\chi^2/df = 1.39$, $p = .052$, SRMR = .034, RMSEA = .051, CFI = .986). Les modèles de mesure groupale – DO ($\chi^2/df = 1.26$, $p < .05$, SRMR = .046, RMSEA = .042, CFI = .981) et hiérarchique – DO ($\chi^2/df = 1.57$, $p < .001$, SRMR = .072, RMSEA = .066, CFI = .950) sont également bien ajustés aux données.

Test unifactoriel de Harman. Une analyse factorielle confirmatoire comparant le modèle de mesure groupale – DO avec un modèle unidimensionnel (voir Figure 26) ($\chi^2/df = 2.08$, $p < .001$, SRMR = .068, RMSEA = .085, CFI = .921) révèle que le premier est bien mieux ajusté que le second ($\Delta\chi^2_{(1)} = 107.524$, $p < .001$). Une conclusion similaire s'impose au regard du mauvais ajustement d'un modèle unidimensionnel ($\chi^2/df = 2.25$, $p < .001$, SRMR = .079, RMSEA = .092, CFI = .902) comparativement au modèle de mesure hiérarchie – DO ($\Delta\chi^2_{(1)} = 70.603$, $p < .001$). Ces résultats laissent penser que le biais de méthode n'a pas influencé nos données.

Facteur *méthode* latent. Une fois le facteur latent *méthode* ajouté au modèle de mesure groupale – DO (Figure 27), ce dernier a conservé un bon ajustement à nos données ($\chi^2/df = 1.21$, $p = .053$, SRMR = .039, RMSEA = .038, CFI = .985), tout comme le modèle de mesure hiérarchie – DO ($\chi^2/df = 1.52$, $p < .001$, SRMR = .049, RMSEA = .059, CFI = .960). Ainsi, l'ajout de ce facteur latent commun est associé à une différence de CFI de .004 et .010 respectivement – ce qui obéit à la règle de décision retenue ($\Delta CFI \leq .010$). Ainsi, cette amélioration de l'ajustement est assez faible pour que nous puissions considérer que le biais de méthode n'a pas substantiellement influencé nos données dans cette étude.

2.2.2. Statistiques descriptives et corrélations bivariées

Tableau 2

Statistiques descriptives et corrélations bivariées – Partie 1

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
1. DO	5.81	1.34	.94							
2. Groupale	2.33	0.93	-0.65***	.89						
3. Hiérarchique	2.66	0.82	-0.49***	0.80***	.89					
4. Dévelop.	3.35	0.83	-0.16	0.47***	0.53***	.72				
5. Rationnelle	3.64	0.86	-0.04	0.31***	0.46***	0.61***	.74			
6. Dépendance			-0.21*	0.06	0.08	0.14	0.18*			
7. Ancienneté			0.17*	-0.26**	-0.32***	-0.17*	-0.12	-0.24**		
8. Âge	27.02	6.77	0.20*	-0.12	-0.06	-0.07	-0.11	-0.20*	0.05	
9. Sexe			-0.05	0.12	0.13	0.10	0.02	-0.04	-0.14	0.02

Note. $N = 150$. Dépendance (0 = source principale, 1 = source supplémentaire), Ancienneté (1 = moins de 6 mois, 2 = entre 6 mois et 1 an, 3 = entre 1 an et 2 ans, 4 = plus de 2 ans), Sexe (0 = homme, 1 = femme), *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$. Les coefficients ω de McDonald sont présents dans la diagonale. Les coefficients de la colonne 1 sont des ρ de Spearman.

A l'exception de la DO, les coefficients G_1 et G_2 de Fischer de toutes les variables sont tous compris entre -1 et +1 ; ainsi, ces données sont distribuées de façon analogue à la normalité (Hair et al., 2014). La distribution de DO est asymétrique à gauche ($G_1 = -1.41$) et leptokurtique ($G_2 = 1.49$) – en d'autres termes, les observations tendent à se concentrer sur les valeurs élevées et au-dessus de la moyenne. La médiane de l'échantillon se situe à 6.27 : plus de 21% des participants ($n = 32$) ont rapporté le score maximal de 7 à l'échelle de DO.

Afin de contextualiser ce premier résultat empirique concernant le niveau de DO ressenti par les travailleurs ubérisés, nous avons choisi de le comparer à celui obtenu par différentes études ayant déjà mobilisé le construit auprès d'employés (Tableau 3). Mesuré par le coefficient g de Hedges – du fait de tailles d'échantillon différentes (Hedges, 1981) – la taille de tous les effets

associés peut être considérée comme grande ($g > 0.8$). Bien que ces comparaisons aient une portée limitée, aucun des échantillons précédemment étudiés n'a rapporté de score aussi élevé de DO ($M = 5.81$). Néanmoins, notre échantillon reste également le moins dispersé ($SD = 1.34$), ce qui suggère selon nous que son score moyen demeure relativement représentatif du ressenti des travailleurs ubérisés (voire même une estimation *conservatrice* de ce dernier).

En effet, le croisement du score moyen et de l'écart-type associé avec le score médian de notre échantillon implique que ce sont les scores faibles qui font ici office d'*outliers* éloignant la distribution de la normalité. Selon les recommandations de Hair et collaborateurs (2014, p. 65), dans un échantillon dépassant 80 participants, on ne peut parler d'*outliers* statistiques que lorsque les scores standardisés univariés correspondants se situent au-delà de -4 ou $+4$. Cette règle de décision nous incite à conserver l'intégralité de nos données. Par ailleurs, bien qu'atypiques, les scores faibles par rapport à la moyenne ($-4 < Z \leq -2.5$) sont assez nombreux au regard de la taille de l'échantillon ($n = 12$). L'utilisation de la méthode des *écarts absolus à la médiane* pour détecter les *outliers* univariés (Leys et al., 2013) – plus fiable dans la mesure où elle ne base pas cette détection sur des indicateurs eux-mêmes biaisés par les valeurs extrêmes – indique que les participants ont un score anormalement bas si ce dernier est en deçà de 2.75 – c'est le cas pour 8 des participants de notre échantillon. Ecarter ces scores afin d'obtenir une distribution plus proche de la normale aurait pour conséquence d'augmenter artificiellement la moyenne de l'échantillon. Au regard de ces informations, nous avons pris la décision de conserver toutes nos données et calculer les corrélations associées à la DO en utilisant un indicateur non-paramétrique, le ρ de Spearman (Tableau 2).

Tableau 3*Comparaison du niveau de DO rapporté avec les précédents travaux – Partie 1*

Etude de comparaison (Echantillon d'employés)	Niveau de DO <i>M</i> (<i>SD</i>)	<i>t</i> de Student ³⁹	<i>g</i> de Hedges
Caesens et al. (2017) (<i>N</i> = 1209)	3.69 (1.46)	$t_{(195.60)} = 18.09$ $p < .001$	1.47
Nguyen & Stinglhamber (2021) (<i>N</i> = 326)	3.73 (1.60)	$t_{(474)} = 13.84$ $p < .001$	1.37
Lagios et al. (2021) (<i>N</i> = 603)	3.91 (1.51)	$t_{(751)} = 14.09$ $p < .001$	1.29
Caesens & Stinglhamber (2019) (<i>N</i> = 277)	4.08 (1.40)	$t_{(317.35)} = 12.54$ $p < .001$	1.25
Demoulin et al. (2021) (<i>N</i> = 316)	4.08 (1.54)	$t_{(464)} = 11.80$ $p < .001$	1.17
Caesens et al. (2019) (<i>N</i> = 431)	4.14 (1.48)	$t_{(284.60)} = 12.79$ $p < .001$	1.16

Note. Lorsque l'article référencé contient plusieurs études, nous avons systématiquement choisi celle ayant rapporté la valeur moyenne de DO la plus élevée.

Par ailleurs, l'échantillon rapporte de faibles niveaux de perception des valeurs groupales ($M = 2.33$, $SD = .94$) et hiérarchiques ($M = 2.66$, $SD = .82$). Ainsi, les travailleurs interrogés expriment que les plateformes numériques proposant du travail ubérisé se préoccupent selon eux assez peu de leur environnement interne, aussi bien en termes d'interactions humaines positives (e.g., attachement, collaboration, soutien) que de la recherche d'une collaboration structurée et stable (e.g., communication, cohérence, stabilité). C'est le constat contraire pour les valeurs développementales ($M = 3.35$, $SD = .83$) et rationnelles ($M = 3.64$, $SD = .86$), qui traduisent le fait que les travailleurs ubérisés perçoivent le caractère dynamique et flexible de ces organisations, mais aussi l'importance qu'elles donnent à la compétitivité et aux profits.

³⁹ Nous avons utilisé une macro permettant de comparer deux échantillons sur la base de leur effectif, la moyenne de la variable d'intérêt ainsi que son écart-type. Cette procédure (et la vérification de l'hypothèse des variances égales entre les échantillons qu'elle implique) permet des résultats plus exacts qu'un test *t* pour échantillon unique.

Conformément à nos attentes, les différentes dimensions du Modèle des Valeurs Concurrentes sont corrélées les unes avec les autres de façon modérée à forte (Hartnell et al., 2011) ; c'est là un indice de la validité de l'échelle de mesure utilisée (Marchand et al., 2013). Nous remarquons que la même orientation (interne vs. externe) donne des relations importantes ($r > .60$), ce qui n'est pas le cas de la flexibilité/stabilité ($r < .60$). Dans la continuité des résultats descriptifs, les valeurs groupales et hiérarchiques entretiennent des corrélations négatives significatives avec la DO ($\rho_G = -.68, p < .001$; $\rho_H = -.48, p < .001$), là où ces relations ne sont pas significatives avec les valeurs des dimensions externes ($\rho_D = -.16, p < .05$; $\rho_R = -.04$). Ces résultats soutiennent H_1 .

Par ailleurs, la DO est faiblement corrélée à la dépendance relative aux revenus issus du travail ubérisé ($\rho = -.21, p < .05$), suggérant que les travailleurs dont c'est la source principale de revenus ont tendance à rapporter des scores plus élevés. Il en va de même avec l'âge ($\rho = .20, p < .05$) et l'ancienneté ($\rho = .17, p < .05$). Cette dernière entretient un lien négatif significatif avec la perception des valeurs groupales ($r_G = -.26, p < .01$) et hiérarchiques ($r_H = -.33, p < .001$). En d'autres termes, on observe que les travailleurs collaborant depuis plus longtemps avec les plateformes numériques rapportent moins percevoir les valeurs traduisant la préoccupation de ces dernières pour leur environnement interne. Finalement, aucun lien significatif n'est observé avec les variables sociodémographiques (sauf entre elles).

2.2.3. Modèles de modération

Le Tableau 4 examine les modèles d'interaction entre les valeurs groupales (Modèle 1) ou hiérarchiques (Modèle 2) et l'ancienneté et la dépendance relative aux revenus de plateformes numériques pour prédire le niveau de DO des participants. Ces modèles sont tous deux significatifs

et expliquent respectivement 56.9% et 39.4% de la variance de la DO. Les intervalles de confiance associés aux effets directs des valeurs groupales ($\beta = -.72$) et hiérarchiques ($\beta = -.58$) ne contenant pas 0, ces derniers peuvent être considérés comme significatifs, ce qui vient de nouveau soutenir H_1 .

Concernant les modérations testées dans les deux modèles (Tableau 4), l'ancienneté interagit de façon significative avec le prédicteur – i.e., pour les interactions $X-MI$, $IC95\% \not\equiv 0$ (Hayes, 2017). Ceci soutient les hypothèses H_{2a} et H_{2b} . Par ailleurs, si l'effet direct de l'ancienneté sur la DO semble non-significatif ($0 \in IC95\%$), il interagit de manière significative avec la dépendance relative aux revenus de plateformes numériques. Cet effet n'est significatif que pour les travailleurs dont c'est la source principale de revenus ($\beta = .53, p < .001$). Pour ces travailleurs, plus la collaboration est longue, plus la perception d'être déshumanisé par la plateforme numérique est présente.

L'interaction triple entre valeurs groupales, ancienneté et dépendance relative aux revenus de plateformes numériques (H_{3a} , Modèle 1) est significative. Une analyse *simple slopes* (Figure 28) ainsi qu'une analyse conditionnelle de l'effet de modulation (Tableau 5) indiquent qu'elle est restreinte aux travailleurs dont c'est la source principale de revenus. Chez eux, l'effet des valeurs groupales sur la DO change drastiquement entre les travailleurs avec peu d'ancienneté ($\beta = -1.06$) et ceux qui en ont ($\beta = -.37$). Cette interaction triple n'est pas directement détectée pour les valeurs hiérarchiques (Modèle 2). Toutefois, une analyse *simple slopes* (Figure 29) et une analyse conditionnelle de cet effet (Tableau 5) révèlent que cette dernière n'est significative que pour les travailleurs dont les revenus proviennent en majorité des plateformes numériques. Dans cette catégorie, la différence d'effet des valeurs hiérarchiques sur la DO est substantielle entre les travailleurs avec peu d'expérience ($\beta = -.79$) et les vétérans ($\beta = -.26$).

Tableau 4*Analyses de modération – Partie 1*

Modèle 1				
Résultat: DO	β	SE	IC95%	
			LL	UL
Intercept	-.005	.059	-.121	.111
X (valeurs groupales)	-.717	.061	-.838	-.595
M1 (ancienneté)	.030	.060	-.088	.148
M2 (dépendance)	-.094	.059	-.211	.023
Interactions				
X-M1	.140	.058	.026	.254
X-M2	-.001	.061	-.121	.118
M1-M2	-.202	.061	-.322	-.083
X-M1-M2	-.188	.057	-.300	-.075
$R^2 = .569$				
$F_{(7, 142)} = 26.755^{***}$				
Modèle 2				
Résultat: DO	β	SE	IC95%	
			LL	UL
Intercept	.011	.071	-.129	.150
X (valeurs hiérarchiques)	-.576	.077	-.728	-.424
M1 (ancienneté)	.035	.072	-.107	.177
M2 (dépendance)	-.073	.071	-.214	.068
Interactions				
X-M1	.172	.071	.031	.313
X-M2	-.050	.074	-.197	.098
M1-M2	-.225	.073	-.370	-.081
X-M1-M2	-.086	.070	-.223	.052
$R^2 = .394$				
$F_{(7, 142)} = 13.212^{***}$				

Note. $N = 150$. DO = Déshumanisation organisationnelle, IC = intervalle de confiance, LL = limite inférieure, UL = limite supérieure. Les intervalles de confiance ont été estimés grâce à 10 000 échantillons de bootstrap. *** $p < .001$

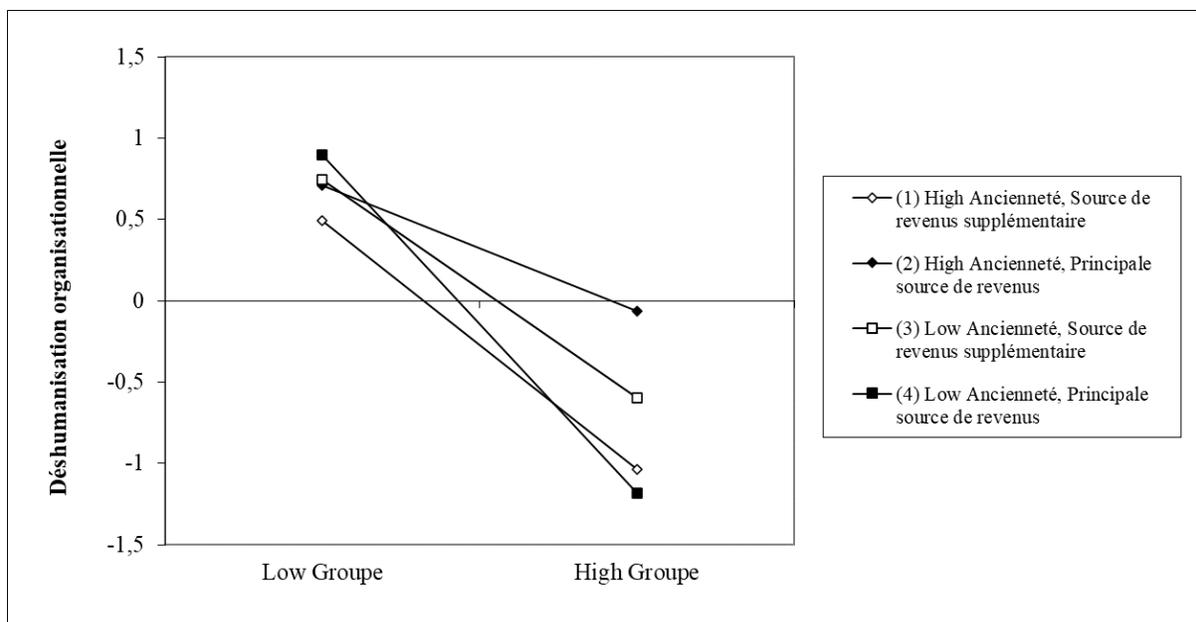


Figure 28. Interaction entre les valeurs groupales, l’ancienneté et la dépendance relative aux revenus de plateformes numériques pour prédire la déshumanisation organisationnelle – Partie 1

Tableau 5

Interaction conditionnelle entre valeurs groupales ou hiérarchiques et ancienneté en fonction du niveau de dépendance relative aux revenus de plateformes numériques

Modèle 1 (valeurs groupales)		
Modérateur : dépendance relative	β	$F_{(1, 142)}$
Source principale de revenus	.348	18.932***
Source de revenus supplémentaire	-.028	0.119
Modèle 2 (valeurs hiérarchiques)		
Modérateur : dépendance relative	β	$F_{(1, 142)}$
Source principale de revenus	.267	8.667**
Source de revenus supplémentaire	.095	0.801

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

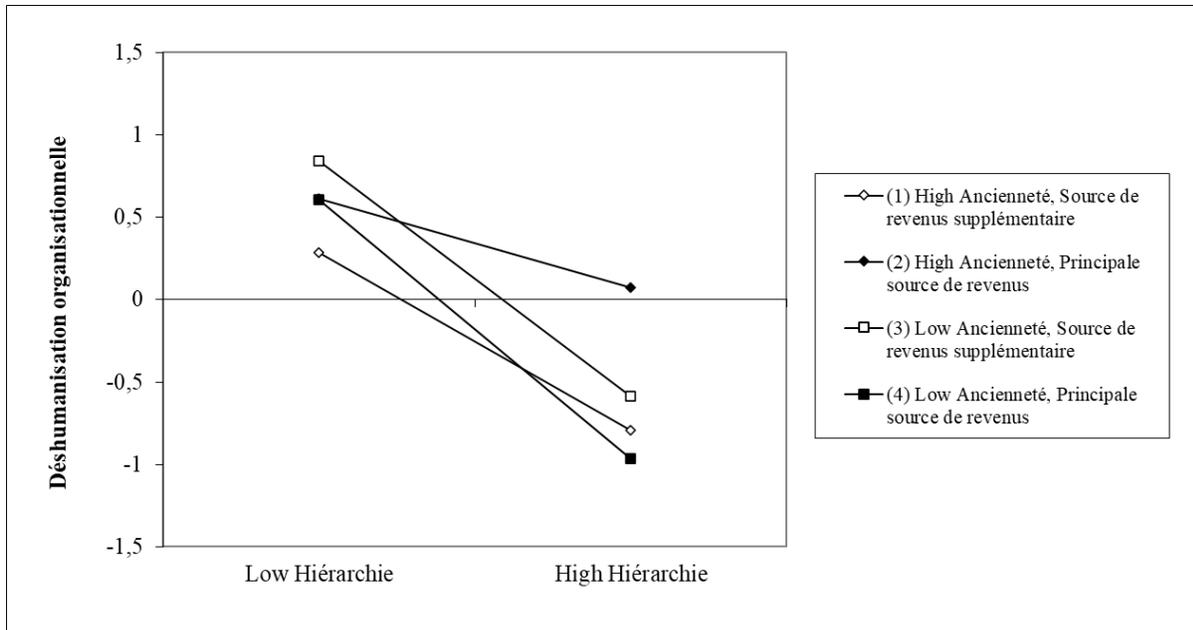


Figure 29. Interaction entre les valeurs hiérarchiques, l’ancienneté et la dépendance relative aux revenus de plateformes numériques pour prédire la déshumanisation organisationnelle – Partie 1

Une représentation graphique des résultats des modèles de modération est fournie ci-dessous (Figure 30).

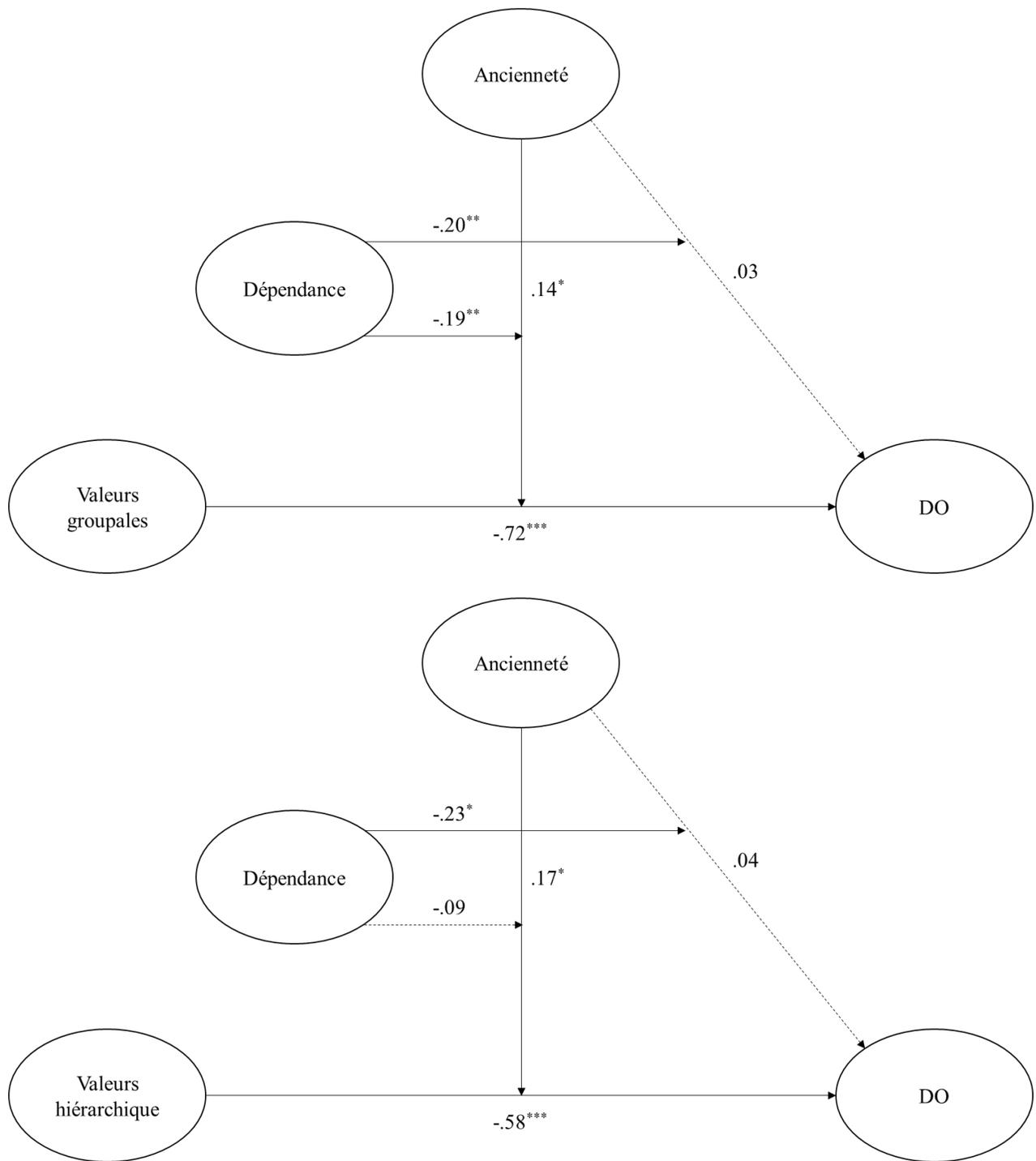


Figure 30. Résultats des modèles de modération – Partie 1

3. Seconde partie : la DO comme antécédent

Dans cette seconde partie de la première étude, nous avons essayé de répliquer nos résultats au sein d'un plus grand échantillon de microtravailleurs collaborant avec la plateforme numérique de travail Amazon Mechanical Turk (AMT) – communément appelés les *Turkers*. De plus, nous avons exploré plusieurs potentielles conséquences psychologiques négatives associées à la DO telles que l'auto-objectification, la baisse de l'estime de soi ou encore l'émergence d'affects négatifs.

3.1. Méthode

3.1.1. Recrutement et échantillon

Les données de cette seconde partie ont été récoltées à l'aide de la plateforme numérique Amazon Mechanical Turk (AMT). Publiquement accessible depuis 2005, cette dernière permet à de nombreux utilisateurs (*requesters*) d'y déposer des « requêtes » prenant de nombreuses formes (questionnaires, sondages, transcriptions, modération de contenu, etc.). Sur la base de critères plus ou moins restrictifs (e.g., tranche d'âge, sexe, nationalité, idéologie politique), la requête – nommée *HIT*⁴⁰ – est ensuite rendue accessible via AMT à une population vaste et diversifiée de microtravailleurs jusqu'à ce qu'un nombre prédéterminé de travailleurs l'ait complétée. Ainsi, si les *Turkers* ne choisissent pas quelles requêtes leurs sont accessibles, ils restent libres de sélectionner celles qu'ils souhaitent effectuer parmi celles listées dans leur interface à un instant donné.

⁴⁰ *Human Intelligence Task*. « Un HIT est une question qui a besoin d'une réponse. Un HIT représente une tâche virtuelle singulière et contenue qu'un Travailleur peut effectuer et soumettre avant de recevoir une récompense pour l'avoir complété. » - Site internet d'AMT (<https://www.mturk.com/worker/help>)

Cette sélection se fait sur la base de nombreux critères comme la durée estimée de chaque tâche ainsi que le paiement associé ou encore la réputation de l'utilisateur ayant fait la requête au sein de la communauté des *Turkers*⁴¹. Une fois la tâche effectuée, l'utilisateur ayant émis la requête dispose d'un délai qu'il a lui-même fixé pour valider ou invalider chaque prestation individuelle. Dans le premier cas, le microtravailleur se voit attribuer le montant associé à la tâche en question. Dans l'autre cas, le microtravailleur concerné n'est pas rémunéré et voit son taux d'acceptation diminuer. Ce changement peut avoir des conséquences directes sur ses revenus dans la mesure où ce taux – puisqu'il est l'un des critères d'inclusion majeurs sur AMT – conditionne en partie les tâches qui lui seront rendues accessibles par l'algorithme de la plateforme dans le futur.

Afin de nous assurer de la qualité de nos données tout en prenant en compte les nombreuses considérations éthiques associées (e.g., ne pas reproduire l'instrumentalisation que nous étudions), nous avons suivi l'ensemble des recommandations émises par Chandler et Shapiro (2016). Par exemple, nous nous sommes assurés que nos participants soient *justement rémunérés* – c'est-à-dire au moins au niveau du revenu minimum légal horaire dans leur pays de résidence⁴² au moment de la passation. De plus, les participants étaient libres de nous contacter directement afin de se renseigner vis-à-vis de l'étude ou de nous faire un retour sur leur vécu. Par ailleurs, et puisque c'est là une des critiques majeures de cette méthode de récolte de données (e.g., Williamson, 2016), nous nous sommes assurés qu'aucun des participants n'avait complété le questionnaire plus d'une fois. Cette vérification est rendue possible par le code d'identification que chaque *Turker* associe à sa réponse aux requêtes déposées sur la plateforme.

⁴¹ Par exemple, le site *TurkerView* (<https://turkerview.com/requesters/>) recense les utilisateurs ayant émis des requêtes et permet aux *Turkers* de noter et commenter vis-à-vis de la qualité de la collaboration.

⁴² Puisque l'intégralité des participants résidaient aux Etats-Unis, nous nous sommes basés sur le revenu horaire minimum fédéral (7.25\$/h). Bien que le temps de passation du questionnaire ait été estimé à 10 minutes, nous avons choisi de rémunérer les participants pour 12 afin de laisser à chacun d'entre eux le temps de penser à leurs réponses ($7.25/5 = 1.45\$$).

Nous avons considéré l'ajout de questions visant à vérifier que les participants portaient attention aux consignes du questionnaire (i.e., *attention checks*). En effet, de récents travaux suggèrent que l'ajout de telles questions ne remettrait pas en cause la validité des échelles utilisées (Kung et al., 2018). Toutefois, des résultats plus anciens mais spécifiques à l'utilisation d'AMT indiquent qu'il suffirait d'ouvrir la requête aux microtravailleurs ayant une bonne réputation (i.e., avec un taux d'acceptation supérieur à 95%) afin de garantir la qualité des données obtenues (e.g., Peer et al., 2014). Aussi, des recherches récentes (Hauser et al., 2022) théorisent qu'au regard de l'évolution des logiciels de traitement automatisés, ce critère est devenu insuffisant. Ainsi, le questionnaire ne contenait pas de questions vérifiant l'attention des participants, mais n'a été rendu disponible qu'aux microtravailleurs aillant un taux de satisfaction supérieur à 98%. De plus, nous avons limité l'accès aux *Turkers* relativement expérimentés (i.e., ayant complété au moins 5000 HITs).

Finalement, dans le but d'obtenir un échantillon dont l'ancienneté serait la plus diverse possible, nous avons pris la décision d'interroger des microtravailleurs résidant aux Etats-Unis – le pays au sein duquel la plateforme existe depuis le plus longtemps. Cette décision a également permis une récolte de données plus rapide, dans la mesure où les *Turkers* français sont beaucoup moins nombreux à être actif à un instant donné ; alors qu'AMT collabore avec des microtravailleurs dans presque tous les pays du monde, les Etats-Unis demeurent le pays dans lequel le plus de *Turkers* actifs résident. Sur la semaine durant laquelle la récolte a commencé, c'était le cas pour 79% d'entre eux d'après *Mturk Tracker* (<https://www.mturk-tracker.com>) (Figure 31).

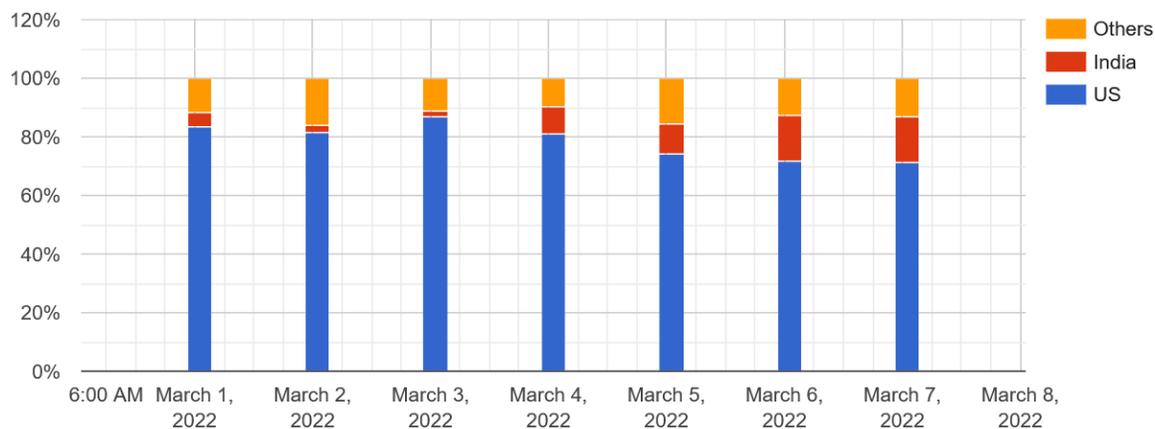


Figure 31. Pourcentage de microtravailleurs actifs sur AMT durant la première semaine de mars 2022 et résidant aux Etats-Unis, en Inde et ailleurs

La collecte de données s’est déroulée en Mars 2022 et a été étalée sur cinq vagues de 75 participants pour un total de 375 répondants. Ainsi, nous avons pu étudier les données individuelles de chaque participant afin de filtrer les réponses insensées (e.g., déclarer collaborer avec AMT depuis 5000 ans) ou les *patterns* particulièrement improbables (e.g., répondre 1 à tous les items du questionnaire sans exception). Une fois les vagues de recrutement effectuées, ce processus nous a amené à exclure les données de 48 participants (soit 12.8% des répondants). Curran (2016, cité par Hauser et al., 2022, p. 2) estime que dans ce cadre, un pourcentage de données de mauvaise qualité entre 8% et 12% est attendu. Au regard de cette estimation, nous pensons que notre processus de tri a été assez conservateur pour protéger la qualité de nos données.

Finalement, il convient de signaler que si les participants dont les données ont été exclues des analyses étaient eux aussi empêchés de participer aux vagues de recrutement suivantes, ils étaient tout de même rémunérés. L’âge de nos participants ($N = 327$) est compris entre 20 et 71 ans ($M = 39.47$, $SD = 10.84$). La majorité de l’échantillon déclare être de sexe masculin (59.3%, $n = 194$) et ne pas considérer leur collaboration avec AMT comme leur principale source de revenus

(68.2%, $n = 223$). Les microtravailleurs de notre échantillon rapportent un score moyen de dépendance des revenus issus de leur collaboration avec AMT de 4.36 sur 7 ($SD = 2.02$). Leur nombre moyen d'années passées à travailler par l'intermédiaire d'AMT est de 4.09 ($SD = 2.84$). Bien que les femmes constituent une majorité des utilisateurs d'AMT aux Etats-Unis (e.g., Moss et al., 2020a) – et ce d'autant plus à mesure qu'on interroge des participants âgés – les hommes ont tendance à y être plus actifs (Litman & Robinson, 2020). Ainsi, le fait d'avoir retenu un critère d'inclusion en lien avec l'activité (i.e., nombre de HITs effectués) explique en partie l'écart entre la démographie de la population et celle de notre échantillon.

3.1.2. Mesures

COP. Nous avons utilisé le même instrument que dans la première partie de l'étude. La version originale de l'outil (O'Reilly et al., 1991) comporte 26 items, et non 23 comme la version française de Marchand et al. (2013). Ainsi, la culture hiérarchique a été mesurée à l'aide d'un item supplémentaire (i.e., *Prévisible*). Un item a également été rajouté aux sous-échelles des valeurs rationnelles (i.e., *Agressive*) et des valeurs développementales (i.e., *Peu axée sur le respect des règles*). Cette-fois, on a demandé aux participants de rapporter la mesure avec laquelle chacune des valeurs énoncées décrit AMT de 1 (*Pas du tout*) à 5 (*Tout à fait*). Toutes les sous-échelles ont une cohérence interne satisfaisante ($\omega_G = .93$, $\omega_H = .82$, $\omega_D = .77$, $\omega_R = .79$)⁴³.

DO. Nous avons utilisé la version anglophone de l'échelle utilisée dans la première partie de cette étude (Caesens et al., 2017). A nouveau, le terme « organisation » a été remplacé dans les items, cette fois ci par *AMT*. En dépit de sa très bonne cohérence interne ($\omega = .92$), l'échelle

⁴³ Comme dans la première partie de l'étude, les dimensions développementales et rationnelles ont été mesurées afin de justifier de la validité de l'outil utilisé ainsi que de répliquer les corrélations précédemment observées.

contenait un item qui chargeait négativement sur le facteur DO lors de l'analyse factorielle nécessaire au calcul de l'indice ω . Ainsi, il apparaît que l'item n°1 (*Mon organisation me fait sentir qu'un travailleur en vaut facilement un autre*) semblait saisir aux yeux de notre échantillon un construit différent de la DO. Il est aisé de comprendre pourquoi lorsqu'on pense à la façon dont s'opérationnalise l'intermédiation de leur activité par AMT.

Comme nous l'avons détaillé plus haut, c'est précisément parce qu'un *Turker* correspond à la combinaison particulière de critères définis par le client ayant déposé une requête donnée qu'AMT lui permet d'accéder à la tâche correspondante. Parallèlement, les travailleurs des applis (e.g., livreurs à vélo) ne choisissent pas le client dont la requête leur est attribuée et savent que ce dernier n'a pas de droit de regard quant aux critères pouvant permettre de distinguer les travailleurs les uns des autres. Ainsi, là où la formulation de cet item évoque dans la plupart des cadres – y compris celui des travailleurs des applis – la fongibilité des travailleurs, le mode de distribution des tâches adopté par AMT le rend inapte à exprimer ce sentiment ici. Ainsi, cet item a été supprimé des calculs lors de la suite des analyses. L'échelle modifiée de 10 items conserve une très bonne cohérence interne ($\omega = .94$).

Auto-objectification. L'auto-objectification a été mesurée grâce à l'une des deux dimensions de l'échelle en 10 items développée par Baldissarri et al. (2017). La moitié de ses items représente des entités associées au champ lexical instrumental (e.g., *Une machine*), l'autre moitié au champ lexical humain (e.g., *Une personne*). Ainsi, les participants ont dû communiquer la mesure avec laquelle ils se trouvaient semblables à cinq entités non-humaines (i.e., un instrument, un appareil, un outil, une chose et une machine) sur une échelle de Likert allant de 1 (*Pas du tout*) à 7 (*Extrêmement*). La cohérence interne de cette échelle est extrêmement élevée ($\omega = .97$).

Estime de soi. L'estime de soi a été mesurée grâce à la *Single-Item Self-Esteem Scale* (SISE), qui est une alternative pratique à de nombreuses échelles plus longues conservant un niveau acceptable de fidélité et de validité – notamment lorsqu'on s'intéresse au ressenti subjectif de participants adultes (Robins et al., 2001). Elle est constituée d'une seule affirmation : « J'ai une haute estime de moi » (*I have high self-esteem*). Sur une échelle de Likert allant de 1 (*Ne me décrit pas*) à 5 (*Me décrit parfaitement*), les participants devaient indiquer la mesure avec laquelle cette affirmation les décrit. Au regard des recommandations de Chandler et Shapiro (2016) vis-à-vis de l'*attrition* (i.e., la possibilité pour certains participants d'abandonner l'étude en cours si l'effort cognitif qui leur est demandé est mal réparti), il semblait important de ne pas proposer un questionnaire trop long aux participants ; c'est là une autre raison expliquant ce choix d'échelle.

Affects négatifs. Les affects négatifs ont été mesurés grâce à une des deux sous-échelles de la *Scale of Positive and Negative Experience* (SPANE, Diener et al., 2010). On a demandé aux participants de décrire la fréquence avec laquelle ils ont ressenti certaines émotions ou sentiments négatifs *spécifiques* (i.e., triste, effrayé, en colère) et *généraux* (négatif, mauvais, désagréable) à l'occasion de leur travail sur AMT lors des 4 dernières semaines. Les réponses étaient contenues dans une échelle de Likert allant de 1 (*Très rarement ou jamais*) à 5 (*Très souvent ou toujours*). La fidélité de cette sous-échelle est très satisfaisante ($\omega = .95$).

Développée afin de répondre aux nombreuses critiques dont fait l'objet l'échelle la plus largement utilisée pour mesurer le versant émotionnel du bien-être subjectif – la *Positive and Negative Affect Scales* (PANAS, Watson et al., 1988) – la SPANE dispose de nombreuses qualités psychométriques désirables. Notamment, elle ne mesure pas ce construit en se basant sur l'*intensité* des affects ressentis, mais bien sur leur *fréquence* – critère qui d'après la littérature parvient à saisir plus efficacement cette dimension du bien-être subjectif (Diener, Sandvik & Pavot, 1991).

Variables sociodémographiques. Comme dans la première partie de l'étude, nous avons demandé aux participants d'indiquer leur âge, leur sexe, et s'ils considéraient leur activité sur AMT comme une source de revenus principale ou complémentaire. Nous avons tenté de répondre aux limites évoquées précédemment concernant l'opérationnalisation de l'ancienneté ainsi que de la dépendance relative aux revenus issus du travail ubérisé. Pour la première, les participants ont indiqué le nombre d'année depuis lequel ils collaborent avec AMT. Pour la seconde, nous leur avons demandé d'indiquer dans quelle mesure ils étaient dépendants des revenus issus de cette activité afin de joindre les deux bouts (e.g., faire leurs courses, payer leurs factures) sur une échelle de Likert allant de 1 (*Pas du tout*) à 7 (*Dans une grande mesure*).

3.1.3. Analyse des données

A l'exception de l'ajout des modèles de médiation sérielle, nos analyses étaient similaires à celles effectuées dans la première partie de l'étude. Dans ce cadre, nous avons à nouveau appliqué la méthode d'évaluation des covariées potentielles de Becker et collaborateurs (2015). Sur cette base, ni l'âge ni le sexe n'ont été retenus au sein de nos analyses de modération ; puisqu'elle ne satisfaisait pas le critère d'exclusion, la dépendance relative aux revenus issus du travail ubérisé a toutefois été retenue comme covariée au sein de nos modèles de médiation sérielle. Les différents modèles testés l'ont été grâce à la version 4.2 de la macro PROCESS (Hayes, 2017).

3.2. Résultats

3.2.1. Analyses préliminaires

Echelles et modèles de mesure. Nous avons effectué plusieurs analyses factorielles confirmatoires afin de vérifier l'ajustement à nos données des modèles de mesure testés. Les

modèles de mesure associés aux valeurs groupales ($\chi^2/df = 2.43, p < .001, SRMR = .024, RMSEA = .066, CFI = .990$) et hiérarchiques ($\chi^2/df = 2.56, p < .01, SRMR = .043, RMSEA = .069, CFI = .985$) montrent un bon niveau d'ajustement. C'est également le cas des modèles de mesure de la DO ($\chi^2/df = 2.76, p < .001, SRMR = .029, RMSEA = .074, CFI = .979$), de l'auto-objectification ($\chi^2/df = 0.75, p = .585, SRMR = .031, RMSEA = .056, CFI = .989$) ainsi que des affects négatifs ($\chi^2/df = 3.74, p < .01, SRMR = .022, RMSEA = .092, CFI = .992$).

Tableau 6

Ajustement des modèles de mesure alternatifs testés – Partie 2

Modèle (Combinaison)	χ^2/df	CFI	SRMR	RMSEA	$\Delta\chi^2(\Delta df)$	<i>p</i>
1	4.49	.862	.114	.103	862.674(3)	< .001
(Valeurs – DO)	4.13	.866	.148	.098	683.202(4)	
2	8.52	.701	.189	.152	2217.854(4)	< .001
(Valeurs – AO)	5.14	.823	.173	.113	1021.563(4)	
3	8.21	.713	.158	.149	2113.372(4)	< .001
(DO – AO)	8.32	.688	.167	.150	2090.803(4)	
4	4.97	.842	.158	.110	1027.872(4)	< .001
(AO – AN)	5.11	.825	.172	.112	1010.365(4)	
5	4.03	.880	.121	.096	712.622(4)	< .001
(DO – AN)	4.27	.860	.150	.100	731.224(4)	
6	3.90	.885	.136	.094	666.447(3)	< .001
(Valeurs – AN)	4.08	.869	.162	.097	665.286(4)	

Note. Pour chaque modèle de mesure, les résultats correspondent d'abord au modèle basé sur les valeurs groupales, puis les valeurs hiérarchiques. DO = déshumanisation organisationnelle, AO = auto-objectification, AN = affects négatifs. Toutes les comparaisons sont effectuées avec les modèles décrits dans le paragraphe précédent.

Le modèle de mesure global associé aux multiples hypothèses de médiation, au regard de sa relative complexité, montre un niveau acceptable d'ajustement à nos données – et ce qu'il se base sur les valeurs groupales ($\chi^2/df = 1.93, p < .001, SRMR = .075, RMSEA = .053, CFI = .964$) ou hiérarchiques ($\chi^2/df = 2.12, p < .001, SRMR = .107, RMSEA = .059, CFI = .953$). Dans la

mesure où ces derniers contiennent les modèles moins complexes associés à nos hypothèses de modération, nous estimons qu'il s'agit là d'une preuve suffisante de leur ajustement.

Afin de justifier la distinction de nos variables au sein de la chaîne causale sous-jacente, nous avons testé 6 modèles alternatifs en combinant certaines variables latentes au sein du modèle de mesure global – autrement-dit, dans chaque modèle alternatif, nous avons associé les items de deux sous-échelles à un unique facteur latent. Les résultats (Tableau 6) indiquent qu'aucun de ces modèles ne s'ajuste de façon adéquate à nos données, et que les modèles de mesure dont nous faisons l'hypothèse sont toujours significativement mieux ajustés que ces modèles alternatifs. Il convient de préciser que toutes les erreurs qui avaient été covariées au sein des modèles dont nous faisons l'hypothèse l'ont également été au sein des modèles alternatifs, afin d'assurer une comparaison fiable.

Test unifactoriel de Harman. Les modèles de mesures unifactoriels basés sur les valeurs groupales ($\chi^2/df = 12.48$, $p < .001$, SRMR = .193, RMSEA = .188, CFI = .541) et hiérarchiques ($\chi^2/df = 9.56$, $p < .001$, SRMR = .194, RMSEA = .181, CFI = .543) montrent un très mauvais ajustement à nos données. Sans surprise, les modèles dont nous faisons l'hypothèse sont significativement mieux ajustés (valeurs groupales : $\Delta\chi^2_{(6)} = 3568.801$, $p < .001$; valeurs hiérarchiques : $\Delta\chi^2_{(6)} = 3207.171$, $p < .001$).

Facteur *méthode* latent. Une fois un facteur latent commun à tous les items lui ayant été ajouté, le modèle de mesure basé sur les valeurs groupales a conservé un ajustement adéquat à nos données ($\chi^2/df = 1.89$, $p < .001$, SRMR = .070, RMSEA = .052, CFI = .965). Un résultat similaire est observé avec celui basé sur les valeurs hiérarchiques ($\chi^2/df = 2.26$, $p < .001$, SRMR = .094, RMSEA = .062, CFI = .947). Les différences avec les modèles initiaux en termes de CFI sont

négligeables ($\Delta_C = .001$) ou bien en faveur de la suppression du facteur méthode ($\Delta_H = -.006$). Ainsi, nous pouvons conclure que le biais de méthode n'a pas grandement influencé les données de cette seconde partie de l'étude.

3.2.2. *Statistiques descriptives et corrélations bivariées*

L'asymétrie et l'aplatissement de la distribution univariée a été évaluée grâce aux coefficients G_1 et G_2 de Fischer. G_1 étant compris entre -1 et +1 pour toutes les variables, on peut estimer que leurs distributions se rapprochent de la normalité en termes d'asymétrie. Les distributions de l'auto-objectification ($G_2 = -1.41$) et de la dépendance aux revenus issus du travail ubérisé ($G_2 = -1.25$) sont quant à elles légèrement platikurtiques. Autrement-dit, les moyennes associées à ces deux variables pourraient ne pas être représentatives de l'ensemble de l'échantillon ; cette tendance est confirmée par le calcul des coefficients de variation correspondants (i.e., σ/M), respectivement 63% et 46%. Dans le premier cas, cela peut s'expliquer par le fait que près de 26% de l'échantillon ($n = 84$) rapporte ne ressentir aucune auto-objectification. Concernant la dépendance, cela traduit plutôt une distribution assez équitablement répartie – chaque borne de l'échelle de Likert associée ayant été sélectionnée par 11% ($n = 36$) à 19% ($n = 61$) des participants. Au regard de ces résultats, les corrélations associées à ces variables seront représentées par l'indice ρ de Spearman (voir Tableau 8).

Bien que les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement de la DO soient compris entre -1 et +1, on observe un pattern similaire à la première partie de l'étude : 17% de l'échantillon ($n = 54$) a rapporté le niveau maximal de DO, ce qui explique pourquoi la médiane surpasse la moyenne ($Mdn = 5.70$, $M = 5.43$, $SD = 1.40$). Bien que ce résultat soit significativement inférieur à celui obtenu chez les travailleurs des applis ($t_{(301.07)} = -2.79$, $p < .01$, $g = 0.28$), il reste significativement

supérieur à ceux obtenus chez les employés au sein des précédents travaux (Tableau 7). De façon similaire à la première partie de l'étude, tous les effets associés peuvent être considérés comme grands ($g > 0.8$).

Tableau 7

Comparaison du niveau de DO rapporté avec les précédents travaux – Partie 2

Etude de comparaison (Echantillon d'employés)	Niveau de DO <i>M (SD)</i>	<i>t</i> de Student	<i>g</i> de Hedges
Caesens et al. (2017) (<i>N</i> = 1209)	3.69 (1.46)	$t_{(533.54)} = 19.76$ $p < .001$	1.20
Nguyen & Stinglhamber (2021) (<i>N</i> = 326)	3.73 (1.60)	$t_{(651)} = 14.45$ $p < .001$	1.13
Lagios et al. (2021) (<i>N</i> = 603)	3.91 (1.51)	$t_{(713.32)} = 15.37$ $p < .001$	1.03
Caesens & Stinglhamber (2019) (<i>N</i> = 277)	4.08 (1.40)	$t_{(585.78)} = 11.81$ $p < .001$	0.96
Demoulin et al. (2021) (<i>N</i> = 316)	4.08 (1.54)	$t_{(641)} = 11.62$ $p < .001$	0.92
Caesens et al. (2019) (<i>N</i> = 431)	4.14 (1.48)	$t_{(720.49)} = 12.26$ $p < .001$	0.89

Note. Lorsque l'article référencé contient plusieurs études, nous avons systématiquement choisi celle ayant rapporté la valeur moyenne de DO la plus élevée

Les corrélations bivariées entre les différentes variables mesurées ainsi que les statistiques descriptives associées ont été rassemblées dans le Tableau 8. Concernant les valeurs perçues chez AMT, mettre nos résultats en perspective grâce à ceux de la première partie de l'étude nous permet de discerner un certain motif. D'abord, les microtravailleurs de notre échantillon rapportent un niveau de valeurs rationnelles laissant entendre qu'ils perçoivent bien l'intention lucrative d'AMT dans leur collaboration ; de plus, la distribution associée est peu dispersée, ce qui indique que cette représentation est relativement commune ($M = 3.71$, $SD = 0.73$). Ce résultat n'est pas significativement différent de celui de notre échantillon de travailleurs des applis ($t_{(475)} = 0.92$, $p = .36$).

Ensuite, les *Turkers* interrogés semblent percevoir chez AMT un intérêt pour la flexibilité et l'adaptabilité (i.e., valeurs développementales, $M = 3.45$) ainsi que pour la mise en place d'une collaboration relativement stable (i.e., valeurs hiérarchiques, $M = 3.46$). Là encore, ces distributions sont assez peu dispersées ($SD_D = 0.85$, $SD_H = 0.86$), ce qui indique que cette représentation est relativement partagée au sein de notre échantillon. Concernant les valeurs développementales, ce résultat n'est pas significativement différent de celui des travailleurs des applis ($t_{(295.58)} = 1.21$, $p = .23$). Ce second échantillon rapporte toutefois un niveau significativement plus élevé de valeurs hiérarchiques ($t_{(302.14)} = 9.74$, $p < .001$, $g = 0.94$).

Tableau 8*Statistiques descriptives et corrélations bivariées – Partie 2*

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Groupale	3.11	1.02	.93										
2. Hiérarchique	3.46	0.86	.76***	.82									
3. Développementale	3.45	0.85	.65***	.65***	.77								
4. Rationnelle	3.71	0.73	.51***	.63***	.68***	.79							
5. DO	5.43	1.40	-.51***	-.36***	-.26***	-.17**	.94						
6. Auto-objectification	3.29	2.06	.09	.13*	.08	.05	.14*	.97					
7. Affects négatifs	2.23	0.99	-.28***	-.24***	-.18**	-.16**	.34***	.27***	.95				
8. Estime de soi	3.53	1.32	.40***	.28***	.25***	.22***	-.13*	.04	-.30***				
9. Dépendance	4.36	2.02	.22***	.17***	.25***	.15**	-.02	.13*	.21***	-.03			
10. Ancienneté	4.09	2.84	-.22***	-.20***	-.07	-.08	.12*	-.10	-.03	-.06	.04		
11. Sexe			.12*	.09	.19**	.08	-.01	-.02	.04	-.06	.27***	-.02	
12. Âge	39.47	10.84	-.01	.01	.03	.01	.11	.06	.04	.04	.09	.09	.17**

Note. $N = 327$. Sexe (0 = masculin, 1 = féminin), DO = déshumanisation organisationnelle. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Les coefficients ω de McDonald sont présents dans la diagonale. Les coefficients associés aux variables 6 et 9 sont des ρ de Spearman.

Finalement, bien que notre échantillon ne semble pas associer de valeurs véhiculant un intérêt pour les interactions humaines positives à AMT (i.e., valeurs groupales, $M = 3.11$), la distribution de ces scores est bien plus dispersée ($SD = 1.02$). Ceci suggère qu'il existerait chez les microtravailleurs des représentations plus variées d'AMT concernant cette dimension culturelle. Ce résultat est significativement supérieur à celui obtenu par notre échantillon de travailleurs des applis ($t_{(314.97)} = 8.25, p < .001, g = 0.81$). Globalement, cet échantillon rapporte donc une configuration culturelle tantôt semblable – a minima, non différente – de celle des travailleurs des applis, tantôt différente.

En accord avec la théorie (e.g., Hartnell et al., 2011), toutes les dimensions du Modèle des Valeurs Concurrentes sont liées de manière positive et significative ($p < .001$). Toutes ces corrélations sont importantes ($r > .60$) à l'exception de celle reliant les valeurs groupales et rationnelles ($r = .51$). La DO est négativement et significativement liée à toutes ces dimensions culturelles ; comme dans la première partie de l'étude, les corrélations sont plus fortes (i.e., intermédiaires) avec les valeurs internes ($r_G = -.51, p < .001$; $r_H = -.36, p < .001$) qu'avec les valeurs externes ($r_D = -.26, p < .001$; $r_R = -.17, p < .01$). On observe également plusieurs corrélations faibles mais significatives ($p < .05$) entre la DO et l'auto-objectification ($\rho = .14$), l'estime de soi ($r = -.13$) et l'ancienneté ($r = .12$). Conformément à nos hypothèses, la DO entretient une relation négative et significative ($p < .001$) avec les affects négatifs ($r = -.27$). Par ailleurs, nous notons que les femmes de notre échantillon ont tendance à attribuer davantage de valeurs développementales à AMT ($r = .19, p < .01$) et à se penser plus dépendantes de ce type de revenus ($\rho = .27, p < .001$).

3.2.3. Modèles de modération

Le Tableau 9 présente les résultats des analyses associées aux hypothèses 1 à 3. Plus précisément, on peut y observer les estimations des effets des valeurs groupales (Modèle 1) et

hiérarchiques (Modèle 2) sur la DO, ainsi que de l'interaction triple de celles-ci avec ancienneté et dépendance aux revenus issus d'AMT.

Tableau 9

Analyses de modération – Partie 2

Modèle 1				
Résultat : DO	β	SE	IC95%	
			LL	UL
Intercept	-.041	.050	-.139	.057
X (valeurs groupales)	-.549	.051	-.649	-.448
M1 (ancienneté)	.022	.050	-.075	.120
M2 (dépendance)	.102	.050	.003	.201
Interactions				
X-M1	-.060	.046	-.150	.031
X-M2	.140	.048	.045	.234
M1-M2	-.007	.048	-.102	.089
X-M1-M2	.007	.040	-.072	.086
$R^2 = .294$				
$F_{(7, 319)} = 18.952^{***}$				
Modèle 2				
Résultat : DO	β	SE	IC95%	
			LL	UL
Intercept	-.024	.054	-.130	.082
X (valeurs hiérarchiques)	-.342	.055	-.451	-.234
M1 (ancienneté)	.060	.054	-.046	.166
M2 (dépendance)	.020	.054	-.086	.127
Interactions				
X-M1	-.106	.052	-.208	-.004
X-M2	.069	.054	-.037	.174
M1-M2	.009	.052	-.093	.111
X-M1-M2	.043	.046	-.048	.133
$R^2 = .149$				
$F_{(7, 319)} = 7.963^{***}$				

Note. $N = 327$. DO = Déshumanisation organisationnelle, IC = intervalle de confiance, LL = limite inférieure, UL = limite supérieure. Les intervalles de confiance ont été estimés grâce à 10 000 échantillons de bootstrap. *** $p < .001$

Le modèle au sein duquel les valeurs groupales sont le prédicteur focal explique 29.4% de la variance de la DO ($p < .001$). Celui pour qui les valeurs hiérarchiques sont le prédicteur focal explique 14.9% de la variance de la DO ($p < .001$). Puisque les intervalles de confiance

issus du *bootstrap* ne contiennent pas la valeur 0, les effets directs des valeurs groupales ($\beta = -.55$) et hiérarchiques ($\beta = -.34$) sont significatifs. Chez les microtravailleurs aussi, percevoir les intentions associées chez AMT a une influence négative sur les perceptions instrumentalisantes. Ces résultats viennent soutenir H_1 .

Au sein du Modèle 1, nos données ne permettent pas de détecter une interaction significative entre l'ancienneté et les valeurs groupales ($X-MI$) pour prédire la DO. Une analyse *simple slopes* (Figure 32) confirme que si l'interaction de l'ancienneté existe dans la population, notre échantillon ne nous permet pas de la détecter ici. La dépendance relative aux revenus issus d'AMT interagit significativement avec les valeurs groupales ($\beta = .14$) et semble également influencer la DO directement ($\beta = .10$). Toutes choses étant égales par ailleurs, la dépendance semble encourager la DO directement ; de plus, les microtravailleurs dépendants des revenus de leur activité sur AMT ont tendance à ne pas autant bénéficier que les autres des effets visiblement protecteurs de la perception de valeurs groupales sur la DO. Ce dernier résultat fait fortement écho à son pendant obtenu dans la première partie de l'étude.

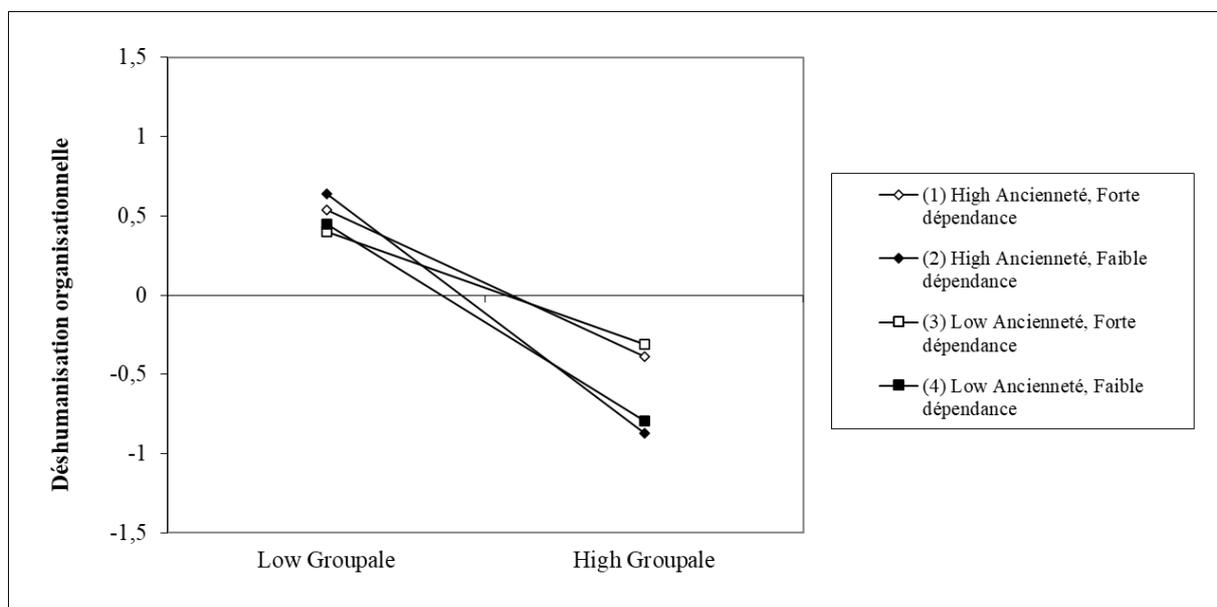


Figure 32. Interaction entre les valeurs groupales, l'ancienneté et la dépendance relative aux revenus d'AMT pour prédire la déshumanisation organisationnelle – Partie 2

Dans le Modèle 2, une interaction significative entre l'ancienneté des microtravailleurs et les valeurs hiérarchiques attribuées à AMT est détectée ($\beta = -.11$) ; toutefois, cette interaction est de sens inverse à celle ayant été détectée chez les travailleurs des applis. Autrement-dit, au sein de notre échantillon de microtravailleurs, percevoir des valeurs hiérarchiques véhiculées par AMT semble davantage réduire les perceptions de DO chez les travailleurs expérimentés. Ni l'interaction des valeurs hiérarchiques avec la dépendance relative aux revenus d'AMT ($X-M2$), ni l'interaction triple ($X-M1-M2$) ne sont significatives. Ce constat est confirmé par une analyse *simple slopes* (Figure 33). Notons qu'il est à nouveau possible que notre échantillon ne soit pas assez grand pour détecter un effet potentiellement faible.

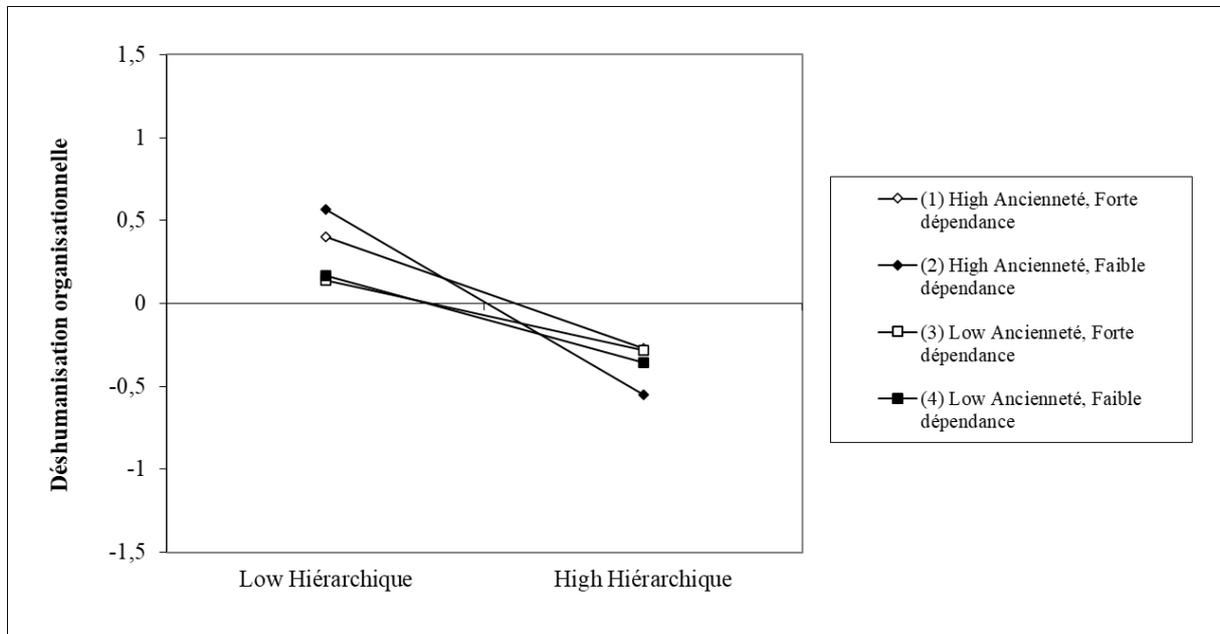


Figure 33. Interaction entre les valeurs hiérarchiques, l'ancienneté et la dépendance relative aux revenus d'AMT pour prédire la déshumanisation organisationnelle – Partie 2

Globalement, H_{2a} n'est pas soutenue par ces résultats tandis que H_{2b} l'est partiellement. Ces résultats ne nous permettent pas de confirmer H_3 . Par ailleurs, il convient de signaler que reproduire ces analyses en adoptant le même mode de mesure que lors de la première partie de

l'étude pour la dépendance relative aux revenus issus d'AMT (i.e., source principale vs. supplémentaire) ne change aucunement les résultats.

3.2.4. *Modèles de médiation sérielle*

Les résultats de nos modèles de médiation sérielle sont représentés par la Figure 34 (valeurs groupales) et la Figure 35 (valeurs hiérarchiques). Tous les modèles de régression associés sont significatifs au seuil $p < .001$ (Tableau 10). Le modèle basé sur les valeurs groupales explique 26.5% de la variance des affects négatifs, tandis que celui basé sur les valeurs hiérarchiques en explique 27.1%. Dans le premier cas, l'effet direct des valeurs groupales sur les affects négatifs est significatif ($\beta = -.16, p < .05$), et l'effet total (Tableau 11) plus grand encore ($\beta = -.34, p < .001$). Ce dernier est notamment expliqué par les effets indirects significatifs passant par la DO et/ou l'auto-objectification (Tableau 11).

Dans le second modèle, l'effet direct des valeurs hiérarchiques sur les affects négatifs est également significatif ($\beta = -.16, p < .01$). A nouveau, l'effet total est plus grand ($\beta = -.27, p < .001$) grâce à la contribution significative de ces mêmes effets indirects (i.e., DO et/ou auto-objectification). A l'exception de la relation entre DO et estime de soi au sein du modèle basé sur les valeurs groupales (H_{6c}), toutes les relations dont nous avons fait l'hypothèse sont significatives. Les relations entre les affects négatifs et l'auto-objectification (H_{5b}) ainsi que l'estime de soi (H_{7c}) correspondent aux hypothèses également.

Des analyses de médiation indépendantes indiquent que l'effet des valeurs groupales sur l'auto-objectification est partiellement médiatisé par la DO ($-.19, SE = .04, 95\% CI = [-.259, -.118]$) (H_{4b}). C'est également le cas au sein du modèle basé sur les valeurs hiérarchiques ($-.11, SE = .03, 95\% CI = [-.172, -.060]$) (H_{4c}). L'effet des valeurs groupales sur l'estime de soi ($\beta = .44, p < .001$) est également médiatisé par la DO ($-.07, SE = .03, 95\% CI = [-.127, -.010]$) (H_{6d}); ce n'est pas le cas lorsque les valeurs hiérarchiques prédisent l'estime de soi ($\beta = .28, p$

< .001) ($.01$, $SE = .02$, $95\%CI = [-.029, .057]$) (H_{6e}). L'effet de la DO sur les affects négatifs ($\beta = .34$, $p < .001$) est quant à lui partiellement médiatisé par l'auto-objectification ($.04$, $SE = .02$, $95\%CI = [.014, .078]$) (H_{5c}). L'effet indirect de la DO sur les affects négatifs via l'estime de soi est également significatif ($.03$, $SE = .02$, $95\%CI = [.003, .069]$) (H_{7b}).

Notre covariée (i.e., la dépendance relative aux revenus issus d'AMT) influence positivement et significativement ($p < .001$) les affects négatifs au sein des deux modèles ($\beta_C = .18$, $\beta_H = .17$). Par ailleurs, cette variable est associée à de faibles effets positifs sur l'auto-objectification ($\beta_C = .10$, $p = .06$; $\beta_H = .12$, $p < .05$) et négatifs sur l'estime de soi ($\beta_C = -.17$, $p < .001$; $\beta_H = -.11$, $p < .05$). Ainsi, le fait pour un microtravailleur de dépendre des revenus issus de son activité sur AMT pourrait contribuer directement, mais aussi indirectement à l'émergence d'affects négatifs. Bien que ce lien n'ait pas fait l'objet d'hypothèses préalables, une analyse de médiation complémentaire confirme que (toutes choses étant égales par ailleurs) l'auto-objectification est la seule de ces deux variables à médier significativement l'effet de la dépendance relative sur les affects négatifs. En d'autres termes, la dépendance envers les revenus associés à cette activité prédit positivement l'émergence d'affects négatifs de façon directe, mais aussi indirecte au travers de son influence positive sur l'auto-objectification.

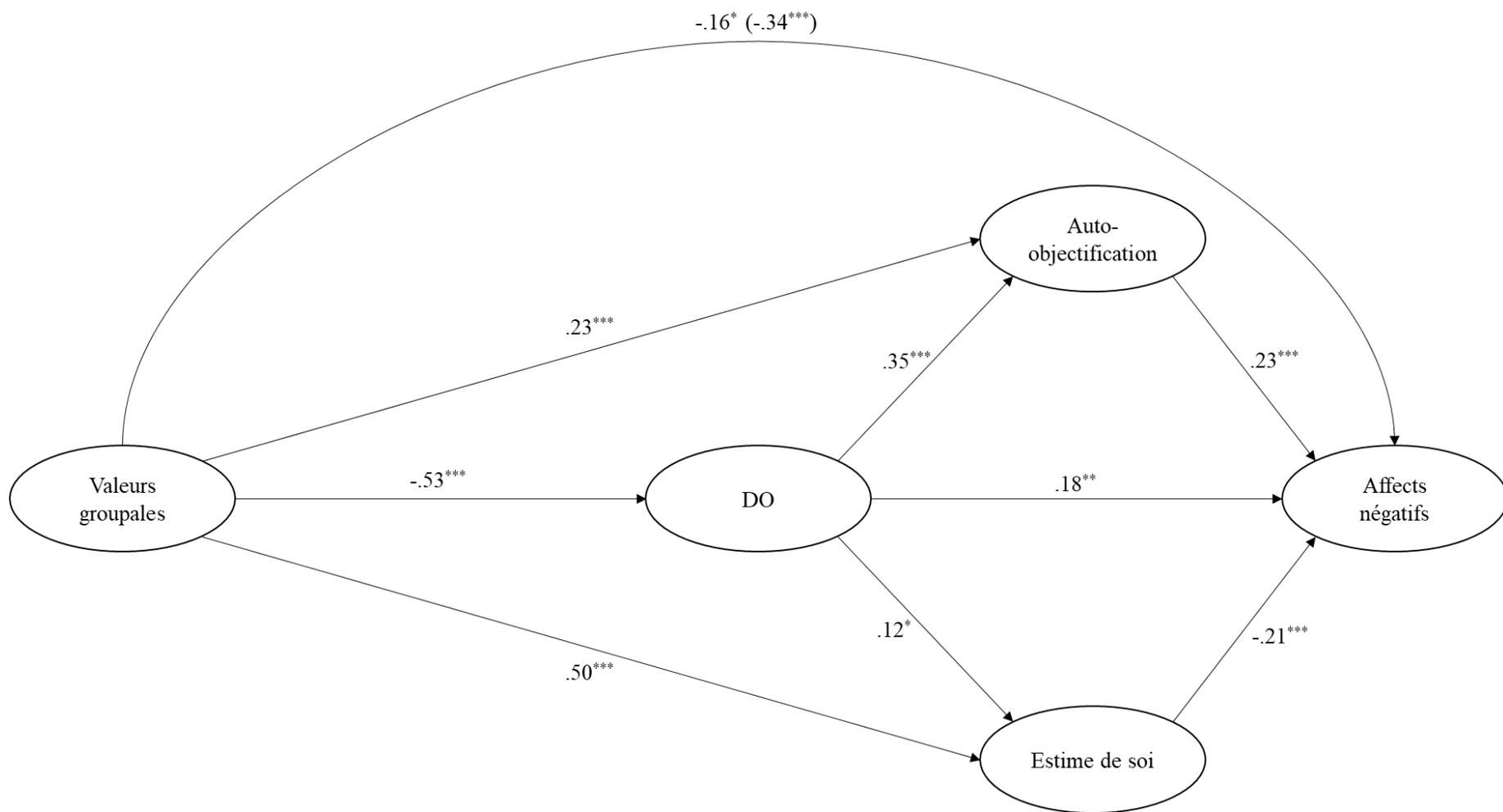


Figure 34. Médiation sérielle à partir des valeurs groupales – Partie 2 (DO = déshumanisation organisationnelle)

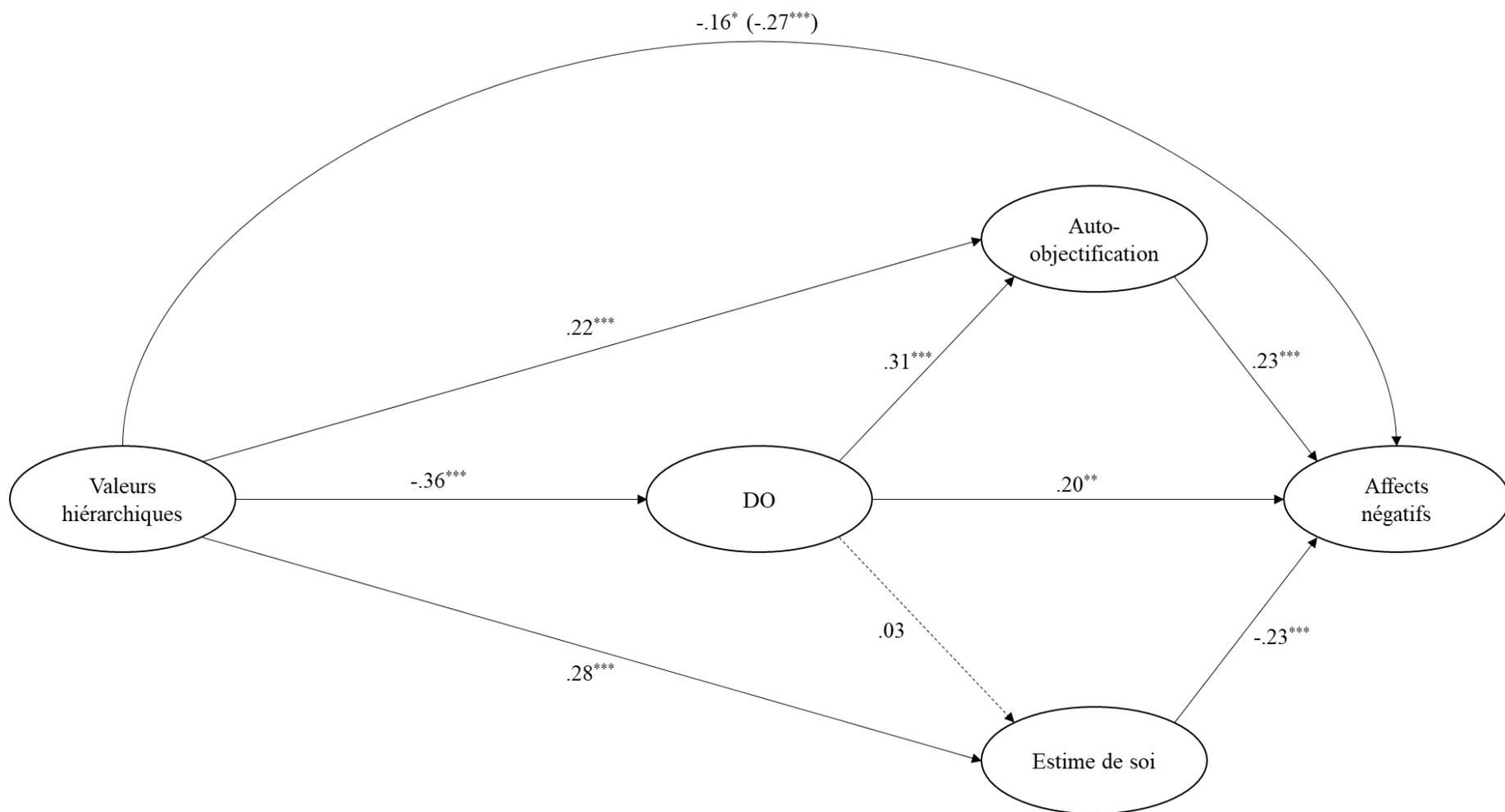


Figure 35. Médiation sérielle à partir des valeurs hiérarchiques – Partie 2 (DO = déshumanisation organisationnelle)

Tableau 10

Modèles de médiation sérielle – Partie 2

Prédicteur	Résultat		M1 (DO)				M2 (AO)				M3 (Estime de soi)				Y (Affects négatifs)			
	β	SE	IC95%		β	SE	IC95%		β	SE	IC95%		β	SE	IC95%			
			LL	UL			LL	UL			LL	UL			LL	UL		
X (valeurs groupales)	-.531	.049	-.627	-.436	.233	.063	.109	.357	.503	.060	.386	.620	-.156	.064	-.283	-.030		
M1 (DO)	-	-	-	-	.347	.061	.226	.480	.124	.058	.009	.239	.181	.059	.065	.297		
M2 (AO)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.228	.051	.128	.328		
M3 (Estime de soi)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-.214	.053	-.319	-.108		
Intercept	.001	.047	-.093	.093	.001	.052	-.103	.103	.001	.050	-.098	.098	.001	.048	-.094	.094		
Dépendance	.092	.049	-.004	.187	.103	.054	-.003	.209	-.174	.051	-.274	-.073	.180	.050	.081	.280		
			$R^2 = .270$				$R^2 = .111$				$R^2 = .198$				$R^2 = .265$			
			$F_{(2, 324)} = 59.928^{***}$				$F_{(3, 323)} = 13.493^{***}$				$F_{(3, 323)} = 26.649^{***}$				$F_{(5, 321)} = 23.190^{***}$			
X (valeurs hiéra.)	-.364	.052	-.467	-.261	.215	.057	.103	.326	.281	.058	.168	.394	-.158	.055	-.265	-.050		
M1 (DO)	-	-	-	-	.305	.056	.195	.416	-.031	.057	-.143	.081	.201	.053	.095	.306		
M2 (AO)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.233	.051	.134	.333		
M3 (Estime de soi)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-.232	.050	-.330	-.133		
Intercept	.001	.052	-.102	.102	.001	.052	-.103	.103	.001	.053	-.104	.104	.001	.048	-.094	.095		
Dépendance	.035	.052	-.069	.138	.119	.053	.015	.223	-.113	.054	-.219	-.007	.170	.049	.073	.266		
			$R^2 = .130$				$R^2 = .113$				$R^2 = .089$				$R^2 = .271$			
			$F_{(2, 324)} = 24.197^{***}$				$F_{(3, 323)} = 13.670^{***}$				$F_{(3, 323)} = 10.525^{***}$				$F_{(5, 321)} = 23.846^{***}$			

Note. $N = 327$. DO = déshumanisation organisationnelle, AO = auto-objectification, IC = intervalle de confiance, LL = limite inférieure, UL = limite supérieure. Les intervalles de confiance ont été estimés grâce à 10 000 échantillons de bootstrap. *** $p < .001$

Tableau 11*Résultats du bootstrapping des effets indirects des valeurs perçues sur les affects négatifs*

Chemins	β	Boot. SE	Boot. IC95%	
			LL	UL
<i>Modèle 1</i>				
Groupales → DO → AN	-.096	.028	-.153	-.042
Groupales → AO → AN	.053	.019	.020	.094
Groupales → ES → AN	-.107	.032	-.175	-.049
Groupales → DO → AO → AN	-.042	.013	-.070	-.020
Groupales → DO → ES → AN	.014	.007	.002	.030
Effet total	-.335	.053	-.438	-.231
Effet direct	-.156	.064	-.283	-.030
Effet indirect total	-.178	.046	-.269	-.091
<i>Modèle 2</i>				
Hiérarchiques → DO → AN	-.073	.020	-.115	-.036
Hiérarchiques → AO → AN	.050	.018	.019	.090
Hiérarchiques → ES → AN	-.065	.022	-.113	-.029
Hiérarchiques → DO → AO → AN	-.026	.009	-.047	-.011
Hiérarchiques → DO → ES → AN	-.003	.005	-.015	.007
Effet total	-.274	.053	-.378	-.170
Effet direct	-.158	.055	-.265	-.050
Effet indirect total	-.117	.035	-.188	-.049

Note. $N = 327$. DO = déshumanisation organisationnelle, AO = auto-objectification, ES = estime de soi, AN = affects négatifs, IC = intervalle de confiance, LL = limite inférieure, UL = limite supérieure. Les intervalles de confiance ont été estimés grâce à 10 000 échantillons de bootstrap.

Contrairement à nos attentes, les valeurs groupales ($\beta = .23, p < .001$) et hiérarchiques ($\beta = .23, p < .001$) ont toutes deux un effet direct positif sur l'auto-objectification. En d'autres termes, plus un microtravailleur percevra l'intention d'AMT de se préoccuper de son environnement interne, plus il aura tendance à s'auto-objectifier ; ce résultat contradictoire au premier abord est discuté par la suite. Finalement, la plupart des intervalles de confiance à 95% issus du *bootstrapping* des autres effets ne contenant pas 0, la majorité des hypothèses de médiation restantes sont soutenues (H_4 - H_8) (Tableau 11).

Tableau 12*Résumé des hypothèses et conclusions – Etude 1*

Hypothèse		Contenu	Partie 1	Partie 2
H_1	a	Groupale (-) DO	O	O
	b	Hiérarchique (-) DO	O	O
H_2	a	Ancienneté (x) Groupale	O	N
	b	Ancienneté (x) Hiérarchique	O	N
H_3	a	Dépendance (x) Ancienneté (x) Groupale	O	N
	b	Dépendance (x) Ancienneté (x) Hiérarchique	N	N
H_4	a	DO (+) AO		O
	b	DO (M) [Groupale (-) AO]		O
	c	DO (M) [Hiérarchique (-) AO]		O
H_5	a	DO (+) AN		O
	b	AO (+) AN		O
	c	AO (M) [DO (+) AN]		O
H_6	a	Groupale (+)ES		O
	b	Hiérarchique (+) ES		O
	c	DO (-) ES		N
	d	DO (M) [Groupale (+) ES]		O
	e	DO (M) [Hiérarchique (+) ES]		N
H_7	a	ES (-) AN		O
	b	ES (M) [DO (+) AN]		O
H_8	a	Groupale (-) AN		O
	b	Hiérarchique (-) AN		O
	c	DO (M) [Groupale (-) AN]		O
	d	DO (M) [Hiérarchique (-) AN]		O
	e	AO (M) [Groupale (-) AN]		O
	f	AO (M) [Hiérarchique (-) AN]		O
	g	ES (M) [Groupale (-) AN]		O
	h	ES (M) [Hiérarchique (-) AN]		O

Note. (+) = effet direct positif, (-) = effet direct négatif, (x) = interaction, (M) = médiation, O = hypothèse soutenue, N = hypothèse non soutenue, DO = déshumanisation organisationnelle, AO = auto-objectification, AN = affects négatifs, ES = estime de soi.

4. Discussion de la première étude

Au cours de la dernière décennie, des recherches provenant de différents champs d'étude ont laissé entendre que le travail médiatisé par les plateformes numériques (et certaines de ses incarnations que nous désignons comme *ubérisées*) serait associé à un vécu déshumanisant (e.g., Anicich, 2022a, 2022b ; Bucher et al., 2021 ; Ravenelle, 2019 ; Vallas & Schor, 2020). A notre connaissance, très peu d'études en PTO se sont penchées sur cette proposition, que nous avons exploré au travers de la représentation subjective que les travailleurs ubérisés ont développé de la relation avec les plateformes numériques concernées. Après avoir ancré nos hypothèses au sein de la théorie de l'auto-détermination (Ryan & Deci, 2000), nous avons d'abord investigué la culture organisationnelle perçue – et plus spécifiquement, les valeurs orientées vers les personnes – que travailleurs des applis et microtravailleurs attribuaient à ces plateformes, ainsi que la façon dont les motivations sous-jacentes pouvaient les amener à se sentir considérés tels de *simples instruments* voués aux fins organisationnelles (i.e., déshumanisation organisationnelle).

En référence à des travaux récents (e.g., Myhill et al., 2021), nous avons examiné le rôle de différents facteurs socioéconomiques vis-à-vis de ce vécu, comme l'ancienneté de la collaboration ou encore la dépendance relative à ce type de revenus (Schor et al., 2020). Finalement, nous avons questionné le rôle médiateur de la déshumanisation organisationnelle entre d'une part les valeurs organisationnelles perçues et d'autre part les différentes conséquences psychologiques que la littérature lui associe (i.e., baisse de l'estime de soi, auto-objectification et affects négatifs) (Demoulin, Maurage et al., 2021 ; Demoulin, Nguyen et al.,

2021). Le Tableau 12 résume le soutien que nos analyses permettent d'apporter à chacune de nos hypothèses.

Culture organisationnelle perçue et DO (H_1). Au sein des deux parties de l'étude, nos prédictions quant à l'effet des valeurs orientées vers les personnes (i.e., groupales et hiérarchiques) sur la DO ont été soutenues (H_{1a} , H_{1b}). Autrement-dit, quel que soit le type de travail ubérisé, plus les travailleurs considèrent que les plateformes numériques souhaitent favoriser les interactions humaines positives (i.e., valeurs groupales) ou fournir une structure d'emploi stable (i.e., valeurs hiérarchiques), moins ils perçoivent la relation travailleur-organisation comme objectifiante. De manière cohérente avec (1) de précédents travaux concernant la déshumanisation dans le domaine du travail (Auzoult & Personnaz, 2016 ; Demoulin, Nguyen et al., 2021 ; Hamel et al., 2023) et (2) la théorie de l'auto-détermination, les travailleurs ubérisés ayant le sentiment que leur *quasi-employeur* ignore leurs besoins fondamentaux (e.g., l'autonomie habituellement associée à l'indépendance) se sentent considérés tels ses instruments.

Effets d'interaction (H_2 , H_3). Les effets d'interaction avec certains facteurs socio-économiques tels que l'ancienneté de la collaboration (H_{2a} , H_{2b}) et la dépendance relative aux revenus issus de la plateforme (H_{3a} , H_{3b}) ont uniquement été retrouvés au sein de l'échantillon de travailleurs des applis (Partie 1). Si leur ancienneté semble accentuer ce ressenti, c'est surtout la dépendance envers cette activité qui tend à rendre la relation organisation-travailleur déshumanisante – et ce quel que soit le niveau perçu de valeurs orientées vers les personnes. Le fait que ces interactions n'aient pas été répliquées au sein de notre échantillon de microtravailleurs peut s'expliquer de plusieurs façons. D'abord, l'organisation de la distribution des tâches de ces derniers est souvent différente : ils peuvent choisir une tâche parmi une liste, là où les travailleurs des applis n'ont pas ce choix. On peut donc considérer

que les plateformes numériques n'imposent pas nécessairement une frustration du besoin d'autonomie d'ampleur équivalente, ce qui peut expliquer pourquoi le fait d'y être exposé plus ou moins fréquemment (i.e., dépendance) n'a pas le même effet au sein de nos échantillons (Demoulin, Nguyen et al., 2021). La longévité d'AMT en tant que plateforme numérique (et la réputation associée) ainsi que l'ancienneté élevée des *Turkers* interrogés (Partie 2) peuvent aussi expliquer des effets d'interaction inattendus concernant les valeurs hiérarchiques (i.e., stabilité, structure).

Il est notable, au-delà de ces différences, que la dépendance relative aux revenus issus de la plateforme contribue dans les deux parties de l'étude aux conséquences psychologiques néfastes considérées. Faisant écho à plusieurs écrits concernant la sociologie (e.g., Schor et al., 2020) et la psychologie du travail de plateforme (e.g., Gagné et al., 2022), ces résultats confirment qu'en dépit de leur contrôle sur les façons de réaliser les tâches, la dépendance de ces travailleurs envers l'intermédiaire pour assurer leurs revenus joue un rôle important dans la formation de leur ressenti. Concernant l'ancienneté plus particulièrement, des contributions récentes suggèrent que son influence pourrait dépendre d'un nombre d'autres facteurs que nous n'avons pas considérés ici tels que les caractéristiques individuelles (e.g., stratégies d'auto-régulation, Cropanzano et al., 2023). Finalement, il est possible que des politiques propres aux plateformes avec lesquelles collaboraient les participants aient influencé ces éléments et puissent expliquer des résultats distincts.

Valeurs, DO et auto-objectification (H_4). La seconde partie de l'étude a confirmé que la DO avait un effet positif sur l'auto-objectification (H_{4a}); de manière cohérente avec la littérature en psychologie sociale (e.g., Demoulin, Maurage et al., 2021), cela suggère que la méta-déshumanisation peut amener les individus à questionner leur agentivité et leur valeur jusqu'au point d'internaliser une vision plus objectifiée de soi. Dans la mesure où elle menace

leur capacité d'évoluer en tant qu'indépendants ou qu'elle les amène à se sentir considérés tels des instruments fongibles, la relation organisation-travailleurs pourrait entraver leur capacité à développer des motivations intrinsèques. De plus, des analyses de médiation indépendantes confirment que la DO médiatise l'effet des valeurs orientées vers les personnes sur l'auto-objectification (H_{4b} , H_{4c}) : moins les plateformes numériques sont perçues comme investies dans la satisfaction des besoins des travailleurs, moins ces derniers se sentent valorisés en tant qu'êtres humains (et vice-versa).

De façon inattendue, les deux types de valeurs orientées vers les personnes étaient *positivement* associées à l'auto-objectification. Comment expliquer que la perception d'un intérêt pour les personnes puisse être associée à l'internalisation d'une vision objectifiée de Soi ? Dans des domaines de recherche apparentés (tels que l'objectification sexuelle), une des stratégies mobilisées dans le but de réduire l'auto-objectification est la *dissonance cognitive* (e.g., Guo & Wu, 2023) : causer un conflit cognitif motive les individus à réduire la tension associée de différentes manières parmi lesquelles le changement de la perception de Soi. Les travailleurs interrogés pourraient être motivés à réduire une telle dissonance dès lors qu'ils sont simultanément confrontés à (1) des motivations organisationnelles *humanisantes* (e.g., valeurs orientées vers les personnes) et (2) une relation organisation-travailleur *instrumentalisante* (i.e., DO). Ainsi, une des stratégies que pourraient mettre en place les travailleurs ubérisés est la modification de la représentation de Soi.

Dans la mesure où entretenir cette dissonance implique de reconnaître – par contraste ou *incongruence* (Pervin, 1993) – l'ampleur de leur propre instrumentalité dans les faits, nous supposons que les travailleurs sont d'autant plus motivés à la réduire. Ainsi, cet effet positif entre valeurs orientées vers les personnes et auto-objectification pourrait dissimuler une interaction avec certains facteurs modulant ce niveau d'incongruence (tels que la dépendance) ;

une analyse de modération a posteriori montre effectivement que cet effet positif inattendu n'est retrouvé que chez les microtravailleurs les plus dépendants des revenus issus d'AMT. Bien que de telles analyses aient une portée limitée, elles suggèrent que la dépendance envers les plateformes numériques pourrait être un catalyseur du processus psychologique d'auto-objectification.

Objectification et affects négatifs (H_5). De manière cohérente avec de précédentes études portant sur la relation entre DO et frustration des besoins psychologiques fondamentaux (e.g., Demoulin, Nguyen et al., 2021), nous avons observé une relation positive entre DO et affects négatifs (H_{5a}). Ces résultats font également écho à de récents travaux suggérant que le bien-être des *gig workers* serait effectivement déterminé par la satisfaction de leurs besoins de base (e.g., autonomie, reconnaissance, respect) (Wu & Zhou, 2022). Plus elle est perçue comme une source de frustration de ces besoins (e.g., en contredisant la flexibilité que le statut indépendant devrait permettre), plus fréquents sont les affects négatifs associées à la relation travailleur-organisation. Comme nous en avons fait l'hypothèse, l'auto-objectification est positivement liée aux affects négatifs (H_{5b}), ce qui n'est pas étonnant dans la mesure où ces derniers sont considérés comme l'une des principales conséquences de la première (Kalahon et al., 2018, cité par Baldissarri & Andrighetto, 2021, p. 102). Au sein de la théorie de l'auto-détermination, ce résultat est également attendu dans la mesure où l'agentivité et l'estime positive de soi jouent un rôle dans le bien-être individuel (Ryan & Deci, 2000). Ainsi, nos résultats suggèrent également que l'auto-objectification serait l'un des mécanismes psychologiques par lequel la frustration des besoins psychologiques fait émerger davantage d'affects négatifs chez les travailleurs ubérisés (H_{5c}).

L'estime de soi (H_6). Les deux types de valeurs orientées vers les personnes (i.e., groupales et hiérarchiques) ont un effet positif sur l'estime de soi des microtravailleurs

interrogés (H_{6a} , H_{6b}). Cohérent avec la littérature portant sur le Modèle des Valeurs Concurrentes (Hartnell et al., 2011), ce résultat indique que ces valeurs sont effectivement associées à une forme de valorisation par l'organisation pouvant satisfaire le besoin de reconnaissance ou de compétence. Plus haut, nous interprétons l'effet positif de ces valeurs sur l'auto-objectification comme une tentative de réduction de la dissonance cognitive. Par contraste, leur effet positif sur l'estime de soi des microtravailleurs pourrait paradoxalement renforcer ce conflit cognitif (vision de soi humanisée vs. objectifiée). Cette idée est renforcée par des analyses a posteriori indiquant que la dépendance aux revenus issus d'AMT pourrait modérer cet effet de telle manière qu'il est plus prononcé chez les *Turkers* dépendants – pour rappel, les seuls qui s'auto-objectifiaient davantage à mesure qu'ils percevaient des valeurs humanisantes.

L'hypothèse voulant que la DO ait un effet négatif sur l'estime de soi des participants n'a pas été soutenue par les données (H_{6c}). De précédents travaux suggèrent que les effets de la DO sont le fruit de la combinaison de facteurs individuels, contextuels mais aussi culturels (Brison et al., 2022). Bien qu'AMT ne soit pas un *lieu* de travail typique au sein duquel les normes de genre traditionnelles seraient prégnantes, les microtravailleurs restent soumis à ce que Bell et Khoury désignent comme une « inégalité de genre endémique » (p. 572). Ainsi, leur réaction à la méta-déshumanisation pourraient dépendre de l'instrumentalité relative qu'ils pensent socialement attribuée à leur genre. Une analyse de modération a posteriori indique qu'en effet, les effets négatifs auxquels nous nous attendions ne sont retrouvés que chez les hommes ($p < .01$). En d'autres termes, dans la mesure où culturellement, les femmes « se voient attribuer une humanité moindre que les hommes » (Haslam, 2006, p. 253), il est possible que les hommes – dont le statut est généralement dominant – réagissent plus négativement. Ces éléments peuvent également clarifier les raisons pour lesquelles – en dépit d'un effet positif de la DO sur l'estime de soi – l'effet indirect des valeurs groupales sur l'estime de soi via la DO

est négatif, ce qui soutient l'hypothèse H_{6d} . Finalement, l'hypothèse H_{6e} n'est pas soutenue par les données, ce que nous expliquons par (1) le lien plus faible entre les valeurs hiérarchiques et l'estime de soi et (2) l'effet dépendant du genre de la DO sur l'estime de soi.

DO, estime de soi et affects négatifs (H_7). Dans la continuité de nos hypothèses, nous avons observé que l'estime de soi était négativement liée aux affects négatifs (H_{7a}). Ce résultat fait à nouveau écho à la théorie de l'auto-détermination, d'après laquelle la satisfaction des besoins fondamentaux tels que la reconnaissance ou la compétence est liée à un niveau plus élevé de bien-être. Nos résultats suggèrent par ailleurs que la frustration de ces besoins serait un mécanisme au travers duquel la DO pourrait entraîner davantage d'affects négatifs chez les microtravailleurs (H_{7b}). De manière analogue à l'auto-objectification, les métaperceptions de DO pourraient encourager les travailleurs ubérisés à se penser moins compétents ou dignes d'estime, et être associé à un bien-être moindre.

Médiations. Les données soutiennent les hypothèses d'après lesquelles les valeurs groupales (H_{8a}) et hiérarchiques (H_{8b}) auraient un effet négatif sur la fréquence de ressenti des affects négatifs liés au travail. Au niveau organisationnel, les valeurs groupales sont associées avec un moral et un engagement plus élevé chez les employés, tandis que les valeurs hiérarchiques leur fournissent un cadre d'emploi stable et prévisible (Hartnell et al., 2011). En lien avec la théorie de l'auto-détermination, ces éléments pourraient permettre aux individus de faire confiance à l'organisation pour subvenir à leurs besoins et continuer à le faire dans un futur proche. Le *gig-work* (et a fortiori, le travail ubérisé) étant instable de façon inhérente et le contrat psychologique sous-jacent étant relativement fragile (Cropanzano et al., 2023), ces perceptions *rassurantes* pourraient ainsi réduire l'émergence d'affects négatifs.

La DO médiatise d'après nos résultats la relation entre les valeurs orientées vers les personnes et les affects négatifs (H_{8c} , H_{8d}). La mesure avec laquelle les microtravailleurs

perçoivent qu'AMT véhicule des valeurs impliquant un intérêt pour leurs besoins réduit la métadéshumanisation, et donc indirectement la fréquence des affects négatifs liés à leur activité. Bien que nos résultats soient également compatibles avec l'idée que l'auto-objectification soit un autre mécanisme sous-jacent à la relation entre valeurs et affects négatifs (H_{8e} , H_{8f}), les effets indirects observés sont positifs (Tableau 11). Bien que les valeurs orientées vers les personnes soient associées à une baisse de la fréquence des affects négatifs, il semble que leur perception soit associée à l'effet inverse chez certains microtravailleurs. Plus tôt, nous suggérions que l'auto-objectification pouvait être une stratégie déployée par les travailleurs ubérisés les plus financièrement dépendants afin de réduire la dissonance associée à la perception de valeurs orientées vers les personnes. Bien que la perception de Soi tel un instrument puisse temporairement soulager cette dissonance, cette représentation peut aussi constituer un obstacle dans le développement de formes plus intrinsèques de motivation – elles-mêmes depuis longtemps associées à des niveaux plus élevés de bien-être chez les employés (voir Van den Broeck et al., 2021). Ce résultat inattendu suggère donc que cette stratégie de gestion de la dissonance cognitive pourrait être inefficace et ultimement associée avec davantage d'affects négatifs.

Enfin, nos résultats indiquent que l'estime de Soi des microtravailleurs médiatise la relation entre les valeurs orientées vers les personnes et les affects négatifs (H_{8g} , H_{8h}). À l'encontre des tendances actuelles quant à la représentation qu'ont les organisations des travailleurs (Rochford et al., 2017) ou du contrat psychologique *par défaut* entre ces acteurs (Cropanzano et al., 2023), les microtravailleurs pourraient implicitement se considérer comme faisant partie de l'organisation avec laquelle ils collaborent. Dans ce cadre, ils pourraient s'attendre à un certain niveau de reconnaissance et de réciprocité que les valeurs groupales et hiérarchiques peuvent à nos yeux représenter. Ainsi, percevoir de tels intérêts et motivations chez l'organisation pourrait satisfaire ce besoin fondamental, lui-même associé à des effets

positifs en termes de bien-être. Bien que les effets indirects impliquant l'estime de Soi ne soient pas toujours significatifs au sein de nos modèles de médiation sérielle (Tableau 11), ceci peut selon nous s'expliquer par les limitations de l'échelle choisie pour mesurer cette variable (ou par l'influence d'un effet potentiellement genré de la DO, par exemple).

4.1. Implications théoriques

Depuis près d'une décennie, de nombreux rapports gouvernementaux à l'échelle internationale (e.g., Pesole et al., 2018 ; Piasna et al., 2022) et travaux provenant de champs scientifiques variés (e.g., Duggan et al., 2020 ; Vallas & Schor, 2020) ont soulevé des questions concernant les implications du travail médiatisé par les technologies numériques ainsi que du modèle économique sous-jacent ; comme nous l'avons exposé dans un chapitre précédent, une grande partie de ces questionnements ont trait à ce que nous avons désigné comme le *travail ubérisé*. Les rares études ayant investigué ces aspects en psychologie du travail et des organisations ont mis en lumière des ressentis spécifiques aux tâches effectuées ou bien au type de service (e.g., Bucher et al., 2021). Dans le cadre de la théorie de l'auto-détermination et de son application à l'étude du ressenti des *gig workers* (et plus spécifiquement, des travailleurs ubérisés) (Gagné et al., 2022), nous contribuons à cette littérature via une approche originale : l'investigation de la relation globale que plusieurs types de travailleurs de plateforme (i.e., travailleurs des applis et microtravailleurs) développent avec les plateformes numériques et le potentiel déshumanisant de cette représentation.

Ce faisant, nous apportons des preuves empiriques suggérant que les travailleurs ubérisés – les travailleurs des applis, notamment – ont tendance à percevoir les plateformes numériques comme des entités ayant peu de considération pour eux ou leurs besoins au sein de cette relation. Quel que soit le type de travail concerné, cette représentation prédit la mesure avec laquelle ces travailleurs vivent cette relation comme préjudiciable, déshumanisante et

instrumentalisante. Cette perception pourrait à son tour contribuer à l'émergence de plusieurs conséquences psychologiques néfastes telles que l'auto-objectification, la baisse de l'estime de soi ou un bien-être plus faible.

En dépit de conditions de travail, de tâches et de populations différentes (e.g., Pesole et al., 2018 ; Urzì Brancati et al., 2020), nos résultats suggèrent la potentielle existence de processus psychologiques partagés entre les différentes catégories de travailleurs ubérisés. Comme nous l'avons expliqué dans le premier chapitre de ce travail, de récents travaux proposent d'étudier le *gig-work* via le contrat psychologique sous-jacent (Cropanzano et al., 2023). S'il fait écho à certaines des propositions émises dans cette revue, notre travail illustre avant tout que la *déshumanisation* est une autre perspective au travers de laquelle approcher l'étude des nouvelles formes de travail médiatisées par le numérique. Nos résultats mettent en lumière toute la pertinence de ce point de vue dans l'étude de ce que Cropanzano et collaborateurs (2023) désignent comme un point crucial pour le futur de ce champ de recherche : le management algorithmique, l'autonomie et la dépendance.

Ce constat fait écho avec des réflexions récentes suggérant que l'instrumentalité des travailleurs – bien loin d'en être un dysfonctionnement – semble plutôt être une caractéristique centrale de la *gig economy* (Anicich, 2022a) (i.e., la branche de l'économie s'organisant autour des petits boulots rémunérés, y compris le capitalisme de plateforme et donc, le travail ubérisé). C'est pourquoi – en reconnaissance de la nécessité de conserver une cohérence morale et intellectuelle en la matière – nous recommandons aux psychologues du travail et des organisations (et aux autres acteurs organisationnels) de ne pas seulement approcher ces modes de travail nouveaux sous l'angle de la *performance* ; sans quoi, ils pourraient involontairement renforcer l'omniprésence de l'instrumentalisation observée au sein de ce travail de thèse.

Nos résultats contribuent également à la littérature florissante portant sur la DO – exposée dans un chapitre précédent – ainsi qu’à celle de l’auto-objectification dans le domaine du travail. Tout d’abord, ces éléments répondent aux constatations de plusieurs chercheurs soulignant la nécessité d’investiguer davantage le point de vue des cibles de la déshumanisation (e.g., Haslam & Loughnan, 2014). Plus spécifiquement, ce travail soutient la proposition d’après laquelle les valeurs orientées vers les personnes (*people-oriented values*) influencent les perceptions de déshumanisation organisationnelle (Brison et al., 2022 ; Hamel et al., 2023). Quelle que soient leur configuration objective, la représentation que les travailleurs développent de ces valeurs pourraient prédire le vécu de la relation d’emploi sous-jacente. Nos résultats sont également cohérents avec la littérature proposant l’auto-objectification comme une conséquence directe de la méta-déshumanisation (Demoulin, Maurage et al., 2021 ; Demoulin, Nguyen et al., 2021).

Ensuite, l’examen du vécu des travailleurs ubérisés nous a théoriquement permis d’exclusivement mesurer la méta-déshumanisation associée à l’organisation (et non également aux relations interpersonnelles dans le cadre du travail) ; or, il n’existe pas à l’heure actuelle de méthode valide afin de distinguer ces deux niveaux de méta-déshumanisation chez les employés. De plus, il a récemment été théorisé que l’objectification à l’échelle organisationnelle pourrait avoir des conséquences néfastes plus marquées du fait d’une *normalisation* du regard objectifiant (Baldissarri & Andrighetto, 2021). Dans la mesure où les niveaux de DO rapportés dans nos échantillons constituent à notre connaissance les plus hauts niveaux mesurés dans la littérature, nos résultats sont cohérents avec cette proposition. Puisque la plupart des précédents travaux traitant de DO ont été exclusivement menés auprès d’employés (e.g., Bell & Khoury, 2016 ; Stinglhamber et al., 2021), ce contraste souligne à nos yeux le rôle crucial que les interactions interpersonnelles *humanisantes* peuvent jouer au sein des environnements de travail traditionnels (voir Caesens et al., 2017). Quelle que soit leur

qualité, les interactions interpersonnelles typiques de ces environnements pourraient constituer une forme de *lien* pour les individus – l’une des caractéristiques les plus importantes de l’humanité dans le regard social (Haslam, 2022). En ce qui concerne le ressenti des travailleurs vis-à-vis de la relation d’emploi, nos résultats soulignent donc qu’il pourrait être plus désirable d’être *mal accompagné* par d’autres individus qu’être seul en compagnie d’applications et d’algorithmes.

4.2. Implications pratiques

Dans le contexte d’une *Grande Démission* (e.g., Liu, 2023 ; Parker & Menasce Horowitz, 2022) – c.à.d., du départ d’un nombre croissant d’employés durant la pandémie de COVID-19 associé à la recherche d’une meilleure rémunération, mais aussi de plus de *respect* – il apparaît que les organisations pourraient grandement bénéficier de l’utilisation d’une force de travail indépendante, disponible à la demande et gérée à l’aide d’outils numériques de plus en plus accessibles (voir Jarrahi et al., 2021). Toutefois, nos recherches suggèrent que quelle que soit la nature des tâches impliquées (i.e., numérique ou physique), il est possible que ces travailleurs perçoivent cette relation comme étant néfaste et déshumanisante dans la mesure où elle sous-tend une forme d’indifférence délibérée vis-à-vis de leurs besoins en tant qu’êtres humains.

Cette perception et ses conséquences psychologiques ayant été précédemment associées à une intention accrue de quitter l’organisation, à une moindre performance au travail ou encore à une baisse du bien-être (Bell & Khoury, 2011, 2016 ; Lagios et al., 2021), il semble souhaitable pour les organisations d’acter que le caractère *transactionnel* d’une telle activité ne doit pas nécessairement s’appliquer pas à ses prestataires. Parmi eux, nous suggérons que celles et ceux qui dépendent des revenus associés soient les premiers à bénéficier d’une attention particulière, dans la mesure où ces travailleurs semblent les plus à risque vis-à-vis de

l'internalisation d'une représentation objectifiée de Soi. Impuissants et pourtant obligés par la nécessité, ces derniers gagneraient à ce que les plateformes numériques tendent à respecter l'impératif catégorique Kantien : ce qui est le plus dommageable n'est pas tant de traiter les travailleurs tels des instruments, mais d'*uniquement* les traiter comme tels (voir Rochford et al., 2017).

Afin de préserver le bien-être des travailleurs, nous proposons que les organisations intéressées par ces modes de travail implémentent des systèmes de reconnaissance permettant de souligner les accomplissements individuels des travailleurs tout comme leur valeur pour l'organisation ; en effet, de telles stratégies se sont déjà montrées efficaces dans les cadres d'emploi plus traditionnels (Björk et al., 2022). Dépassant la simple reconnaissance financière, ces systèmes aisément associés à la panoplie numérique utilisée pour organiser le travail pourraient constituer une source d'interactions travailleur-organisation humanisantes. Ainsi, ils répondraient à la fois aux besoins psychologiques des travailleurs (e.g., reconnaissance/compétence) et aux objectifs des organisations concernées (e.g., modèle économique compétitif).

Toutefois, dans la mesure où ces pratiques (i.e., travail ubérisé ou de plateforme) préservent les organisations des coûts et responsabilités liés à l'emploi (e.g., Gig Economy Project, 2022), il est raisonnable de penser qu'elles pourraient se normaliser dans les années à venir (Nurvala, 2015). Bien que nos résultats mettent notamment en lumière le ressenti déshumanisant des travailleurs, ils responsabilisent les organisations souhaitant adopter ces pratiques quant aux potentiels effets néfastes d'une telle *déconnexion* avec les travailleurs. Dans une perspective préventive, les managers et décideurs de telles organisations devraient selon nous réexaminer l'ensemble des outils numériques associé au travail ubérisé et ses implications pour la relation travailleur-organisation. Par exemple, les algorithmes sont des

outils sociotechniques dont l'implémentation dépend entièrement des décideurs organisationnels (Jarrahi et al., 2021). Bien que de nombreuses recherches aient souligné les aspects négatifs du management algorithmique (voir Cropanzano et al., 2023), ces outils pourraient ainsi être investis différemment – tels des moyens d'encourager le lien social et l'identité de groupe, notamment. Par exemple, demander aux travailleurs ubérisés de prendre des décisions collectives quant à la distribution des tâches (i.e., promouvoir la *coopération* plutôt que la *compétition*) pourrait (1) favorablement changer les représentations individuelles du système de valeurs de l'organisation intermédiaire et (2) satisfaire les besoins psychologiques d'autonomie et d'appartenance de ces travailleurs indépendants.

Notre travail suggère cependant que les organisations adoptant un tel fonctionnement n'auraient pas nécessairement intérêt à traiter la population de travailleurs concernée autrement qu'à la façon d'*actifs remplaçables* – ou du moins, à les faire se sentir différemment. En effet, nos résultats soulignent que la relation travailleur-organisation sous-jacente pourrait être à l'origine d'effets psychologiques contribuant à la viabilité du modèle économique en question ; à mesure qu'ils internalisent un concept de Soi objectifié, les travailleurs pourraient ajuster leur statut moral de façon congruente (Bastian et al., 2011), se considérant dès lors comme moins dignes d'être rémunérés pour leur travail ou encore moins dignes de protection. Ce faisant, il se peut que les travailleurs en viennent à justifier leur propre instrumentalisation : un outil n'est pas dans l'habitude de se plaindre d'être utilisé ; de futurs travaux pourraient d'ailleurs aborder la question de la *justification du système* auprès de cette population (voir Jost & Banaji, 1994). Au regard de ce potentiel changement au sein du monde du travail, il nous semble urgent pour les psychologues du travail et des organisations de développer une littérature portant sur la définition et l'exploration de ces modes (*pas encore* traditionnels) de travail (*gig-work*, travail de plateforme, travail ubérisé, etc.).

4.3. Limites et recherches futures

Cette recherche comporte plusieurs limites. En premier lieu, dans la mesure où les deux études présentées sont transversales et reposent sur des données auto-rapportées, il n'est pas possible de tirer des conclusions quant aux chaînes causales sous-jacentes. Par exemple, on pourrait suggérer que les perceptions de déshumanisation organisationnelle influencent les valeurs groupales ou hiérarchiques. Bien que nous admettions la possibilité d'une relation circulaire, nous proposons – comme d'autres avant nous (e.g., Di Stefano et al., 2019 ; Hamel et al., 2023 ; Schminke et al., 2015) – que c'est le système de valeurs des individus qui devrait informer leurs attitudes et non l'inverse. Autrement-dit, c'est parce que les travailleurs ubérisés perçoivent un certain jeu de motivations et d'objectifs associés chez les plateformes numériques qu'ils se forment une représentation donnée de la considération qu'elles leur réservent. Par ailleurs, les études transversales ne sont pas nécessairement adaptées à l'établissement d'effets de médiation (voir Maxwell & Cole, 2007) – aussi les médiations rapportées dans notre travail ne le sont que du point de vue *statistique*.

Bien qu'il ait été statistiquement adéquat, notre échantillon de travailleurs des applis (Partie 1) était de taille modeste. Par ailleurs, nous n'avons pas contrôlé le nombre de plateformes numériques différentes avec lesquelles nos participants collaboraient, ni lesquelles, ce qui rend nos résultats d'autant moins généralisables et empêche la détection d'effets spécifiques à certaines sous-catégories de travailleurs (e.g., chauffeurs VTC *vs.* livreurs). Bien entendu, nous avons tenté de remédier à certaines de ces limites dans la seconde partie de l'étude. Toutefois, la représentativité de l'échantillon utilisé est à remettre en question au regard de la démographie des *Turkers* américains (Moss et al., 2020a). Ainsi, reproduire ces résultats au sein d'un échantillon représentatif permettrait de tirer des conclusions plus robustes.

Si nous avons contrôlé l'influence du biais de variance commune (Podsakoff et al., 2012) sur nos données, il s'agira pour de futures études de reproduire ces résultats à l'aide de méthodes expérimentales ou longitudinales, ce qui permettra de solidifier nos conclusions. En mettant en lumière certains éléments pouvant protéger les travailleurs ubérisés d'un ressenti instrumentalisant (ou aggravant ce dernier), les psychologues du travail et des organisations pourraient participer à la construction d'une relation mutuellement bénéfique entre travailleurs indépendants et plateformes numériques ; ces organisations pouvant devenir des *agrégateurs de travail* conséquents à l'avenir, l'enjeu de telles recherches nous semble d'autant plus grand. Par ailleurs, des études qualitatives interrogeant les mécanismes sous-jacents à nos recherches (comme l'internalisation progressive d'une représentation objectifiée de Soi) pourraient ouvrir de nouvelles voies dans ce cadre.

De nombreuses variables que nous n'avons pas considérées pourraient être étudiées en lien avec nos recherches. Au regard des travaux de Cropanzano et collaborateurs (2023), il nous semble particulièrement indiqué d'intégrer l'identification relative des travailleurs ubérisés aux plateformes numériques avec lesquelles ils collaborent aux modèles testés, ainsi que les perceptions de justice. La relation entre déshumanisation organisationnelle et l'estime de Soi pourrait également être mesurée à l'aide d'outils plus développés et spécifiques (i.e., contextualisés). Au regard des résultats liés aux facteurs sociodémographiques, il nous semblerait également pertinent d'étudier l'influence de la relation des travailleurs ubérisés avec ce type d'activité ; par exemple, sont-ils devenus indépendants par choix ou perçoivent-ils cette situation comme une obligation ? Explorer si, comment et quand ces travailleurs se sentent tels des prestataires indépendants ou bien des *employés de plateforme* (Smith, 2016) – et le rôle de l'auto-objectification dans ce ressenti – nous semble également digne d'intérêt.

Enfin, il convient de noter que le *niveau d'analyse* est un problème récurrent dans la recherche portant sur la culture organisationnelle (Ostroff et al., 2013) – spécifiquement, le fait de tirer des conclusions concernant des unités organisationnelles (e.g., département, service, groupe) sur la base de perceptions individuelles. Toutefois, le but de notre recherche n'était pas la description de la configuration culturelle d'une plateforme numérique en particulier ; plutôt, nous proposons que la posture contradictoire adoptée par ces organisations vis-à-vis des prestataires effectuant le travail qu'elles médiatisent est une manifestation de valeurs organisationnelles pouvant participer à la formation de métaperceptions déshumanisantes.

Un autre problème courant au sein de cette littérature est le chevauchement entre le *climat* organisationnel et la *culture* organisationnelle (Ostroff et al., 2013). Si le climat (i.e., le *quoi*, le contenu) peut en effet être compris comme une représentation des valeurs promulguées par l'organisation, il reste possible aux individus d'accéder à la culture (le *pourquoi*, le raisonnement) en comparant ces dernières aux valeurs explicitement adoptées par l'organisation (Zohar & Hofmann, 2012). Ainsi, nous avons délibérément exploré les valeurs organisationnelles perçues afin d'apprécier le contraste entre les valeurs véhiculées par les plateformes numériques elles-mêmes (e.g., l'indépendance) et celles qui sont soutenues par le vécu subjectif des travailleurs interrogés.

5. Conclusion

Au travers de cette première étude, nous avons adapté un ensemble de construits mobilisés en PTO à l'étude du vécu des travailleurs ubérisés, et plus spécifiquement de leur relation avec les plateformes numériques avec lesquelles ils collaborent. Nos résultats suggèrent que moins ces dernières sont perçues par les travailleurs comme cherchant à établir une relation d'emploi stable et mutuellement bénéfique, plus ces prestataires se sentent traités

à la façon d'instruments *jetables* entièrement dédiés à la réalisation des buts organisationnels. De manière cohérente avec la théorie de l'auto-détermination, ce sentiment (i.e., la déshumanisation organisationnelle) pourrait avoir diverses conséquences néfastes chez ces travailleurs telles que l'internalisation d'un concept objectifié de Soi (i.e., auto-objectification) ou encore l'émergence d'affects négatifs.

II. Etude expérimentale des effets de l'instrumentalisation provenant d'une source physique ou numérique en situation de travail

1. Objectifs et hypothèses

1.1. Objectifs de l'étude

Dans la continuité de nos recherches empiriques portant sur les conséquences et les antécédents de la déshumanisation organisationnelle (DO) chez les travailleurs ubérisés, cette étude expérimentale a deux objectifs principaux interdépendants :

1. Développer les connaissances vis-à-vis des conséquences associées à différents niveaux de méta-déshumanisation (i.e., interpersonnel *vs.* organisationnel), notamment en ce qui concerne l'internalisation d'une représentation objectivée de Soi. Pour cela, nous nous sommes inspirés du paradigme expérimental développé par Baldissarri et Andrighetto (2021) visant à observer les conséquences psychologiques de l'instrumentalisation dans une situation de travail.
2. Identifier une des spécificités du fonctionnement psychologique des travailleurs ubérisés vis-à-vis des employés plus traditionnels en lien avec la DO. Dans ce but, nous avons manipulé la source du traitement instrumentalisant ou non auquel étaient confrontés les participants (i.e., une personne physique *vs.* une infrastructure numérique).

Dans ce but, nous avons élaboré un paradigme expérimental au sein duquel de petits groupes de participants naïfs ont effectué une tâche typique du microtravail (i.e., détection de fautes de frappe via une interface numérique) dans des conditions de travail plus ou moins *ubérisées*. Premièrement, ce dispositif nous permet en partie de répliquer et d'étendre les résultats obtenus par Baldissarri et Andrighetto (2021). Ensuite, le choix d'une tâche

écologique effectuée dans des conditions de réalisme psychologique plus ou moins proches de celle des travailleurs de notre population d'intérêt constitue selon nous une méthode robuste d'évaluation des enjeux psychiques de l'ubérisation du travail.

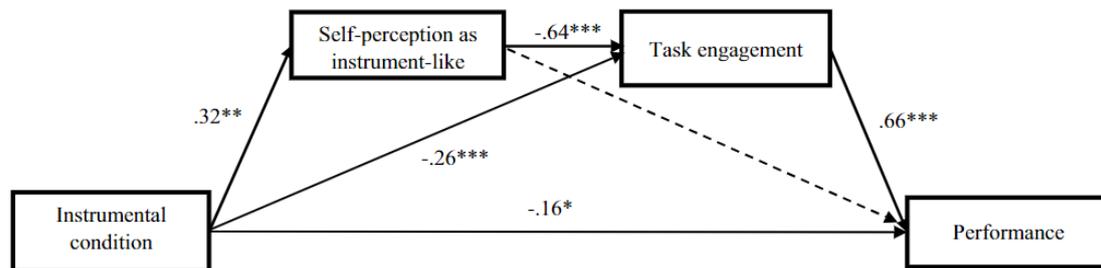
1.2. Développement des hypothèses

1.2.1. Effets de l'instrumentalisation en situation de travail

De nombreuses recherches confirment que l'objectification des travailleurs – dans ce cadre, leur réduction à un de leurs attributs ou à une de leurs fonctions – est prégnante au sein du monde organisationnel moderne (e.g., Belmi & Schroeder, 2021 ; Rochford et al., 2017 ; Volpato et al., 2017). Comme le suggère notre revue de la littérature (Chapitre 2), certaines études en PTO se sont saisies de ce phénomène à l'aide des théories portant sur la *déshumanisation* (voir Christoff, 2014 ou Väyrynen & Laari-Salmela, 2018). Bien que ces différentes contributions soulignent l'omniprésence de l'instrumentalisation et du déni d'humanité dans les pratiques organisationnelles actuelles, elles n'explicitent pas nécessairement leurs implications psychologiques pour les travailleurs. Aussi, grâce à 2 études expérimentales, Baldissarri et Andrighetto (2021) ont tenté de montrer que ce phénomène pouvait avoir des conséquences indésirables aussi bien pour les travailleurs que les organisations qui les emploient. Notons que ces chercheurs parlent d'objectification – un phénomène qu'ils considèrent comme une forme particulière de déshumanisation impliquant à la fois un déni d'unicité et de nature humaine à la cible (Haslam, 2006).

Leur première étude portait sur l'auto-objectification pouvant résulter d'un traitement instrumentalisant ou non au sein d'un échantillon d'étudiant(e)s ($N = 85$). Juste après la manipulation expérimentale – qui consistait en un script préétabli pour l'expérimentateur – les participants effectuaient une tâche de Stroop visant à évaluer leur niveau de performance, puis remplissaient des échelles auto-rapportées afin de mesurer d'autres construits psychologiques

(i.e., auto-objectification et implication dans la tâche). Le modèle de médiation sérielle résultant des analyses associées est présenté en Figure 36.



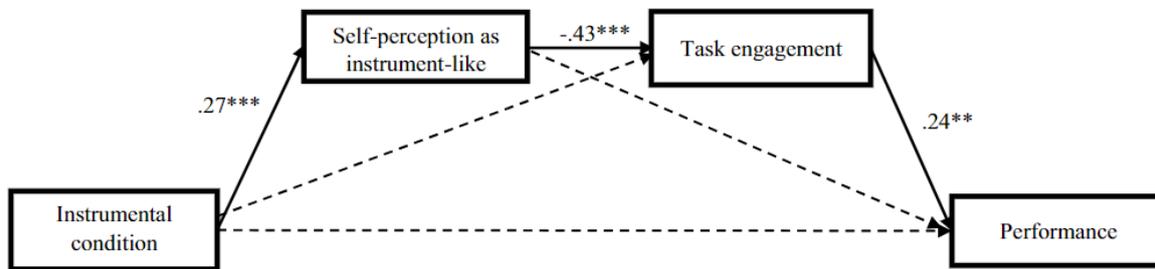
Note. * $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; *** $p \leq .001$. The values reflect standardized b coefficients.

Figure 36. Résultats de l'étude 1 de Baldissarri et Andrighetto (2021, p. 94)

Ainsi, cette première étude a posé les bases d'une relation causale entre traitement instrumental et auto-objectification, implication dans une tâche et performance à la tâche ; de plus, ces deux derniers construits semblent en partie médiatiser différents effets associés à cette instrumentalisation (Figure 36). Le lien entre auto-objectification et implication moindre dans une tâche est justifié par le versant *motivationnel* de plusieurs théories majeures en psychologie (e.g., auto-détermination de Ryan et Deci, 2000 ; modèle JD-R de Demerouti et al., 2001) ; en résumé, les dispositions individuelles ainsi que la perception d'agentivité, de contrôle ou d'autonomie – fortement liées à la représentation qu'un individu a de lui-même – peuvent promouvoir un processus motivationnel au travers duquel l'individu s'implique davantage dans son travail et ses tâches. Nécessairement, se percevoir tel un instrument dénué d'agentivité n'est pas propice à l'émergence d'un tel processus. Par ailleurs, des méta-analyses ont déjà observé le lien robuste existant entre une telle implication et la performance au travail (e.g., Christian et al., 2011, cité par Baldissarri & Andrighetto, 2021, p. 89).

En dépit de ces résultats, plusieurs critiques peuvent être émises à l'encontre de cette première étude. En synthèse, la tâche proposée tout comme le contexte dans lequel elle est effectuée (ainsi que la présence d'un *expérimentateur*) sont assez éloignés de conditions

écologiques de travail. Incidemment, de très récents travaux suggèrent que les champs de la psychologie ayant le plus de difficultés à répliquer leurs résultats sont ceux dont les méthodes impliquent une distanciation des conditions écologiques où s’observent les phénomènes psychologiques étudiés – comme la psychologie sociale expérimentale (Youyou et al., 2023).



Note. ** $p < .01$; *** $p \leq .001$. The values reflect standardized b coefficients.

Figure 37. Résultats de l’étude 2 de Baldissarri et Andrighetto (2021, p. 99)

La seconde étude menée par Baldissarri et Andrighetto (2021) a tenté de répondre à ces limites en proposant une tâche typique (i.e., relecture d’article) ainsi qu’une source d’instrumentalisation pertinente (i.e., l’équipe de rédaction) vis-à-vis d’un environnement de travail particulier (i.e., la rédaction d’un journal) ($N = 146$). Si les résultats de cette seconde étude sont quelque peu différents (Figure 37), ils confirment néanmoins que l’influence d’un traitement instrumental de la part d’une figure d’autorité sur l’implication dans une tâche de travail et sur la performance à ladite tâche est médiatisée par l’internalisation d’un concept objectifié de Soi (i.e., l’auto-objectification) par les participants.

Dans la continuité des résultats obtenus par ces chercheurs, nous pouvons d’ores et déjà émettre les hypothèses suivantes :

H₁ : Toutes choses étant égales par ailleurs, les individus instrumentalisés rapporteront un niveau d’auto-objectification plus élevé que les autres.

H₂ : Toutes choses étant égales par ailleurs, les individus instrumentalisés seront moins impliqués (H_{2a}), satisfaits⁴⁴ (H_{2b}) et performants (H_{2c}) que les autres.

1.2.2. Méta-déshumanisation interpersonnelle et organisationnelle

Le travail de Baldissarri et Andrighetto (2021) considère le lien entre comportement instrumentalisant et internalisation du concept congruent de Soi par la cible sans étudier l'étape intermédiaire à ce processus : la méta-déshumanisation (Demoulin, Maurage et al., 2021). Afin de compléter ce travail, il apparaît pertinent de considérer cet intermédiaire à part entière mais aussi de respecter – en lien avec les hypothèses suivantes – la spécificité des construits mobilisés en termes de niveau d'analyse (interpersonnel vs. organisationnel). En effet, les résultats de Baldissarri et Andrighetto (2021) ont bien trait à l'instrumentalisation perçue de la part d'un *individu* (e.g., supérieur hiérarchique), et ces auteurs confirment que leurs conclusions ne peuvent pas être généralisés à la perception d'être instrumentalisé *par son organisation* (Baldissarri & Andrighetto, 2021). Par exemple, il est possible pour le supérieur hiérarchique d'être identifié à l'organisation (e.g., Eisenberger et al., 2002) – auquel cas son comportement peut être associé à celui de l'organisation et influencer les perceptions de DO. Toutefois, les employés ne réagissent et n'interagissent pas de la même manière avec lui qu'avec leur organisation (e.g., Caesens et al., 2019). Ainsi, la distinction entre ces niveaux d'analyse nous apparaît justifiée.

Il n'est pas nécessaire que les interactions ou l'environnement soient objectivement déshumanisants pour que les individus développent des métaperceptions de ce type. Toutefois, nous pouvons supposer que les individus confrontés à davantage d'interactions interpersonnelles niant leur subjectivité ou participant à un système qui semble les considérer

⁴⁴ Un nombre croissant d'articles indiquent que l'auto-objectification a pour conséquence la baisse de la satisfaction au travail (e.g., Sainz et al., 2023 ; Sainz & Baldissarri, 2021), ce qui justifie cette hypothèse en lien avec *H₁*.

tels des instruments auront d'autant plus d'opportunités de percevoir ces éléments. Ainsi, nous pouvons émettre l'hypothèse suivante :

H₃ : Toutes choses étant égales par ailleurs, les individus instrumentalisés rapporteront un niveau de méta-déshumanisation plus élevé que les autres, et ce à l'échelle interpersonnelle (i.e., instrumentalisation perçue, H_{3a}) comme organisationnelle (i.e., DO, H_{3b}).

Distinguer les niveaux interpersonnels et organisationnels de méta-déshumanisation nous permet de tenter de répondre à une proposition théorique encore non vérifiée à notre connaissance. Baldissarri et Andrighetto (2021) suggèrent que la perception d'être traité tel un instrument par son organisation (i.e., DO) pourrait avoir un effet plus délétère encore en termes d'auto-objectification que celui observé dans leur étude dans la mesure où il entraînerait une *normalisation* du regard objectifiant. En effet, les employés peuvent se protéger plus facilement du regard objectifiant d'un supérieur hiérarchique, qui peut être atténué de multiples façons. Par exemple, un travailleur se sentant ainsi objectifié peut considérer ce regard comme injuste et l'attribuer aux dispositions du supérieur en question, ou bien compenser ce dernier par des éléments humanisants dans le regard d'autres supérieurs hiérarchiques. Lorsque c'est une entité *abstraite* telle que l'organisation qui amène un individu à se sentir instrumentalisé, ces recours semblent bien plus difficiles à mettre en œuvre. Ainsi, Baldissarri et Andrighetto (2021) recommandent que de futurs travaux s'intéressent à cette suggestion, et c'est bien notre intention ici.

H₄ : Toutes choses étant égales par ailleurs, l'effet de la méta-déshumanisation organisationnelle (i.e., DO) sur l'auto-objectification est plus important que celui de la méta-déshumanisation interpersonnelle (i.e., instrumentalisation perçue).

1.2.3. Instrumentalisation provenant d'une source numérique

Manipuler le caractère instrumentalisant ou non du traitement des participants lors d'une situation de travail à l'instar de Baldissarri et Andrighetto (2021) nous semble insuffisant pour que notre expérimentation puisse être considérée comme une représentation valide des processus en jeu au sein du travail ubérisé. Comme le chapitre y étant dédié et les résultats de la première étude le suggèrent, bien qu'ils n'aient pas de *collègues* ou de *supérieurs hiérarchiques* à proprement parler du fait de leur statut, les travailleurs ubérisés perçoivent tout de même le caractère instrumentalisant de leur collaboration avec les plateformes numériques ; théoriquement, la méta-déshumanisation mesurée auprès de ces travailleurs revêt ainsi uniquement un caractère organisationnel (et non interpersonnel). Par ailleurs, dans la mesure où cette collaboration (et les tâches qu'elle sous-tend) est intégralement médiatisée par une plateforme numérique (i.e., site internet, application), nous proposons de considérer cette interface comme une source pertinente de déshumanisation.

Ces éléments nous ont encouragé à également manipuler la *source du traitement* auquel étaient confrontés les participants : une personne physique en position de supérieur hiérarchique ou bien une interface numérique (Figure 38). Ainsi, tandis que les conditions dites *physiques* permettent d'observer les conséquences de l'instrumentalisation au sein de conditions de travail plus traditionnelles, les conditions dites *numériques* peuvent être rattachées à des formes plus ou moins *ubérisées* de travail de plateforme (et de microtravail, plus précisément).

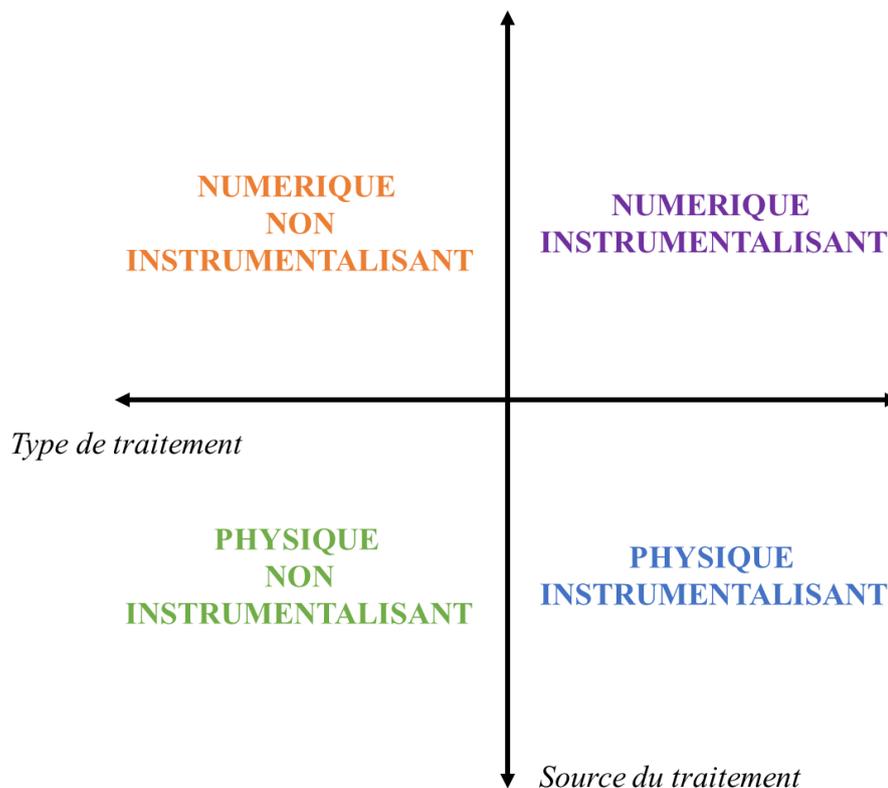


Figure 38. Conditions expérimentales

Les personnes en situation de *travail ubérisé* n'ont pas de supérieurs hiérarchiques à proprement parler et obtiennent leurs consignes via l'interface numérique de la plateforme avec laquelle elles collaborent. Un des corollaires de l'hypothèse précédente (H_4) est que l'internalisation d'une représentation objectivée de Soi devrait être d'autant plus forte que les individus ont peu de recours pour rationaliser l'instrumentalisation à laquelle ils sont confrontés. Dans la continuité des suggestions de Baldissarri et Andrighetto (2021), là où un participant pourrait aisément rapporter l'instrumentalisation provenant d'une personne physique aux dispositions de celle-ci, il existe un niveau de séparation entre l'interface numérique et ses concepteurs – les personnes pouvant éventuellement être considérées comme responsables du caractère instrumentalisant de cette dernière.

Dès lors qu'ils perçoivent le caractère instrumentalisant d'une situation, les individus font face à une dissonance fondamentale entre (1) la pleine humanité associée à la représentation qu'ils ont d'eux-mêmes et (2) l'image instrumentale de Soi renvoyée par la situation de travail. Réduire cette dissonance apparaît bien plus difficile lorsque la source du traitement ne peut se voir directement attribuer d'intentionnalité, d'agentivité ou d'esprit. En lien avec la discussion de l'étude précédente, nous suggérons que dans ce cadre, l'internalisation d'une part d'instrumentalité en Soi pourrait être un recours psychique pertinent. Ainsi, le caractère *abstrait* de la source de l'instrumentalisation pourrait expliquer un niveau plus élevé d'auto-objectification, mais également une internalisation accrue du regard objectifiant véhiculé par le traitement en question (si tant est qu'il est rattaché à la considération que l'organisation a pour l'individu).

H₅ : Les individus instrumentalisés par une source numérique rapporteront davantage d'auto-objectification que les individus instrumentalisés par une source physique.

H₆ : Chez les individus instrumentalisés, l'effet de la DO sur l'auto-objectification est plus élevé lorsque la source de l'instrumentalisation est numérique.

Dans la mesure où l'auto-objectification peut entraîner un nombre de conséquences néfastes pour la performance (e.g., rigidité cognitive) (Demoulin, Maurage et al., 2021) mais aussi la motivation des individus (Baldissarri & Andrighetto, 2021), il découle de ces éléments que l'instrumentalisation provenant d'une source non physique se verra associée à une implication et une performance moindre.

H₇ : les individus instrumentalisés par une source numérique seront moins impliqués dans le dispositif (H_{7a}), moins satisfaits⁴⁵ (H_{7b}) et moins performants (H_{7c}) que les individus instrumentalisés par une source physique.

2. Matériel et méthode

2.1. Recrutement et échantillon

2.1.1. Recrutement

Dans le but de standardiser les conditions expérimentales, chaque session s'est déroulée dans une seule et même salle informatique de l'Université de Rouen Normandie. Cette salle contenait une trentaine de postes informatiques individuels répartis sur 5 rangées. Les lumières étaient systématiquement allumées durant les passations et une ou deux fenêtres entrouvertes afin de faciliter la circulation de l'air. Des serviettes désinfectantes étaient disponibles à l'entrée de la salle pour les participants souhaitant s'en servir avant de toucher au matériel et après la passation. Préalablement à chaque session, l'expérimentateur préparait les mêmes 8 postes informatiques non-adjacents de manière à ce qu'aucun participant ne puisse apercevoir les autres écrans (volontairement ou par inadvertance). Les consignes expérimentales associées à la condition choisie (voir Annexe 3) étaient affichées sur chaque poste en plein écran de manière à mettre en évidence les postes disponibles dans les conditions où les participants pouvaient choisir où s'asseoir.

Une fois la salle prête à accueillir les participants, l'expérimentateur se déplaçait sur le campus de sciences humaines et sociales à la recherche de groupes de 3 à 8 étudiants auxquels présenter une version du dispositif dissimulant les enjeux sous-jacents (nommée le *dispositif*

⁴⁵ Voir la note de bas de page précédente.

*EgO*⁴⁶). L'expérimentateur se présentait comme faisant partie d'un groupe de chercheurs développant des outils à destination des étudiants, parmi lesquels un programme assimilé à une intelligence artificielle pouvant corriger automatiquement les fautes de frappe. Afin d'entraîner ce programme – à la manière de certains microtravailleurs – l'expérimentateur prétextait avoir besoin de l'aide d'étudiants (e.g., « Pour que l'outil soit utile aux étudiants, il faut que des étudiants l'entraînent »).

Il expliquait également le principe de l'activité (i.e., détecter des fautes de frappes dans des phrases) et précisait que le dispositif durerait entre 10 et 15 minutes. Finalement, il rappelait que les étudiants étaient libres de participer ou non. Si l'étudiant et/ou le groupe d'étudiant auquel le dispositif était présenté avaient des questions, l'expérimentateur y répondait tout en prenant soin de ne pas révéler qu'il s'agissait d'une expérience sociale. Le fait pour l'expérimentateur de se positionner en tant que membre d'un collectif de chercheurs permettait également de justifier qu'il ne disposait pas nécessairement de toutes les informations techniques (concernant le programme en question, par exemple). La seule exception à ce déroulement concernait la condition expérimentale instrumentalisante au sein de laquelle une personne physique était la source de l'instrumentalisation. Afin d'éviter qu'un changement d'attitude trop soudain entre la présentation du dispositif et l'arrivée des participants dans la salle ne perturbe ces derniers ou les amène à suspecter qu'il s'agissait d'une expérience, des compères ont été sollicités pour s'occuper du recrutement. Le dispositif expérimental était autrement présenté dans les mêmes termes.

⁴⁶ *EgO* correspondait dans la *cover story* proposée aux participants au nom du groupe de chercheurs responsables du dispositif. Ce nom a été choisi pour sa simplicité d'utilisation : les participants pouvaient aisément le retenir et rapidement l'associer au dispositif.

2.1.2. Echantillon

Notre échantillon était composé de 105 étudiant(e)s recrutés sur un campus de l'Université de Rouen Normandie. La majorité d'entre eux rapporte être de sexe féminin ($n = 80$ soit 76.2%). L'âge des participants est compris entre 17 et 28 ans. Leur âge moyen est de 20 ans ($M = 19.94$, $SD = 1.79$). Une analyse de sensibilité menée à l'aide du logiciel G*Power 3.1 (Faul et al., 2009) ($\beta = .80$, $\alpha = .05$) suggère que dans le cadre de comparaisons entre conditions, notre échantillon suffit pour détecter les effets de taille moyenne ($d = 0.66$). La répartition des participants au sein des quatre conditions expérimentales est présentée dans le Tableau 13. Aucune différence significative n'est détectée dans la répartition des sexes entre les conditions ($\chi^2_{(3)} = 0.64$, $p > .05$), ni dans les rangs des âges entre les conditions ($\chi^2_{(3)} = 1.36$, $p > .05$).

Tableau 13

Description des participants par condition expérimentale

Condition	n	Femmes	Hommes	Âge $M (SD)$
<i>Physique</i>				
Non-instrumentale	29	23	6	19.72 (1.51)
Instrumentale	28	20	8	20.04 (2.29)
<i>Numérique</i>				
Non-instrumentale	24	19	5	20.12 (1.45)
Instrumentale	24	18	6	19.92 (1.82)
Total	105	80	25	19.94 (1.79)

2.2. Procédure et mesures

Les passations étaient collectives (entre 3 et 8 participants). Quelle que soit la condition expérimentale, l'expérimentateur était présent et jouait le rôle du compère (i.e., responsable ou assistant). Après leur avoir présenté le dispositif, l'expérimentateur (ou les autres compères

dans l'une des quatre conditions, voir plus haut) menait les participants jusqu'à la salle où se déroulait l'expérience en interagissant de manière polie et neutre. Ensuite, en fonction de la condition, l'expérimentateur adaptait son comportement en suivant un script débutant à l'ouverture de la porte de la salle où se déroulaient les passations ; ce script impliquait de les traiter de manière instrumentale ou non, et manipulait également la source de ladite instrumentalisation.

Une fois les consignes du dispositif exposées, la performance des participants à une série de tâches de détection de fautes de frappe était mesurée. Quelle que soit la condition, les participants avaient 3 minutes afin de correctement détecter le nombre de fautes de frappes présentes dans une série de phrases (voir *Performance à la tâche* ci-dessous). De plus, les consignes soulignaient que les participants étaient mis en compétition les uns avec les autres à la manière des travailleurs ubérisés ; on leur expliquait que le nombre de tâches était limité et partagé entre les participants si bien que lorsque l'un d'entre eux validait sa réponse à une tâche, cette dernière n'était plus disponible pour les autres participants de la session⁴⁷.

Une fois le temps imparti écoulé, les participants obtenaient un feedback de performance au travers d'un classement factice leur indiquant qu'ils s'étaient placés 191^{ème} (i.e., un meilleur score que 52.37% des participants les plaçant *légèrement au-dessus de la moyenne*)⁴⁸. Une fois qu'ils avaient pris connaissance de ce classement, on demandait aux participants de remplir un questionnaire en prétextant la nécessité éthique et l'amélioration continue du dispositif. Ce questionnaire était constitué de mesures auto-rapportés présentées dans le même ordre quel que soit la condition : instrumentalisation perçue, déshumanisation

⁴⁷ Nous avons contrôlé la variable *mise en compétition* dans cette version du dispositif expérimental dans le but de potentiellement manipuler cette variable dans une prochaine étude impliquant une récompense liée à la performance, par exemple.

⁴⁸ De façon similaire à la note précédente, nous avons contrôlé la variable *feedback* dans cette version du dispositif dans l'espoir de pouvoir la manipuler à l'occasion d'une prochaine étude.

organisationnelle, vérification de la manipulation, auto-objectification, satisfaction, implication dans le dispositif et variables sociodémographiques (contenant un formulaire concernant le consentement libre et éclairé, voir *Variables sociodémographiques et validation de la participation* ci-dessous).

Manipulation du traitement instrumental vs. non-instrumental. De l'arrivée des participants jusqu'à la conclusion du dispositif, leur traitement était manipulé au travers de la manière dont une source interagissait avec eux (Annexe 3). Dans les conditions non-instrumentales, la source tenait un discours valorisant vis-à-vis des participants et de leur contribution au dispositif (e.g., « ...votre participation est précieuse et absolument essentielle aux études que je mène ») et exprimait de la gratitude envers eux ; elle semblait également avoir un intérêt pour leur bien-être (« J'espère que vous avez trouvé l'exercice intéressant et stimulant. »). Dans les conditions instrumentales, la source réduisait les participants à des nombres (e.g., « Bonjour, [Participant_452] ! »), et insistait plutôt sur leur instrumentalité dans le cadre du projet de recherche ; son discours faisait uniquement mention des gains personnels associés à leur participation (e.g., « J'espère que vous avez été efficaces et que vous avez correctement répondu à un maximum de tâches afin que mon étude soit un succès. »).

Manipulation de la source physique vs. numérique de l'instrumentalisation. Au sein des conditions dites *physiques*, l'expérimentateur était la source du traitement ; de fait, c'est lui qui – à l'aide du script associé (Annexe 3) – transmettait les consignes à l'oral aux participants en se présentant comme le *responsable* du dispositif. Dans les conditions dites *numériques*, les consignes et la manipulation étaient véhiculées par l'interface numérique avec laquelle interagissaient les participants. Dans ce cadre, l'expérimentateur justifiait sa présence dans la salle en se présentant tel un *assistant* du dispositif ; cela permettait de contrôler le bon

déroulement de l'expérience et de répondre aux questions potentielles des participants tout en limitant la responsabilité que les participants pouvaient lui attribuer dans leur ressenti.

Performance à la tâche. L'activité proposée aux participants consistait en une série de 18 tâches de détection de fautes de frappe⁴⁹ (Annexe 4). Chaque tâche correspondait à une phrase (ou un groupe de courtes phrases) portant sur des disciplines artistiques ou scientifiques. Ces phrases avaient préalablement été extraites du site *Wikipédia* (e.g., « L'architecture se différencie de la construction en ce que l'architecture apporte une dimension particulière de réflexion et de planification de la part du concepteur »). Un nombre aléatoire de fautes de frappe entre 0 et 9 a été inséré au sein de chacune d'entre-elles, puis modulé de manière à ce qu'il soit possible de détecter l'ensemble des fautes de frappe dans le temps imparti (3 minutes).

Les fautes de frappe en question ont toujours été pensées de manière à sembler *vraisemblables* ; par exemple, la proximité de la lettre *o* et du caractère *ç* sur le clavier AZERTY pourraient amener à écrire *poçur* à la place de *pour*. Ce choix avait pour objectif de renforcer la verisimilitude du dispositif. Les 18 tâches contenaient un total de 72 fautes de frappe à détecter (i.e., une moyenne de 4 fautes de frappe par tâche). Nous nous sommes inspirés de la méthode proposée par Baldissarri et Andrighetto (2021) afin d'évaluer la performance des participants, qui correspond à la proportion (entre 0 et 1) des tâches pour lesquelles les participants ont rapporté la réponse correcte sur l'ensemble.

Instrumentalisation perçue. L'instrumentalisation perçue à l'échelle interpersonnelle a été évaluée grâce à la *Perception of Objectification in the Workplace Short Scale* (POWS) validée par Crone et al. (2021). Celle-ci comporte 10 items formulés tels des affirmations (e.g.,

⁴⁹ Certains participants ont pu demander des précisions sur ce terme, auquel cas l'expérimentateur soulignait la distinction entre *faute de frappe* et *faute d'orthographe* : il s'agissait ici de détecter des fautes non-ambiguës, ne pouvant être associées à une règle orthographique (e.g., accord, conjugaison) – l'exemple typique étant la parenthèse au milieu d'un mot.

« Au travail, mon patron et/ou mes collègues font comme si ma santé n'avait aucune importance et ne devait pas être préservée. »). Pour chacune d'entre elles, les participants doivent rapporter leur degré d'accord sur une échelle de 1 (*Pas du tout d'accord*) à 7 (*Tout à fait d'accord*). Sept des items peuvent être associés au facteur *Valeur instrumentale* (i.e., l'utilité du répondant pour les autres) et trois à un facteur *Pouvoir* (e.g., l'évaluation du répondant au regard de la performance supposée d'une machine). Toutes les références au lieu de travail ont été remplacées par des références à la *session* (au sens de session d'entraînement du programme). Celles qui faisaient allusion au supérieur hiérarchique ou bien aux collègues faisaient désormais référence à la personne présente dans la salle durant la passation (i.e., l'*assistant EgO* dans les conditions *numériques*, le *responsable EgO* dans les conditions *physiques*) (e.g., « Durant cette session, l'assistant(e) / le responsable EgO m'a donné l'impression que mon activité pourrait être remplacée par celle d'une machine. »). La cohérence interne de l'échelle est satisfaisante ($\omega = .86$).

Déshumanisation organisationnelle. La déshumanisation organisationnelle (DO) a été mesurée à l'aide de l'échelle développée par Caesens et collaborateurs (2017). Pour rappel, cette échelle unidimensionnelle contient 11 affirmations concernant la façon dont une organisation traite un travailleur. Pour chacune d'entre elles, le répondant communique son degré d'accord sur une échelle de Likert allant de 1 (*Pas du tout d'accord*) à 7 (*Tout à fait d'accord*). Afin que l'échelle soit pertinente dans ce contexte, le terme *organisation* a dans chaque item été remplacé par *le dispositif EgO* et la temporalité ramenée à celle de la passation (e.g., « Le dispositif EgO m'a considéré(e) comme un outil pour atteindre ses propres buts »). La cohérence interne de l'échelle est très élevée ($\omega = .93$).

Vérification de la manipulation physique vs. numérique. Nous souhaitons vérifier que les participants avaient correctement identifié la source de l'instrumentalisation au sein des

conditions instrumentalisantes. Pour cela, nous avons proposé un item unique toujours positionné après les échelles portant sur l'instrumentalisation et la DO (Annexe 4). Ce dernier demandait aux participants d'exprimer dans quelle mesure ils attribuaient le ressenti décrit dans les pages précédentes (i.e., échelles d'instrumentalisation perçue et de DO) à la personne présente dans la salle ou bien au dispositif dans son ensemble. Les réponses se situaient sur une échelle de Likert allant de 1 (*Entièrement à l'attitude de* [la personne présente]) à 9 (*Entièrement au dispositif EgO*) ; la distinction entre *assistant EgO* et *responsable EgO* a été faite de manière appropriée en fonction des conditions expérimentales (i.e., source numérique vs. physique).

Auto-objectification. Le niveau d'internalisation d'un concept objectifié de Soi a été mesuré à l'aide de la traduction française d'une partie des items proposés par Baldissarri et al. (2017). Pour rappel, cette échelle déjà mobilisée dans la première étude comporte 10 items correspondant à 5 entités non-humaines (i.e., instrument, appareil, outil, chose, machine) et 5 entités humaines (i.e., être humain, personne, individu, sujet, quelqu'un). Les participants devaient indiquer la mesure avec laquelle ils se percevaient comme similaires à chacune des entités non-humaines sur une échelle de Likert allant de 1 (*Pas du tout*) à 7 (*Tout à fait*). La cohérence interne de l'échelle est bonne ($\omega = .85$).

Satisfaction. Nous avons demandé aux participants d'exprimer leur degré de satisfaction au travers d'un item unique : « Globalement, je suis satisfait(e) d'avoir participé à ce dispositif. » Ils y ont répondu sur une échelle de Likert allant de 1 (*Pas du tout d'accord*) à 7 (*Tout à fait d'accord*).

Implication dans le dispositif. L'implication des participants dans le dispositif a été mesurée à l'aide de la version française (Belghiti-Mahut & Briole, 2004) de l'*Organizational Commitment Scale* (Meyer et al., 1993). Chacune des trois dimensions (i.e., affective,

normative, calculée) est associée à 6 items formulés tels des affirmations comme « Je me sentirais coupable de quitter mon organisation » ou « Je ne me sens pas émotionnellement attaché(e) à mon organisation. » Afin de réduire la durée du questionnaire et éviter une trop grande fatigue cognitive des participants, nous avons réduit l'échelle à 9 items en conservant pour chaque dimension les 3 items dont la charge factorielle était la plus élevée au sein de l'étude de validation française (Belghiti-Mahut & Briole, 2004). Les participants devaient communiquer leur degré d'accord avec chacun d'entre eux sur une échelle de Likert allant de 1 (*Pas du tout d'accord*) à 7 (*Tout à fait d'accord*). Comme pour les échelles précédentes, le contenu des items a été adapté afin de correspondre au dispositif expérimental : par exemple, l'organisation est remplacée par le *dispositif EgO* et la temporalité restreinte à la session (e.g., « Je me sentirais coupable de quitter l'activité pendant la passation », « J'ai ressenti les problématiques rencontrées par les concepteurs du dispositif EgO comme les miennes »).

En deçà de la limite habituellement considérée (.70), la cohérence interne des échelles d'implication normative ($\omega = .66$) et calculée ($\omega = .62$) reste acceptable. Ces résultats peuvent s'expliquer par la nécessité de reformuler certains items ainsi que par la présence d'items inversés. La fidélité de l'échelle d'implication affective est quant à elle très faible ($\omega = .27$) ; or, le second item (« Je ne me suis pas senti(e) émotionnellement attaché(e) à ce dispositif. ») charge négativement sur le facteur latent correspondant – notamment lorsqu'on isole les participants des conditions *physiques* ou *non-instrumentales*. Il est possible qu'au sein de ces conditions, certains participants aient répondu à l'inverse de l'item par manque d'attention. Une explication alternative serait une plus forte rationalisation a posteriori quant à la valeur du dispositif du fait de l'obtention de comportements sans contrepartie (*induced compliance*, voir Festinger & Carlsmith, 1959). Dans la mesure où cet item ne semble pas avoir été interprété ou vécu de la même façon dans chaque condition, nous avons décidé de calculer le score d'implication affective grâce aux deux autres items.

Variables sociodémographiques et validation de la participation. On a demandé aux participants d'indiquer leur âge ainsi que leur sexe. Finalement, une dernière question portait sur le consentement libre et éclairé des participants à partager les données recueillies durant le dispositif. Dans chaque condition expérimentale, une fois l'activité terminée et avant que les participants ne commencent à remplir le questionnaire, l'expérimentateur leur précisait qu'ils devaient se signaler lorsqu'ils arriveraient à cette question. Le moment venu, l'expérimentateur distribuait une lettre d'information (Annexe 5) dévoilant les véritables enjeux du dispositif et attendait que tous les participants aient pu en prendre connaissance avant de démarrer le *débriefing*.

Au cours de ce dernier, il était révélé aux participants que le *dispositif EgO* était factice et les éléments scientifiques sous-jacents à cette recherche leur était restitués. L'expérimentateur répondait à toutes les questions des participants et leur rappelait ensuite qu'ils étaient libres de valider ou non leur participation sans craindre de répercussions ; dans le cas où ils décidaient d'invalider leur participation, les données associées étaient supprimées dans la journée. Quoi qu'il en soit, l'expérimentateur rappelait également aux participants qu'il leur était possible de le contacter pour s'entretenir à propos de ce projet de recherche (et/ou pour obtenir un soutien psychologique perçu comme nécessaire des suites de la participation au dispositif).

Les données ont été analysées à l'aide du logiciel IBM SPSS 25. Les modèles testés l'ont été avec la version 4.2. de la macro PROCESS (Hayes, 2017). Pour chaque modèle, la procédure d'exclusion des covariées proposée par Becker et al. (2015) déjà décrite dans l'étude précédente a été appliquée de manière à trouver un équilibre acceptable en termes de parcimonie.

3. Résultats

3.1. Statistiques descriptives et corrélations bivariées

Les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement indiquent des déviations à la normalité univariée pour l'auto-objectification ($G_1 = 1.27$) et la satisfaction des participants ($G_1 = -1.21$) ; les réponses des participants se concentrent respectivement sur les valeurs basses et élevées des échelles correspondants. Le Tableau 14 regroupe moyennes, écarts-types et corrélations bivariées entre nos variables. Concernant les variables sociodémographiques, seul l'âge est négativement corrélé avec la DO ($r = -.24, p < .05$). De manière attendue, l'instrumentalisation perçue est significativement corrélée à la DO ($r = .67, p < .001$) comme à l'auto-objectification ($\rho = .38, p < .001$).

Conformément à la littérature, il existe un lien important entre DO et auto-objectification ($\rho = .69, p < .001$) – ceci vient soutenir l'hypothèse H_4 . Les trois types d'implication mesurés semblent entretenir des liens spécifiques avec les autres variables. L'implication affective – qui n'entretient pas de relation avec les autres types d'implication – est liée négativement avec DO ($r = -.22, p < .05$) et l'auto-objectification ($\rho = -.29, p < .01$) mais positivement avec la satisfaction des participants ($\rho = .33, p < .01$) ; c'est l'inverse pour les autres sous-échelles d'implication, qui sont liées positivement l'une à l'autre ($r = .34, p < .001$). La performance à la tâche est négativement corrélée à l'instrumentalisation perçue ($r = -.22, p < .05$), la DO ($r = -.34, p < .01$) et la satisfaction des participants ($\rho = -.24, p < .01$). Aucun lien significatif au seuil habituel n'est observé entre performance à la tâche et implication envers le dispositif expérimental.

Tableau 14*Statistiques descriptives et corrélations bivariées – étude expérimentale*

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7
1. IP	2.11	0.97	.86						
2. DO	2.56	1.31	0.67***	.93					
3. AO	1.91	1.16	0.38**	0.69***	.85				
4. Imp. affective	3.94	1.29	-0.01	-0.22*	-0.29**				
5. Imp. normative	4.07	1.37	0.22*	0.28**	0.17†	0.15	.66		
6. Imp. calculée	3.41	1.47	0.16	0.27**	0.30**	0.03	0.34***	.62	
7. Performance	0.41	0.16	-0.22*	-0.34**	-0.11	0.18†	-0.01	-0.04	
8. Satisfaction	6.15	1.14	-0.31**	-0.52***	-0.56***	0.33**	-0.17†	-0.24*	0.10

Note. $N = 105$. *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$. IP = instrumentalisation perçue, DO = déshumanisation organisationnelle, AO = auto-objectification. Les coefficients ω de McDonald sont présents dans la diagonale. Les coefficients associés aux variable 3 et 8 sont des ρ de Spearman.

3.2. Manipulations expérimentales

Instrumentale vs. non-instrumentale. Pour vérifier que les participants ayant été confrontés à des scripts instrumentalisants ressentait effectivement plus d'instrumentalisation, nous avons effectué des tests U de Mann-Whitney. Dans les conditions dites *physiques*, ce test portait sur l'instrumentalisation perçue. Le test est significatif ($U = 577.00$, $p < .01$, $d = 0.78$), ce qui confirme que les participants ayant rencontré un responsable instrumentalisant ($n = 29$, $M = 2.46$, $SD = 0.95$) se sont bien sentis plus instrumentalisés que les autres ($n = 28$, $M = 1.78$, $SD = 0.80$). Dans les conditions dites *numériques*, cette vérification a été effectuée à l'aide des scores de déshumanisation organisationnelle. A nouveau, le test est significatif ($U = 467.50$, $p < .001$, $d = 1.26$) : les participants ayant été instrumentalisés par le dispositif ($n = 24$, $M = 3.69$, $SD = 0.93$) se sont sentis bien plus déshumanisés que les autres ($n = 24$, $M = 2.20$, $SD = 1.29$). Ces résultats indiquent que la manipulation expérimentale concernant la relative instrumentalisation des participants semble avoir fonctionné.

Physique vs. numérique. Afin de vérifier que les participants des conditions *numériques* identifiaient correctement la source de l'instrumentalisation (et vice-versa), nous avons effectué un test U de Mann-Whitney sur l'item dédié. Cette analyse révèle un effet significatif de la condition sur l'identification de la source de l'instrumentalisation ($U = 1827.50, p < .01, d = 0.60$). Plus précisément, les participants des conditions dites *physiques* ($n = 57, M = 3.95, SD = 1.71$) ont davantage tendance à identifier le responsable du dispositif comme la source de l'instrumentalisation perçue que les autres participants ($n = 48, M = 5.02, SD = 1.91$). Ces résultats suggèrent que la manipulation expérimentale a été efficace pour orienter la source des métaperceptions instrumentalisantes des participants.

3.3. Comparaison des conditions expérimentales

Instrumentalisation perçue. Un test t de Student ne permet pas de détecter de différence en termes d'instrumentalisation perçue entre les participants des conditions *instrumentales* ($M = 2.29, SD = 0.89$) et les autres ($M = 1.93, SD = 1.01$) ($t_{(103)} = -1.96, p < .06$). Ce résultat ne permet pas de soutenir l'hypothèse H_{3a} . Il en va de même concernant une comparaison entre les participants des conditions *physiques* ($M = 2.11, SD = 0.93$) et ceux des conditions *numériques* ($M = 2.10, SD = 1.02$) ($t_{(103)} = 0.04, p < .97$). Un test de Kruskal-Wallis suggère que le niveau d'instrumentalisation perçue diffère entre les différentes conditions expérimentales ($H_{(3)} = 8.30, p < .05, \varepsilon^2 = 0.08^{50}$). Après correction de Bonferroni, l'analyse des comparaisons appariées révèle qu'une différence significative n'est retrouvée qu'entre les conditions *physique non-instrumentale* et *physique instrumentale* ($p < .05$) (Figure 39). Ce résultat confirme la vérification effectuée ci-dessus.

⁵⁰ Nous avons choisi de rapporter la taille d'effet par l'indicateur ε^2 sur la base des recommandations d'Albers et Lakens (2018). L'indicateur populaire η^2 semble en effet plus biaisé dans le cadre des tests de Kruskal-Wallis.

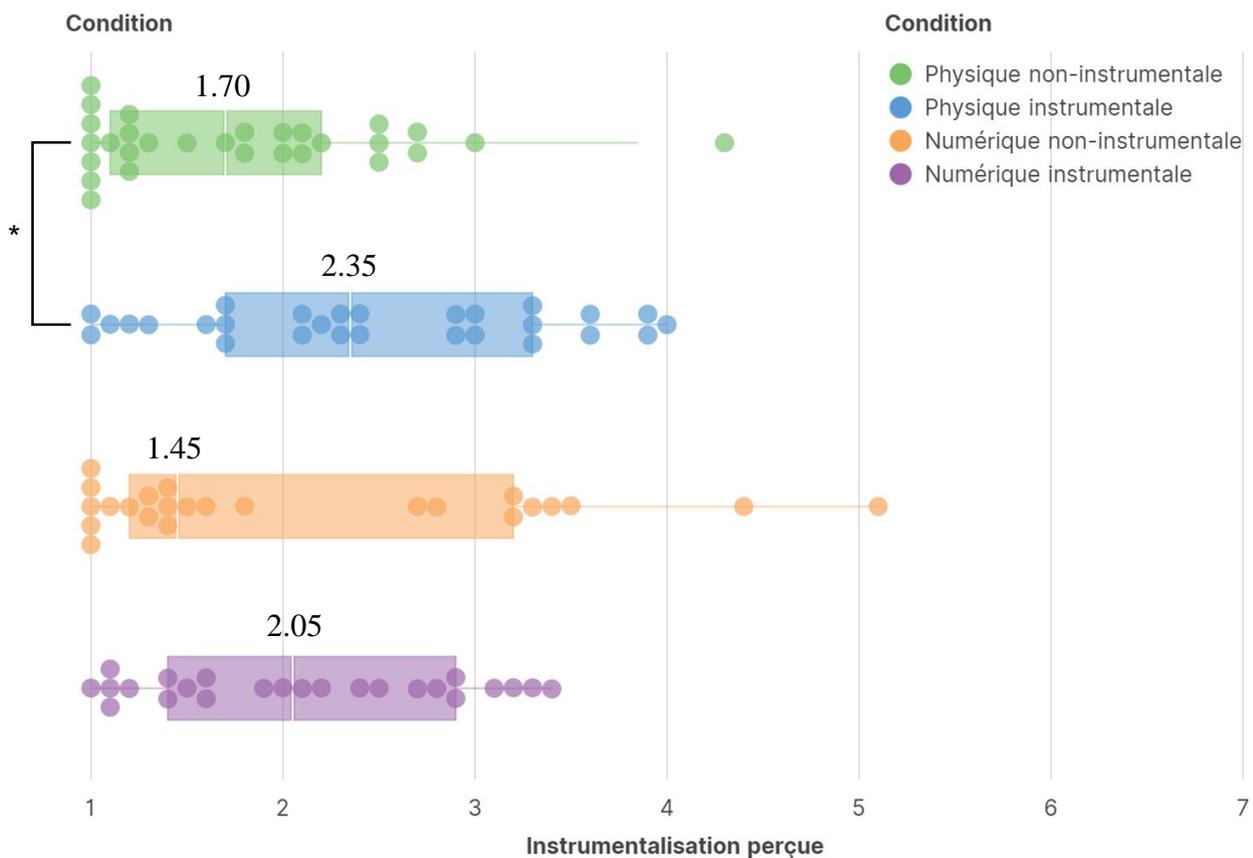


Figure 39. Instrumentalisation perçue par condition expérimentale

Performance. Un test t de Student indique que les participants des conditions *instrumentales* ($M = 0.37$, $SD = 0.16$) ont été significativement moins performants que les autres ($M = 0.45$, $SD = 0.14$) ($t_{(103)} = 2.72$, $p < .01$, $d = 0.53$). Ceci soutient l'hypothèse H_{2c} . Aucune différence significative de performance n'est détectée entre les participants des conditions *physiques* ($M = 0.42$, $SD = 0.15$) et ceux des conditions *numériques* ($M = 0.40$, $SD = 0.16$) ($t_{(103)} = 0.56$, $p < .58$). Un test de Kruskal-Wallis suggère que la performance à la tâche de travail diffère entre les différentes conditions expérimentales ($H_{(3)} = 8.08$, $p < .05$, $\epsilon^2 = 0.08$). Aucune différence significative n'est toutefois détectée après correction post-hoc de Bonferroni pour multiples comparaisons (Figure 40). Notons que sans cette correction, deux

différences significatives ($p < .05$) seraient détectées entre la condition *numérique instrumentale* et chacun des conditions non-instrumentales. Ces résultats ne permettent pas de soutenir l'hypothèse H_{7c} .

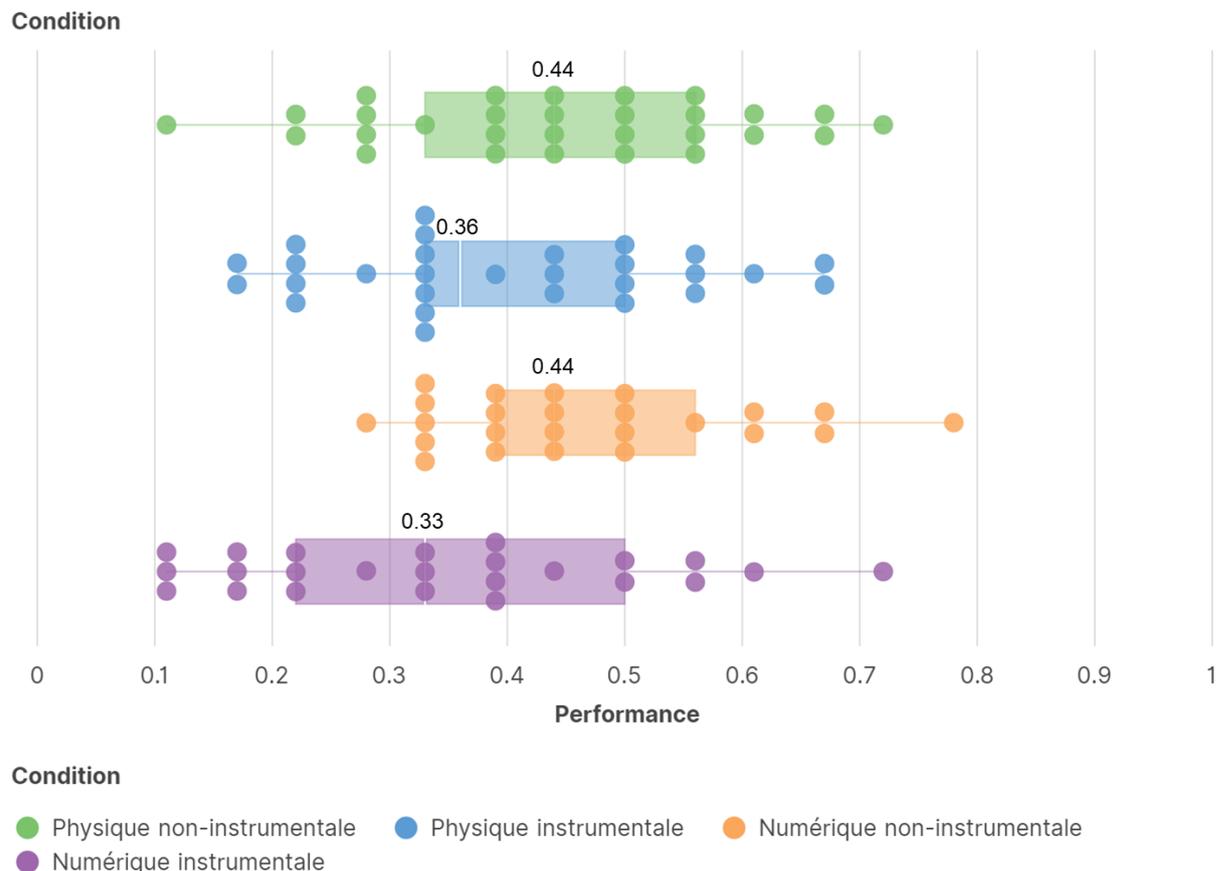


Figure 40. Performance par condition expérimentale

Déshumanisation organisationnelle. Un test t de Student indique que les participants des conditions *instrumentales* ($M = 3.13$, $SD = 1.25$) rapportent significativement plus de DO que les autres ($M = 2.01$, $SD = 1.11$) ($t_{(103)} = -4.83$, $p < .001$, $d = 0.95$). L'hypothèse H_{3b} est donc soutenue. Les participants des conditions *numériques* ($M = 2.94$, $SD = 1.34$) rapportent quant à eux significativement plus de DO que ceux des conditions *physiques* ($M = 2.25$, $SD = 1.19$) ($t_{(103)} = -2.82$, $p < .01$, $d = 0.55$). Un test de Kruskal-Wallis suggère que les perceptions

de déshumanisation organisationnelle diffèrent entre les différentes conditions expérimentales ($H_{(3)} = 28.54, p < .001, \varepsilon^2 = 0.27$). Après correction de Bonferroni, une analyse des comparaisons appariées indique que les participants de la condition *numérique instrumentale* se sont sentis significativement plus objectifiés que ceux des conditions non-instrumentalisantes ($p < .001$) ainsi que ceux de la condition *physique numérique* ($p < .05$). Aucune différence significative n'est détectée entre les autres conditions (Figure 41).

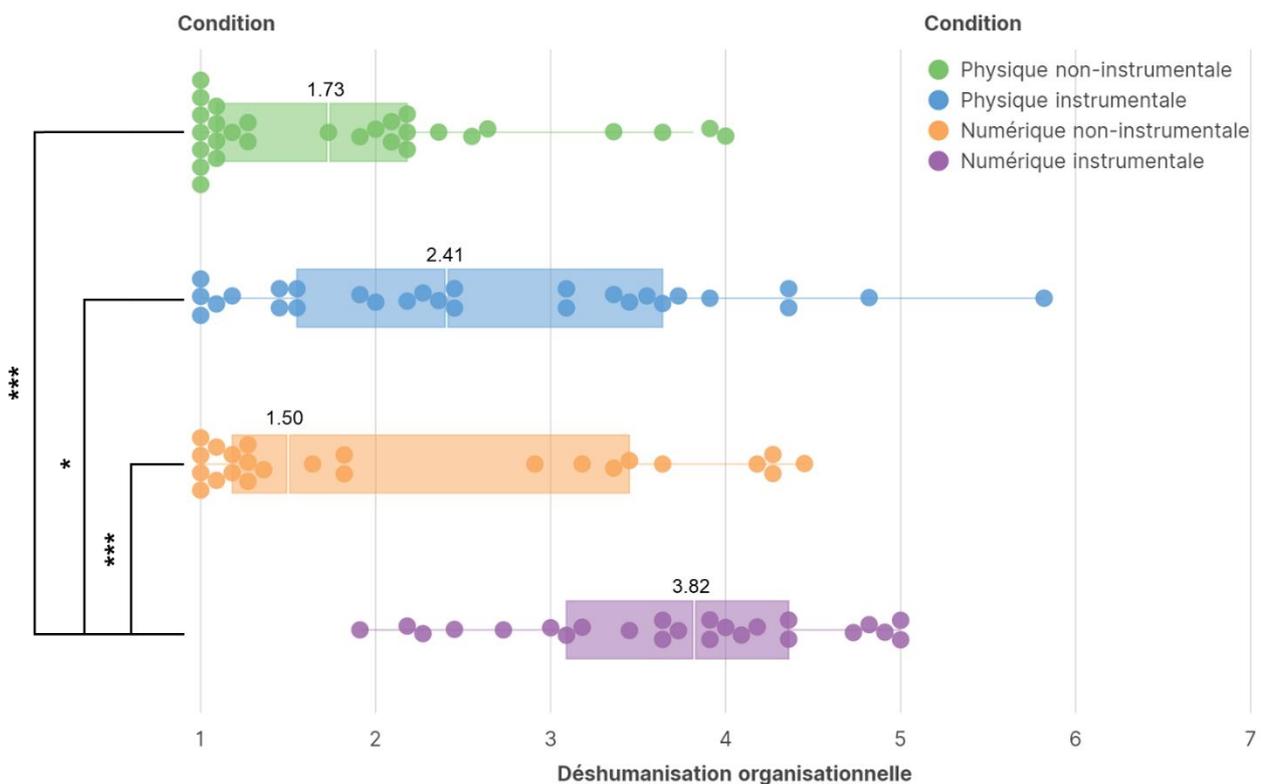


Figure 41. Déshumanisation organisationnelle par condition expérimentale

Auto-objectification. Un test t de Student indique que les participants des conditions *instrumentales* ($M = 2.42, SD = 1.33$) s'auto-objectifient significativement plus que les autres ($M = 1.40, SD = 0.65$) ($t_{(103)} = -4.97, p < .001, d = 0.97$). Ceci soutient l'hypothèse H_1 . C'est également le cas des participants des conditions *numériques* ($M = 2.28, SD = 1.24$) par rapport à ceux des conditions *physiques* ($M = 1.59, SD = 1.00$) ($t_{(103)} = -3.15, p < .01, d = 0.61$), ce qui

soutient l'hypothèse H_5 . Un test de Kruskal-Wallis suggère que le niveau d'auto-objectification diffère significativement entre les quatre conditions expérimentales ($H_{(3)} = 33.50, p < .001, \varepsilon^2 = 0.32$). Après correction de Bonferroni, une analyse des comparaisons appariées indique que les participants de la condition *numérique instrumentale* s'auto-objectifient significativement plus que ceux des conditions non-instrumentalisantes ($p < .001$) ainsi que ceux de la condition *physique numérique* ($p < .01$). Aucune différence significative n'est détectée entre les autres conditions (Figure 42).

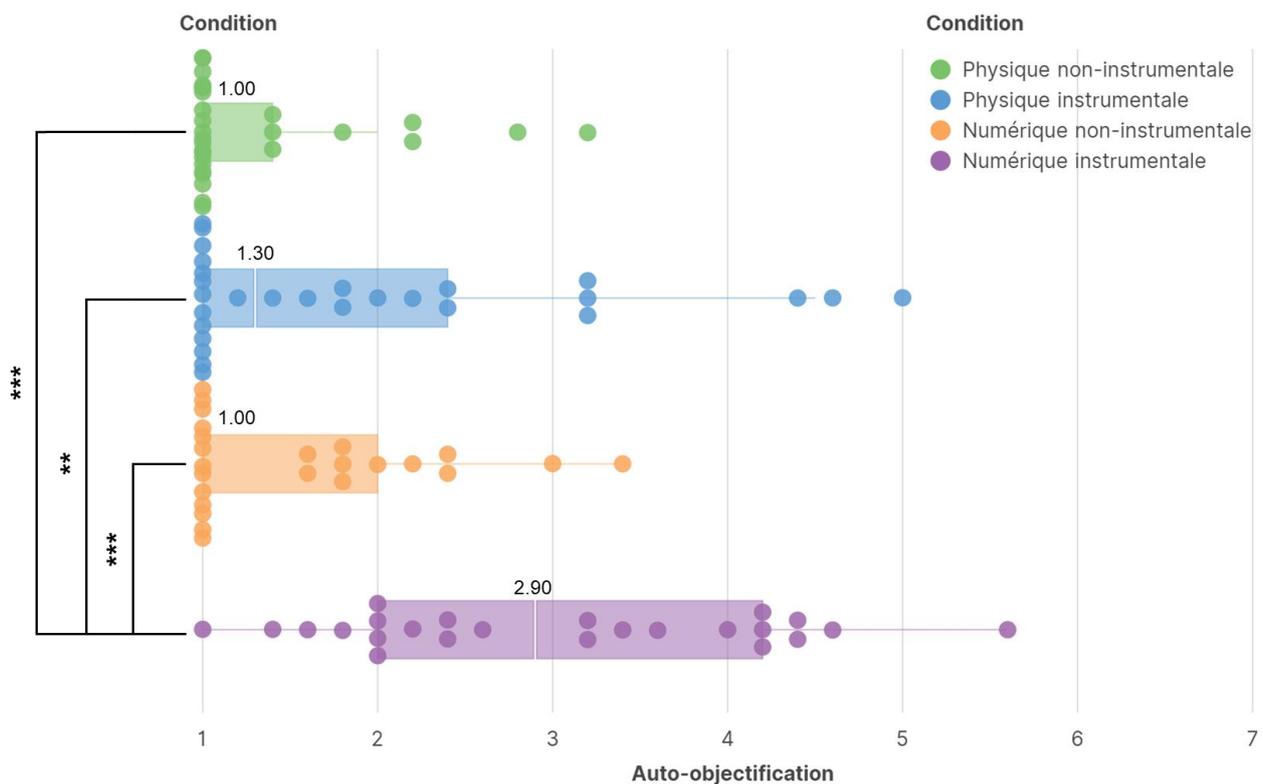


Figure 42. Auto-objectification par condition expérimentale

Implication affective. Un test t de Student indique que les participants des conditions *instrumentales* ($M = 3.70, SD = 1.15$) sont significativement moins impliqués affectivement dans le dispositif que les autres ($M = 4.36, SD = 0.76$) ($t_{(103)} = 3.51, p < .01, d = 0.68$). Ceci soutient l'hypothèse H_{2a} . Aucune différence significative n'est détectée entre les participants

des conditions *physiques* ($M = 4.16$, $SD = 0.92$) et les autres ($M = 3.89$, $SD = 1.12$) ($t_{(103)} = 1.35$, $p < .19$). Un test de Kruskal-Wallis suggère que le niveau d'implication affective diffère entre les différentes conditions expérimentales ($H_{(3)} = 11.04$, $p < .05$, $\varepsilon^2 = 0.11$). Après correction de Bonferroni, une analyse des comparaisons appariées indique que les participants de la condition *numérique instrumentale* sont significativement moins impliqués que ceux de la condition *physique non-instrumentale* ($p < .05$). Aucune différence significative n'est détectée entre les autres conditions (Figure 43). Ces résultats viennent partiellement soutenir l'hypothèse H_{7a} .

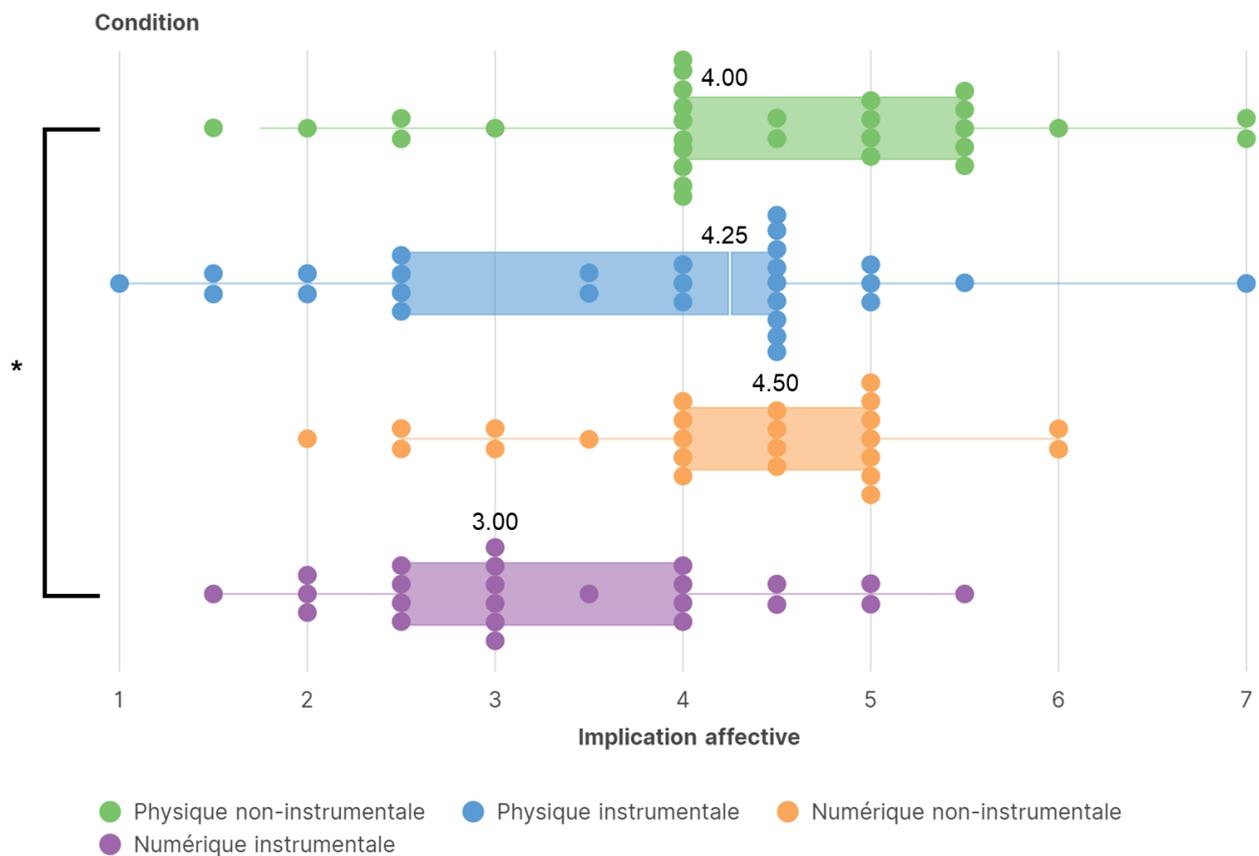


Figure 43. Implication affective par condition expérimentale

Implication normative. Un test t de Student ne permet pas de détecter de différence en termes d'implication normative entre les participants des conditions *instrumentales* ($M = 4.22$,

$SD = 1.39$) et les autres ($M = 3.91, SD = 1.34$) ($t_{(103)} = -1.17, p < .25$). Il en va de même pour ceux des conditions *physiques* ($M = 3.99, SD = 1.48$) vis-à-vis des autres ($M = 4.16, SD = 1.23$) ($t_{(103)} = -0.65, p < .52$). Aucune différence significative n'est détectée entre les différentes conditions expérimentales en ce qui concerne le niveau d'implication normative des participants ($H_{(3)} = 1.77, p > .05, \epsilon^2 = 0.02$) (Figure 44). Ces résultats vont à l'encontre des hypothèses H_{2a} et H_{7a} .

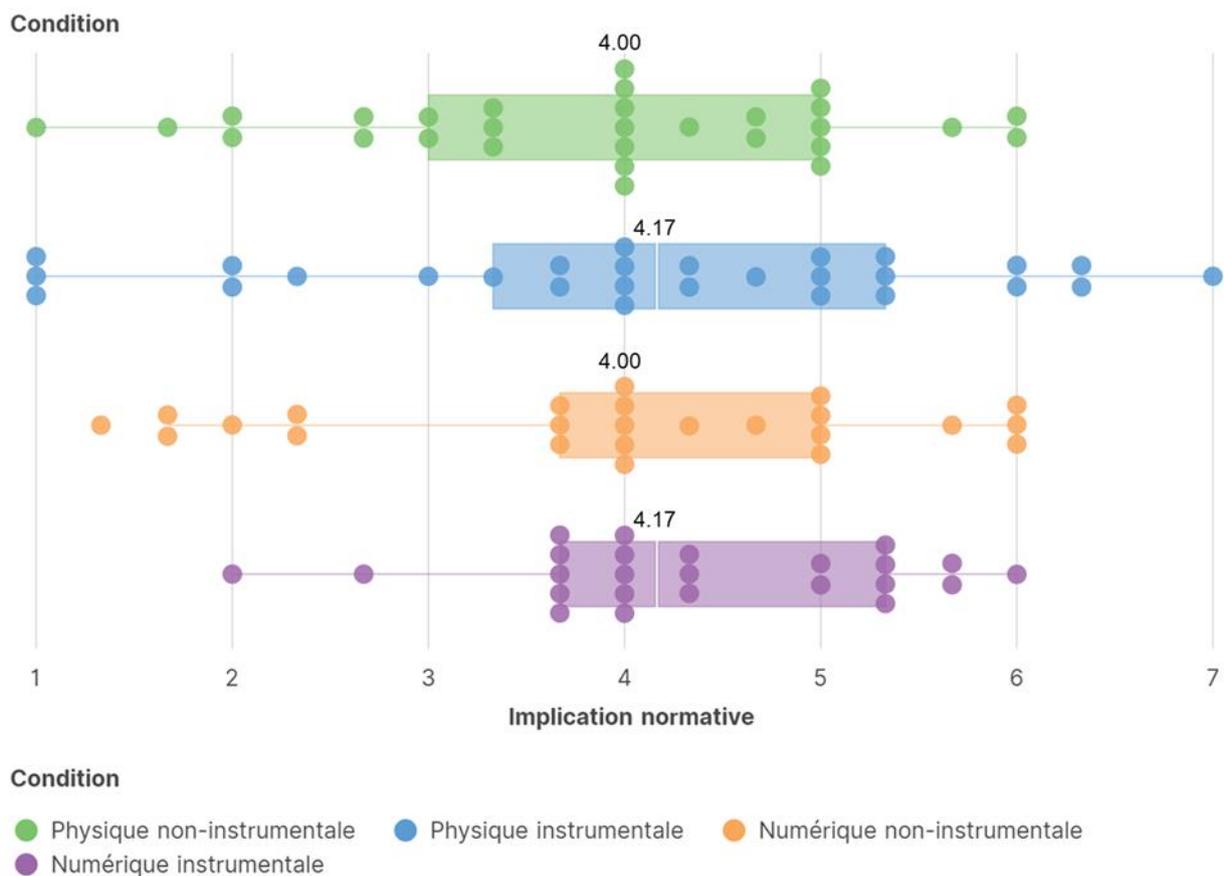


Figure 44. Implication normative par condition expérimentale

Implication calculée. Un test t de Student ne permet pas de détecter de différence en termes d'implication calculée entre les participants des conditions *instrumentales* ($M = 3.58, SD = 1.43$) et les autres ($M = 3.25, SD = 1.50$) ($t_{(103)} = -1.18, p < .25$). Il en va de même pour ceux des conditions *physiques* ($M = 3.44, SD = 1.50$) vis-à-vis des autres ($M = 3.38, SD = 1.46$)

($t_{(103)} = 0.24, p < .82$). Aucune différence significative n'est détectée entre les différentes conditions expérimentales en ce qui concerne le niveau d'implication normative des participants ($H_{(3)} = 1.82, p > .05, \varepsilon^2 = 0.02$) (Figure 45). Ces résultats ne permettent pas de soutenir les hypothèses H_{2a} et H_{7a} .

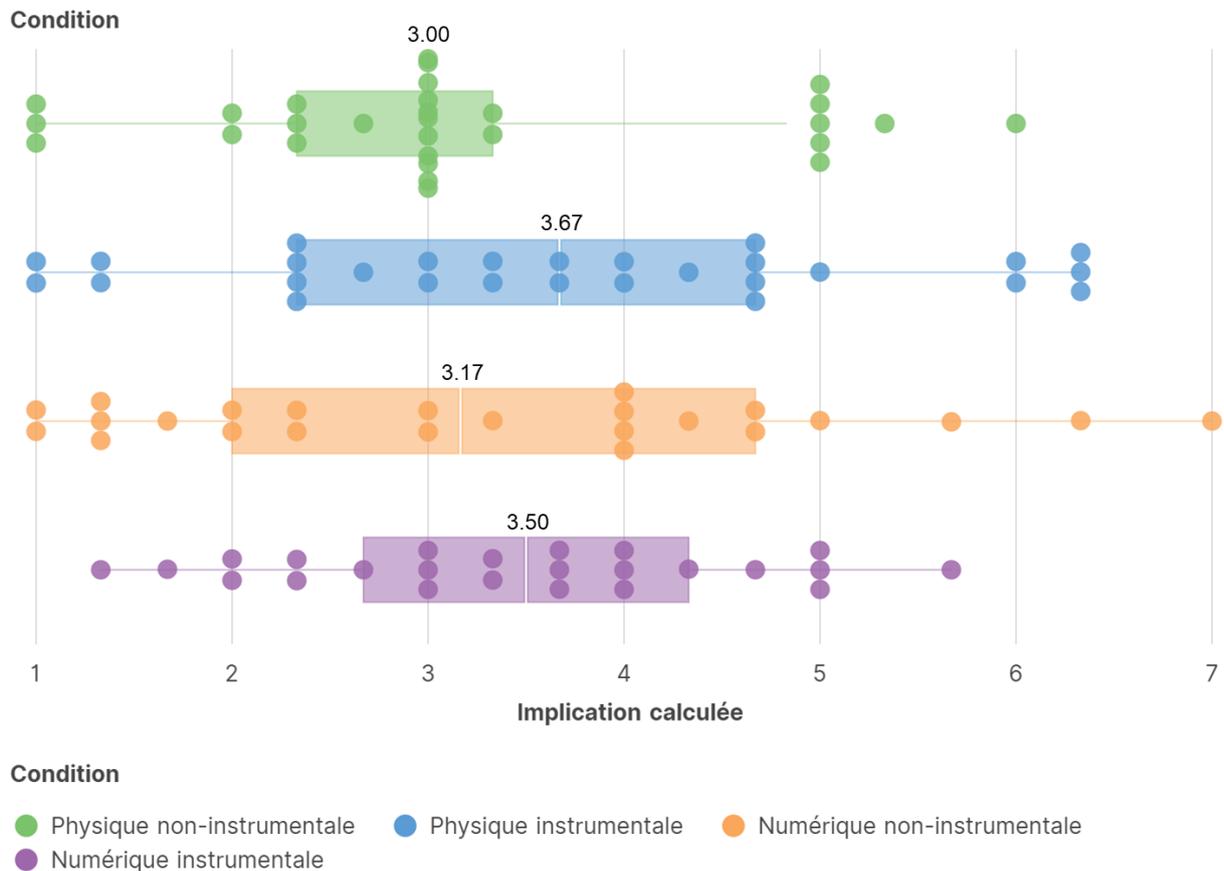


Figure 45. Implication calculée par condition.

Satisfaction. Un test t de Student indique que les participants des conditions *instrumentales* ($M = 5.63, SD = 1.30$) déclarent être significativement moins satisfaits d'avoir participé au dispositif que les autres ($M = 6.66, SD = 0.65$) ($t_{(103)} = 5.13, p < .001, d = 1.00$). Ceci soutient l'hypothèse H_{2b} . De même, les participants des conditions *physiques* ($M = 6.53, SD = 0.85$) semblent significativement plus satisfaits que ceux des conditions *numériques* ($M = 5.71, SD = 1.29$) ($t_{(103)} = 3.90, p < .001, d = 0.75$). Un test de Kruskal-Wallis suggère que le

niveau de satisfaction des participants est différent entre les différentes conditions expérimentales ($H_{(3)} = 36.03, p < .001, \varepsilon^2 = 0.35$). Après correction de Bonferroni, une analyse des comparaisons appariées indique que les participants de la condition *numérique instrumentale* rapportent être significativement moins satisfaits que ceux des conditions non-instrumentalisantes ($p < .001$) ainsi que ceux de la condition *physique numérique* ($p < .01$). Aucune différence significative n'est détectée entre les autres conditions (Figure 46). Ceci soutient l'hypothèse H_{7b} .

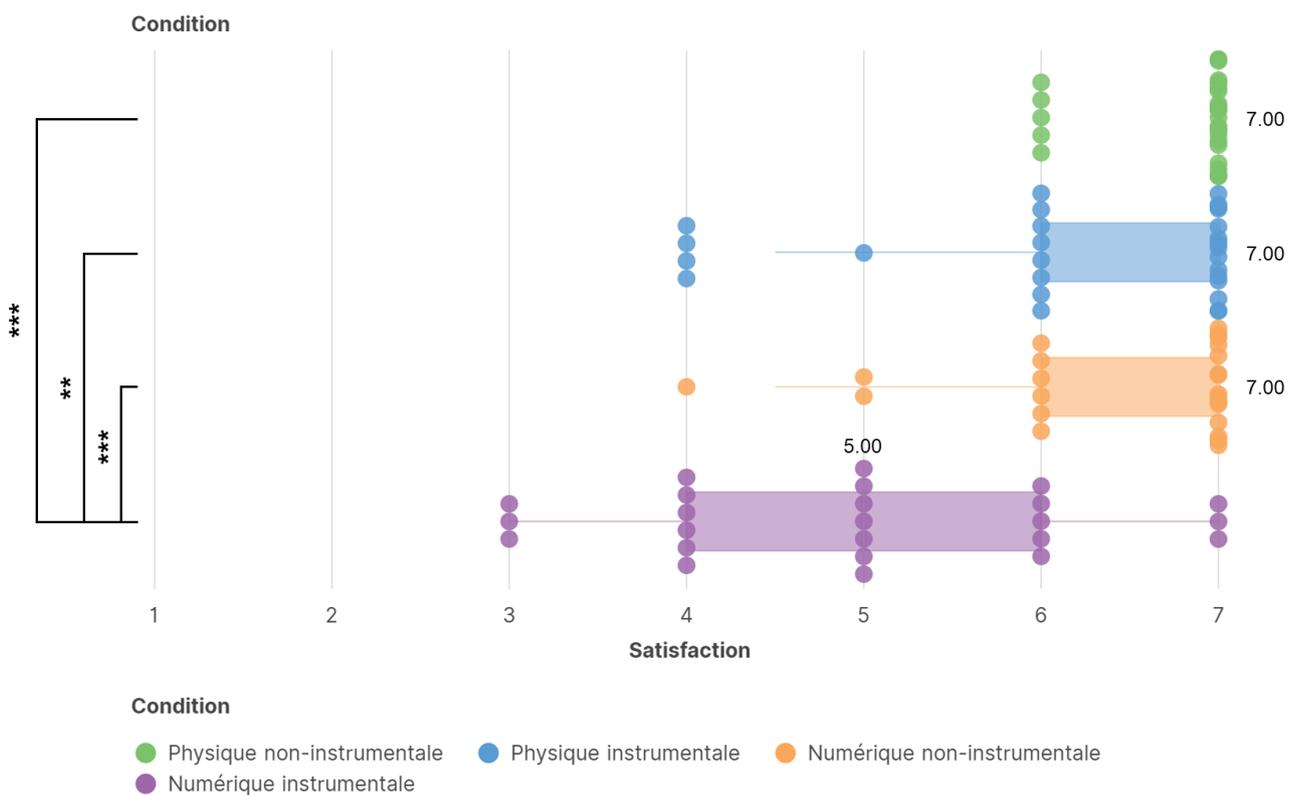


Figure 46. Satisfaction par condition expérimentale

Un résumé des résultats concernant les comparaisons entre les différentes conditions expérimentales est proposé (Tableau 15).

Tableau 15

Résumé des résultats – comparaisons des conditions expérimentales

Condition(s)	IP	DO	AO	IA	IN	IC	Insat.	Perf.
Instrumentales (n = 52)								
Non-instrumentales (n = 53)	-	d = 0.95	d = 0.97	d = 0.68	-	-	d = 1.00	d = 0.53
Physiques (n = 57)								
Numériques (n = 48)	-	d = 0.55	d = 0.61	-	-	-	d = 0.75	-
Non-instrumentale Physique (n = 29)	$\epsilon^2 = 0.08$	$\epsilon^2 = 0.27$	$\epsilon^2 = 0.32$	$\epsilon^2 = 0.11$			$\epsilon^2 = 0.35$	
Instrumentale Physique (n = 28)								
Non-instrumentale Numérique (n = 24)								
Instrumentale Numérique (n = 24)								

Note. La couleur des cellules exprime le groupe pour lequel le niveau de la variable rapportée est significativement plus grand. IP = instrumentalisation perçue, DO = déshumanisation organisationnelle, AO = auto-objectification, IA = implication affective, IN = implications normative, IC = implication calculée, Insat. = insatisfaction (score de satisfaction inversé), Perf. = performance.

3.4. Modèle de médiation sérielle

Les résultats du modèle de médiation sérielle notamment associé à l'hypothèse H_4 est représenté dans la Figure 47. A l'exception du premier modèle de régression associé à la prédiction de l'instrumentalisation perçue par le caractère instrumentalisant ou non du traitement ($p < .05$), tous les modèles sous-jacents sont significatifs au seuil $p < .001$ (Tableau 16). Le modèle global explique 52.8% de la variance de l'auto-objectification. L'effet direct du type de traitement sur l'auto-objectification n'est pas significatif ($\beta = .08$). L'effet total est quant à lui significatif ($\beta = .44, p < .001$) et peut notamment être expliqué par les effets indirects passant par la DO ainsi que l'instrumentalisation perçue et la DO (Tableau 17). D'après ces résultats, l'influence du caractère instrumentalisant du traitement sur l'internalisation d'une représentation objectifiée de Soi est entièrement médiatisée par les formes interpersonnelles (i.e., instrumentalisation perçue) et organisationnelle (i.e., DO) de méta-déshumanisation. De façon relativement inattendue, on observe un effet direct négatif de l'instrumentalisation perçue sur l'auto-objectification ($\beta = -.24, p < .05$).

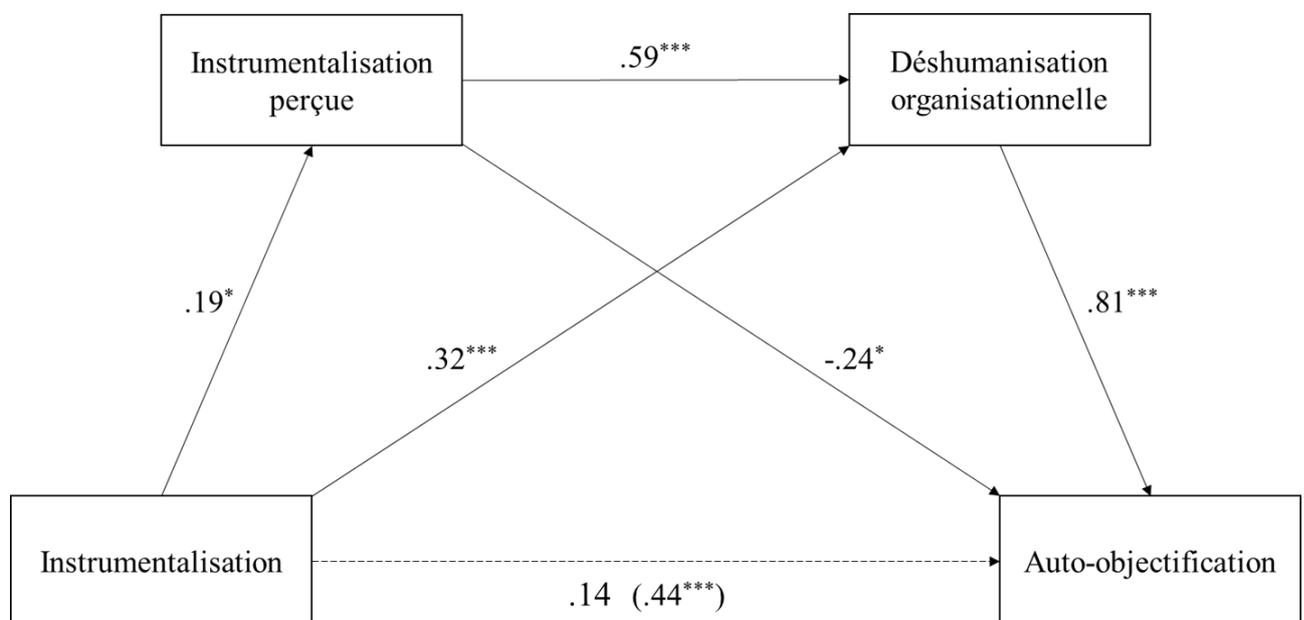


Figure 47. Médiation sérielle – Etude expérimentale

Tableau 16*Modèle de médiation sérielle – Etude expérimentale*

Résultat	M1 (IP)				M2 (DO)				Y (AO)			
	β	SE	IC95%		β	SE	IC95%		β	SE	IC95%	
LL			UL	LL			UL	LL			UL	
<i>X</i> (Instru.)	.192	.096	.002	.383	.321	.066	.190	.452	.136	.078	.018	.291
<i>M1</i> (IP)	-	-	-	-	.591	.067	.458	.724	-.237	.094	.424	-.050
<i>M2</i> (DO)	-	-	-	-	-	-	-	-	.806	.105	.597	1.015
Intercept	.001	.096	-.190	.190	.001	.065	-.128	.128	.001	.068	.136	.136
Âge	-.147	.096	-.338	.044	-.158	.066	-.288	-.027	.105	.072	.037	.247
	$R^2 = .057$				$R^2 = .574$				$R^2 = .528$			
	$F_{(2, 102)} = 3.103^*$				$F_{(3, 101)} = 45.264^{***}$				$F_{(4, 100)} = 27.927^{***}$			

Note. $N = 105$. IP = instrumentalisation perçue, DO = déshumanisation organisationnelle, AO = auto-objectification, IC = intervalle de confiance, LL = limite inférieure, UL = limite supérieure. Les intervalles de confiance ont été estimés grâce à 10 000 échantillons de bootstrap. *** $p < .001$ * $p < .05$

Ces résultats soutiennent l'hypothèse H_4 .

Tableau 17

Résultats du bootstrapping des effets indirects de l'instrumentalisation sur l'auto-objectification

Chemins	β	Boot. SE	Boot. IC95%	
			LL	UL
Instru. → IP → AO	-.046	.035	-.131	.001
Instru. → DO → AO	.259	.074	.124	.414
Instru. → IP → DO → AO	.092	.050	.001	.198
Effet total	.441	.089	.265	.617
Effet direct	.136	.078	-.018	.291
Effet indirect total	.305	.078	.163	.467

Note. $N = 105$. IP = instrumentalisation perçue, DO = déshumanisation organisationnelle, AO = auto-objectification, IC = intervalle de confiance, LL = limite inférieure, UL = limite supérieure. Les intervalles de confiance ont été estimés grâce à 10 000 échantillons de bootstrap.

3.5. Modèle de modération

Le Tableau 18 contient les résultats associés à l'interaction entre DO, source et type de traitement pour prédire le niveau d'auto-objectification des participants. Le modèle de régression sous-jacent est significatif et explique 57.1% de la variance de l'auto-objectification. On observe un effet direct significatif et important de la DO sur l'auto-objectification ($\beta = .58$), ce qui est cohérent avec la littérature (Demoulin, Maurage et al., 2021). Une interaction significative entre la DO et le type de traitement est détectée, si bien que lorsque le traitement est instrumental, les effets de la DO sur l'auto-objectification sont plus importants. Finalement, l'interaction triple n'apparaît pas significative ($p < .06$). Une analyse conditionnelle de l'interaction entre DO et source du traitement indique cette dernière est uniquement significative au sein des conditions dites *instrumentales* (Tableau 19).

Tableau 18*Interaction triple prédisant l'auto-objectification – méta-déshumanisation organisationnelle*

Résultat: Auto-objectification	β	SE	IC95%	
			LL	UL
Intercept	-.152	.082	-.313	.001
X (DO)	.576	.082	.413	.739
M1 (source)	.035	.083	-.130	.200
M2 (traitement)	.129	.082	-.034	.292
Interactions				
X-M1	.144	.083	-.020	.308
X-M2	.220	.082	.057	.384
M1-M2	-.024	.084	-.190	.142
X-M1-M2	.155	.083	-.010	.319
			$R^2 = .571$	
			$F_{(7, 97)} = 18.425^{***}$	

Note. $N = 105$. DO = Déshumanisation organisationnelle, IC = intervalle de confiance, LL = limite inférieure, UL = limite supérieure, source (0 = physique, 1 = numérique), traitement (0 = non-instrumental, 1 = instrumental). Les intervalles de confiance ont été estimés grâce à 10 000 échantillons de bootstrap. *** $p < .001$

Tableau 19

Interaction conditionnelle entre DO et source du traitement en fonction du caractère instrumental du traitement

Modérateur : traitement	β	$F_{(1, 97)}$
Instrumental	.299	6.34*
Non-instrumental	-.008	0.05

Note. * $p < .05$

Ci-dessous peut être observée une représentation graphique de ce modèle de modération modérée (Figure 48). Une analyse *simple slopes* révèle que toutes les courbes sont significatives et que l'effet de la DO sur l'auto-objectification au sein de la condition *numérique instrumentale* est significativement plus élevé que tous les autres ($\beta = 1.12$), y compris celui de la condition *physique instrumentale* ($\beta = .56$). Ces éléments viennent soutenir l'hypothèse H_6 .

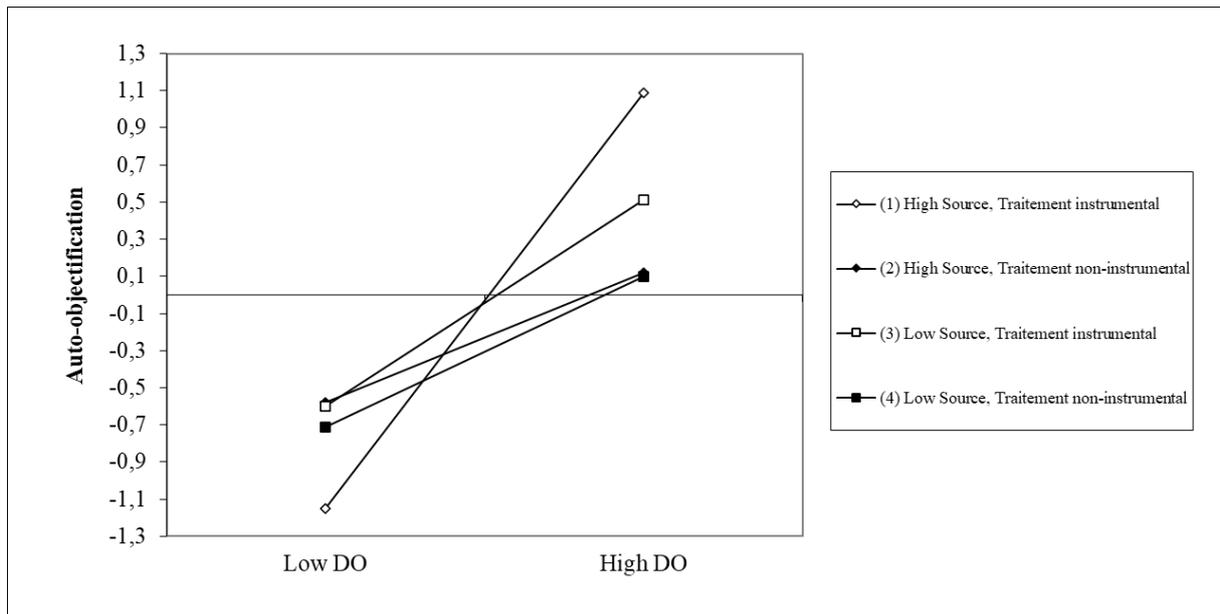


Figure 48. Interaction entre la DO, le traitement instrumental et la source de l'instrumentalisation pour prédire l'auto-objectification (low source = physique, high source = numérique)

4. Discussion de la seconde étude

Qu'ils découlent de la littérature portant sur la *déshumanisation* (e.g., Christoff, 2014) ou l'*objectification* au travail (e.g., Volpato et al., 2017), de très nombreux travaux en psychologie et ailleurs (e.g., Honneth, 2008) mettent en lumière que les environnements de travail modernes sont particulièrement menaçants pour l'humanité des travailleurs. Par exemple, Rochford et collaborateurs (2017) soulignent qu'au sein des systèmes de travail capitalistes, les individus ont de plus en plus tendance à être considérés à l'aune de leur *utilité* par les organisations – en bref, comme des *moyens* et non comme des fins en soi. Cette instrumentalisation est également omniprésente dans les interactions interpersonnelles au sein du milieu de travail (Belmi & Schroeder, 2021). Dans ce cadre, il semble particulièrement indiqué de s'intéresser à ses conséquences pour les travailleurs y étant confrontés et les organisations qui les emploient.

Au travers d'une série d'expériences, Baldissarri et Andrighetto (2021) ont notamment démontré qu'un traitement instrumentalisant amenait les travailleurs à s'*auto-objectifier* – c'est-à-dire à internaliser une représentation objectifiée de Soi – et que ce processus avait pour conséquence une implication et une performance plus faible. Ce faisant, ces auteurs ont souligné que la généralisation de ce traitement instrumentalisant a également des conséquences négatives pour la productivité des organisations. L'une des principales critiques qu'on peut émettre vis-à-vis de cette étude est qu'elle n'illustre ces effets que dans le cas où l'instrumentalisation a pour source une personne *physique* (e.g., supérieur hiérarchique) ; or, l'auto-objectification peut également survenir lorsque l'organisation est perçue comme la source de l'objectification (e.g., Sainz et al., 2023). Afin de compléter ce travail, nous nous sommes appropriés le paradigme expérimental développé par Baldissarri et Andrighetto (2021) de façon à ce qu'il (1) distingue les effets en fonction de la *source* de l'instrumentalisation (personne physique vs. dispositif), (2) prenne en compte l'étape intermédiaire au processus de déshumanisation qu'est la *méta-déshumanisation* et (3) permette de confronter le vécu d'instrumentalisation des travailleurs ubérisés à celui des employés plus traditionnels.

Pour cela, nous avons mené une étude expérimentale auprès de petits groupes d'individus naïfs ($N = 105$) amenés à compléter des tâches de travail écologiques vis-à-vis de l'activité des microtravailleurs (i.e., détection de fautes de frappe). Mis en compétition, les participants étaient traités de façon instrumentale ou non, tantôt par une personne physique se présentant comme le responsable du dispositif, tantôt par l'interface numérique leur communiquant les consignes. Après la tâche expérimentale, les participants ont rempli un questionnaire mesurant différentes variables parmi lesquelles une forme *interpersonnelle* (i.e., instrumentalisation perçue) et une forme *organisationnelle* (i.e., DO) de méta-déshumanisation ou encore l'auto-objectification.

Effets de l'instrumentalisation (H_1 - H_3). Toutes choses étant égales par ailleurs, nos résultats confirment que les individus ayant été traités de manière instrumentale tendent à internaliser une vision plus objectivée d'eux-mêmes (H_1). Ces résultats sont cohérents avec ceux qu'ont obtenus Baldissarri et Andrighetto (2021) ainsi qu'avec la littérature décrivant le processus psychologique associé (e.g., Loughnan et al., 2017). En ce qui concerne l'implication dans le dispositif (H_{2a}), seule la dimension *affective* de l'implication semble avoir été négativement influencée par le caractère instrumental du traitement. Lorsqu'ils se sentent instrumentalisés en situation de travail, les individus prennent de la distance avec l'organisation, s'en détachent émotionnellement et s'y identifient d'autant moins. Inversement, les dimensions *normative* (i.e., loyauté, obligation) et *calculée* (i.e., analyse bénéfices/risques) de l'implication n'entretiennent pas de relation négative avec ce type de traitement ; au regard de leurs liens positifs avec la méta-déshumanisation et l'auto-objectification (Tableau 14), on peut même suspecter l'inverse. Il est possible qu'au sein des conditions *instrumentales*, les individus aient justifié a posteriori leur participation à un dispositif instrumentalisant en exprimant davantage ces sentiments (e.g., « Je suis uniquement resté car je me sentais obligé(e) » ou « Ça aurait été trop compliqué de partir pendant la passation »). Dans le même temps, il est possible que ces effets soient trop faibles pour que la taille de notre échantillon nous permette de les détecter.

Par ailleurs, l'hypothèse H_{2b} est validée : les individus instrumentalisés rapportent être significativement moins satisfaits que les autres. En dépit des limites de notre outil de mesure (i.e., item unique et non standardisé) et de l'absence de lien significatif entre satisfaction et performance dans notre échantillon (Tableau 14), rappelons que plusieurs méta-analyses suggèrent un lien positif entre la satisfaction au travail et la performance (e.g., Judge et al., 2001 ; Katebi et al., 2022). L'effet important détecté au sein de notre échantillon ($d = 1.00$) porte donc certaines implications. L'hypothèse H_{2c} – d'après laquelle les individus

instrumentalisés seraient moins performants que les autres – est également validée. Ce résultat est cohérent avec celui obtenu par Baldissarri et Andrighetto (2021). Finalement, les individus instrumentalisés rapportent significativement plus de méta-déshumanisation, et ce à l'échelle interpersonnelle (i.e., instrumentalisation perçue, H_{3a}) comme organisationnelle (i.e., DO, H_{3b}). Comme nous l'avions supposé – et dans la continuité des vérifications effectuées quant à notre manipulation expérimentale – plus les individus sont exposés à un traitement instrumentalisant, plus ils ont d'opportunités de percevoir leur humanité être remise en question par la situation de travail. Nos résultats confirment globalement que la méta-déshumanisation est bien l'antécédent de l'internalisation potentielle d'une représentation correspondante de Soi (Demoulin, Maurage et al., 2021).

Méta-déshumanisation interpersonnelle et organisationnelle (H_4). Nous avons comparé l'effet des deux formes de méta-déshumanisation mesurées sur l'auto-objectification à l'aide d'un modèle de médiation sérielle (Figure 47, Tableau 16). Dans la mesure où l'effet du traitement instrumentalisant sur l'auto-objectification est entièrement médiatisé par l'instrumentalisation perçue mais surtout la DO, ce modèle confirme que la méta-déshumanisation est nécessaire à l'internalisation d'une vision objectifiée de Soi. La méta-déshumanisation ayant trait au dispositif (i.e., DO) a un effet positif très important sur l'auto-objectification, tandis que celle qui concerne les interactions interpersonnelles (i.e., instrumentalisation perçue) a un effet *négatif*. En d'autres termes, plus les individus se sont sentis instrumentalisés par une personne physique, moins ils ont eu tendance à se percevoir comme des instruments. Dans le même temps, ces interactions interpersonnelles contribuent au sentiment plus diffus de participer à un système qui nie la subjectivité des personnes et les considère comme ses *outils* – ce résultat va dans le sens des travaux qui, au sein de la littérature, suggèrent que la façon dont un supérieur hiérarchique (i.e., un individu identifié à l'organisation) traite ses subordonnés peut contribuer aux perceptions de DO (e.g., Caesens et

al., 2019). L'effet important de la DO sur l'auto-objectification souligne que les travailleurs semblent disposer de moins de recours psychiques (ou de recours moins efficaces) pour faire face au caractère déshumanisant des systèmes organisationnels.

Instrumentalisation provenant d'une source numérique (H_5 - H_7). Lorsque le traitement est instrumentalisant, les travailleurs s'auto-objectifient davantage lorsque ce dernier provient d'une source *numérique* (H_5). Ce résultat fait écho aux précédents dans les mécanismes impliqués, mais écarte les données des conditions *non-instrumentales* : à traitement équivalent, une source non-humaine semble plus à même d'altérer la représentation de Soi des travailleurs qu'une source humaine. Dans cette continuité, nous avons comparé le phénomène d'internalisation d'une représentation objectivée de Soi dû à la DO au sein de nos différentes conditions (Tableau 18, Figure 48). Nos résultats confirment que les travailleurs instrumentalisés par une source physique – s'ils perçoivent bien la DO qui découlent de ces interactions (H_4) – s'auto-objectifient moins du fait de ces perceptions que ceux qui le sont par une source numérique.

Les travailleurs instrumentalisés par une source numérique rapportent être moins impliqués affectivement (H_{7a}) et moins satisfaits (H_{7b}) que les autres. Ces résultats peuvent par exemple s'expliquer par un niveau supérieur d'auto-objectification, qui a été précédemment associée à un ensemble d'émotions négatives telles que la colère ou la tristesse (e.g., Bastian & Crimston, 2014). Par ailleurs, nos données ne nous ont pas permis de détecter de différences significatives concernant les formes normative et calculée d'implication ou en termes de performance (H_{7c}). Ceci peut s'expliquer de plusieurs façons. Tout d'abord, nos données ne reflètent pas le lien négatif établi dans la littérature entre auto-objectification et performance (e.g., Quinn et al., 2006, cité par Baldissarri & Andrighetto, 2021, p. 100). Peut-être est-ce dû au caractère répétitif, rapide et quelque peu *mécanique* de la tâche utilisée pour évaluer la

performance des participants ; on peut imaginer qu'au regard du temps imparti, certains d'entre eux ont pu délibérément adopter un fonctionnement congruent à celle-ci dans le but d'être plus performants, ce qui aurait biaisé nos résultats.

Concernant l'implication, il est possible que les modifications que nous avons apporté à l'échelle originale aient dissimulé un effet réellement présent, ou qu'à nouveau, la taille de notre échantillon ne nous permette pas de le détecter. Ces sous-échelles portent habituellement sur une relation établie entre un employé et une organisation ; bien que le dispositif puisse interagir avec la sphère affective des participants, il n'était pas attendu qu'ils développent un sentiment de loyauté ou d'obligation envers ce dernier alors qu'il s'agissait de leur première et unique interaction avec celui-ci.

4.1. Implications théoriques

Nos résultats contribuent de différentes façons à la littérature qui, en PTO comme en psychologie sociale, s'intéresse aux processus pouvant remettre en question l'humanité des travailleurs et à leurs conséquences. En premier lieu, ils font écho aux résultats obtenus par Baldissarri et Andrighetto (2021) : en dépit de croyances largement partagées au sein du monde professionnel d'après lesquelles le traitement instrumental des travailleurs serait une stratégie acceptable d'atteinte des objectifs organisationnels (e.g., Christoff, 2014), celui-ci a pour conséquence l'internalisation d'une représentation objectivée de Soi. Or, ce phénomène est considéré comme l'antécédent de nombreuses conséquences psychologiques néfastes pour les travailleurs comme les organisations (e.g., implication, satisfaction, performance) – ce que nos résultats confirment pour la plus grande part. Variées sont les formes de mauvais traitement interpersonnel pouvant mener à une telle internalisation (Bastian & Haslam, 2011). Toutefois, en tant que phénomène prégnant au sein du monde professionnel, l'instrumentalisation des travailleurs – typiquement, par ceux qui disposent du pouvoir (Gruenfeld et al., 2008) – peut

être considérée comme la voie principale par laquelle les conséquences de l'auto-objectification se manifestent.

Nos résultats complètent ceux de Baldissarri et Andrighetto (2021) d'une manière majeure en intégrant le rôle de la *méta-déshumanisation* – et ce à l'échelle interpersonnelle comme organisationnelle – dans le processus menant à l'auto-objectification. Ce faisant, ils confirment qu'il est d'abord nécessaire pour les travailleurs de sentir leur humanité être remise en question avant de potentiellement modifier la représentation qu'ils ont d'eux-mêmes (Demoulin, Maurage et al., 2021). En effet, qu'elle soit associée aux interactions interpersonnelles (e.g., avec un(e) supérieur(e) hiérarchique) ou aux éléments traduisant la considération de l'organisation pour ses employés, la méta-déshumanisation médiatise entièrement ce lien. Par ailleurs, comme certains auteurs ont pu l'avancer (e.g., Caesens et al., 2019), l'instrumentalisation véhiculée par d'autres individus peut activement contribuer à l'impression que l'organisation à laquelle ces auteurs sont rattachés est instrumentalisante également.

Bien que leur réplique nous semble nécessaire, nos résultats semblent également soutenir empiriquement la proposition de Baldissarri et Andrighetto (2021) : lorsque l'instrumentalisation provient d'un autre individu, les travailleurs peuvent réduire la dissonance associée à la méta-déshumanisation en l'attribuant aux dispositions de l'individu en question. Nos résultats – i.e., l'effet négatif de l'instrumentalisation perçue sur l'auto-objectification – laissent penser que les travailleurs peuvent ainsi *disqualifier* la représentation sous-jacente, ouvrant la voie à un recours positif en termes d'identité : la consolidation d'une image d'autant plus humaine de Soi.

De façon plus importante encore, nos résultats mettent en lumière que le versant *organisationnel* de la méta-déshumanisation (i.e., DO) semble avoir un effet bien plus

important sur l'auto-objectification que le versant interpersonnel (i.e., instrumentalisation perçue). Ce phénomène peut être éclairé par la théorie de l'identité sociale, qui a déjà été utilisée pour expliquer les conséquences de la DO (Brison et al., 2022). Pour réduire la dissonance provoquée par la représentation objectifiée de Soi que véhicule l'environnement social – et en l'absence de *supports* (e.g., supérieur hiérarchique) à la rationalisation de cette menace – les travailleurs peuvent recourir à la *désidentification* : de l'organisation à laquelle ils appartiennent (e.g., implication affective) mais aussi d'eux-mêmes (i.e., auto-objectification).

Les interactions interpersonnelles au travail fournissent un cadre permettant aux travailleurs d'évaluer et faire évoluer leur identité sociale par diverses stratégies ; les autres agents sociaux vont permettre à l'individu de maintenir une identité sociale positive par voie de comparaison sociale mais aussi en fournissant un support immédiat à certaines menaces latentes (telle que la représentation de Soi en tant qu'objet, outil ou instrument). Dès lors qu'aucun individu ne peut se voir attribuer la responsabilité de ces menaces ou que le processus de comparaison sociale est entravé (e.g., absence de pairs), les travailleurs n'ont pas d'autre choix que de *revoir leurs critères à la baisse* – autrement-dit, de changer de perspective de manière à conserver une identité sociale relativement positive, et ce en congruence avec le caractère instrumentalisant de la situation. Comme nous le supposons dans la discussion de l'étude précédente, les interactions interpersonnelles au travail – qu'elles soient humanisantes ou non – semblent ainsi porter une valeur intrinsèque pouvant protéger les travailleurs de certains processus psychologiques néfastes.

Nos résultats mettent également en avant que l'auto-objectification causée par les formes organisationnelles de méta-déshumanisation est d'autant plus forte lorsque la source de l'instrumentalisation est *numérique* et non humaine. Autrement-dit, lorsque la relation avec

l'organisation est perçue comme déshumanisante, les individus internaliseront d'autant plus la représentation sous-jacente d'eux-mêmes si c'est un outil numérique qui la véhicule. Dans la continuité des éléments précédents, il est possible que la mesure avec laquelle les individus (e.g., supérieurs hiérarchiques, collègues) *incarnent* l'organisation (*organizational embodiment*, Eisenberger et al., 2010) influence l'ampleur des conséquences de l'instrumentalisation dont ils sont la source (et la méta-déshumanisation qui en découle). Dans la mesure où les outils numériques sont des prolongements impersonnels de l'organisation, dont l'implémentation dépend entièrement de cette dernière, nous proposons qu'ils constituent des entités pouvant incarner une *ligne directe* vers l'organisation. Ainsi, il semble difficile de considérer que les comportements d'un individu reflètent *uniquement* la considération de l'organisation qu'il incarne, tandis qu'il semble plus simple pour un outil numérique d'être perçu comme le *porte-voix* de l'organisation. D'après nos résultats, ainsi renforcée, l'internalisation d'une vision objectivée de Soi due à un traitement instrumentalisant voit l'ampleur de ses conséquences augmenter (i.e., diminution de l'implication et de la satisfaction).

Enfin, nous contribuons à la littérature naissante portant sur les effets psychologiques associés au travail de plateforme et plus spécifiquement au travail ubérisé. Bien qu'il ait des limites, notre paradigme expérimental se basait sur une tâche écologique et contrôlait plusieurs variables typiques de l'organisation du travail ubérisé (e.g., mise en compétition, feedback de performance) ; il nous a ainsi permis de développer des conditions expérimentales relativement proches du travail ubérisé en termes de réalisme psychologique et de comparer ce dernier au travail salarié plus traditionnel. Ce faisant, nous apportons ce qui est à notre connaissance la première preuve expérimentale du rôle central de la DO dans l'internalisation d'une représentation objectivée de Soi au sein de cette population de

travailleurs. De plus, nous confirmons que cette internalisation est plus forte chez les individus confrontés aux conditions proches du travail ubérisé que chez les autres.

4.2. Implications pratiques

Nos résultats ont de nombreuses implications pratiques. Premièrement, ils soulignent les conclusions de Baldissarri et Andrighetto (2021) à propos de la nécessité de (1) prévenir l'émergence du traitement instrumentalisant au sein des organisations au regard de ses conséquences indésirables mais aussi de (2) « préserver les processus humanisants » (p. 101) pouvant contribuer au bien-être des travailleurs comme des organisations. Ces auteurs recommandent donc que les organisations adoptent une perspective de reconnaissance et de valorisation des travailleurs – leur autonomie, leurs compétences, leur expérience. Puisque nos résultats soulignent le rôle prépondérant de la méta-déshumanisation (et notamment la DO) dans le processus médiatisant les conséquences du traitement instrumentalisant, il nous semble souhaitable qu'un tel changement de perspective passe par le développement d'un intérêt pour la subjectivité des travailleurs. Si la recherche a gagné à considérer les victimes de déshumanisation comme de véritables *acteurs* du processus (Demoulin, Maurage et al., 2021), ce pourrait également être le cas des organisations.

Bien entendu, nous sommes loin de suggérer qu'un traitement instrumental des travailleurs est *acceptable* si tant est que ces derniers ne le perçoivent pas comme tel ; nous suggérons plutôt que les solutions envisagées, afin qu'elles ne participent pas elles-mêmes d'une forme d'instrumentalisation de la *masse indifférenciée* de travailleurs, passent par une *co-construction* de la relation employeur-employé et des pratiques organisationnelles. Ceci s'aligne avec des perspectives récentes en matière de gestion des ressources humaines telles que la *dignité* et la *démocratie au travail* (voir Bal & de Jong, 2017) ou l'idée de *travail décent* (Alzola, 2018). Dans cette optique, il ne s'agit pas pour les organisations de nier le caractère

partiellement transactionnel de leur relation avec les travailleurs, mais de se donner les moyens de développer cette relation au-delà de cet aspect. Formés à faire reconnaître la subjectivité des travailleurs, les psychologues du travail et des organisations nous semblent particulièrement désignés pour mener à bien les missions pertinentes à cet objectif : faciliter les dialogues humanisants entre les représentants de l'organisation et les travailleurs, déconstruire les croyances portant sur les pratiques déshumanisantes, mettre en place des interventions pertinentes aux situations singulières de chaque unité de travail, etc.

Deuxièmement, nos résultats ont de lourdes implications quant au travail ubérisé et ses conséquences psychologiques. De manière très cohérente avec la première étude, le processus déshumanisant allant de la perception d'un tel traitement à son internalisation est particulièrement prégnant chez les individus instrumentalisés par une entité numérique dans une situation de travail. De plus, les conséquences de ce processus sont plus lourdes chez ces individus que chez ceux ayant été confrontés à une situation d'instrumentalisation *interpersonnelle* – typique de l'emploi salarié traditionnel. Au regard des nombreuses conséquences néfastes de l'auto-objectification (Demoulin, Maurage et al., 2021), ces résultats soulignent la nécessité d'interroger la place de la subjectivité des travailleurs dans l'organisation du travail ubérisé. Une organisation traditionnelle est généralement motivée à prévenir le départ de ses employés – et donc les processus qui augmentent leurs intentions de quitter l'organisation (tels que l'auto-objectification) ; en France, elle est également tenue par la loi de préserver la santé psychologique des employés. Une plateforme numérique n'a pas ces responsabilités, et peut se reposer sur le bien moins coûteux *remplacement* de travailleurs fongibles qui ne sont considérés qu'à l'aune de leur fonction (Bloodworth, 2018, cité par Baldissarri & Andrighetto, 2021, p. 100).

4.3. Limites et recherches futures

En dépit de l'importance de nos résultats, cette expérience a plusieurs limites qu'il est nécessaire de considérer dans le cadre de futures recherches. Premièrement, bien que nous ayons développé un paradigme expérimental permettant un certain degré de réalisme psychologique, nos résultats sont issus d'un échantillon d'étudiants. En effet, l'étude des processus d'instrumentalisation et de déshumanisation peut paraître menaçante pour les organisations, ce qui explique les difficultés à mener ce genre d'expérience auprès de travailleurs ; Baldissarri et Andrighetto (2021) recommandent que ces recherches soient menées auprès de travailleurs en soulignant la possibilité d'un cercle vicieux voulant que l'auto-objectification amène à davantage de perceptions instrumentalisantes (i.e., de méta-déshumanisation) avec le temps.

Si nous sommes d'accord en ce qui concerne la nécessité d'étudier ces phénomènes de manière longitudinale, nos recherches nous laissent plutôt penser que c'est la *normalisation* du traitement instrumentalisant qui serait l'issue la plus pernicieuse à ce cycle. De futures recherches pourront ainsi déterminer si, avec le temps, l'internalisation d'une représentation objectifiée de Soi renforce la méta-déshumanisation (comme le suggèrent Baldissarri & Andrighetto, 2021) ou la rend au contraire *acceptable* et *normale* – comme nous le proposons. C'est peut-être d'ailleurs là une des spécificités du travail dit *ubérisé* qu'il reste encore à faire émerger. Par ailleurs, bien que le *design* de notre étude permette d'accepter la causalité des relations testées, il ne permet pas d'observer l'évolution de cette internalisation dans le temps ; aussi, de futurs travaux gagneraient à s'intéresser au processus étudié ici – de l'instrumentalisation aux conséquences de l'auto-objectification – de façon longitudinale auprès de travailleurs ubérisés.

Comme nous l'avons déjà mentionné, nos résultats ne permettent pas de répliquer certains liens attendus dans la littérature, comme celui entre l'auto-objectification et la performance. En dehors de l'utilisation d'outils à la fois valides et contextualisés – et ne nécessitant pas trop d'adaptations – nous suggérons que de futures recherches utilisent des méthodes plus standardisées de mesure de la performance ou bien s'appuient sur des mesures objectives (voire hétéro-rapportées). La limite de temps associée aux tâches proposée a également pu inciter les participants à adopter un fonctionnement *mécanique* qui pourrait avoir biaisé nos résultats en termes d'auto-objectification. De futurs travaux pourraient rattacher cette possibilité à l'*état agentique* observé dans le paradigme de l'obéissance à l'autorité (Milgram, 1974) en étudiant par exemple la légitimité perçue de la source du traitement et l'attribution de responsabilité des comportements. Par ailleurs, bien que la vérification de notre manipulation expérimentale suggère le contraire, il est possible que la présence d'une personne physique (i.e., l'assistant EgO) au sein des conditions dites *numériques* ait biaisé les résultats ; dans l'idéal, de futures expériences de ce type devraient s'assurer qu'il n'y a aucune ambiguïté sur la source de l'instrumentalisation au sein de ces conditions en laissant les participants seuls avec l'outil numérique. On pourrait par exemple envisager le développement d'une application dédiée de manière à se rapprocher d'autant plus du vécu des travailleurs ubérisés.

Chez les travailleurs, le fait de se penser tel un outil ou un objet (i.e., l'auto-objectification) a déjà été associée à une croyance diminuée en leur capacité à faire des choix conscients (Baldissarri et al., 2017) ou encore à croire qu'ils disposent de libre-arbitre (Baldissarri et al., 2019) ; dans ce cadre, nous suggérons que de futurs travaux étudient le lien entre cette variable traditionnellement étudiée en psychologie sociale et la théorie de l'auto-détermination. En d'autres termes, nous suggérons que des recherches confrontent le lien méta-analytiquement établi entre formes intrinsèques de motivation et performance au travail (e.g., Cerasoli et al., 2014 ; Gerhart & Fang, 2015) avec la culture instrumentalisante imprégnant le monde du travail

ces dernières années – dont l’auto-objectification est l’une des principales conséquences. La DO étant un de ses antécédents et ayant été elle-même associée à la frustration des besoins psychologiques fondamentaux (e.g., Demoulin, Nguyen et al., 2021), il nous paraît d’autant plus pertinent de lier ces littératures.

5. Conclusion

Dans cette seconde étude, nous avons manipulé le caractère instrumentalisant et la source du traitement auquel étaient confrontés des groupes de participants naïfs amenés à réaliser une tâche écologique vis-à-vis de l'activité des microtravailleurs. Nos résultats confirment :

- Qu'un traitement instrumentalisant est associé à plusieurs conséquences psychologiques néfastes telles que l'insatisfaction, la distanciation psychologique (i.e., baisse de l'implication affective) et l'internalisation d'une représentation objectifiée de Soi (i.e., auto-objectification) ;
- Que cette internalisation s'explique entièrement par la méta-déshumanisation associée aux interactions interpersonnelles mais surtout à la perception de la relation avec l'organisation (i.e., DO) ;
- Que l'auto-objectification est plus forte chez les individus instrumentalisés par une source *numérique* – c'est-à-dire ceux dont la situation était la plus proche de celle des travailleurs ubérisés – que chez les autres (i.e., ceux dont la situation ressemblait à celle des employés traditionnellement étudiés en PTO).

CHAPITRE 5 : Discussion générale

Après un bref rappel de notre problématique, nous allons désormais synthétiser les résultats obtenus au cours de ce travail doctoral. Au regard de ces derniers, nous émettrons ensuite plusieurs recommandations concernant l'ubérisation et le travail ubérisé.

I. Synthèse des résultats

Pour rappel, notre problématique de recherche (Chapitre 3) se concentrait autour de deux axes. Le premier était *théorique* et visait à proposer un cadre de réflexion et d'étude permettant d'étudier l'ubérisation du travail et ses incarnations (i.e., le travail ubérisé) en PTO ainsi qu'en psychologie sociale et de circonscrire la population concernée par ces phénomènes (i.e., les travailleurs ubérisés). *Empirique et pratique*, le second axe de notre travail a consisté en l'établissement de la déshumanisation organisationnelle (DO) comme construit psychologique prégnant au sein du fonctionnement de ces travailleurs ainsi qu'à l'étude de certains potentiels antécédents et conséquences de cette métaperception.

1. Définir l'ubérisation et le travail ubérisé

Depuis le début des années 2010, un nombre croissant d'acteurs de la vie publique encensent ou déplorent une prétendue *ubérisation* de la société et de ses différentes sphères sans qu'une définition consensuelle du phénomène ne se soit dégagée. A l'image du taylorisme au début du XX^{ème} siècle, il nous semble souhaitable d'étudier ses enjeux psychologiques au regard de l'influence que l'ubérisation pourrait avoir sur la place de la subjectivité des travailleurs au sein du monde professionnel. Pour cela, il est nécessaire de définir le terme d'une manière appropriée à son étude en PTO comme en psychologie sociale et d'identifier la population effectuant un travail dit *ubérisé*.

Dans une perspective macroéconomique, l'ubérisation constitue la *disruption* d'un marché à l'aide d'outils numériques ou bien l'apparition d'une forme d'économie alternative et collaborative. S'intéresser aux formes de travail et d'emploi étayées par le modèle économique sous-jacent (i.e., le capitalisme de plateforme, Abdelnour & Méda, 2019) révèle qu'il est pertinent de considérer le travail ubérisé comme une part intégrante de la *gig-economy* émergente, et plus spécifiquement une forme particulière d'intermédiation numérique des services (i.e., travail de plateforme). Sans qu'un cadre théorique commun ne se développe, plusieurs disciplines telles que la sociologie (Dujarier, 2016 ; Vallas & Schor, 2020) ou le management (Duggan et al., 2020 ; Galière, 2018) ont interrogé les pratiques des plateformes numériques médiatisant ce type de travail (comme par exemple le *management algorithmique*, Lee, 2018). Par ailleurs, des éléments sociohistoriques (Bonici, 2017 ; Stanford, 2017) suggèrent qu'en dehors de la nouveauté des outils numériques utilisés dans le cadre de cette intermédiation, le travail ubérisé n'est pas nécessairement novateur puisqu'il s'apparente à un *tâcheronnat* moderne. La conjugaison de ces différents points de vue nous a permis d'identifier notre population d'intérêt avec plus de précision : les *travailleurs des applis* (i.e., tâches physiques, échelle locale) et les *microtravailleurs* (i.e., tâches numériques, échelle internationale) qui – en dépit de leur statut d'indépendant – sont amenés à se soumettre aux prescriptions des plateformes numériques.

En dépit des nombreux rapports institutionnels dressant un portrait critique des conditions de travail de tels prestataires (e.g., Huws et al., 2017 ; Piasna et al., 2022), très peu d'études en psychologie se sont intéressées à leur vécu. De plus, au regard de la grande variabilité des tâches et des individus concernés, aucun travail n'a à notre connaissance considéré la possibilité de processus psychologiques communs au sein de cette population. Bien qu'une revue récente en PTO suggère d'aborder la normalisation du *gig work* comme le reflet d'un contrat psychologique nouveau entre travailleurs et organisations (Cropanzano et

al., 2023), nous suggérons que cette approche est trop généraliste pour intégrer les spécificités du travail ubérisé. Au regard des éléments à notre disposition, nous avons proposé qu'il était pertinent de considérer la méta-déshumanisation (Kteily et al., 2016) – c'est-à-dire la perception pour ces travailleurs que leur humanité est remise en question – comme une perspective pertinente d'étude de ces phénomènes. Plus particulièrement, la relation paradoxale entre les travailleurs ubérisés et les plateformes avec lesquelles ils collaborent (i.e., *in/dépendants*) pourrait être source de déshumanisation organisationnelle (Caesens et al., 2017). Autrement-dit, nous suggérons que les travailleurs pourraient percevoir cette relation comme déshumanisante et instrumentalisante de façon préjudiciable du fait du manque de considération qu'elle implique pour leurs besoins et leur subjectivité.

Ce faisant, il nous est apparu important de replacer l'ubérisation et le travail ubérisé au sein du cadre idéologique plus large institutionnalisant l'objectification et la déshumanisation dans le monde du travail (Tommasi, 2023). Ainsi, sur la base de travaux détaillant les modes d'infiltration du *néolibéralisme* – le cadre de pensée hégémonique en Occident – au sein du monde professionnel (Bal & Dóci, 2018), nous expliquons en quoi le travail ubérisé constitue une incarnation néolibérale du travail moderne. Finalement, nous avons effectué une synthèse de notre investigation et proposé une définition de l'*ubérisation* et du *travail ubérisé*. Organisée d'après les niveaux d'explication proposés par Doise (1982), cette conclusion ouvre de nombreuses perspectives de recherche vis-à-vis de ces phénomènes parmi lesquelles le caractère fondamentalement déshumanisant des formes de travail et d'emploi issues du prolongement de la pensée néolibérale au sein du monde professionnel qu'est l'ubérisation.

2. La déshumanisation organisationnelle chez les travailleurs ubérisés

En premier lieu, nous avons interrogé deux échantillons de travailleurs ubérisés – des travailleurs des applis (i.e., chauffeurs, livreurs, $N = 150$) et des microtravailleurs ($N = 327$) –

à l'aide de questionnaires. Nos hypothèses s'inscrivaient dans la continuité de la théorie de l'auto-détermination (Ryan & Deci, 2000) et des travaux ayant associé la déshumanisation organisationnelle (DO) avec la frustration des besoins psychologiques fondamentaux (Demoulin, Nguyen et al., 2021 ; Lagios et al., 2021). Cette étude transversale en deux parties nous a d'abord permis de confirmer que les perceptions de DO étaient particulièrement prégnantes chez les travailleurs ubérisés – et plus prononcées que chez les employés interrogés jusqu'ici dans la littérature.

Par ailleurs, nos résultats indiquent que la perception d'un faible niveau de valeurs organisationnelles orientées vers les personnes (e.g., respect, stabilité) – i.e., les valeurs *groupales* et *hiérarchiques* au sein du Modèle des Valeurs Concurrentes (Cameron & Quinn, 2011) – constitue un antécédent de la DO ; autrement-dit, moins les plateformes numériques sont perçues comme ayant des motivations et des objectifs en lien avec les interactions humaines positives (i.e., valeurs groupales) ou l'installation d'une relation d'emploi stable (i.e., valeurs hiérarchiques), plus la relation est vécue comme objectifiante par les travailleurs. Comme ont pu le suggérer certains chercheurs en référence à l'impératif catégorique kantien (Rochford et al., 2017), la méta-déshumanisation semble davantage trouver sa source dans le manque de considération pour les personnes que dans la (sur)valorisation d'autres éléments (e.g., revenus, productivité, performance).

Les variables sociodémographiques pouvant modifier la *durée* (i.e., ancienneté) mais aussi la *fréquence* de la collaboration des travailleurs ubérisés avec les plateformes numériques (i.e., dépendance envers les revenus associés) sont d'importants déterminants de leur vécu de la relation sous-jacente. Si l'ancienneté semble avoir une influence faible mais positive sur la DO au sein de nos deux échantillons, c'est surtout la dépendance relative aux revenus issus de cette collaboration qui semble colorer leur perception de la relation travailleur-organisation.

Des modèles de modération suggèrent en effet que – notamment chez les travailleurs des applis – cette dépendance est associée à une diminution de l’effet protecteur des valeurs orientées vers les personnes vis-à-vis des perceptions de DO. En dehors de l’autonomie relative dont ils disposent vis-à-vis de leurs tâches – facteur pouvant expliquer certaines différences entre nos échantillons – l’*impuissance relative* (ou le pouvoir de choisir ou non de s’exposer au traitement associé) semble jouer un rôle non négligeable dans le vécu des travailleurs ubérisés. Finalement, un modèle de médiation sérielle confirme la position de médiateur de la DO entre la perception de valeurs organisationnelles orientées vers les personnes et certaines conséquences psychologiques néfastes (notamment l’auto-objectification et les affects négatifs) ; la DO est donc un mécanisme par lequel s’expriment certains des effets négatifs associés à la représentation qu’ont les travailleurs ubérisés des plateformes numériques avec lesquelles ils collaborent et leurs motivations sous-jacentes.

Nous avons ensuite mené une étude expérimentale au sein de laquelle de petits groupes de participants naïfs ($N = 105$) effectuaient une tâche de travail typique de l’activité des microtravailleurs (i.e., détection de fautes de frappe). En nous inspirant du paradigme expérimental développé par Baldissarri et Andrighetto (2021), nous avons manipulé le caractère instrumentalisant du traitement des participants et la source de ce traitement (numérique *vs.* physique). Toutes choses étant égales par ailleurs, nos résultats suggèrent qu’un traitement instrumentalisant est associé à davantage de métaperceptions déshumanisantes pour les participants – et ce à l’échelle interpersonnelle (i.e., instrumentalisation perçue) comme organisationnelle (i.e., DO) – ainsi qu’à d’autres conséquences préjudiciables (i.e., auto-objectification, implication affective moindre, satisfaction plus faible). Ces éléments contribuent ainsi à la littérature cherchant à déconstruire les croyances largement partagées au sein des organisations d’après lesquelles un traitement déshumanisant serait associé à plus d’efficacité ou de productivité (e.g., Christoff, 2014).

Les deux formes de méta-déshumanisation mesurées médiatisent totalement l'effet du traitement instrumentalisant sur l'internalisation d'une représentation objectivée de Soi (i.e., l'auto-objectification). En d'autres termes, c'est à la fois la perception qu'ont les individus des interactions interpersonnelles mais aussi de la considération relative du système de travail qui alimente la représentation qu'ils ont d'eux-mêmes ; ce résultat est cohérent avec les travaux suggérant que les individus développent une représentation d'eux-mêmes qui reflète celle véhiculée par leur environnement social (voir Demoulin, Maurage et al., 2021). Toutefois, l'effet de la méta-déshumanisation à l'échelle interpersonnelle sur l'auto-objectification est négatif, contrairement à celui de la DO qui est positif et très important. Ceci fait écho à de récentes propositions d'après lesquelles un tel traitement serait plus facilement internalisé par les individus lorsqu'il provient d'une source *abstraite* (e.g., l'organisation) que d'un individu (e.g., supérieur hiérarchique) (Baldissarri & Andrighetto, 2021) ; en effet, là où les propos et les comportements d'un individu peuvent être *disqualifiés* de plusieurs manières par la personne ciblée, l'auto-objectification apparaît comme un recours psychologique pertinent pour réduire la dissonance cognitive associée à l'instrumentalisation véhiculée par une organisation.

La comparaison des différentes conditions expérimentales indique que les effets les plus délétères sont observés lorsque le traitement des participants est *instrumental*, mais surtout lorsqu'un tel traitement provient d'une source *numérique*. Autrement-dit, les situations semblables au travail ubérisé en termes de réalisme psychologique – cadre au sein duquel les interactions sont strictement médiatisées par une plateforme numérique – sont associées à des niveaux de DO et d'auto-objectification plus élevés que celles qui se rapprochent de l'emploi salarié traditionnel. Par ailleurs, un modèle de modération confirme que c'est au sein de la condition *ubérisée* (i.e., traitement instrumental, source numérique) que l'ampleur de l'auto-objectification causée par la DO est la plus grande ; c'est lorsque la source de

l'instrumentalisation est numérique que l'internalisation délétère d'une vision objectifiée de Soi est la plus forte.

II. **Recommandations et perspectives**

Au regard des éléments théoriques et empiriques développés précédemment, il nous est possible d'émettre plusieurs recommandations.

1. **Développer le champ d'étude de l'ubérisation et de ses incarnations**

En premier lieu, notre revue de la littérature révèle qu'en dépit du nombre croissant d'études en PTO portant sur le *travail de plateforme* (e.g., Bucher et al., 2021 ; Cropanzano et al., 2023) ou certains phénomènes associés, les travaux scientifiques en psychologie portant explicitement sur l'*ubérisation* ou le *travail ubérisé* restent très rares ; francophones dans leur immense majorité, ces derniers adoptent quasi-systématiquement une méthodologie qualitative (e.g., Kalloum et al., 2022) et ne définissent pas nécessairement ces termes. Il en va de même pour les autres disciplines en sciences humaines et sociales ayant traité de ces phénomènes, comme la gestion (Galière, 2018) ou la sociologie du travail (Abdelnour & Méda, 2019). Le cadre théorique que nous avons proposé (Chapitre 1) permet d'intégrer ces contributions aux épistémologies, méthodologies et langues différentes à un même mouvement. Aussi, afin de rendre *perméables* les barrières existantes entre ces différents courants de recherche, nous invitons la communauté de chercheurs en PTO, en psychologie sociale et dans toutes les autres disciplines pertinentes à éprouver ce cadre à l'occasion de futurs travaux s'intéressant à l'ubérisation et au travail ubérisé – quel que soit le niveau d'analyse approprié. Des collaborations *internationales* et *multidisciplinaires* seraient particulièrement souhaitables dans ce cadre.

Par ailleurs, comme nous l'avons nous-même démontré, le statut particulier des travailleurs concernés n'empêche pas d'éclairer leur vécu à l'aide des théories explicatives populaires dans notre discipline comme par exemple la théorie de l'auto-détermination (Ryan & Deci, 2000). S'ils n'abordent pas l'ubérisation ou le travail ubérisé de façon directe, plusieurs études ayant déjà fait reposer leurs hypothèses sur cette théorie pourraient être rattachées au cadre que nous proposons, comme les travaux étudiant la motivation des microtravailleurs (Muldoon & Apostolidis, 2023) ou en lien avec le management algorithmique (Gagné et al., 2022). En fonction des niveaux d'analyse impliqués, d'autres théories telles que la justification du système (Jost & Banaji, 1994) ou encore la théorie de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1979, voir Hogg, 2016, p. 3) nous apparaissent comme prometteuses pour investiguer le fonctionnement psychologique associé à ces phénomènes.

Par ailleurs, les chercheurs en sciences humaines et sociales ont de plus en plus fréquemment recours au recrutement de participants via des plateformes numériques telles qu'Amazon Mechanical Turk (Williamson, 2016) ; en PTO, ce phénomène pose de nombreuses questions notamment *méthodologiques* (voir Cheung et al., 2017). Nos travaux, dans la mesure où ils soulignent le caractère déshumanisant et certaines des potentielles conséquences néfastes associées à ce type d'activité, devraient encourager le débat éthique vis-à-vis de cette utilisation croissante. Il s'agit de résoudre la dissonance apparente entre (1) d'une part, la nécessité de publier (*publish or perish*) et donc de récolter des données rapidement et (2) d'autre part, la nécessité de traiter les participants permettant le développement des connaissances scientifiques de manière éthique. Par ailleurs, ce phénomène pouvant être rattaché à l'infiltration du néolibéralisme en PTO (Bal & Dóci, 2018) installe un intermédiaire lucratif supplémentaire entre les chercheurs et le produit de leurs recherches. Ainsi, il pourrait contribuer à l'augmentation des inégalités entre chercheurs, laboratoires, universités, etc. Dans ce cadre, lancer un débat au sein de notre communauté scientifique vis-à-vis de l'utilisation des

plateformes de recrutement de participants pourrait se révéler utile pour les travailleurs concernés comme pour l'avenir de notre discipline.

2. Prévenir l'avènement d'un marchandage moderne

De façon plus large, nous encourageons l'ensemble des acteurs de la vie organisationnelle et politique à considérer ces propositions pouvant alimenter les débats contemporains. Par exemple, au regard des conséquences de la déshumanisation en termes de perception morale (e.g., Bastian et al., 2011 ; Gray & Wegner, 2009), une des implications de nos résultats est qu'il est nécessaire de mettre en lien l'instrumentalisation subie par les travailleurs ubérisés et les difficultés largement documentées à renégocier leurs conditions d'emploi et de travail avec les plateformes numériques (e.g., Abdelnour & Méda, 2019 ; Forde et al., 2017 ; Poon, 2019). Il est probable qu'une soumission répétée (et *librement consentie*, Beauvois & Joule, 2010) à une entité numérique relativement instrumentalisante mène à une internalisation d'autant plus grande de Soi comme l'instrument des plateformes numériques. Dans ce cadre – et dans la continuité de la logique néolibérale (Bal & Dóci, 2018) – il est possible que les travailleurs ubérisés se sentent moins dignes de protection, et soient ainsi amenés à être moins exigeants en termes de considération, ou encore à moins remettre en question le status quo.

Il ne s'agit pas d'adopter une posture *paternaliste* vis-à-vis de cette population au sein de laquelle de nombreux mouvements de contestation ont déjà vu le jour, notamment en Europe.⁵¹ Nos résultats suggèrent toutefois qu'en plus de la précarité à laquelle certains font déjà face (e.g., Huws et al., 2017 ; Joyce et al., 2020), l'instrumentalisation subie par ces travailleurs est un facteur pouvant rendre l'interrogation ou la contestation de leurs conditions

⁵¹ A l'heure actuelle, une des plus vastes sources d'informations sur ce sujet est la lettre d'information nommée *Gig Economy Project*, consultable sur le site *Brave New Europe*.
<https://braveneweuropa.com/the-gig-economy-project>

d'emploi et de travail d'autant plus coûteuse psychologiquement. Ainsi, la responsabilité des acteurs tiers dans le questionnement de l'ubérisation et des modalités de travail qui en découlent s'en voit décuplée. Nous recommandons que les acteurs de tous les domaines (politiques, économiques, scientifiques, etc.) réfléchissent aux façons de *rééquilibrer* les négociations entre travailleurs et plateformes numériques afin d'éviter que l'ubérisation ne donne naissance à un *marchandage* moderne⁵² (voir partie II.2.1. du Chapitre 1). Par ailleurs, dans l'esprit de la critique que Gilbreth (1914) faisait du taylorisme, l'objectif de ces réflexions ne nous semble pas tant l'abandon des modalités associées à l'ubérisation et au travail ubérisé ; il s'agit plutôt d'imaginer comment celles-ci pourraient s'organiser de manière à saisir les opportunités offertes par les technologies modernes tout en préservant la subjectivité des êtres humains y prenant part. Les mouvements associés à la *reconnaissance* (Islam, 2012 ; Kawamura et al., 2013, cité par Baldissarri & Andrighetto, 2021, p. 101) ou encore à la *dignité* au travail (Bal & de Jong, 2017) constituent des pistes en ce sens.

3. Accompagner la généralisation des pratiques associées

Au regard de la normalisation entamée de certaines pratiques associées à l'ubérisation et de leur infiltration dans les environnements de travail plus traditionnels, il nous semble nécessaire de reconnaître que l'ubérisation du travail – ou plutôt, de l'*ensemble* des sphères du travail, et ce au-delà du travail de plateforme – est déjà un processus à l'œuvre au sein du monde professionnel. De plus en plus facile à implémenter pour les organisations (Jarrahi et al., 2021), le management algorithmique est un exemple particulièrement alarmant à ce titre. En effet, déléguer tout ou partie des décisions managériales aux algorithmes aurait le potentiel de changer l'organisation du travail – selon nous, de l'*ubériser* – de trois façons principales (Baiocco et al., 2022) :

⁵² Ou, puisque certains auteurs argumentent que c'est déjà le cas (Abdelnour & Méda, 2019), limiter la propagation de telles pratiques à d'autres sphères du travail.

- En favorisant la centralisation de l'information et du contrôle. Ceci se traduit par notamment par la surveillance, l'évaluation et la *quantification* des travailleurs, ou encore l'opacité algorithmique étayant une asymétrie informationnelle et de pouvoir.
- En redéfinissant les tâches et les rôles, ce qui entraîne notamment la réduction (voire la disparition) du management intermédiaire ainsi que la standardisation et l'*atomisation* du travail à tous les niveaux de l'organisation⁵³.
- En brouillant les frontières organisationnelles. On observe notamment (1) l'abandon de relations verticales (i.e., hiérarchiques) au profit de relations horizontales transactionnelles et (2) l'extension de la portée du contrôle de l'organisation (e.g., travailleurs indépendants).

Ces changements dans le fonctionnement des organisations ont déjà été associés à de nombreuses conséquences négatives pour les travailleurs : augmentation de l'intensité et de l'imprévisibilité du travail, réduction des compétences et des perspectives de carrière, perte d'autonomie et dégradation de l'environnement social (voir Baiocco et al., 2022). Les travaux initiés dans cette thèse soulignent ce dernier point en illustrant une forme de fragilisation des liens sociaux au travail – entre individus (i.e., instrumentalisation) comme entre travailleurs et organisation (i.e., DO). Par ailleurs, nos travaux mettent en lumière un facteur pouvant être à l'œuvre dans l'installation d'un modèle strictement individuel et transactionnel du travail – en d'autres termes, participant à la légitimation et la normalisation de l'ubérisation du travail. Isolés et pourtant mis en compétition les uns avec les autres, humains et pourtant amenés à se faire les instruments d'une entité artificielle, les prestataires ubérisés sont amenés à se considérer comme les *seuls responsables* de leur situation – en termes administratifs (i.e., statut

⁵³ Si elles sont supervisées par un manager *algorithmique*, la standardisation et l'atomisation décrites ici font directement écho à la division horizontale du management scientifique du travail.

d'indépendant) comme psychologiques. Notre étude expérimentale suggère qu'au-delà du respect des axiomes de l'idéologie néolibérale, le fait de se voir distribuer du travail par un algorithme non-humain auquel ils obéissent pourrait directement participer à ce phénomène en permettant l'internalisation d'un *Soi-outil* par les travailleurs. Incidemment, de telles conséquences délétères à l'utilisation des systèmes d'information et de communication au travail avaient déjà été anticipées il y a plus de 40 ans (Figure 49).

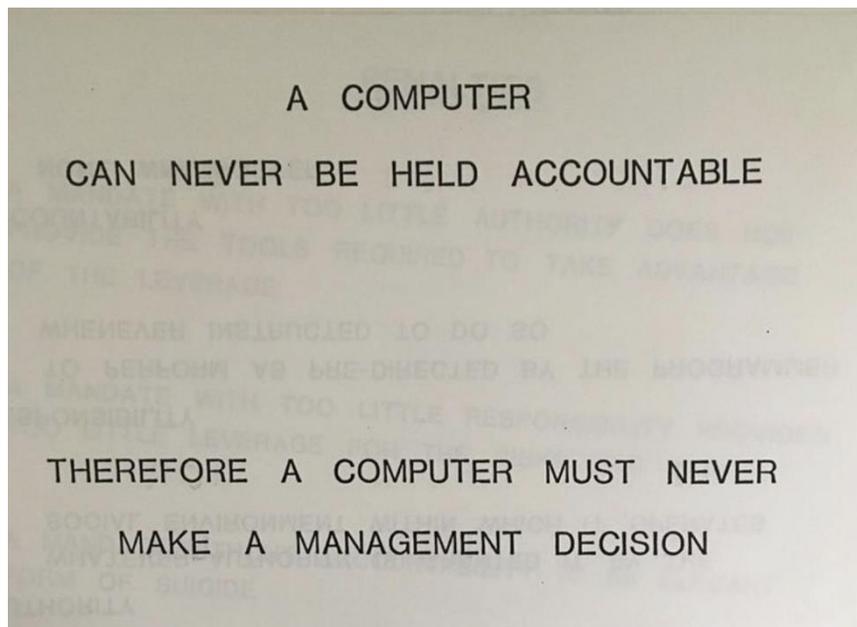


Figure 49. Diapositive d'une présentation donnée par R. M. Hayes à IBM en 1979 –

« *Un ordinateur ne peut jamais être tenu pour responsable. Par conséquent, un ordinateur ne doit jamais prendre de décision managériale.* »

Aussi, le recours de plus en plus fréquent aux algorithmes (ou aux intelligences artificielles) en milieu professionnel pourrait participer au travers de ces mécanismes à une *invisibilisation* de la chaîne de responsabilité sous-jacente et à un déplacement de cette responsabilité sur les travailleurs. C'est en tous cas une interprétation possible au regard du cadre théorique de l'ubérisation et du travail ubérisé que nous avons proposé.

Un de ses avantages est de ne pas être limité à l'analyse du travail qu'on considère *déjà* comme ubérisé, tant il peut s'appliquer aux nombreuses transformations (pour certaines *ubérisantes*) qui traversent actuellement le monde du travail – par exemple, l'augmentation constante du nombre de contractuels dans tous les versants de la fonction publique en France (INSEE, 2023b). Au-delà du cadre limité au sein duquel l'ubérisation et le travail ubérisé ont été discutés jusqu'ici, les psychologues du travail et des organisations doivent selon nous accompagner la généralisation des pratiques leur étant associées au reste du monde du travail ; pour ce faire, il nous semble souhaitable d'intégrer les leçons découlant de leur application dans le cadre du travail de plateforme.

Conclusion générale

« Je suis un être humain, pas un algorithme, et pourtant [les employeurs] semblent penser que je ne suis là que pour servir leurs intérêts. »

– Kristy Milland, collaboratrice d'Amazon Mechanical Turk.

Au travers de ce travail de thèse, nous avons souhaité investiguer certains des enjeux psychologiques associés au phénomène d'ubérisation, et plus particulièrement aux formes d'emploi et de travail qui en découlent (i.e., le travail ubérisé). Au regard d'un panorama de la littérature pertinente en sciences humaines et sociales, l'*ubérisation* apparaît tel un ensemble cohérent de processus interdépendants contribuant – à l'échelle macrosociale – à la légitimation, l'installation et la reproduction d'un cadre de pensée strictement économique au sein des systèmes de travail humains. En d'autres termes, il correspond à l'ampleur de la réverbération de l'idéologie néolibérale dans tout ou partie du monde professionnel. Le *travail ubérisé* désigne quant à lui un mode de travail médiatisé par une plateforme numérique lucrative (i.e., sites internet, applications mobiles) qui organise ses divers aspects de façon à paradoxalement conserver un pouvoir prescriptif sur un ensemble de prestataires indépendants amenés à s'y soumettre librement. Les formes d'emploi et de travail en question sont étayées par l'ubérisation relative du secteur concerné (e.g., transport de particuliers).

Intégrant des éléments de multiples disciplines, ces définitions et le cadre théorique que nous y avons associé ouvrent de nombreuses perspectives de recherche en PTO et en psychologie sociale – comme celle de la métadéshumanisation des travailleurs ubérisés, que nous avons exploré au sein de cette thèse. Nous avons établi que la déshumanisation organisationnelle (DO) (i.e., la perception d'être considéré par son organisation tel un instrument fongible dédié à la réalisation des buts organisationnels) était prégnante chez ces travailleurs. Par ailleurs, la représentation qu'ils ont des valeurs véhiculées par les plateformes

numériques – plus spécifiquement, les valeurs orientées vers les personnes – prédit le niveau de DO des travailleurs ubérisés, qui médiatise leurs effets sur différentes conséquences néfastes (i.e., auto-objectification et affects négatifs). Nos travaux indiquent qu'un traitement instrumentalisant en situation de travail a pour cause la DO, qu'il vienne d'un autre individu (e.g., supérieur hiérarchique) ou d'une entité abstraite (e.g., outil numérique). Dans ce second cas – le plus représentatif du travail ubérisé – l'internalisation subséquente d'une représentation objectifiée de Soi (i.e., l'auto-objectification) est bien plus forte. Globalement, ces recherches empiriques confirment que les formes d'emploi et de travail associées à l'ubérisation sont particulièrement déshumanisantes pour les prestataires concernés, ce qui implique plusieurs conséquences psychologiques délétères.

Au-delà, ces incarnations pourraient contribuer à une dévalorisation globale de la subjectivité humaine au sein d'un monde professionnel déjà peu clément à cet égard (ainsi qu'à une normalisation de cet état de fait). Conjugée aux parallèles historiques qu'il est possible de tracer (e.g., tâcheronnat, taylorisme), la généralisation des pratiques associées à l'ubérisation pourrait dans les années à venir constituer l'un des dossiers majeurs de la psychologie du travail et des organisations. Dans la mesure où faire reconnaître et respecter la subjectivité des travailleurs constitue à nos yeux l'objet principal de notre discipline, il appartiendra aux psychologues d'interroger ces phénomènes sous tous leurs aspects. Alors que nos sociétés font face à des menaces existentielles grandissantes (e.g., changement climatique, pandémies), l'enjeu est ici de déterminer le modèle du travail humain qu'elles adopteront pour leur faire face. Reste à savoir si l'équitable marchandisation du travail primera sur l'évitable marchandisation des travailleurs.

Références bibliographiques

- Abdelnour, S., & Bernard, S. (2018). Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations. Présentations du Corpus. *La Nouvelle Revue du Travail*, 13. <http://dx.doi.org/10.4000/nrt.3797>
- Abdelnour, S., & Méda, M. (2019). *Les nouveaux travailleurs des applis*. PUF.
- Adams, G., Estrada-Villalta, S., Sullivan, D., & Markus, H. R. (2019). The psychology of neoliberalism and the neoliberalism of psychology. *Journal of Social Issues*, 75(1), 1-28. <https://doi.org/10.1111/josi/12305>
- Ahmed, I., & Khan, M. K. (2016). Organizational justice, counterproductive work behavior and turnover intentions relation: Mediation by dehumanization and moderation by gender. *Paradigms*, 10(2), 120–132. <https://doi.org/10.24312/paradigms100211>
- Albers, C., & Lakens, D. (2018). When power analyses based on pilot data are biased: Inaccurate effect size estimators and follow-up bias. *Journal of Experimental Social Psychology*, 74, 187-195. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2017.09.004>
- Alkhatib, A., Bernstein, M. S., & Levi, M. (2017). Examining Crowd Work and Gig Work Through the Historical Lens of Piecework. *Proceedings of the 2017 CHI conference on human factors in computing systems* (pp. 4599-4616). <https://doi.org/10.1145/3025453.3025974>
- Alzola, M. (2018). Decent Work: The Mora Status of Labor in Human Resource Management. *Journal of Business Ethics*, 147, 835-853. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3507-5>
- Andrighetto, L., Baldissarri, C., Gabbiadini, A., Sacino, A., Valtorta, R. R., & Volpato, C. (2018). Objectified conformity: Working self-objectification increases conforming behavior. *Social Influence*, 13, 78–90. <https://doi.org/10.1080/15534510.2018.1439769>

- Andrighetto, L., Baldissarri, C., Lattanzio, S., Loughnan, S., & Volpato, C. (2014). Humanitarian aid? Two forms of dehumanization and willingness to help after natural disasters. *British Journal of Social Psychology*, 53(3), 573-584. <https://doi.org/10.1111/bjso.12066>
- Andrighetto, L., Baldissarri, C., & Volpato, C. (2017) (Still) Modern Times: Objectification at work. *European Journal of Social Psychology*, 47(1), 25–35. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2190>
- Anicich, E. M. (2022a, 23 juin). *Dehumanization Is a Feature of Gig Work, Not a Bug*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2022/06/dehumanization-is-a-feature-of-gig-work-not-a-bug>
- Anicich, E. M. (2022b). Flexing and floundering in the on-demand economy: Narrative identity construction under algorithmic management. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 169, 104138. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2022.104138>
- Arendt, A. (1963). *Eichmann in Jerusalem: A Report on the Banality of Evil*. Viking Press.
- Ashford, S. J., Caza, B. B., & Reid, E. M. (2018). From surviving to thriving in the gig economy: A research agenda for individuals in the new world of work. *Research in Organizational Behavior*, 38, 24-41. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.001>
- Auzoult, L., & Personnaz, B. (2016). The role of organizational culture and self-consciousness in self-objectification in the workplace. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 23, 1–14. <https://doi.org/10.4473/TPM23.3.1>
- Avrane, C. (2010). *Les ouvrières à domicile en France, de la fin du XIX^e siècle à la Seconde Guerre mondiale. Genèse et application de la loi de 1915 sur le salaire minimum dans l'industrie du vêtement* (Thèse doctorale, Université d'Angers). Genre & Histoire. <https://journals.openedition.org/genrehistoire/1182>
- Bain, P., Vaes, J., Kashima, Y., Haslam, N., & Guan, Y. (2012). Folk conceptions of humanness: beliefs about distinctive and core human characteristics in Australia, Italy

- and China. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 43(1), 53-58.
<https://doi.org/10.1177/0022022111419029>
- Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U., & Pesole, A. (2022). *The algorithmic management of work and its implications in different contexts*. Commission Européenne. <https://www.econstor.eu/handle/10419/262292>
- Bal, P. (2017). *Dignity in the workplace. New theoretical perspectives*. Palgrave MacMillan.
- Bal, P., & de Jong, S. B. (2017). From Human Resource Management to Human Dignity Development: A Dignity Perspective on HRM and the Role of Workplace Democracy. Dans M. Kostera & M. Pirson (Eds.), *Dignity and the Organization* (pp. 173-195). Palgrave MacMillan.
- Bal, P., & Dóci, E. (2018). Neoliberal ideology in work and organizational psychology. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 536-548.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1449108>
- Baldissarri, C., Andrighetto, L., Gabbiadini, A., & Volpato, C. (2017). Work and freedom? Working self-objectification and belief in personal free will. *British Journal of Social Psychology*, 56, 250–269. <https://doi.org/10.1111/bjso.12172>
- Baldissarri, C., & Andrighetto, L. (2021). Being Treated as an Instrument: Consequences of Instrumental Treatment and Self-Objectification on Task Engagement and Performance. *Human Performance*, 34(2), 85-106. <https://doi.org/10.1080/08959285.2021.1878182>
- 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(3). <https://doi.org/10.4473/TPM21.3.7>
- Baldissarri, C., Andrighetto, L., & Volpato, C. (2019). Feeling like an object: A field study on working self-objectification and belief in personal free will. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 26(2), 185-197. <https://doi.org/10.4473/TPM26.2.1>

- Baldissarri, C., & Fourie, M. (2023). Dehumanizing organizations: insidious effects of having one's human integrity denied at work. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 49, 101244. <https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2022.101244>
- Bandura, A. (2002). Selective moral disengagement in the exercise of moral agency. *Journal of Moral Education*, 31(2), 101-119. <https://doi.org/10.1080/0305724022014322>
- Bandura, A. (1999). Moral Disengagement in Perpetration of Inhumanities. *Personality and Social Psychology Review*, 3(3), 193-209. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0303_3
- Bankins, S., Formosa, P., Griep, Y., & Richards, D. (2022). AI Decision Making with Dignity? Contrasting Workers' Justice Perceptions of Human and AI Decision Making in a Human Resource Management Context. *Information Systems Frontiers*, 24, 857-875. <https://doi.org/10.1007/s10796-021-10223-8>
- Bartling, S., & Friesike, S. (Eds.). (2014). *Opening Science. The Evolving Guide on How the Internet is Changing Research, Collaboration and Scholarly Publishing*. Springer.
- Bar-Tal, D. (2000). *Shared beliefs in a society: Social psychological analysis*. Sage.
- Bar-Tal, D. (1989). Delegitimization: the extreme case of stereotyping. Dans D. Bar-Tal, C. Grauman, A. Kruglanski, W. Stroebe (Eds.), *Stereotyping and Prejudice: Changing Conceptions* (pp. 169-188). Springer.
- Barraud de Lagerie, P. (2012). Le salaire de la sueur : un éclairage socio-historique sur la lutte anti-sweatshop. *Sociologie du Travail*, 54(1), 45-69. <https://doi.org/10.4000/sdt.4303>
- Barraud de Lagerie, P., & Sigalo Santos, L. (2019). Les plateformes de microtravail : le tâcheronnat à l'ère numérique ? Dans S. Abdelnour et D. Méda (Eds.), *Les nouveaux travailleurs des applis* (pp. 33-46). PUF.
- Bastian, B., & Crimston, D. (2014). Self-dehumanization. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 21(3), 241-250. <https://doi.org/10.4473/TPM21.3.1>

- Bastian, B., & Haslam, N. (2011). Experiencing dehumanization: Cognitive and emotional effects of everyday dehumanization. *Basic and Applied Social Psychology*, 33(4), 295-303. <https://doi.org/10.1080/01973533.2011.614132>
- Bastian, B., & Haslam, N. (2010). Excluded from humanity: The dehumanizing effects of social ostracism. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(1), 107-113. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2009.06.022>
- Bastian, B., Jetten, J., Chen, H., Radke, H., Harding, J., & Fasoli, F. (2013). Losing our humanity: The self-dehumanizing consequences of social ostracism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(2), 156-169. <https://doi.org/10.1177/0146167212471205>
- Bastian, B., Jetten, J., & Radke, H. (2012). Cyber-dehumanization: Violent video game play diminishes our humanity. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(2), 486-491. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.10.009>
- Bastian, B., Laham, S. M., Wilson, S., Haslam, N., & Koval, P. (2011). Blaming, praising, and protecting our humanity: The implications of everyday dehumanization for judgments of moral status. *British Journal of Social Psychology*, 50(3), 469-483. <https://doi.org/10.1348/014466610X521383>
- Beauvois, J-L. (1994). *Traité de la servitude libérale : analyse de la soumission*. Dunod.
- Beauvois, J-L. (1997). *Les conséquences cognitives des modes d'exercice du pouvoir dans les organisations*. Actes du séminaire Contradictions et Dynamique des Organisations – CONDOR VIII (pp. 123-128).
- Beauvois, J-L., & Dubois, N. (1988). The norm of internality in the explanation of psychological events. *European Journal of Social Psychology*, 18(4), 299-316. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420180402>
- Beauvois, J-L., & Joule, V. (2010). *La soumission librement consentie*. PUF.

- Becker, T.E., Atinc, G., Breugh, J.A., Carlson, K.D., Edwards, J.R., & Spector, P.E. (2015). Statistical control in correlational studies: 10 essential recommendations for organizational researchers. *Journal of Organizational Behavior*, 37(2), 157-167. <https://doi.org/10.1002/job.2053>
- Belghiti-Mahut, S., & Briole, A. (2004). L'implication organisationnelle et les femmes cadres: Une interrogation autour de la validation de l'échelle de Allen et Meyer (1996). *Psychologie du Travail et des Organisations*, 10(2), 145-164. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2004.04.003>
- Bell, C., & Khoury, C. (2011). Organizational de/humanization, deindividuation, anomie, and in/justice. Dans S. Gilliland, D. Steiner, & D. Skarlicki (Eds.), *Emerging Perspectives on Organizational Justice and Ethics* (pp. 167-197). Information Age Publishing.
- Bell, C., & Khoury, C. (2016). Organizational powerlessness, dehumanization, and gendered effects of procedural justice. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 570-585. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0267>
- Bellon, T., & Balu, N. (2021, 5 novembre). *Uber makes first operating profit as driver shortage eases*. Forbes. <https://www.reuters.com/technology/uber-posts-first-small-adjusted-profit-ridership-rises-delivery-gets-more-2021-11-04/>
- Belmi, P., & Schroeder, J. (2021). Human “resources”? Objectification at work. *Journal of Personality and Social Psychology*, 120(2), 384–417. <https://doi.org/10.1037/pspi0000254>
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Six Silberman, M. (2018). *Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world*. Organisation Internationale du Travail (OIT). https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm

- Bergvall-Kåreborn, B. and Howcroft, D. (2014). Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour. *New Technology, Work and Employment*, 29(3), 213-223. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12038>
- Bernard, S. (2020). Des salariés déguisés ? L'(in)dépendance des chauffeurs des plateformes numériques. *Sociologie du Travail*, 62(4). <https://doi.org/10.4000/sdt.35722>
- Bernard, S. (2023). *Uberusés. Le capitalisme racial de plateforme à Paris, Londres et Montréal*. PUF.
- Bertholet, C., & Létourneau, L. (2017). Ubériser l'Etat ? *Le Journal de l'Ecole de Paris du Management*, 128, 37-44. <https://doi.org/10.3917/jepam.128.0037>
- Bettache, K., & Chiu, C-Y. (2019). The Invisible Hand is an Ideology: Toward a Social Psychology of Neoliberalism. *Journal of Social Issues*, 75(1), 1-12. <https://doi.org/10.1111/josi.12308>
- Billig, M., & Tajfel, H. (1973). Social categorization and similarity in intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 3(1), 27-52. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420030103>
- Björk, J. M., Bolander, P., & Forsman, A. K. (2022). Investigating employee perceptions: Association between recognized individual talents and social wellbeing. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.959559>
- Bobillier Chaumon, M-E. (Ed.). (2023). *Psychologie du travail digitalisé*. Dunod.
- Bonici, C. (2017). Les chauffeurs Uber, Canuts du XXI^E siècle ? *Revue Internationale de l'Economie Sociale*, 346, 87-99. <https://doi.org/10.7202/1041724ar>
- Borry, E. L. (2016). A new measure of red tape: Introducing the three-item red tape (TIRT) scale. *International Public Management Journal*, 19(4), 573-593. <https://doi.org/10.1080/10967494.2016.1143421>

- Botsman, R. (2013, 21 Novembre). The Sharing Economy Lacks A Shared Definition. *Fast Company*. <https://www.fastcompany.com/3022028/the-sharing-economy-lacks-a-shared-definition>
- Bouffartigue, P. (2016). À propos de la précarisation du salariat. Acquis et questionnements. Dans A. Lamanthe & S. Moullet (Eds.), *Vers de nouvelles figures du salariat : entre trajectoires individuelles et contextes sociétaux* (pp. 145-157). Presses Universitaires de Provence.
- Brière, L., Lieutenant-Gosselin, M., & Piron, F. (Eds.). (2019). *Et si la recherche scientifique ne pouvait pas être neutre ?* Editions Science et Bien Commun.
- Brison, N., Stinglhamber, F., & Caesens, G. (2022). Organizational Dehumanization. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.902>
- Brown, J. D., & Marshall, M. A. (2001). Self-Esteem and Emotion: Some Thoughts about Feelings. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(5), 575-584. <https://doi.org/10.1177/0146167201275006>
- Bucher, E., Fieseler, C., & Lutz, C. (2019). Mattering in digital labor. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 307-324. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2018-0265>
- Bucher, E., Fieseler, C., Lutz, C., & Buhmann, A. (2021). Professionals, purpose-seekers, and passers-through: How microworkers reconcile alienation and platform commitment through identity work. *New Media & Society*, 1-26. <https://doi.org/10.1177%2F14614448211056863>
- Button, K. (2019). The “Ubernomics” of ridesourcing: the myths and the reality. *Transport Reviews*, 40(1), 76-94. <https://doi.org/10.1080/01441647.2019.1687605>
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2019). The relationship between organizational dehumanization and outcomes: The mediating role of emotional exhaustion. *Journal of*

Occupational and Environmental Medicine, 61(9), 699-703.

<https://doi.org/10.1097/jom.0000000000001638>

Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., & De Wilde, M. (2017). Perceived organizational support and employees' well-being: The mediating role of organizational dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 527-540. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1319817>

Calo, R., & Rosenblat, A. (2017). The Taking Economy: Uber, Information and Power. *Columbia Law Review*, 117, 1623-1690.

Cameron, K., & Quinn, R. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. John Wiley and Sons.

Cameron, K., Quinn, R., DeGraff, J., & Thakor, A. (2014) *Competing Values Leadership: Creating Value in Organizations* (2nd ed.). Edward Elgar.

Campbell, D. (1958). Common fate, similarity, and other indices of the status of aggregates of persons as social entities. *Behavioural Sciences*, 3(1), 14-25. <https://doi.org/10.1002/bs.3830030103>

Camus, G., & Berjot, S. (2015). Comment sont perçues les personnes au chômage au sein de la société française ? Etude de la composition du stéréotype. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 1(105), 53-81. <https://doi.org/10.3917/cips.105.0053>

Casili, A. (2019). *En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic*. Editions Seuil.

Célérier, S. (2012). Le salariat dans la chair. Ambivalences du tâcheronnat dans les industries de viande de volaille. Dans P. Cingolani (Ed.), *Un travail sans limites ? Subordination, tensions, résistances* (pp. 81-100). Erès.

- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, *140*(4), 980-1008. <https://doi.org/10.1037/a0035661>
- Chandler, J., & Shapiro, D. (2016). Conducting Clinical Research Using Crowdsourced Convenience Samples. *Annual Review of Clinical Psychology*, *12*, 53-81. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-021815-093623>
- Cheung, J. H., Burns, D. K., Sinclair, R. R., & Sliter, M. (2017). Amazon Mechanical Turk in Organizational Psychology: An Evaluation and Practical Recommendations. *Journal of Business and Psychology*, *32*, 347-361. <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9458-5>
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, *9*(2), 233–255. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_5
- Chevallereau, T., Maurage, P., Stinglhamber, F., & Demoulin, S. (2021). Sex-based and beauty-based objectification: Metadehumanization and emotional consequences among victims. *British Journal of Social Psychology*, *60*(4), 1218-1240. <https://doi.org/10.1111/bjso.12446>
- Christoff, K. (2014). Dehumanization in organizational settings: Some scientific and ethical considerations. *Frontiers in Human Neuroscience*, *8*, 1-5. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2014.00748>
- Collas, A. (2019, 7 avril). « Les travailleurs ubérisés sont les prolétaires du XXIe siècle ». *Le Monde*. https://www.lemonde.fr/societe/article/2019/04/07/les-travailleurs-uberises-sont-les-proletaires-du-xxie-siecle_5446826_3224.html
- Coquaz, V., & Halissat, I. (2020). *La Nouvelle Guerre des Etoiles*. Kero.
- Coudurier, P. (2021, 2 février). Algorithmes obscurs, commissions gourmandes : les restaurateurs dépendants des plateformes de livraison. *Marianne*.

<https://www.marianne.net/economie/entreprises/algorithmes-obscur-commissions-gourmandes-les-restaurateurs-dependants-des-plateformes-de-livraison>

- Crocker, J., Major, B., & Steele, C. (1998). Social stigma. Dans D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (Eds.), *The Handbook of Social Psychology, Vols. 1 and 2 (4th ed.)* (pp. 504-553). McGraw-Hill.
- 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>
- Cropanzano, R., & Ambrose, M. (Eds.). (2015). *The Oxford Handbook of Justice in the Workplace*. Oxford University Press.
- Cropanzano, R., Anthony, E., Daniels, S., & Hall, A. (2016). Social Exchange Theory: A Critical Review with Theoretical Remedies. *Academy of Management Annals, 11*(1), 479-516. <https://doi.org/10.5465/annals.2015.0099>
- Cropanzano, R., Keplinger, K., Lambert, B. K., Caza, B., & Ashford, S. J. (2023). The Organizational Psychology of Gig Work: An Integrative Conceptual Review. *Journal of Applied Psychology, 108*(3), 492-519. <https://doi.org/10.1037/apl0001029>
- Crowston, K., & Bolici, F. (2019). Impacts of machine learning on work. *Proceedings of the 52nd Hawaii international conference on system sciences*. <http://hdl.handle.net/10125/60031>
- Cuny, D. (2014, 17 décembre). « Tout le monde a peur de se faire Uberiser » Maurice Lévy. *La Tribune*. <https://www.latribune.fr/technos-medias/20141217tribd1e82ceae/tout-le-monde-a-peur-de-se-faire-uberiser-maurice-levy.html>
- Davis, G. F. (2016). What Might Replace the Modern Corporation? Uberization and the Web Page Enterprise. *Seattle University Law Review, 39*(2), 501-515.

- DARES. (2022). Télétravail durant la crise sanitaire. Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé ? DARES Analyses n°9. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/teletravail-durant-la-crise-queelles-pratiques-queels-impacts-sur-le-travail-et-sur-la-sante>
- De Boeck, G., & Parker, S. K. (2023). Work Design: Revisiting Lillian Gilbreth's Fatigue Studies. In N. K. Steffens, F. Rink & M. K. Ryan (Eds.), *Organizational Psychology: Revisiting the Classic Studies* (pp. 9-26). Sage.
- De Houwer, J. (2011). *Evaluative conditioning: A review of procedure knowledge and mental process theories*. Dans T. Schachtman & S. Reilly (Eds.), *Applications of learning and conditioning*. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199735969.003.0130>
- Demoulin, S., Maurage, P., & Stinglhamber, F. (2021). Exploring Metadehumanization and self-dehumanization from a target perspective. Dans M. Kronfeldner (Ed.), *The Routledge Handbook of Dehumanization* (pp. 260-274). Routledge.
- Demoulin, S., Nguyen, N., Chevallereau, T., Fontesse, S., Bastart, J., Stinglhamber, F., & Maurage, P. (2021). Examining the role of fundamental psychological needs in the development of metadehumanization: A multi-population approach. *British Journal of Social Psychology*, 60(1), 196-221. <https://doi.org/10.1111/bjso.12380>
- Dessine-moi l'éco. (2015). *L'ubérisation est-elle une chance pour l'économie ?*
<https://dessinemoileco.com/luberisation-est-elle-une-chance-pour-leconomie/>
- Dextras-Gauthier, J., Marchand, A., & Haines, V. III. (2012). Organizational culture, work organization conditions, and mental health: a proposed integration. *International Journal of Stress Management*, 19(2), 81-104. <https://doi.org/10.1037/a0028164>

- Di Stefano, G., Scrima, F., & Parry, E. (2019). The effect of organizational culture on deviant behaviors in the workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(17), 2482-2503. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1326393>
- Diener, E., Sandvik., E., & Pavot, W. (1991). Happiness is the frequency, not the intensity, of positive versus negative affect. Dans F. Strack, M. Argyle, & N. Schwarz (Eds.), *International series in experimental social psychology, Vol. 21. Subjective well-being: An interdisciplinary perspective* (pp. 119-139). Pergamon Press.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New Well-being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143-156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Doise, W. (1982). *L'Explication en Psychologie Sociale*. PUF.
- Domenech, C. (2021, 21 mai). Un livreur Uber Eats traité « d'esclave » par une cliente. *Capital*. <https://www.capital.fr/entreprises-marches/un-livreur-uber-eats-traite-desclave-par-une-cliente-1403959>
- Dubois, N., & Leyens, J-P. (1994). *La norme d'internalité et le libéralisme*. Presses Universitaires de Grenoble.
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 114-132. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>
- Dujarier, M-A. (2016, 18 janvier). Digital labor, travail du consommateur: quels usages sociaux du numérique ? *La revue des médias*. Site de l'INA. <https://larevuedesmedias.ina.fr/digital-labor-travail-du-consommateur-quels-usages-sociaux-du-numerique>

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
<https://doi.org/10.1037//00219010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Karagonlar, G., Stinglhamber, F., Neves, P., Becker, T. E., Gonzalez-Morales, M. G., & Steiger-Mueller, M. (2010). Leader–Member Exchange and Affective Organizational Commitment: The Contribution of Supervisor’s Organizational Embodiment. *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 1085-1103.
<https://doi.org/10.1037/a0020858>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87, 565-573.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Ellerbeck, S. (2022, 24 juin). *The Great Resignation is not over: A fifth of workers plan to quit in 2022*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2022/06/the-great-resignation-is-not-over/>
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41, 1149-1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Fee, E., & Brown, T. (2005). Florence Kelley: A Factory Inspector Campaigns Against Sweatshop Labor. *American Journal of Public Health*, 95(1), 49-52.
<https://doi.org/10.2105/AJPH.2004.052977>
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford University Press.
- Festinger, L., & Carlsmith, J. M. (1959). Cognitive consequences of forced compliance. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 58(2), 203-210.
<https://doi.org/10.1037/h0041593>

- Fieseler, C., Bucher, E. & Hoffmann, C.P. (2019). Unfairness by Design? The Perceived Fairness of Digital Labor on Crowdworking Platforms. *Journal of Business Ethics*, 156, 987-1005. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3607-2>
- Fine, B., & Saad-Filho, A. (2017). Thirteen things you need to know about neoliberalism. *Critical Sociology*, 43, 685-706. <https://doi.org/10.1177/0896920516655387>
- Finkin, M. (2016). Beclouded work in historical perspective. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 603-618. <https://ssrn.com/abstract=2712722>
- Fiske, S., Cuddy, A., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878-902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>
- Flanagan, F. (2018). Theorising the gig economy and home-based service work. *Journal of Industrial Relations*, 61, 57-78. <https://doi.org/10.1177/0022185618800518>
- Fletcher, T. D., Major, D. A. & Davis, D. D. (2007). The interactive relationship of competitive climate and trait competitiveness with workplace attitudes, stress, and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 29(7), 899-922. <https://doi.org/10.1002/job.503>
- Fleurette, D. (Réalisateur). (2022). *Le monde en face. Jusqu'où ira Uber ?* Maximal Productions ; France Télévisions.
- Foessel, M. (2008). Néolibéralisme versus libéralisme ? *Esprit*, 11, 78-97. <https://doi.org/10.3917/espri.811.0078>
- Forde, C., Stuart, M., & Joyce, S. (2017). *The social protection of workers in the platform economy (PE 614.184)*. Commission de l'emploi et des affaires sociales (EMPL).
- Foucault, M. (2004). *Naissance de la biopolitique. Cours au Collège de France (1978-1979)*. Seuil.

- Fredrickson, B., & Roberts, T-A. (1997). Objectification Theory: Toward Understanding Women's Lived Experiences and Mental Health Risks. *Psychology of Women Quarterly*, 21(2), 173-206. <https://doi.org/10.1111%2Fj.1471-6402.1997.tb00108.x>
- Friot, B. (2011). Le déclin de l'emploi est-il celui du salariat ? Vers un modèle de la qualification personnelle. *Travail et Emploi*, 126, 61-70. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.5167>.
- Gagné, M., Parent-Rochelleau, X., Bujold, A., Gaudet, M.-C., & Lirio, P. (2022). How algorithmic management influences worker motivation: A self-determination theory perspective. *Canadian Psychology / Psychologie Canadienne*, 63(2), 247-260. <https://doi.org/10.1037/cap0000324>
- Galière, S. De l'économie collaborative à « l'ubérisation » du travail : les plateformes numériques comme outils de gestion des ressources humaines. *@GRH*, 27, 37-56. <https://doi.org/10.3917/grh.182.0037>
- Gangloff, B. (2002). L'internalité et l'allégeance, considérées comme des normes sociales : une revue. *Les Cahiers de Psychologie Politique*.
- Gerhart, B., & Fang, M. (2015). Pay, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Performance, and Creativity in the Workplace: Revisiting Long-Held Beliefs. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*, 2, 489-521. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111418>
- Gig Economy Project (2022, 25 octobre). *Uber whistleblower Mark MacGann's full statement to the European Parliament*. Brave New Europe. <https://braveneweuropa.com/uber-whistleblower-mark-macganns-full-statement-to-the-european-parliament>
- Gilbreth, L. M. (1914). *The Psychology of Management*. Sturgis & Walton.

- Goff, P., Jackson, M., Allison, B., Di Leone, L., Culotta, C., & DiTomasso, N. (2014). The Essence of Innocence: Consequences of Dehumanizing Black Children. *Journal of Personality and Social Psychology*, 106(4), 526-545. <https://doi.org/10.1037/a0035663>
- Gray, H., Gray, K., & Wegner, D. (2007). Dimensions of mind perception. *Science*, 315(5812), 619. <https://doi.org/10.1093/acprof:osobl/9780199927418.003.0004>
- Gray, K., & Wegner, D. (2009). Moral Typecasting: Divergent Perceptions of Moral Agents and Moral Patients. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(3), 505-520. <https://doi.org/10.1037/a0013748>
- Greenwald, A., McGhee, D., & Schwartz, J. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1464-1480. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1464>
- Gruenfeld, D., Inesi, M., Magee, J., & Galinsky, A. (2008). Power and the objectification of social targets. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(1), 111-127. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.95.1.111>
- Guilbert, L., Vayre, E., Priolo, D., Samatan, A., & Blanchet, C. (2022). Télétravail en temps de crise, engagement organisationnel affectif et satisfaction de vie professionnelle : le rôle de l'ajustement au télétravail et de la satisfaction vis-à-vis de l'équilibre entre domaines de vie. *Pratiques Psychologiques*, 28(3), 137-156. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2022.02.002>
- Guo, Q., & Wu, M. (2023). The relationship between self-objectification and social avoidance among Chinese middle adolescent girls: The mediating role of appearance comparison and self-esteem. *Current Psychology*, 42, 3489-3497. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01705-8>

- Gurumurthy, A., Zainab, K., & Sanjay, S. (2021). *The macro frames of microwork. A study on Indian women workers on AMT in the post-pandemic moment*. IT for Change. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3872428>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: Pearson New International Edition* (7^{ème} edition). Pearson.
- Hamel, J-F., Scrima, F., Massot, L., & Montalan, B. (2023). Organizational Culture, Justice, Dehumanization and Affective Commitment in French Employees: A Serial Mediation Model. *Europe's Journal of Psychology*, 19(3), 285-298. <https://doi.org/10.5964/ejop.8243>
- Harmon-Jones, E., Amodio, D. M., & Harmon-Jones C. (2009). Action-based model of dissonance: A review, integration, and expansion of conceptions of cognitive conflict. In M. P. Zanna (Ed.) *Advances in experimental social psychology* (Vol. 41, pp. 119-166). [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)00403-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)00403-6)
- Harris, L., & Fiske, S. (2006). Dehumanizing the Lowest of the Low: Neuroimaging Responses to Extreme Out-Groups. *Psychological Science*, 17(10), 843-853. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2006.01793.x>
- Hartnell, C., Ou, A., & Kinicki, A. (2011). Organizational culture and organizational effectiveness: a meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 677-694. <https://doi.org/10.1037/a0021987>
- Harvey, D. (2005). *A brief history of neoliberalism*. Oxford University Press.
- Haslam, N. (2006). Dehumanization: An Integrative Review. *Personality and Social Psychology Review*, 10(3), 252-264. https://doi.org/10.1207%2Fs15327957pspr1003_4
- Haslam, N. (2021). The social psychology of dehumanization. Dans M. Kronfeldner (Ed.), *The Routledge Handbook of Dehumanization* (pp. 326-340). Routledge.

- Haslam, N. (2022). Dehumanization and the lack of social connection. *Current Opinion in Psychology*, 43, 312-316. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2021.08.013>
- Haslam, N., Bain, P., Douge, L., Lee, M., & Bastian, B. (2005). More human than you: Attributing humanness to self and others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 973-950. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.6.937>
- Haslam, N., Bastian, B., & Bisset, M. (2004). Essentialist beliefs about personality and their implications. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 1661-1673. <https://doi.org/10.1177/0146167204271182>
- Haslam, N., Kashima, Y., Loughnan, S., Shi, J., & Suitner, C. (2008). Subhuman, inhuman and superhuman: contrasting humans with nonhumans in three cultures. *Social Cognition*, 26(2), 248-258. <https://doi.org/10.1521/soco.2008.26.2.248>
- Haslam, N., & Loughnan, S. (2014). Dehumanization and Infrahumanization. *Annual Review of Psychology*, 65(1), 399-423. <http://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115045>
- Haslam, N., Loughnan, S., & Sun, P. (2011). Beastly: What makes animal metaphors offensive? *Journal of Language and Social Psychology*, 30(3), 311-325. <https://doi.org/10.1177/0261927X11407168>
- Haslam, N., & Stratemeyer, M. (2016). Recent research on dehumanization. *Current Opinion in Psychology*, 11, 25-29. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2016.03.009>
- Haslam, S. A., & Steffens, N. K. (2023). Engaging with Groups at Work: Revisiting Mayo's Hawthorne Experiments. In N. K. Steffens, F. Rink & M. K. Ryan (Eds.), *Organizational Psychology: Revisiting the Classic Studies* (pp. 27-42). Sage.
- Hauben, E., Lenaerts, K., & Waeyaert, W. (2020). *The platform economy and precarious work (PE 652.734)*. Commission de l'emploi et des affaires sociales (EMPL) du Parlement Européen.

- Hauser, D. J., Moss, A. J., Rosenzweig, C., Jaffe, S. N., Robinson, J., & Litman, L. (2022). Evaluating CloudResearch's Approved Group as a solution for problematic data quality on MTurk. *Behavior Research Methods*. <https://doi.org/10.3758/s13428-022-01999-x>
- Hayes, A. (2017). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis. A Regression-Based Approach* (2^{ème} edition). Guilford Press.
- Hayes, A., & Coutts, J. (2020). Use Omega Rather than Cronbach's Alpha for Estimating Reliability. But... *Communication Methods and Measures*, 14(1), 1-24. <https://doi.org/10.1080/19312458.2020.1718629>
- Hedges, L. (1981). Distribution Theory for Glass's Estimator of Effect Size and Related Estimators. *Journal of Educational Statistics*, 6(2), 107-128. <https://doi.org/10.2307/1164588>
- Heeks, R. (2019, 29 janvier). How Many Platform Workers Are There in the Global South? *ICTs for Development*. <https://ict4dblog.wordpress.com/2019/01/29/how-many-platform-workers-are-there-in-the-global-south/>
- Herman, S. (2020, 30 octobre). Should Tech Companies Be Paying Us For Our Data? *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2020/10/30/should-tech-companies-be-paying-us-for-our-data/>
- Hinojosa, A. S., Gardner, W. L., Walker, H. J., Coglisier, C., & Gullifor, D. (2017). A review of cognitive dissonance theory in management research: Opportunities for further development. *Journal of Management*, 43, 170-199. <https://doi.org/10.1177/0149206316668236>
- Hogg, M. (2016). Social Identity Theory. Dans McKeown, S., Haji, R., et Ferguson, N. (Eds.) *Understanding peace and conflict through social identity theory* (pp. 3-17). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-29869-6_1
- Honneth, A. (2008). *Reification: A New Look at an Old Idea*. Oxford University Press.

- Huws, U., Spencer, N., Syrdal, D., & Holts, K. (2017). *Work in the European Gig Economy: Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*. Foundation for European Progressive Studies.
- Ilies, R., Johnson, M. D., Judge, T. A., & Keeney, J. (2011). A within-individual study of interpersonal conflict as a work stressor: Dispositional and situational moderators. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 44-64. <https://doi.org/10.1002/job.677>
- Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS). (2018), *Plateformisation 2027. Conséquences de l'ubérisation sur la santé et la sécurité au travail* (INRS PV 8). <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=PV%208>
- Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE). (2020). *Tableaux de l'économie française. Emploi par activité*. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4277675?sommaire=4318291>
- Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE). (2023a). *Créations d'entreprises. Données trimestrielles du T4-2000 au T4-2022*. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2015204>
- Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE). (2023b). *En 2021, l'emploi augmente de nouveau dans la fonction publique*. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7621088>
- Internet World Stats. (2022). World Internet Users and 2023 Population Stats. <https://www.internetworldstats.com/stats.htm>
- Islam, G. (2012). Recognition, Reification, and Practices of Forgetting: Ethical Implications of Human Resource Management. *Journal of Business Ethics*, 111, 37-48. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1433-0>
- Iqbal, M. (2021, 5 août). Uber Revenue and Usage Statistics (2021). *Business of Apps*. <https://www.businessofapps.com/data/uber-statistics/>

- Jarrahi, M. H., Newlands, G., Lee, M. K., Wolf, C. T., Kinder, E., & Sutherland, W. (2021). Algorithmic management in a work context. *Big Data & Society*, 8(2). <https://doi.org/10.1177/20539517211020332>
- Jarrahi, M. H., & Sutherland, W. (2019). Algorithmic management and algorithmic competencies: Understanding and appropriating algorithms in gig work. *International Conference on Information* (pp. 578-589).
- Jarrige, F., & Reynaud, B. (2011). La durée du travail, la norme et ses usages en 1848. *Genèses*, 85, 70-92. <https://doi.org/10.3917/gen.085.0070>
- Jiang, Z., Hu, X., Wang, Z., & Jiang, X. (2019). Knowledge hiding as a barrier to thriving: The mediating role of psychological safety and moderating role of organizational cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 40(7), 800-818. <https://doi.org/10.1002/job.2358>
- Johnston, H., Caia, A., Silberman, M. S., Ceremigna, M., Hernández, D., & Dumitrescu, V. (2022). *Travailler pour les plateformes numériques. Un guide syndical pour les formateurs à propos du travail basé sur les applications et des plateformes*. Institut Syndical Européen (ETUI). <https://www.etui.org/fr/publications/travailler-pour-les-plateformes-numeriques-de-travail>
- Jost, J. T., & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33(1), 1-27. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1994.tb01008.x>
- Joyce, S., Neumann, D., Trappmann, V., & Umney, C. (2020). A Global Struggle: Worker Protest in the Platform Economy. ETUI Research Paper. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3540104>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>

- Kalloum, D., Loup-Escande, E., & Castel, D. (2022). Une étude exploratoire sur le pouvoir de faire et le contrôle du faire chez les chauffeurs VTC uberisés. *Psychologie du travail et des organisations*, 28, 231-239. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2022.09.003>
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Katebi, A., HajiZadeh, M. H., Bordbar, A., & Salehi, A. M. (2022). The Relationship Between “Job Satisfaction” and “Job Performance”: A Meta-analysis. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23, 21-42. <https://doi.org/10.1007/s40171-021-00280-y>
- Keith, M. G., Harms, P., & Tay, L. (2019). Mechanical Turk and the gig economy: exploring differences between gig workers. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 286-306. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2018-0228>
- Keith Chen, M., Chevalier, J., Rossi, P., & Oehlsen, E. (2019). The value of flexible work: evidence from Uber drivers. *Journal of Political Economy*, 127(6), 2735-2794. <https://doi.org/10.1086/702171>
- Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at work: the new contested terrain of control. *Academy of Management Annals*, 14(1), 366-410. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>
- Kelman, H. (1973). Violence without Moral Restraint: Reflections on the Dehumanization of Victims and Victimizers. *Journal of Social Issues*, 29(4), 25-61. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1973.tb00102.x>
- Kilhoffer, Z., De Groen, W., Lenaerts, K., Smits, I., Hauben, H., Waeyaert, W., Giacumacatos, E., Lherould, J-P., & Robin-Olivier, S. (2020). *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers (VT/2018/032)*. Commission Européenne (DG EMPL).

- Klemperer, V. (1947). *LTI - Lingua Tertii Imperii : Notizbuch eines Philologen* [Langue du Troisième Reich : carnet d'un philologue]. Aufbau-Verlag.
- Kontler, L. (2021). "Humanity" and its limits in early modern European thought. Dans M. Kronfeldner (Ed.), *The Routledge Handbook of Dehumanization* (pp. 52-63). Routledge.
- Kornberger, M., Pflueger, D., & Mouritsen, J. (2017). Evaluative infrastructures: Accounting for platform organization. *Accounting, Organization and Society*, 60, 79-95. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2017.05.002>
- Kozak, M., Marsh, A., & Wegner, D. (2006). What do I think you are doing? Action identification and mind attribution. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(4), 543-555. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.4.543>
- Kronfeldner, M. (Ed.). (2021). *The Routledge Handbook of Dehumanization*. Routledge.
- Kteily, N., & Bruneau, E. (2017). Backlash: The politics and real-world consequences of minority group dehumanization. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(1), 87–104. <https://doi.org/10.1177/0146167216675334>
- Kteily, N., Bruneau, E., Waytz, A., & Cotterill, S. (2015). The ascent of man: Theoretical and empirical evidence for blatant dehumanization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(5), 901-931. <https://doi.org/10.1037/pspp0000048>
- Kteily, N., Hodson, G., & Bruneau, E. (2016). They See Us as Less Than Human: Metadehumanization Predicts Intergroup Conflict via Reciprocal Dehumanization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 110(3), 343-370. <https://doi.org/10.1037/pspa0000044>
- Kuhn, K. (2016). The Rise of the "Gig Economy" and Implications for Understanding Work and Workers. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(1), 157-162. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.129>

- Kung, F. Y. H., Kwok, N., & Brown, D. J. (2018). Are Attention Check Questions a Threat to Scale Validity? *Applied Psychology: An International Review*, 67(2), 264-283. <https://doi.org/10.1111/apps.12108>
- Lagios, C., Caesens, G., Nguyen, N., & Stinglhamber, F. (2021). Explaining the negative consequences of organizational dehumanization: The mediating role of psychological need thwarting. *Journal of Personnel Psychology*, 21(2), 86-93. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000286>
- Lagios, C., Nguyen, N., Stinglhamber, F., & Caesens, G. (2022). Dysfunctional rules in organizations: The mediating role of organizational dehumanization in the relationship between red tape and employees' outcomes. *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.06.002>
- Lederlin, F. (2021). Le travail dit « indépendant » : un inquiétant idéal. *Etudes*, 2021(5), 43-53. <https://doi.org/10.3917/etu.4282.0043>
- Lee, M. K. (2018). Understanding perception of algorithmic decisions: fairness, trust and emotion in response to algorithmic management. *Big Data and Society*, 5(1), 1-16. <https://doi.org/10.1177/2053951718756684>
- Lee, M. K., Kusbit, D., Metsky, E., & Dabbish, L. (2015). Working with machines: the impact of algorithmic and data-driven management on human workers. *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems, Association for Computing Machinery* (pp. 1603-1612). <https://doi.org/10.1145/2702123.2702548>
- Lerner, M. J. (1980). *The Belief in a Just World. A Fundamental Delusion*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0448-5>
- Levi, P. (1947). *Se questo è un uomo* [Si c'est un homme]. Einaudi.
- Leyens, J-P., Cortes, B., Demoulin, S., Dovidio, J., Fiske, S., Gaunt, R., Paladino, M., Rodriguez-Perez, A., Rodriguez-Torres, R., & Vaes, J. (2003). Emotional prejudice,

- essentialism, and nationalism: the 2002 Tajfel lecture. *European Journal of Social Psychology*, 33(6), 703-717. <https://doi.org/10.1002/ejsp.170>
- Leyens, J-P., Demoulin, S., Vaes, J., Gaunt, R., & Paladino, M. (2007). Infra-humanization: The Wall of Group Differences. *Social Issues and Policy Review*, 1(1), 139-172. <https://doi.org/10.1111/j.1751-2409.2007.00006.x>
- Leyens, J-P., Paladino, M., Rodriguez-Torres, R., Vaes, J., Demoulin, S., Rodriguez-Perez, A., & Gaunt, R. (2000). The emotional side of prejudice: the role of secondary emotions. *Personality and Social Psychology Review*, 4(2), 186-197. https://doi.org/10.1207%2FS15327957PSPR0402_06
- Leyens, J-P., Rodriguez-Torres, R., Rodriguez-Perez, A., Gaunt, R., Paladino, M., Vaes, J., & Demoulin, S. (2001). Psychological essentialism and the differential attribution of uniquely human emotions to ingroups and outgroups. *European Journal of Social Psychology*, 31, 395-411. <https://doi.org/10.1002/ejsp.50>
- Ley, C., Ley, C., Klein, O., Bernard, P., & Licata, L. (2013). Detecting outliers: Do not use standard deviation around the mean, use absolute deviation around the median. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(4), 764-766. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2013.03.013>
- Litman, L., & Robinson, J. (2020). *Conducting online research on Amazon Mechanical Turk and beyond*. Sage Publications.
- Littler, J. (2013). Meritocracy as plutocracy: the marketizing of 'Equality' under neoliberalism. *New Formations*, 80, 52-72. <https://doi.org/10.3898/NewF.80/81.03.2013>
- Liu, L. A. (2023). From Great Resignation to Great Re-Negotiation on space and time for more holistic individuals and organizations. *Personnel Review*, 52(2), 434-441. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2022-0797>

- 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*(2), 217-232. <https://doi.org/10.1111/bjso.12188>
- Loughnan, S., & Haslam, N. (2007). Animals and androids: Implicit associations between social categories and nonhumans. *Psychological Science*, *18*, 116–121. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2007.01858.x>
- Marchand, A., Haines, V., & Dextras-Gauthier, J. (2013). Quantitative analysis of organizational culture in occupational health research: a theory-based validation in 30 workplaces of the organizational culture profile instrument. *BMC Public Health*, *13*(1), 443. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-443>
- Markus, H. R. & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, *98*(2), 224-253. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.98.2.224>
- Mateescu, A., & Nguyen, A. (2019). Algorithmic management in the workplace. *Data & Society*, 1-15.
- Maxwell, S.E., & Cole, D.A. (2007). Bias in cross-sectional analyses of longitudinal mediation. *Psychological Methods*, *12*(1), 23-44. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.12.1.23>
- McGarty, C., Haslam, S., Hutchinson, K., & Grace, D. (1995). Determinants of perceived consistency: The relationship between, group entitativity and the meaningfulness of categories. *British Journal of Social Psychology*, *34*(3), 237-256. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1995.tb01061.x>
- Méda, D. (2018). *Le travail* (6^{ème} édition). PUF.
- Méda, D. (2019). Le nouveau monde enchanté des plateformes : du mythe à la désillusion. Dans S. Abdelnour et D. Méda (Eds.), *Les nouveaux travailleurs des applis* (pp. 89-102). PUF.

- Mikkola, M. (2021). Why dehumanization is distinct from objectification. Dans M. Kronfeldner (Ed.), *The Routledge Handbook of Dehumanization* (pp. 326-340). Routledge.
- Milgram, S. (1974). *Obedience to authority: An experimental view*. Harper & Row.
- Minina, A., Masè, S., & Smith, J. (2022). Commodifying love: value conflict in online dating. *Journal of Marketing Management*, 38(1-2), 98-126.
<https://doi.org/10.1080/0267257X.2022.2033815>
- Moss, A. J., Rosenzweig, C., Robinson, J., & Litman, L. (2020a). Demographic Stability on Mechanical Turk Despite COVID-19. *Trends in Cognitive Sciences*, 24(9), 678-680.
<https://doi.org/10.1016/j.tics.2020.05.014>
- Moss, A. J., Rosenzweig, C., Robinson, J., & Litman, L. (2020b). Is it Ethical to Use Mechanical Turk for Behavioral Research? Relevant Data from a Representative Survey of MTurk Participants and Wages. PsyArXiv.
<https://doi.org/10.31234/osf.io/jbc9d>
- Muldoon, J., & Apostolidis, P. (2023). ‘Neither work nor leisure’: Motivations of microworkers in the United Kingdom on three digital platforms. *New Media & Society*.
<https://doi.org/10.1177/14614448231183942>
- Myhill, K., Richards, J., & Sang, K. (2021). Job quality, fair work and gig work: The lived experience of gig workers. *International Journal of Human Resource Management*, 32(19), 4110-4135. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1867612>
- Nasom-Tissandier, H., & Sweeney, M. (2019). Les plateformes numériques de transport face au contentieux. Dans S. Abdelnour et D. Méda (Eds.), *Les nouveaux travailleurs des applis* (pp. 75-88). PUF.
- Naulin, S., & Jourdain, A. (2019). *The Social Meaning of Extra Money. Capitalism and the Commodification of Domestic and Leisure Activities*. Palgrave MacMillan.

- Newman, A. (2019, 15 novembre). I Found Work on an Amazon Website. I Made 97 Cents an Hour. *New York Times*.
<https://www.nytimes.com/interactive/2019/11/15/nyregion/amazon-mechanical-turk.html>
- Nguyen, N., Besson, T., & Stinglhamber, F. (2021). Emotional labor: The role of organizational dehumanization. *Journal of Organizational Health Psychology*, 27(2), 179-194. <https://doi.org/10.1037/ocp0000289>
- Nguyen, N., Dao, Q. A., Nhan, T. L. A., & Stinglhamber, F. (2021). Organizational dehumanization and emotional labor: A cross-cultural comparison between Vietnam and the United Kingdom. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 52(1), 43-60. <https://doi.org/10.1177/0022022120972183>
- Nosek, B., & Banaji, M. (2001). The Go/No-Go Association Task. *Social Cognition*, 19(6), 625-666. <https://doi.org/10.1521/soco.19.6.625.20886>
- Nurvala, J-P. (2015). “Uberisation” is the future of the digitalised labour market. *European View*, 14(2), 231-239. <https://doi.org/10.1007/s12290-015-0378-y>
- Nussbaum, M. C. (1995). Objectification. *Philosophy & Public Affairs*, 24(4), 249-291. <https://doi.org/10.1111/j.1088-4963.1995.tb00032.x>
- Nussbaum, M. (1999). *Sex and Social Justice*. Oxford University Press.
- Oliver, K. (2017). The male gaze is more relevant, and more dangerous, than ever. *New Reviews of Film and Television Studies*, 15(4), 451-455. <https://doi.org/10.1080/17400309.2017.1377937>
- Opotow, S. (1990). Moral exclusion and injustice: an introduction. *Journal of Social Issues*, 46(1), 1-20. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1990.tb00268.x>

- O'Reilly, C., Chatman, J., & Caldwell, D. (1991). People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. *The Academy of Management Journal*, 3, 487-516. <https://doi.org/10.2307/256404>
- Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). (2023a). « Projections de population active » (indicateur). <https://doi.org/10.1787/ebddf48d-fr>
- Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). (2023b). « Taux de chômage » (indicateur). <https://doi.org/10.1787/de6758ad-fr>
- Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). (2019). *Measuring the Digital Transformation: A Roadmap for the Future*. Éditions OCDE. <https://doi.org/10.1787/9789264311992-en>
- Ostroff, C., Kinicki, A., & Muhammad, R. (2013). Organizational culture and climate. Dans Weiner, I. (Ed.), *Handbook of Psychology* (2nd ed., pp. 643-676). John Wiley & Sons.
- Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). (2022). Unemployment rate (indicator). <https://doi.org/10.1787/52570002-en>
- Papadaki, L. (2010). What is objectification? *Journal of Moral Philosophy*, 7(1), 16-36. <https://doi.org/10.1163/174046809X12544019606067>
- Parker, S. K. (2014). Beyond motivation: Job and work design for development, health, ambidexterity, and more. *Annual Review of Psychology*, 65, 661-691. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115208>
- Peer, E., Vosgerau, J., & Acquisti, A. (2014). Reputation as a sufficient condition for data quality on Amazon Mechanical Turk. *Behavioral Research Methods*, 46, 1023-2031. <https://doi.org/10.3758/s13428-013-0434-y>
- Persky, J. (1995). Retrospectives: The Ethology of Homo Economicus. *The Journal of Economic Perspectives*, 9(2), 221-231. <http://www.jstor.org/stable/2138175>
- Pervin, L. A. (1993). *Personality: Theory and research, 6th Edn.* John Wiley & Sons, Inc.

- Pesole, A., Urzì Brancati, M. C., Fernández-Macías, E., Biagi, F., & González Vázquez, I. (2018). *Platform Workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey (EUR 29275EN)*. Commission Européenne. <https://doi.org/10.2760/742789>
- Piasna, A., Zwysen, W., & Drahokoupil, J. (2022). *The platform economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey (IPWS)*. Institut Syndical Européen (ETUI). <https://www.etui.org/publications/platform-economy-europe>
- Pickren, W. E. (2018). Psychology in the social imaginary of neoliberalism: Critique and beyond. *Theory & Psychology*, 28(5), 575-580. <https://doi.org/10.1177/0959354318799210>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology* 63(1), 539-569. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>
- Poon, T. (2019). Independent workers: growth trends, categories and employee relations implications in the emerging gig economy. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 31(1), 63-69. <https://doi.org/10.1007/s10672-018-9318-8>
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). The big idea: Creating shared value. *Harvard Business Review*, 89, 2-17. <https://hbr.org/2011/01/the-big-idea-creating-shared-value>
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M., & Malle, B. F. (1994). Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(4), 741–763. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.67.4.741>
- Quinlan, M. (2012). The ‘pre-invention’ of precarious employment: the changing world of work in context. *The Economic and Labour Relations Review*, 23(4), 3-24. <https://doi.org/10.1177/103530461202300402>

- Quinn, R., & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: toward a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29(3), 363-377. <http://dx.doi.org/10.1287/mnsc.29.3.363>
- Rai, T., Valdesolo, P., & Graham, J. (2017). Dehumanization increases instrumental violence, but not moral violence. *Proceedings of the National Academy of Science*, 114(32), 8511-8516. <https://doi.org/10.1073/pnas.1705238114>
- Ravenelle, A. J. (2017). Sharing economy workers: selling, not sharing. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 10(2), 281-295.
- Ravenelle, A. J. (2019). “We’re not uber:” control, autonomy and entrepreneurship in the gig economy. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 269-285. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2018-0256>
- Reis, G., Trullen, J., & Story, J. (2016). Perceived organizational culture and engagement: the mediating role of authenticity. *Journal of Managerial Psychology*, 31(6), 1091-1105. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2015-0178>
- Rème-Harnay, P. (2020). Comment les plateformes numériques accroissent la dépendance dans les relations de sous-traitance : le cas de la livraison à vélo. *Revue Française de Socio-Economie*, 25, 175-198. <https://doi.org/10.3917/rfse.025.0175>
- Rey, M. (2016, 13 décembre). L'ubérisation peut créer plus d'emplois qu'elle n'en détruit. *L'Express*. https://lentreprise.lexpress.fr/creation-entreprise/les-vtc-creent-largement-plus-d-emplois-qu-ils-n-en-detruisent_1859958.html
- Robins, R. W., Hendin, H. M., & Trzesniewski, K. H. (2001). Measuring Global Self-Esteem: Construct Validation of a Single-Item Measure and the Rosenberg Self-Esteem Scale. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(2), 151-161. <https://doi.org/10.1177%2F0146167201272002>

- Rochford, K., Jack, A., Boyatzis, R., & French, S. (2017). Ethical Leadership as a Balance Between Opposing Neural Networks. *Journal of Business Ethics*, 144, 755-770. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3264-x>
- Rodet, D. (2019). Capitalisme de plateforme, économie collaborative, économie solidaire : quel(s) rapport(s) ? Dans S. Abdelnour et D. Méda (Eds.), *Les nouveaux travailleurs des applis* (pp. 15-32). PUF.
- Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). *Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers*. Social Science Research Network.
- Rothbart, M., & Taylor, M. (1992). Category labels and social reality: Do we view social categories as natural kinds? Dans Semin G., Fiedler F. (Eds.), *Language, Interaction and Social Cognition* (pp 11-36). Sage.
- Rudman, L. A., & Saud, L. H. (2020). Justifying Social Inequalities: The Role of Social Darwinism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 46(7), 1139-1155. <https://doi.org/10.1177/0146167219896924>
- Ruttan, R., & Lucas, B. (2018). Cogs in the machine: The prioritization of money and self-dehumanization. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 149, 47-58. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.08.007>
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Sackman, S. (2011). Culture and performance. Dans Ashkanasy, N., Wilderom, C. and Peterson, M. (Eds.), *Handbook of organizational culture* (2nd ed., pp. 188-224). Sage
- Sainz, M., & Baldissarri, C. (2021). Abusive leadership versus objectifying job features: Factors that influence organizational dehumanization and workers' self-

- objectification. *Journal of Applied Social Psychology*, 51(8), 825-837.
<https://doi.org/10.1111/jasp.12803>
- Sainz, M., Moreno-Bella, E., & Torres-Vega, L. C. (2023). Perceived unequal and unfair workplaces trigger lower job satisfaction and lower workers' dignity via organizational dehumanization and workers' self-objectification. *European Journal of Social Psychology*, 53(5), 921-938. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2944>
- Sainz, M., Martínez, R., Moya, M., Rodríguez-Bailón, R., & Vaes, J. (2021). Lacking socio-economic status reduces subjective well-being through perceptions of meta-dehumanization. *British Journal of Social Psychology*, 60(2), 470-489.
<https://doi.org/10.1111/bjso.12412>
- Salvodelli, P. (Ed.). (2021). *Ubérisation, et après ?* Editions du Détour.
- Sarwar, A., Khan, J., Muhammad, L., Mubarak, N., & Jaafar, M. (2021). Relationship between organizational dehumanization and nurses' deviant behaviors: A moderated mediation model. *Journal of Nursing Management*, 29(5), 1036-1045.
<https://doi.org/10.1111/JONM.13241>
- Sebastiani, S. (2021). Enlightenment humanization and dehumanization, and the orangutan. Dans M. Kronfeldner (Ed.), *The Routledge Handbook of Dehumanization* (pp. 64-82). Routledge.
- Schminke, M., Arnaud, A., & Taylor, R. (2015). Ethics, Values, and Organizational Justice: Individuals, Organizations, and Beyond. *Journal of Business Ethics*, 130, 726-736.
<https://doi.org/10.1007/s10551-014-2251-3>
- Schneider, B., Ehrhart, M., & Macey, W. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>

- Schor, J., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., Ladegaard, I., & Wengronowitz, R. (2020). Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society*, 49, 833-861. <https://doi.org/10.1007/s11186-020-09408-y>
- Schwab, K. (2017, 25 octobre). *La Quatrième révolution industrielle : ce qu'elle implique et comment y faire face*. World Economic Forum. <https://fr.weforum.org/agenda/2017/10/la-quatrieme-revolution-industrielle-ce-qu-elle-implique-et-comment-y-faire-face/>
- Schwartz, S., & Struch, N. (1989). Values, Stereotypes and Intergroup Antagonism. Dans D. Bar-Tal, C. Graumann, Kruglanski, A., & Stroebe, W. (Eds.), *Stereotyping and Prejudice*. Springer.
- Sherman, L. (2017, 14 décembre). *Why Can't Uber Make Money?* Forbes. <https://www.forbes.com/sites/lensherman/2017/12/14/why-cant-uber-make-money/?sh=7b19a14d10ec>
- Shifrin, N., & Michel, J. (2021). Flexible work arrangements and employee health: a meta-analytic review. *Work and Stress*, 36, 60-85. <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1936287>
- Smith, A. (2016, 17 novembre). *Gig work, online selling and home sharing*. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/internet/2016/11/17/gig-work-online-selling-and-home-sharing/>
- Stanford, J. (2017). The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives. *The Economic Labour Relations Review*, 28(3), 382-401. <https://doi.org/10.1177/1035304617724303>
- Stapel, D. A., & Koomen, W. (2005). Competition, Cooperation, and the Effects of Others on Me. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(6), 1029-1038. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.88.6.1029>

- Stinglhamber, F., Caesens, G., Chalmagne, B., Demoulin, S., & Maurage, P. (2021). Leader–member exchange and organizational dehumanization: The role of supervisor’s organizational embodiment. *European Management Journal*, 39(6), 745-754. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.006>
- Stinglhamber, F., Nguyen, N., Josse, M., & Demoulin, S. (2022a). The Development of Prison Officers’ Job Satisfaction and its Impact on Depersonalization of Incarcerated Persons: The Role of Organizational Dehumanization. *Criminal Justice and Behavior*. <https://doi.org/10.1177/00938548221087182>
- Stinglhamber, F., Nguyen, N., Ohana, M., Lagios, C., Demoulin, S., & Maurage, P. (2022b). For whom and why organizational dehumanization is linked to deviant behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(1), 203-229. <https://doi.org/10.1111/joop.12409>
- Struch, N., & Schwartz, S. (1989). Intergroup aggression: Its predictors and distinctness from in-group bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(3), 364-373. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.3.364>
- Stuurman, S. (2021). Dehumanization before the Columbian exchange. Dans M. Kronfeldner (Ed.), *The Routledge Handbook of Dehumanization* (pp. 39-51). Routledge.
- Sull, D., Sull, C., & Zweig, B. (2022, 11 Janvier). *Toxic Culture Is Driving the Great Resignation*. MIT Sloan Management Review. <https://sloanreview.mit.edu/article/toxic-culture-is-driving-the-great-resignation/>
- Sumagaysay, L. (2020, 27 novembre). *The pandemic has more than doubled food-delivery apps’ business. Now what?* MarketWatch. <https://www.marketwatch.com/story/the-pandemic-has-more-than-doubled-americans-use-of-food-delivery-apps-but-that-doesnt-mean-the-companies-are-making-money-11606340169>

- Sung, M. (2022, 25 août). *Twitch will allow partners to stream on other platforms now*. NBC News. <https://www.nbcnews.com/tech/twitch-partners-multiple-platforms-youtube-facebook-rcna44477>
- Taskin, L., Parmentier, M., & Stinglhamber, F. (2019). The dark side of office designs: towards de-humanization. *New Technology, Work and Employment*, 34, 262-284. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12150>
- Tay, P., & Large, O. (2022, 12 avril). *Making It Work: Understanding the Gig Economy's Shortcomings and Opportunities*. Tony Blair Institute for Global Change. <https://institute.global/policy/making-it-work-understanding-gig-economys-shortcomings-and-opportunities>
- Taylor, F. (1911). *Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers.
- Thompson, A. (2014, 14 décembre). Maurice Lévy tries to pick up Publicis after failed deal with Omnicom. *Financial Times*. <https://www.ft.com/content/377f7054-81ef-11e4-b9d0-00144feabdc0#axzz3saXvZSjE>
- Timbeau, X. (2015). Peur sur le salariat. *Revue Projet*, 349(6), 39-47. <https://doi.org/10.3917/pro.349.0039>
- Tommasi, F. (2023). Working objectification and neoliberalism: recognizing dehumanization processes in the workplace from an ideological perspective. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 30(2), 203-213. <https://doi.org/10.4473/TPM30.2.6>
- Uber. (2021). *Stories from the driver's seat*. <https://www.uber.com/us/en/u/flexibility/>
- Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF). (2022). *Les auto-entrepreneurs à fin décembre 2021*. <https://www.urssaf.org/accueil/espace-medias/communiqués-et-dossiers-de-press/communiqués-de-presse/auto-entrepreneurs-fin-dec-21.html>

- Urzí Brancati, C., Pesole, A., & Fernández-Macías, E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*. Union Européenne. <https://data.europa.eu/doi/10.2760/459278>
- Vaes, J., Loughnan, S., & Puvia, E. (2014). The inhuman body: When sexual objectification becomes dehumanizing. Dans P. G. Bain, J. Vaes & J. P. Leyens (Eds.), *Humanness and Dehumanization* (pp. 186–204).
- Vaes, J., & Muratore, M. (2013). Defensive dehumanization in the medical practice: A cross-sectional study from a health care worker's perspective. *British Journal of Social Psychology*, 52(1), 180-190. <https://doi.org/10.1111/bjso.12008>
- Vaes, J., Paladino, M., & Haslam, N. (2021). Seven Clarifications on the Psychology of Dehumanization. *Perspectives on Psychological Science*, 16(1), 28-32. <https://doi.org/10.1177/1745691620953767>
- Vaes, J., Paladino, P., & Puvia, E. (2011). Are sexualized women complete human beings? Why men and women dehumanize sexually objectified women. *European Journal of Social Psychology*, 41, 774-785. <https://doi.org/10.1002/ejsp.824>
- Valenduc, G., & Vendramin, P. (2016). *Work in the digital economy: sorting the old from the new*. Institut Syndical Européen (ETUI) Working Paper n°2016.03. <https://www.etui.org/publications/working-papers/work-in-the-digital-economy-sorting-the-old-from-the-new>
- Vallas, S. (2019). Platform capitalism: what's at stake for workers? *New Labor Forum*, 28(1), 48-59. <https://doi.org/10.1177/1095796018817059>
- Vallas, S., & Schor, J. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*, 46, 273-294. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>

- Vallerand, R. J., Gauvin, L. I., & Halliwell, W. R. (1986). Negative Effects of Competition on Children's Intrinsic Motivation. *The Journal of Social Psychology, 126*(5), 649-656. <https://doi.org/10.1080/00224545.1986.9713638>
- Valtorta, R., Baldissarri, C., Andrighetto, L., & Volpato, C. (2019). Dirty jobs and dehumanization of workers. *British Journal of Social Psychology, 58*(4), 955-970. <https://doi.org/10.1111/bjso.12315>
- Valtorta, R., Baldissarri, C., Volpato, C., & Andrighetto, L. (2022). Intergroup biologization and outgroup prejudice in the time of COVID-19. *Journal of Applied Social Psychology, 52*(1), 37-50. <https://doi.org/10.1111/jasp.12831>
- Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review, 11*(3), 240-273. <https://doi.org/10.1177/20413866211006173>
- Vayre, E. (Ed.). (2022). *La digitalisation du travail : nouveaux espaces et nouvelles temporalités de travail*. Editions ISTE.
- Väyrynen, T., & Laari-Salmela, S. (2018). Men, mammals, or machines? Dehumanization embedded in organizational practices. *Journal of Business Ethics, 147*(1), 95-113. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2947-z>
- Viot, C. (2018). Ubérisation des services : les clients sont-ils toujours gagnants ? *Vie & Sciences de l'Entreprise, 205*, 23-47. <https://doi.org/10.3917/vse.205.0023>
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*(6), 1063-1070. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.54.6.1063>

- Waytz, A., Gray, K., Epley, N., & Wegner, D. (2010). Causes and consequences of mind perception. *Trends in Cognitive Sciences*, *14*(8), 383-388. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2010.05.006>
- Webb, A. (2016). *The Signals Are Talking: Why Today's Fringe is Tomorrow's Mainstream*. PublicAffairs.
- Williams, K. D., & Sommer, K. L. (1997). Social Ostracism by Coworkers: Does Rejection Lead to Loafing or Compensation? *Personality and Social Psychology Bulletin*, *23*(7), 693-706. <https://doi.org/10.1177%2F0146167297237003>
- Williamson, V. (2016). On the Ethics of Crowdsourced Research. *Political Science and Politics*, *49*(1), 77-81. <https://doi.org/10.1017/S104909651500116X>
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2018). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, *33*, 56-75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>
- Wu, J., & Zhou, J. (2022). Basic psychological need satisfaction and well-being for gig workers: a fuzzy set QCA approach in DiDi of China. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03953-8>
- Yang, W., Jin, S., He, S., Fan, Q., & Zhu, Y. (2015). The Impact of Power on Humanity: Self-dehumanization in Powerlessness. *PLoS ONE*, *10*, e0125721. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0125721>
- Youyou, W., Yang, Y., & Uzzi, B. (2023). A discipline-wide investigation of the replicability of Psychology papers over the past two decades. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, *120*(6), e2208863120. <https://doi.org/10.1073/pnas.2208863120>
- Zhang, H., Chan, D., & Cao, Q. (2014). Deliberating on social targets' goal instrumentality leads to dehumanization: an experimental investigation. *Social Cognition*, *32*(2), 181-189. <https://doi.org/10.1521/soco.2014.32.2.181>

- Zhang, Y. (2020). A New Look of Dehumanization in Work Domain: The Relationship between Communication Means and Disrespect to Deliveryman. *Psychology, 11*(4), 572-580. <https://doi.org/10.4236/psych.2020.114038>
- Zhou, Q., Chen, G., & Liu, W. (2019). Impact of perceived organizational culture on job involvement and subjective well-being: a moderated mediation model. *Social Behaviour and Personality, 47*(1), 1-13. <https://doi.org/10.2224/sbp.7478>
- Zipperer, B., McNicholas, C., Poydock, M., Schneider, D., & Harknett, K. (2022, 1^{er} Juin). *National survey of gig workers paints a picture of poor working conditions, low pay*. Economic Policy Institute. <https://www.epi.org/publication/gig-worker-survey/>
- Zohar, D., & Hofmann, D. (2012). Organizational culture and climate. Dans Kozlowski, S., (Ed.), *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* (pp. 643-666). Oxford University Press.

Annexes

Annexe 1 : échelle de déshumanisation organisationnelle de Bell et Khoury (2011)

Organizational De/humanization Scale

These questions ask about your impressions of [target organization], as a social organization. Here we are interested in the relationship between [organizational members] like yourself and the [target organization] as an organizational entity represented by [managers / faculty] and administration. We are not interested in personal relationships between yourself and particular [managers / faculty], but how you think the [target organization] in general relates to [organization members].

	Like a part of a machine			Neutral			Like a person
1. Does the [target organization] treat you like a person or just another part of a big machine?	-3	-2	-1	0	1	2	3
	Sees me as what I do – my job, role, task			Neutral			Sees me for who I am
2. Do people in the [target organization] see you for who you are, as a person, or do they see you as what you do, your role, job, task?	-3	-2	-1	0	1	2	3
	Undervalued and Disrespected			Neutral			Valued and Respected
3. Do you think [organization members] feel valued and respected by the [target organization] or do [organization members] feel undervalued and disrespected?	-3	-2	-1	0	1	2	3
	Thinks of me as a tool to use for its own goals			Neutral			Concerned about my experience, desires, plans, feelings
4. Is the [target organization] concerned about your experience, desires, plans and feelings, or does it think of you as a tool to use for its own goals?	-3	-2	-1	0	1	2	3

	Values me based on my performance			Neutral			Values me based on who I am as a person
5. Does the [target organization] care about and value you based on who you are as a person, or based on your performance?	-3	-2	-1	0	1	2	3
	Organization controls decisions			Neutral			Can make own decisions
6. Are you free to make decisions in important matters or does the [target organization] control everything with lots of formal rules and bureaucracy?	-3	-2	-1	0	1	2	3
	Little room for creativity or personal input			Neutral			Encourages personal input and contribution
7. Does the [target organization] encourage individual input and personal contribution or is there standardization with little room for creativity or personal input?	-3	-2	-1	0	1	2	3
	Focus on efficiency, treating [organization members] like robots or numbers			Neutral			Responds to personal concerns
8. Does the [target organization] respond to your concerns, or does it focus on efficiency with [organization members] treated like robots or numbers?	-3	-2	-1	0	1	2	3

Annexe 2 : questionnaire de l'étude 1



Travailler pour une plateforme : votre vécu

Bonjour. Je suis doctorant en psychologie du travail à l'Université de Rouen Normandie. Je m'intéresse avec mes encadrants au vécu des travailleurs dits "ubérisés", c'est-à-dire travaillant avec des plateformes numériques (comme Deliveroo, UberEats, etc.). Il est nécessaire d'étudier ces nouveaux modèles économiques et surtout les conditions de travail qui leur sont associées. C'est pourquoi je sollicite votre aide.

Ce court questionnaire de moins de 10 minutes va nous aider à mieux comprendre la relation qui existe entre les travailleurs et ces plateformes. Quelques points importants :

- Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses : on s'intéresse ici à votre ressenti personnel.
- Les réponses sont totalement anonymes et les données récoltées ne seront utilisées qu'à des fins académiques.
- Bien entendu, vous êtes libres d'arrêter la passation avant d'avoir terminé si vous le souhaitez.
- Si vous travaillez avec plusieurs plateformes, veuillez répondre à ces quelques questions en pensant à celle qui concentre la plus grande partie de votre activité (désignée comme "la plateforme" dans le questionnaire).

Je vous remercie sincèrement pour votre implication. Votre contribution est précieuse et permettra de faire avancer la compréhension qu'ont les sciences sociales de votre activité.

Très cordialement,
Jean-Félix HAMEL

La culture de la plateforme

Veillez indiquer dans quelle mesure les différentes caractéristiques ci-dessous décrivent la culture de votre plateforme (ses valeurs, ses décisions, sa relation avec vous et le reste de la société).

	Pas du tout				Dans une très grande mesure
Prudente	1	2	3	4	5
Axées sur le côté humain	1	2	3	4	5
Prête à collaborer avec les autres	1	2	3	4	5
Axée sur les résultats	1	2	3	4	5
Prévisible	1	2	3	4	5
Innovante	1	2	3	4	5
Peu axée sur le respect des règles	1	2	3	4	5
Axée sur l'action	1	2	3	4	5
Attentive aux détails	1	2	3	4	5
Respect des droits de l'individu	1	2	3	4	5
Fortes attentes de performance	1	2	3	4	5
Précise	1	2	3	4	5
Axée sur les règles	1	2	3	4	5
Tolérante	1	2	3	4	5
Equitable/Juste	1	2	3	4	5
Prête à expérimenter	1	2	3	4	5
Compétitive	1	2	3	4	5
Stabilité	1	2	3	4	5
Axée sur la réussite	1	2	3	4	5
Analytique	1	2	3	4	5
Rapide à saisir des occasions	1	2	3	4	5
Axée sur le travail d'équipe	1	2	3	4	5
Responsable vis-à-vis de la société	1	2	3	4	5
Sécurité d'emploi	1	2	3	4	5
Agressive	1	2	3	4	5
Prenant des risques	1	2	3	4	5

La plateforme et vous

Veillez indiquer de 1 ("Pas du tout d'accord") à 7 ("Tout à fait d'accord") à quel point chacune des affirmations ci-dessous correspond à votre plateforme et à la manière dont elle considère les travailleurs tels que vous.

- Ma plateforme me fait sentir qu'un travailleur en vaut facilement un autre
- Ma plateforme n'hésiterait pas à me remplacer si cela lui permettait de faire plus de profit
- Si mon job pouvait être réalisé par une machine ou un robot, ma plateforme n'hésiterait pas à me remplacer par cette nouvelle technologie
- Ma plateforme me considère comme un outil à utiliser pour atteindre ses propres buts
- Ma plateforme me considère comme un outil dévoué à sa propre réussite
- Ma plateforme me fait sentir que je n'ai de l'importance à ses yeux qu'à travers ma performance au travail
- Ma plateforme ne s'intéresse à moi que lorsqu'elle a besoin de moi
- La seule chose qui compte pour ma plateforme est ce que je peux lui apporter
- Ma plateforme me traite comme si j'étais un robot
- Ma plateforme me considère comme un numéro
- Ma plateforme me traite comme si j'étais un objet

En savoir un peu plus sur vous

Ces quelques questions finales nous permettrons d'en savoir un peu plus sur la population des travailleurs ubérisés, en commençant par vous.

- Travailler pour une plateforme est pour vous :
 - Un complément de revenus
 - Votre activité principale
- Vous êtes :
 - Un homme
 - Une femme
 - Non-binaire
- Quel âge avez-vous ?
- Depuis combien de temps travaillez-vous avec des plateformes ?
 - Moins de 6 mois
 - Entre 6 mois et 1 an
 - Entre 1 et 2 ans
 - Plus de 2 ans

Annexe 3 : consignes du dispositif expérimental

Condition physique instrumentalisante

Le responsable du dispositif accueille les participants un par un. C'est lui qui les place dans la salle en leur attribuant un numéro. « Bonjour, participant(e) n°1, veuillez-vous assoir ici, s'il vous plaît. »

Une fois les participant(e)s assis(es) : « Bonjour et bienvenue au sein du dispositif EgO. En tant que responsable, je vous remercie de votre venue, qui me sera très utile dans la mesure où il me manque moins de 100 participants pour conclure le dispositif. Aujourd'hui, vous allez réaliser individuellement une activité participant à l'entraînement d'une intelligence artificielle développée par la plateforme EgO. Créée dans le but d'aider les étudiants dans leurs tâches quotidiennes, une de ses fonctions sera la correction automatique de fautes de frappe. »

« Le principe est le suivant : pour chaque tâche, une ou deux phrases contenant des fautes de frappe seront affichées sur votre écran. A chaque fois, vous devez cliquer sur la boîte correspondant au nombre de fautes de frappe que vous avez identifié (qui est toujours compris entre 0 et 9). Ensuite, vous cliquer sur le bouton « Suivant » pour valider votre réponse. Attention, il ne sera pas possible de retourner en arrière. Avant d'aller plus loin, précision importante : le nombre total de tâches est limité et partagé entre vous. Autrement-dit, lorsque ce participant (désigne une personne) effectue une tâche, elle n'est plus disponible pour les autres participants. Votre participation donnera lieu à un classement parmi tous les autres participants au dispositif depuis ses débuts qui vous sera révélé après l'activité. A partir de mon signal, vous aurez donc 3 minutes pour effectuer le plus grand nombre de tâches possible. »

« Si l'interface vous indique que vous avez terminé l'activité avant la fin, c'est qu'il n'y a plus de tâches disponibles pour vous. Dans ce cas, attendez que je vous donne la suite des consignes. Si vous n'avez pas terminées les tâches qui vous étaient attribuées lorsque je signale

la fin de l'activité, veuillez cliquer sur « Suivant » jusqu'à arriver à la partie nommée « Fin de l'activité. » **Je vous rappelle que votre participation m'est nécessaire pour terminer l'étude.** Vous devrez également remplir un questionnaire après l'activité. A moins que vous ayez des questions, je vous propose de commencer. »

Après la fin de l'activité. « **Bien, l'activité est désormais terminée. J'espère que vous avez été efficaces et que vous avez correctement répondu à un maximum de tâches afin que mon étude soit un succès.** Maintenant que toutes vos performances ont été prises en compte par la plateforme, vous pouvez passer à la page suivante, qui vous révélera votre classement parmi tous les participants ayant déjà pris part au dispositif. Une fois que vous en avez pris connaissance, vous pouvez passer au questionnaire final. Lorsque vous arriverez à la dernière question vous demandant de valider votre participation, nous ferons un *débriefing* commun et je pourrai répondre à toutes vos questions concernant le dispositif avant votre départ. »

Condition physique non-instrumentalisante

Le responsable du dispositif accueille les participants un par un. Ils se placent librement dans la salle. « Bonjour ! Veuillez-vous assoir s'il vous plaît. » *Une fois les participant(e)s assis(es) :* « Bonjour et bienvenue au sein du dispositif EgO. En tant que responsable, je vous remercie de votre venue car **votre participation est précieuse et absolument essentielle aux études que je mène.** »

« Aujourd'hui, vous allez réaliser individuellement une activité participant à l'entraînement d'une intelligence artificielle développée par la plateforme EgO. Créée dans le but d'aider les étudiants dans leurs tâches quotidiennes, une de ses fonctions sera la correction automatique de fautes de frappe. Le principe est le suivant : pour chaque tâche, une ou deux phrases contenant des fautes de frappe seront affichées sur votre écran. A chaque fois, vous devez cliquer sur la boîte correspondant au nombre de fautes de frappe que vous avez identifié (qui

est toujours compris entre 0 et 9). Ensuite, vous cliquer sur le bouton « Suivant » pour valider votre réponse. Attention, il ne sera pas possible de retourner en arrière. »

« Avant d'aller plus loin, précision importante : le nombre total de tâches est limité et partagé entre vous. Autrement-dit, lorsque *X (demande le prénom d'un participant)* effectue une tâche, elle n'est plus disponible pour les autres participants. Votre participation donnera lieu à un classement parmi tous les autres participants au dispositif depuis ses débuts qui vous sera révélé après l'activité. A partir de mon signal, vous aurez donc 3 minutes pour effectuer le plus grand nombre de tâches possible. Si l'interface vous indique que vous avez terminé l'activité avant la fin, c'est qu'il n'y a plus de tâches disponibles pour vous. Dans ce cas, attendez que je vous donne la suite des consignes. Si vous n'avez pas terminées les tâches qui vous étaient attribuées lorsque je signale la fin de l'activité, veuillez cliquer sur « Suivant » jusqu'à arriver à la partie nommée « Fin de l'activité. » *Je vous rappelle que votre participation est une véritable opportunité de faire progresser la science au travers de l'utilisation de vos compétences, ce dont je vous suis très reconnaissant.* Vous devrez également remplir un questionnaire après l'activité. A moins que vous ayez des questions, je vous propose de commencer. »

Après la fin de l'activité. « *Bien, l'activité est désormais terminée. J'espère que vous avez trouvé l'exercice intéressant et stimulant.* Maintenant que toutes vos performances ont été prises en compte par la plateforme, vous pouvez passer à la page suivante, qui vous révélera votre classement parmi tous les participants ayant déjà pris part au dispositif. Une fois que vous en avez pris connaissance, vous pouvez passer au questionnaire final. Lorsque vous arriverez à la dernière question vous demandant de valider votre participation, nous ferons un *débriefing* commun et je pourrai répondre à toutes vos questions concernant le dispositif avant votre départ. »

Condition numérique instrumentalisante

Dispositif EgO - Entraînement d'une I.A. - Session 1-33

Entraînement d'une intelligence artificielle à la reconnaissance systématique d'erreurs de frappe.

Bonjour, [Participant_453] ! Bienvenue sur l'interface dédiée au dispositif EgO ! La plateforme EgO vous remercie de votre venue. Vous faites partie des **100 derniers participants** dont elle a besoin pour terminer ses recherches.

[Participant_453], veuillez prendre connaissance des consignes ci-dessous. Si vous avez des questions, veuillez les poser à l'assistant(e) EgO présent(e) dans la salle.

- L'activité d'aujourd'hui consiste à réaliser **individuellement** des tâches participant à l'entraînement d'une intelligence artificielle développée par la plateforme EgO. Créée dans le but d'aider les étudiant(e)s dans leurs tâches quotidiennes, une de ses fonctions sera la **correction automatique des fautes de frappe** !
 - Le principe est le suivant : pour chaque tâche, une ou deux phrases contenant des **fautes de frappe** seront affichées sur votre écran.
 - Pour chaque tâche, veuillez cliquer sur la boîte correspondant au **nombre de fautes de frappes que vous avez identifié** (toujours compris entre 0 et 9). Cliquez ensuite sur "Suivant" pour valider votre réponse. Vous n'aurez pas besoin du clavier.
 - **Vous ne pourrez pas revenir en arrière.**
- Avant de commencer, EgO tient à vous préciser que le nombre total de tâches est **limité** et **partagé** entre les différents participants de cette session ! Autrement-dit, lorsque [Participant_452] effectue une tâche, elle n'est plus disponible pour les autres participants et vous, [Participant_453].
 - Votre participation donnera lieu à un classement parmi toutes celles et ceux ayant déjà participé au dispositif ! Bonne chance !
- Lorsque l'assistant EgO qui vous a accueilli signalera le début de l'activité, vous aurez **3 minutes** pour effectuer le plus grand nombre de tâches possible.
 - Si l'interface vous redirige vers la partie nommée "*Fin de l'activité*", c'est qu'il n'y a plus de tâches disponibles, [Participant_453]. Dans ce cas, veuillez attendre la fin du temps imparti et les nouvelles consignes de l'assistant(e).
 - Si vous n'avez pas terminé les tâches qui vous étaient attribuées lorsque le temps imparti est terminé, veuillez cliquer sur "Suivant" jusqu'à arriver à la partie nommée "*Fin de l'activité*".

Rappelez-vous, [Participant_453], que votre participation est **nécessaire** à EgO afin de terminer son étude. Vous devrez également remplir un questionnaire après l'activité. Veuillez suivre les instructions de l'assistant(e) EgO présent(e) aujourd'hui afin de commencer.

Suivant

Condition numérique non-instrumentalisante

Dispositif EgO - Entraînement d'une I.A. - Session 1-44

Entraînement d'une intelligence artificielle à la reconnaissance systématique d'erreurs de frappe.

Bonjour ! Bienvenue sur l'interface dédiée au dispositif EgO ! La plateforme EgO vous remercie de votre venue. Votre participation est **précieuse et essentielle** aux études qu'elle mène.

Veillez s'il vous plaît prendre connaissance des consignes ci-dessous. Si vous avez des questions concernant l'activité, n'hésitez pas à les poser à l'assistant(e) EgO présent(e) dans la salle !

- L'activité d'aujourd'hui consiste à réaliser **individuellement** des tâches participant à l'entraînement d'une intelligence artificielle développée par la plateforme EgO. Créée dans le but d'aider les étudiant(e)s dans leurs tâches quotidiennes, une de ses fonctions sera la **correction automatique des fautes de frappe** !
 - Le principe est le suivant : pour chaque tâche, une ou deux phrases contenant des **fautes de frappe** seront affichées sur votre écran.
 - Pour chaque tâche, veuillez cliquer sur la boîte correspondant au **nombre de fautes de frappes que vous avez identifié** (toujours compris entre 0 et 9). Cliquez ensuite sur "Suivant" pour valider votre réponse. Vous n'aurez pas besoin du clavier.
 - **Vous ne pourrez pas revenir en arrière.**
- Avant de commencer, EgO tient à vous préciser que le nombre total de tâches est **limité et partagé** entre les différents participants de cette session ! Autrement-dit, lorsqu'un(e) participant(e) effectue une tâche, elle n'est plus disponible pour les autres participants et vous.
 - Votre participation donnera lieu à un classement parmi toutes celles et ceux ayant déjà participé au dispositif ! Bonne chance !
- Lorsque l'assistant EgO qui vous a accueilli signalera le début de l'activité, vous aurez **3 minutes** pour effectuer le plus grand nombre de tâches possible.
 - Si l'interface vous redirige vers la partie nommée "*Fin de l'activité*", c'est qu'il n'y a plus de tâches disponibles. Dans ce cas, veuillez attendre la fin du temps imparti et les nouvelles consignes de l'assistant(e).
 - Si vous n'avez pas terminé les tâches qui vous étaient attribuées lorsque le temps imparti est terminé, veuillez cliquer sur "Suivant" jusqu'à arriver à la partie nommée "*Fin de l'activité*".

Votre participation est une véritable opportunité de **faire progresser la science** au travers de l'utilisation de vos compétences, et nous vous en sommes reconnaissants. Après l'activité, il vous sera demandé de bien vouloir remplir un questionnaire.

Veillez suivre les instructions de l'assistant(e) EgO présent(e) aujourd'hui afin de commencer.

Suivant

Annexe 4 : questionnaire associé au dispositif expérimental

Tâche d'entraînement de l'I.A.

Pour chaque phrase ou groupe de phrases, veuillez indiquer le nombre de fautes de frappe que vous parvenez à identifier en cliquant sur la boîte correspondante. Cliquez sur "Suivant" pour valider votre réponse. **Vous ne pouvez pas revenir en arrière.**

La lecture peut être définie comme une activité psychosensorielle qui vise à donner un sens à des signes graphiques recueillis par la vision et qui implique à la fois des traitements perceptifs et cognitifs.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Combien de fautes de frappe le texte ci-dessus contient-il ?	<input type="radio"/>									

L'apparition de l'écriture distingue la Préhistoire de l'Histoire, car elle permet de conserver la trace des événements et fait entrer les peuples dans le temps historique.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Combien de fautes de frappe le texte ci-dessus contient-il ?	<input type="radio"/>									

Bien que la musique soit une caractéristique universelle de la culture humaine, peu de choses sur ses origines et ses fonctions sont établies. Elle pourrait avoir une origine commune avec la parole.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Combien de fautes de frappe le texte ci-dessus contient-il ?	<input type="radio"/>									

La peinture est une forme artistique dont les diverses techniques consistent à appliquer manuellement ou mécaniquement, sur une surface, des couleurs sous forme de pigments mélangés à un liant ou un diluant.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Combien de fautes de frappe le texte ci-dessus contient-il ?	<input type="radio"/>									

Les plus anciennes sculptures réalisées par l'homme et ayant traversé le temps sont de petites figurines rudimentaires taillées, en pierre ou en os, qui servaient probablement à des pratiques rituelles.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Combien de fautes de frappe le texte ci-dessus contient-il ?	<input type="radio"/>									

L'architecture se différencie de la construction en ce que l'architecture apporte une dimension particulière de réflexion et de planification de la part du concepteur.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Combien de fautes de frappe le texte ci-dessus contient-il ?	<input type="radio"/>									

Le poète joue également de la mise en vbaueur des mots par les ffigures de shtyle comme les ffigures d'insistance comme l'accumulation, le parallélisme ou l'anaphore.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Combien de fautes de frappe le texte ci-dessus contient-il ?	<input type="radio"/>									

Si les films sont des objets représentatifs de cultures spécifiques dont ils sont le reflet parfois fidèle, les récits qu'ils véhiculent sont basés sur les grands sentiments partagés par toute l'humanité.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Combien de fautes de frappe le texte ci-dessus contient-il ?	<input type="radio"/>									

L'acteur de théâtre ne joue généralement qu'un seul rôle à la fois, xclairement défini et cohérent. L'acteur sait qu'il n'est pas réellement le personnage, même s'il doit s'identifier à lui.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Combien de fautes de frappe le texte ci-dessus contient-il ?	<input type="radio"/>									

Le terme de photographie résulte d'une série de nombreuses innovations technologiques et techniques dans les domaines de l'optique, de l'électronique ou encore de l'informatique.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Combien de fautes de frappe le texte ci-dessus contient-il ?	<input type="radio"/>									

La danse est une forme d'art vivante. C'est un mode d'expression éphémère constitué de séquences de mouvements de corps dans l'espace souvent accompagnés par de la musique.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Combien de fautes de frappe le texte ci-dessus contient-il ?	<input type="radio"/>									

Le sport est un ensemble d'exercices physiques se pratiquant sous forme de jeux individuels ou collectifs pouvant donner lieu à des compétitions.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Combien de fautes de frappe le texte ci-dessus contient-il ?	<input type="radio"/>									

Le champ d'étude de la philosophie peut embrasser un ensemble de disciplines telles que les sciences humaines et sociales, les sciences formelles ou bien les sciences naturelles.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Combien de fautes de frappe le texte ci-dessus contient-il ?	<input type="radio"/>									

La vie se présentant sous de nombreuses formes et à des échelles très différentes, la biologie s'étend du niveau moléculaire jusqu'au niveau de la population et de l'écosystème.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Combien de fautes de frappe le texte ci-dessus contient-il ?	<input type="radio"/>									

L'archéologie a pour objectif d'étudier l'être humain à travers sa technique grâce à l'ensemble des vestiges matériels ayant subsisté et qu'il est parfois nécessaire de mettre au jour par la fouille.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Combien de fautes de frappe le texte ci-dessus contient-il ?	<input type="radio"/>									

Certains domaines de l'informatique peuvent être très abstraits, comme la complexité algorithmique, et d'autres peuvent être plus proches d'un public profane.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Combien de fautes de frappe le texte ci-dessus contient-il ?	<input type="radio"/>									

La médecine contemporaine utilise l'examen clinique, les soins de santé, la recherche et les technologies biomédicales pour diagnostiquer et traiter les blessures et les maladies.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Combien de fautes de frappe le texte ci-dessus contient-il ?	<input type="radio"/>									

La délimitation précise de ce qui entre ou non dans le champ de l'agriculture conduit à de nombreuses conventions qui ne font pas toutes l'objet d'un consensus.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Combien de fautes de frappe le texte ci-dessus contient-il ?	<input type="radio"/>									

Fin de l'activité

L'activité est désormais terminée. Merci encore pour votre implication. La plateforme EgO espère que vous avez trouvé cet exercice intéressant et stimulant !

* Veuillez **attendre que l'assistant(e) EgO vous y autorise** avant de passer à la page suivante.

- * Cette page vous communique votre **classement** parmi l'ensemble des participants ayant déjà contribué au dispositif EgO !
- * Après avoir pris connaissance de votre classement, vous êtes libre de passer au **questionnaire final** qui porte sur votre ressenti durant l'activité. Une fois le questionnaire rempli, un rapide *débriefing* commun sera proposé par l'assistant EgO avant votre départ.

Félicitations et merci de votre implication ! Au regard de votre performance lors de la session d'aujourd'hui, vous êtes classé(e) **[191ème]**. En d'autres termes, vous avez obtenu un meilleur score que **[52,37%]** des participants, vous plaçant **[légèrement au-dessus de la moyenne globale]**.

Questionnaire - votre ressenti vis-à-vis du dispositif

Pour des raisons éthiques et afin d'améliorer le dispositif EgO, nous vous proposons de remplir un questionnaire portant sur votre ressenti concernant votre participation. Quelques rappels :

- Vos réponses sont **anonymes** et ne seront pas accessibles pour l'assistant(e) EgO.
- Il n'y a pas de "bonne" ou de "mauvaise" réponse, nous nous intéressons uniquement à votre ressenti, quel qu'il soit.

L'équipe EgO

Pour chacune des affirmations ci-dessous concernant la façon dont vous vous êtes senti(e) traité(e) par l'assistant(e), veuillez indiquer votre degré d'accord ou de désaccord. Les réponses vont de 1 (Pas du tout d'accord) à 7 (Tout à fait d'accord).

	1 - Pas du tout d'accord	2 - Pas d'accord	3 - Plutôt pas d'accord	4 - Ni d'accord ni pas d'accord	5 - Plutôt d'accord	6 - D'accord	7 - Tout à fait d'accord
Ma santé ou mon état physique sont secondaires aux yeux de l'assistant(e) EgO.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si je n'étais plus utile à l'assistant(e) EgO, ma relation avec lui s'arrêterait.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'assistant(e) EgO interagit avec moi uniquement parce qu'il a besoin de quelque chose.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durant la session, l'assistant(e) EgO a fait comme si ma santé n'avait aucune importance et ne devait pas être préservée.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'assistant(e) EgO considère que mes aptitudes à effectuer cette tâche sont mes seules compétences.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C'est comme si mon consentement à participer faisait de moi un objet ou un produit dont l'assistant(e) EgO pouvait disposer à sa guise.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'assistant(e) EgO pense plus à ce que je peux faire pour lui qu'à ce qu'il peut faire pour moi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pour l'assistant(e) EgO, peu importe ce que je ressens ou ce que je pense, ce qui compte c'est que je sois apte à participer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dans le cadre de ce dispositif, l'assistant(e) EgO pense que si l'on me remplaçait par une machine, le travail serait aussi bien fait, voire même mieux fait.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durant cette session, l'assistant(e) EgO m'a donné l'impression que mon activité pourrait être remplacée par celle d'une machine.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Veillez indiquer votre degré d'accord ou de désaccord avec les propositions suivantes qui concernent votre ressenti vis-à-vis du dispositif EgO. Les réponses vont de 1 (Pas du tout d'accord) à 7 (Tout à fait d'accord).

	1 - Pas du tout d'accord	2 - Pas d'accord	3 - Plutôt pas d'accord	4 - Ni d'accord ni pas d'accord	5 - Plutôt d'accord	6 - D'accord	7 - Tout à fait d'accord
Le dispositif EgO m'a fait sentir qu'un participant en vaut facilement un autre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le dispositif EgO n'hésiterait pas à me remplacer si cela lui permettait d'obtenir de meilleurs résultats.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si ma passation pouvait être réalisée par une machine ou un robot, le dispositif EgO n'hésiterait pas à me remplacer par cette nouvelle technologie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le dispositif EgO m'a considéré(e) comme un outil pour atteindre ses propres buts.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le dispositif EgO m'a considéré(e) comme un outil dévoué à sa propre réussite.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le dispositif EgO m'a fait sentir que je n'ai de l'importance à ses yeux qu'à travers ma performance à l'activité.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le dispositif EgO ne s'est intéressé à moi que parce qu'il a besoin de moi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La seule chose qui compte pour le dispositif EgO, c'est ce que je peux lui apporter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le dispositif EgO m'a traité(e) comme si j'étais un robot.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le dispositif EgO m'a considéré(e) comme un numéro.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le dispositif EgO m'a traité(e) comme si j'étais un objet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Veillez s'il vous plaît indiquer dans quelle mesure vous attribuez le ressenti que vous avez décrit dans les pages précédentes à l'assistant(e) présent(e) durant cette session ou bien au dispositif EgO dans son ensemble.

- Plus votre réponse sera à gauche de cette échelle, plus vous pensez que l'assistant(e) est responsable de la façon dont vous vous êtes senti(e) traité(e) durant cette session.
- Inversement, plus votre réponse se situe à droite, plus vous pensez que c'est le dispositif EgO dans son ensemble qui est responsable de votre ressenti.

	1 - Entièrement à l'attitude de l'assistant(e)	2	3 - Plutôt à l'attitude de l'assistant(e)	4	5 - Ni à l'attitude de l'assistant(e) ni au dispositif EgO	6	7 - Plutôt au dispositif EgO	8	9 - Entièrement au dispositif EgO
La façon dont je me suis senti(e) traité(e) durant cette activité est selon moi dûe...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Questionnaire - votre ressenti de la situation

Toujours à des fins d'amélioration du dispositif EgO, voici un second questionnaire portant sur votre ressenti plus général du contexte de la session.

- Vos réponses sont toujours **anonymes** et ne seront pas accessibles pour l'assistant(e) EgO.
- A nouveau, il n'y a pas de "bonne" ou de "mauvaise" réponse, nous vous encourageons simplement à être honnêtes.

Veillez indiquer dans quelle mesure vous vous percevez comme similaire aux éléments suivants suite à la session d'aujourd'hui. Les réponses vont de 1 (Pas du tout) à 7 (Tout à fait).

	1 - Pas du tout	2	3	4 - Moyennement	5	6	7 - Tout à fait
Un instrument	<input type="radio"/>						
Un appareil	<input type="radio"/>						
Un outil	<input type="radio"/>						
Une chose	<input type="radio"/>						
Une machine	<input type="radio"/>						

Veillez s'il vous plaît indiquer votre degré d'accord ou de désaccord avec la proposition suivante sur une échelle allant de 1 (Pas du tout d'accord) à 7 (Tout à fait d'accord).

	1 - Pas du tout d'accord	2	3	4 - Ni d'accord, ni pas d'accord	5	6	7 - Tout à fait d'accord
Globalement, je suis satisfait(e) d'avoir participé à ce dispositif.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ces propositions portent sur votre ressenti vis-à-vis du dispositif et de la tâche que vous avez effectué. Veuillez indiquer votre degré d'accord ou de désaccord aux propositions suivantes sur une échelle allant de 1 (Pas du tout d'accord) à 7 (Tout à fait d'accord).

	1 - Pas du tout d'accord	2	3	4 - Ni d'accord, ni pas d'accord	5	6	7 - Tout à fait d'accord
J'ai ressenti les problématiques rencontrées par les concepteurs du dispositif EgO comme les miennes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je ne me suis pas senti(e) émotionnellement attaché(e) à ce dispositif.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Participer à la construction du programme EgO signifie beaucoup pour moi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Il aurait été difficile pour moi d'abandonner l'activité en pleine passation, même si je le voulais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je pense que la reconnaissance de ma participation aurait été remise en question si je m'étais décidé(e) à interrompre l'activité.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sur le moment, continuer l'activité était à la fois une question de désir et de nécessité.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je n'ai ressenti aucune obligation de continuer à participer à l'activité.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je me sentirais coupable de quitter l'activité pendant la passation.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je n'aurais pas quitté le dispositif car j'ai ressenti un sentiment d'obligation envers les personnes impliquées.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Informations sociodémographiques

Pour terminer ce questionnaire, voici quelques questions non-nominatives nous permettant de mieux vous connaître.

Veillez s'il vous plaît indiquer votre sexe.

♀
Féminin

♂
Masculin

Veillez s'il vous plaît indiquer votre âge en années dans le cadre ci-dessous.

- * La personne présente a effectué avec vous un *débriefing* durant lequel elle vous a expliqué le but réel de l'expérience à laquelle vous avez participé aujourd'hui.
- On vous a remis une lettre d'information rappelant les principaux éléments de l'expérience et vous avez eu l'occasion de poser des questions si vous en aviez.
- Pour rappel, les données que vous avez fournies sont **anonymes** et ne seront utilisées qu'à des fins de publication scientifique ou de présentation dans le cadre d'un travail de thèse doctorale.

Au regard de toutes ces informations, déclarez-vous **accepter de façon libre et éclairée que vos données soient utilisées par l'expérimentateur** ? Vous êtes libre de refuser, auquel cas vos données seront effacées.

✓
Oui

⊘
Non

LETTRE D'INFORMATION

[Étude des conséquences psychologiques d'un traitement

instrumentalisant provenant d'un interlocuteur physique ou numérique]

Jean-Félix Hamel

CRFDP (UR 7475)

Dirigé par Fabrizio Scrima et co-encadré par Benoît Montalan

Objectifs

Cette expérience a pour but d'identifier le ressenti d'une personne en situation de travail lorsqu'on l'instrumentalise, c'est-à-dire qu'on la traite comme un *instrument*, un moyen pour arriver à nos fins. Plus spécifiquement, elle s'intéresse au sentiment d'*auto-objectification*, l'idée que lorsqu'on se sent considéré comme un objet, on puisse à notre tour se considérer soi-même davantage comme un objet. Cette étude vise également à vérifier si ce ressenti est différent en fonction de la source de ce traitement : une personne en position de supérieur hiérarchique ou bien une plateforme numérique (c.à.d. une entité abstraite).

Le but de cette lettre d'information est de vous aider à comprendre exactement ce qu'implique votre participation à la recherche de sorte que vous puissiez prendre une décision éclairée à ce sujet. Prenez donc le temps de la lire attentivement et n'hésitez pas à poser toute question que vous jugerez utiles.

Tâche

Votre participation à ce projet de recherche consistait, dans un temps limité (3 minutes), à identifier combien de fautes de frappes se situaient dans des phrases données sur une interface informatique. Une fois le temps imparti écoulé, vous avez eu à remplir un questionnaire concernant votre ressenti vis-à-vis du dispositif et de la façon dont vous vous êtes senti(e) traité(e). Votre participation a duré entre 10 et 20 minutes.

Dispositions éthiques

Confidentialité

Les données recueillies par cette étude sont anonymes et confidentielles (conformément au Règlement Général sur la Protection des Données du 24 avril 2016). Votre confidentialité est assurée (anonymisation des résultats). Les résultats de la recherche, qui pourront être diffusés sous forme d'articles ou encore d'éléments de discussion dans un travail de thèse ne permettront pas d'identifier les participants.

Participation volontaire

Votre participation à cette étude se fait sur une base volontaire. Vous êtes entièrement libre de participer ou non, de refuser de répondre à certaines questions ou de vous retirer à tout moment sans préjudice et sans avoir à fournir d'explications. Dans ce cas, les données vous concernant seront retirées de l'étude et ne pourront plus être utilisées par les chercheurs.

Le fait de participer ou non n'aura pas de conséquences sur votre dossier universitaire.

Remerciement

Votre collaboration nous est précieuse. Nous vous remercions sincèrement de votre intérêt pour cette étude et de votre participation.

Responsable de la recherche

Pour obtenir de plus amples renseignements ou pour toute question concernant ce projet de recherche, vous pouvez communiquer avec :

- l'expérimentateur [jean-felix.hamel@etu.univ-rouen.fr],
- le directeur de recherche [fabrizio.scrima@univ-rouen.fr]
- le délégué à la protection des données : dpo@univ-rouen.fr

Identité et coordonnées du responsable du traitement

Jean-Félix Hamel, Centre de Recherche sur les Fonctionnements et les Dysfonctionnements Psychologiques (CRFDP, UR 7475), Université de Rouen Normandie, Bâtiment Freinet, Place Emile Blondel, 76821 Mont Saint Aignan Cedex.