

# La croyance en un monde du travail juste et sa valorisation sociale perçue

Bernard Gangloff, Coralie Duchon

► **To cite this version:**

Bernard Gangloff, Coralie Duchon. La croyance en un monde du travail juste et sa valorisation sociale perçue. Humanisme et entreprise, A.A.E.L.S.H.U.P 2010, 298 (3), pp.45 - 64 10.3917/hume.298.0045 . hal-01692789

**HAL Id: hal-01692789**

**<https://hal-univ-paris10.archives-ouvertes.fr/hal-01692789>**

Submitted on 25 Jan 2018

**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.

# La croyance en un monde du travail juste et sa valorisation sociale perçue

Bernard GANGLOFF<sup>1</sup> et Coralie DUCHON<sup>2</sup>

## Résumé

La croyance en un monde juste a été définie comme la tendance à considérer que « les gens obtiennent ce qu'ils méritent et méritent ce qu'ils obtiennent » (Lerner et Simmons, 1966). Des études ont montré que cette croyance était inégalement partagée selon les individus, qu'elle était socialement valorisée et que cette valorisation faisait l'objet d'une certaine clairvoyance, soit autant de résultats permettant d'attribuer à cette croyance le statut de norme. Pour autant, les questionnaires mesurant cette croyance sont généralement des questionnaires multidimensionnels et il n'existe pas, à notre connaissance, de questionnaire de croyance en un monde juste spécifique au monde du travail et traduisant au surplus les différentes implications du concept de monde juste. L'objectif de la présente étude a été de construire un tel questionnaire et d'étudier, sur une population de salariés et de chômeurs des deux sexes, d'une part le niveau de croyance en une telle justice organisationnelle, et d'autre part le degré d'estimation de sa valorisation sociale. Nous avons ainsi élaboré 36 items portant sur les quatre implications de la définition du monde juste donnée par Lerner et Simmons en 1966 (actions positives récompensées, actions négatives punies, récompenses reçues méritées, et punitions reçues méritées) avec en corollaire les quatre implications injustes opposées (actions positives non récompensées,..), soit un total de huit situations. Chacune de ces huit situations était en outre déclinée dans quatre thématiques spécifiques au monde du travail (une thématique générale, une deuxième centrée sur l'obtention d'un emploi, une troisième sur les possibilités de promotion et une quatrième sur les salaires); enfin, une dernière thématique (la non obtention ou la perte d'un emploi) concernait seulement les 4 implications à essence punitive. Trois conditions expérimentales ont alors été élaborées en utilisant le paradigme de l'auto-présentation (répondre en donnant la meilleure image possible de soi, répondre en tentant d'en donner la plus mauvaise image possible, et enfin répondre honnêtement). Nous avons appliqué ce questionnaire à une population de 504 personnes réparties dans chacune de ces trois conditions de manière à peu près égalitaire en termes de genre et d'insertion professionnelle (salariés *versus* chômeurs). Les analyses effectuées montrent essentiellement, d'une part que la croyance en une justice organisationnelle fait l'objet d'une estimation systématique de valorisation sociale, et d'autre part qu'avec la consigne honnête cette croyance s'avère plus prononcée chez les hommes que chez les femmes.

**Mots clés** Monde juste, norme sociale, justice organisationnelle

---

<sup>1</sup> Professeur de Psychologie Sociale du Travail et des Organisations, Département de Psychologie, Université de Rouen (France). Courrier électronique : [bernard.gangloff@univ-rouen.fr](mailto:bernard.gangloff@univ-rouen.fr)

<sup>2</sup> ATER en Psychologie Sociale, IUT du Havre (France). Courrier électronique : [duchon.coralie@wanadoo.f](mailto:duchon.coralie@wanadoo.f)

---

**Abstract**

The belief in a just world has been defined as the tendency to consider that « people get what they deserve and deserve what they get ». Studies showed that this belief was unequally shared between people, was socially enhanced, and that people were conscious of its desirability, that is to say as many results permitting to assign to this belief the status of a social norm. However, the questionnaires measuring this belief are generally multi-dimensional questionnaires and to our knowledge, there are not yet questionnaires of belief in a just world specifically adapted to the organization field and which would besides translate the different implications of the just world concept. The purpose of the present research is to construct such a questionnaire and to study, on a population of salaried employees and unemployed persons, male and female, on the one hand the level of belief in such an organizational justice, and on the other hand the degree of the belief in its social desirability.

We elaborated 36 items reflecting the four implications of the definition of the just world given by Lerner and Simmons in 1966 (rewarded positive actions, punished negative actions, deserved received rewards, and deserved received punishments) with in corollary the four opposite unjust implications (non rewarded positive actions...), that is to say a total of eight situations. Moreover, each of these eight situations was declined in four thematic specific to the organizational field (a general thematic, a second focused on obtaining an employment, a third on the possibilities of promotion and a fourth on the wages); a last thematic (the non obtaining or the loss of an employment) only focused on the four negative implications (the punishments). Three conditions have been elaborated using the auto-presentation paradigm (to answer while giving the best image of oneself, to answer while tempting to give the worst image of oneself, and finally to answer honestly). We applied this questionnaire to 504 people equally distributed in each of these three conditions in terms of gender and professional insertion (salaried employees *versus* unemployed persons). The results essentially show, on the one hand that the belief in an organizational justice is systematically considered positively, and on the other hand that when answers are sincere, this belief is more pronounced among men than among women.

**Key words** À just world, social norm, organizational justice

---

Cet article, centré sur la croyance en un monde, a pour objectif de montrer que pour être bien vu de son chef, il est considéré opportun d'affirmer que les bons salariés sont récompensés et les mauvais sanctionnés, c'est-à-dire opportun de faire semblant de croire que l'injustice n'existe pas dans le monde professionnel. Les études sur la croyance en un monde juste ont notamment été initiées par des observations de Heider concernant la tendance que nous avons à mettre en relation vertu et récompense ou vice et punition (Heider, 1958). Ces observations ont, quelques années plus tard, conduit Lerner (1965) à réaliser les premiers travaux expérimentaux sur cette croyance avec comme postulat, sous le concept de « monde ordonné », que les individus ont besoin de croire qu'ils vivent dans un monde juste, c'est-à-dire un monde dans lequel les événements positifs arrivent aux gens bien et les événements négatifs aux gens mauvais. La croyance en un monde juste consiste ainsi à considérer que « les gens obtiennent ce qu'ils méritent et méritent ce qu'ils obtiennent » (Lerner et Simmons, 1966, p. 204). Sur un autre plan, nous savons que certaines croyances, variables selon les cultures, sont socialement valorisées; nous savons également que les croyances valorisées font l'objet d'une diffusion sociale; nous savons enfin que, du fait de cette inégale valorisation et diffusion, tout le monde ne partage pas les mêmes croyances ni n'a conscience de la valorisation privilégiée de certaines d'entre elles. Et il apparaît que ces différentes caractéristiques constituent les principaux ingrédients d'une norme sociale. Or Rubin et Peplau (1975) ont fourni de nombreuses illustrations attestant du caractère culturel de la croyance en un monde juste, c'est-à-dire attestant de variations interculturelles quant à la diffusion sociale et à l'intériorisation de cette croyance. Il a également été montré, dans le cadre d'un recrutement, d'une part que les candidats à un emploi sont d'autant plus fréquemment choisis qu'ils font état d'une forte croyance au monde juste (Gangloff, 2006), d'autre part que ces candidats sont conscients de cette valorisation (Duchon et Gangloff, 2006). Ainsi, grâce à ces travaux, nous possédons les indices nécessaires nous permettant de conférer à la croyance en un monde juste le statut de norme sociale. Pour autant, ces travaux ont été obtenus à partir de questionnaires non spécifiques au monde du travail et, du moins à notre connaissance, de tels questionnaires n'existent pas. Par ailleurs, les questionnaires habituellement utilisés ne permettent pas de mesurer les différentes implications de la formulation du concept de monde juste, notamment le fait que cette formulation doit inviter à questionner d'une part la légitimité des conséquences des conduites adoptées (lorsque, du fait de notre comportement, on mérite une sanction, alors on la reçoit; ce premier point a donc trait à l'obtention de ce que l'on mérite), d'autre part la justification des sanctions reçues (lorsque l'on reçoit une sanction, c'est qu'on la mérite).

L'objectif de la présente étude a été de construire un questionnaire spécifique au monde du travail et traduisant les différentes implications du concept de monde juste, puis de l'appliquer à une population de salariés et de chômeurs des deux sexes afin d'examiner aussi bien le niveau de croyance en une telle justice organisationnelle que le degré d'estimation de sa valorisation sociale. Dans un premier temps, nous nous consacrerons au cadre théorique.

---

Nous commencerons ainsi par définir plus précisément la croyance en un monde juste, nous basant pour cela sur une présentation historique des recherches auxquelles elle a conduit et sur quelques illustrations de ses manifestations dans la vie quotidienne. Nous montrerons ensuite que si cette croyance est largement partagée dans nos sociétés occidentales, son activation est cependant l'objet de variations intra et interindividuelles, ce qui nous conduira à examiner sa fonctionnalité. Nous présenterons ensuite notre problématique et nos hypothèses. La partie suivante, consacrée à la méthode, détaillera le questionnaire que nous avons élaboré, la procédure employée pour tester nos hypothèses et la présentation de la population concernée avec le mode de dépouillement des réponses obtenues. Les résultats seront alors discutés puis, pour clôturer cette présentation, mis en rapport avec certaines de leurs conséquences en milieu organisationnel.

## **1. Cadre théorique : la croyance en un monde juste**

### **1.1. *La notion de monde juste et ses concrétisations dans la vie quotidienne***

Les travaux sur la croyance en un monde juste renvoient à l'idée selon laquelle « ce qui arrive à un individu donné serait nécessairement l'exacte et juste contrepartie de ce qu'il fait ou de ce qu'il est » (Chalot, 1980, p. 52). Ces travaux débutent aux Etats Unis d'Amérique dans les années 1960, avec à l'origine deux recherches de Lerner et associés. Dans Lerner (1965) il est montré que des témoins invités à juger de la performance de deux partenaires participant pour part égale à une tâche commune, mais dont un seul est récompensé, attribuent à ce dernier la meilleure performance, ce alors même que les observateurs savent que cette récompense a fait l'objet d'un tirage au sort. Ainsi, et contre toute évidence, une sanction positive reçue est considérée comme la conséquence d'un comportement positif (ici une performance) de son bénéficiaire. Dans la seconde étude (Lerner et Simmons, 1966), des étudiantes sont amenées à observer une autre étudiante qui, pour des motifs altruistes, c'est-à-dire sans y être aucunement obligée, accepte de participer à une tâche d'apprentissage verbal au cours de laquelle elle reçoit des chocs électriques en cas d'erreur. Les étudiantes doivent alors évaluer cette étudiante sur 15 échelles bipolaires (aimable, mûre,..). Il est alors constaté que les évaluations fournies sont d'autant plus négatives que la souffrance doit se prolonger et que les sujets ne peuvent aucunement aider la victime à mettre fin à ses souffrances. Ainsi, lorsqu'on ne peut ni secourir une victime ni lui attribuer des méfaits explicatifs ou justificatifs de son sort, on la dévalue; on la considère comme ayant mérité sa souffrance (par exemple du fait de ses caractéristiques de personnalité). La croyance en un monde juste (ou en un monde ordonné) consiste ainsi à considérer que « les gens obtiennent ce qu'ils méritent et méritent ce qu'ils obtiennent » (Lerner et Simmons, 1966, p. 204); à estimer que les événements positifs arrivent aux gens bien et les événements négatifs aux gens mauvais. De nombreux travaux ont ensuite été menés pour confirmer (voire parfois infirmer) la validité de cette croyance (Lerner et Matthews, 1967; Regan, 1971; Mills et Egger,

---

1972; Simons et Piliavin, 1972; Chaikin et Darley, 1973; Jones et Aronson, 1973; Godfrey et Lowe, 1975; Zuckerman, 1975; Lerner, 1977; Miller, 1977; Lerner et Miller, 1978; Lerner, 1980; Comby, Devos et Deschamps, 1995). La croyance en un monde juste ne se manifeste pas seulement en laboratoire : dans la vie quotidienne aussi, de nombreuses concrétisations de cette croyance peuvent être observées. Ainsi Myrdal (1944) remarque que l'on justifie souvent le traitement des groupes opprimés en clamant qu'ils ont mérité leur destin. Goffman (1963) constate que l'on considère souvent que l'infirmité physique est une preuve d'imperfection morale, la juste rétribution d'une faute commise par la victime ou ses parents. Sur un plan positif, Rubin et Peplau (1975) remarquent que la tendance à féliciter les « gagnants » semble aussi très commune, le succès étant souvent considéré comme un signe de vertu : de quelqu'un qui gagne à la loterie, les journaux écrivent souvent que c'est une personne travailleuse, dotée d'admirables qualités, qui mérite sa bonne fortune, comme si l'achat du bon ticket devait être justifié. Corollairement, l'idée que les actions positives sont récompensées est également soulignée par Kubler-Ross (1969) lorsqu'il constate que les mourants promettent fréquemment de donner leur corps à la science si les médecins tentent de prolonger leur vie.

### 1.2. *Activation et degré d'intériorisation de la croyance*

Pour autant, tout le monde ne réagit pas systématiquement selon la théorie du monde juste : selon les situations, certaines personnes reconnaissent que le monde est injuste et attribuent les malheurs au contexte social ou à un destin arbitraire, notamment lorsque la souffrance qu'ils observent les touche ou est susceptible de les toucher directement. Ainsi Aderman, Brehm et Katz (1974), dans une situation type Lerner et Simmons (1966), montrent qu'on a plus de compassion pour la victime lorsque l'on doit s'imaginer à sa place (« imaginez-vous dans cette situation »). De même Chaikin et Darley (1973) constatent qu'on dévalue moins la victime d'un accident quand on s'attend à être prochainement placé dans la même situation. À ces variations situationnelles vient s'ajouter l'impact de différences interindividuelles quant au degré de croyance en un monde juste. D'où la construction d'échelles destinées à mesurer le degré d'intériorisation de cette croyance. La plus ancienne est la *Just World Scale* de Rubin et Peplau (1973, révisée en 1975), composée de 20 items (11 formulés positivement, c'est-à-dire affirmant que le monde est juste, et 9 négativement), à chacun desquels les sujets doivent indiquer leur accord ou désaccord sur une échelle en 6 points. Initialement présentée comme unidimensionnelle, il a été montré (Ambrosio et Sheeman, 1990; Wathley, 1993) que cette échelle était en réalité multidimensionnelle, avec certains items très généraux (« Beaucoup de gens souffrent alors qu'ils n'ont commis aucune faute »), d'autres faisant référence à un domaine spécifique : santé (« Les personnes qui gardent la forme ont peu de chance de souffrir d'un arrêt cardiaque »), famille (« Quand les parents punissent leurs enfants, c'est presque toujours pour de bonnes raisons »), politique (« Le

---

candidat politique qui suit ses principes est rarement élu »), justice pénale (« Il est rare qu'une personne innocente soit envoyée injustement en prison »; « Il est souvent impossible pour une personne d'être jugée équitablement dans un procès »). On peut, plus analytiquement, distinguer différents types d'échelles de croyance au monde juste, selon les critères de catégorisation utilisés: échelles unidimensionnelles (Dalbert, Montana et Schmitt, 1987; Lipkus, 1991; Mohiyeddini et Montana, 1998) ou multidimensionnelles (Lipkus, 1991; Furnham et Procter, 1992; Maes, 1992). Furnham et Procter (1992) ou Lipkus, Dalbert et Siegler (1996) insistent aussi sur l'intérêt de distinguer les échelles personnelles, mesurant la croyance en un monde juste pour soi (telle l'échelle élaborée par Dalbert en 1999) et les échelles centrées sur autrui (comme celle de Dalbert, Montana et Schmitt, 1987). Quant à Maes (1992), il distingue la croyance en une justice finale (selon laquelle les injustices actuelles seraient réparées dans un avenir plus ou moins proche) et la croyance en une justice immanente (ce qui apparaît comme injuste est en réalité la conséquence de l'adoption de conduites négatives). Il est également possible, en fonction du domaine d'application, de trouver des échelles spécifiques au domaine scolaire (Maes et Kals, 2002), au domaine socio-politique (Furnham et Procter, 1992).

L'application de ces échelles permet différents constats. Zuckerman, Gerbasi, Kravitz et Wheeler (1975) remarquent ainsi que des étudiants qui observent l'un des leurs recevoir des chocs électriques dans une expérience d'apprentissage de type Lerner et Simmons (1966) dénigrent d'autant plus leur camarade victime qu'ils affichent un haut degré de croyance au monde juste. Dans une seconde étude, ces mêmes auteurs constatent que, face à une situation de viol, les sujets à haut niveau de croyance au monde juste jugent la femme violée davantage responsable de son sort que le font les sujets à faible niveau de croyance. Dalbert, Montana et Schmitt (1987) observent aussi que les croyants en un monde juste dénie plus que les non croyants l'existence de discriminations professionnelles à l'égard des femmes. Connors et Heaven (1990) et Furnham et Procter (1992) montrent que plus les sujets sont croyants en un monde juste, plus ils rejettent les individus séropositifs. Plus globalement, on voit que les personnes faisant état d'un haut degré de croyance au monde juste déprécient davantage les victimes que le font les sujets à faible niveau de croyance au monde juste, et ce même si les victimes ne sont à l'évidence pour rien dans leur malheur (voir par exemple Rubin et Peplau, 1973, 1975). Il est également constaté que la croyance en un monde juste est corrélée avec d'autres variables. Est ainsi observée une forte corrélation avec la soumission à l'autoritarisme (c'est-à-dire à l'autorité), avec la tendance à idéaliser les leaders, à valoriser les forts et puissants, ainsi qu'à considérer les faibles comme étant des gens mauvais (Rubin et Peplau, 1973; Lerner, 1973). Zuckerman et Gerbasi (1975a) montrent aussi que les personnes à haut niveau de croyance au monde juste sont plus confiantes en autrui, moins suspicieuses et cyniques que personnes y croyant peu. Fink et Guttenplan (1975) effectuent un constat semblable, remarquant une bonne

---



corrélation entre la croyance au monde juste et l'échelle de Confiance Interpersonnelle de Rotter (1967), corrélation traduisant une liaison positive entre croyance au monde juste et acceptation non critique de l'autorité. Les données de Peplau et Tyler (75), de Fink et Guttenplan (1975), de Zuckerman et Gerbasi (1975a), ou de Connors et Heaven (1987) confirment ce lien, observant une corrélation de la croyance au monde juste avec le support des institutions politiques et sociales puissantes, avec le conservatisme politique, l'absence de suspicion et de cynisme envers les activités gouvernementales. D'où notamment des corrélations négatives entre croyance au monde juste et activisme social (Rubin et Peplau, 1973). Sur un autre plan, il est observé que la croyance au monde juste est corrélée avec la ferveur religieuse (Sorrentino et Hardy, 1974), que celle-ci se concrétise dans l'éthique protestante (Lerner, 1973) ou par la fréquentation des églises et synagogues (Rubin et Peplau, 1973). Rubin et Peplau (1973), Zuckerman et Gerbasi (1975b), Collins (1974), constatent aussi que la croyance au monde juste est corrélée avec le fait de se considérer comme cause des renforcements que l'on reçoit (c'est-à-dire avec des attributions internes en matière de *locus of control*), la croyance au monde juste étant nécessaire pour que les individus croient en leur efficacité personnelle, en leur capacité d'obtenir, grâce à leurs actions, des renforcements positifs.

Maintenant, sur d'autres aspects, les résultats sont plus flous, par exemple en ce qui concerne les relations entre la croyance au monde juste et les trois dimensions de l'identité sociale (sexe, âge, classe sociale). L'hypothèse d'une diminution de la croyance au monde juste en fonction de la confrontation aux injustices (donc avec l'âge, chez les femmes et dans les classes défavorisées) a été formulée (*cf.* Rubin et Peplau, 1975). Peplau et Tyler (1975) observent ainsi une corrélation négative avec l'âge mais seulement chez les hommes. Si l'on observe parfois que les hommes développent une plus grande croyance au monde juste que les femmes (ainsi Dion et Dion, 1987; Kleinke et Meyer, 1990), d'autres résultats sont plus mitigés. Ainsi, ni Rubin et Peplau (1973), ni Peplau et Tyler (1975) n'observent de différences entre hommes et femmes (malgré ce qu'elles subissent, avancent ces auteurs, les femmes considèrent peut-être, du fait de l'idéologie ambiante, qu'il n'y a là aucune injustice). Ni Rubin et Peplau (1973, 1975) ni Peplau et Tyler (1975) ne trouvent non plus de liaison avec la classe sociale. Interrogeant des femmes au foyer, Lerner et Elkinton (1970) observent même que ce sont les sujets des classes favorisées qui forment le plus l'existence d'injustices (l'interprétation des auteurs est que les sujets des classes défavorisées seraient imprégnés d'une idéologie religieuse postulant que ce qui paraît injuste ne l'est pas véritablement : ce serait la juste rétribution d'un péché qui pourrait en outre être corrigée dans le futur ; à l'inverse, les personnes plus favorisées ne craindraient pas d'affirmer l'existence d'injustices, tant ils se considéreraient en être à l'abri).

---



### 1.3. *Une croyance fonctionnelle*

Si l'on remarque donc certaines variations de manifestation, voire du degré d'intériorisation, de la croyance en un monde juste, il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'une croyance socialement très largement partagée : elle fait en effet l'objet d'un large apprentissage social à visée instrumentale. Rubin et Peplau (1975) notent ainsi que cette croyance a des fondements culturels, c'est-à-dire qu'elle fait l'objet, du moins dans nos sociétés occidentales, d'une diffusion sociale : on enseigne aux enfants, dès leur prime enfance, que le monde est juste, que la récompense est liée à la vertu et la punition à la méchanceté, que le travail à l'école est récompensé et que la paresse conduit à l'obtention de mauvaises notes. Et la majorité des religions occidentales prône la croyance au monde juste : le Judaïsme et le Christianisme avancent que même en l'absence de récompense immédiate, une récompense viendra tôt ou tard ; l'éthique protestante développe un lien entre travail, réussite financière et salut spirituel (travailler et économiser seraient suffisants et nécessaires pour obtenir des récompenses matérielles et spirituelles). Les recherches de Piaget (1965) et Kohlberg (1963), sur le développement cognitif et moral de l'enfant montrent aussi que vers 6 ans, 86 % des enfants partagent cette croyance, dévalorisant les victimes et admirant les gens heureux, avec à la base la croyance magique en une « justice immanente » (Piaget, 1965, p. 256) selon laquelle une faute entraîne automatiquement sa propre punition. Ainsi, lorsque l'on raconte à des enfants des histoires où l'un des leurs se blesse après avoir désobéi à ses parents, les enfants considèrent la blessure comme une punition. Plus globalement, les jeunes enfants considèrent leurs parents comme des autorités omniscientes capables de définir ce qui est bien et juste : si quelqu'un est puni par un adulte, c'est la preuve qu'il est fautif. Cette diffusion culturelle est fonctionnelle : elle permet de passer du principe du plaisir (où la récompense est immédiate) au principe de réalité (avec une récompense plus tardive). Les adultes enseignent cette croyance à leurs enfants pour encourager les bons comportements, l'effort, le travail, le respect de l'autorité et des institutions. Et même si, avec la maturation et l'expérience (notamment de l'injustice), cette croyance est peu à peu abandonnée, elle n'en demeure pas moins, même affaiblie, toujours présente chez tout adulte. Car comme Dalbert (2001) le souligne, la croyance en un monde assure une fonction d'adaptation préservant l'équilibre psychique de l'individu. Plus finement, Dalbert (2001 ; 2009) avance que cette croyance remplit trois fonctions : 1) elle dote l'individu de la confiance d'être traité de façon juste par les autres et de ne pas être victime d'un malencontreux événement (fonction de confiance) ; 2) elle fournit une structure conceptuelle à l'individu (fonction d'assimilation) ; 3) elle établit un contrat personnel où l'individu est tenu d'agir de façon juste dans toutes circonstances (fonction motivationnelle). Lerner et Miller (1978) indiquent également que sans cette croyance, les individus ne pourraient pas réguler leurs comportements sociaux quotidiens ni s'engager dans des buts à long terme en se fixant des comportements qu'ils considèrent comme leur permettant d'atteindre les objectifs qu'ils se sont ainsi fixés.

---

## 2. Problématique et hypothèses

Ainsi que nous l'avons souligné, les questionnaires habituellement utilisés dans le cadre des études sur la croyance ne prennent pas en compte les différentes implications du concept. Certes, ces questionnaires présentent généralement aussi bien des sanctions positives que négatives et certains auteurs (comme Furnham et Procter, 1989 ; Dalbert, Lipkus et Sallay, 2001) ont aussi considéré opportun de considérer la croyance en un monde juste et la croyance en un monde injuste comme deux dimensions indépendantes d'une même croyance, avec en conséquence la construction de questionnaires permettant de différencier ces deux dimensions (ainsi Furnham et Procter, 1992 ; Maes, 1992). Pour autant, la différenciation entre l'expectation de la juste rétribution d'une conduite (ce que je fais doit se traduire par telle sanction) et la justification, du fait d'une conduite, d'une rétribution reçue (ce que je reçois est mérité par ma conduite) n'est généralement pas prise en compte. Autre point constaté : même si de nombreux questionnaires mettent en scène quelques items se rapportant au monde du travail, aucun de ces questionnaires ne portent exclusivement sur ce domaine. Il nous a donc semblé pertinent de construire un questionnaire croisant ces deux aspects, à savoir un questionnaire traduisant les différentes implications du monde juste et spécifique au monde du travail. Enfin, la croyance au monde juste est habituellement considérée comme relevant d'un trait de personnalité. Comby, Devos et Deschamps (1995) ont certes formulé une alternative en terme de style attributif mobilisable selon les circonstances, mais cette proposition nous semble encore très proche d'une dimension personnalologique alors que, comme nous l'avons souligné en introduction, différents travaux (notamment ceux de Gangloff, 2006, ou de Duchon et Gangloff, 2006), mais travaux menés avec le questionnaire de Rubin et Peplau de 1973, nous incitent à rapprocher cette croyance du concept de norme sociale. Nous avons donc décidé de réitérer ici l'étude de Duchon et Gangloff de 2006, étude qui avait mis en évidence, sur une population de demandeurs d'emplois des deux sexes, une prise de conscience de la valorisation de la croyance en un monde juste. Mais nous avons décidé d'effectuer cette réplique par application d'un nouveau questionnaire où les implications du monde juste croiseraient le monde du travail, en testant son application tant sur une population de chômeurs que sur une population de salariés, et en examinant, outre cette éventuelle prise de conscience, le positionnement spontané des répondants. Notre hypothèse principale est d'observer à nouveau une prise de conscience de la valorisation de la croyance au monde juste, ainsi qu'un positionnement spontané allant dans le sens de cette croyance. Par ailleurs, si nous avons certes voulu considérer l'insertion professionnelle et le genre de nos répondants de manière non seulement descriptive mais comme des variables indépendantes, nous l'avons fait à titre exploratoire, sans définir d'hypothèse directionnelle, tant les données fournies par la littérature restent encore contradictoires. Pour autant, si l'on suit la tendance que les résultats classiques semblent révéler, à savoir une plus forte croyance au monde juste lorsque l'insertion sociale est favorable, cela aboutirait à une intériorisation de la norme plus importante chez les hommes et chez les salariés.

---

### 3. Méthode

La première phase de notre recherche a consisté en la construction d'un nouveau questionnaire de croyance en un monde juste, questionnaire spécifique au monde du travail et traduisant les diverses implications de la définition de cette croyance. Nous commencerons donc par présenter ce questionnaire ainsi que les analyses de consistance que nous y avons effectuées. Nous centrant ensuite directement sur notre problématique, nous indiquerons le paradigme utilisé, la population concernée et le mode de traitement des réponses obtenues.

#### 3.1. *Echelle de croyance en un monde juste organisationnel (échelle CMJO).*

Nous avons tout d'abord élaboré une nouvelle échelle de croyance en un monde juste, échelle spécifique au monde du travail et tenant compte des quatre implications de la définition du monde juste formulée par Lerner et Simmons en 1966. Cette définition (selon laquelle « les gens obtiennent ce qu'ils méritent et méritent ce qu'ils obtiennent » : *ibid.* p. 204) peut en effet être scindée en deux parties. La première (« les gens obtiennent ce qu'ils méritent ») signifie que lorsque l'on mérite une sanction, qu'elle soit positive ou négative, on la reçoit. Cette première partie, que nous nommerons « sanction de l'action », renvoie ainsi au fait que les actions positives sont récompensées et les actions négatives punies. Quant à la seconde partie (« les gens méritent ce qu'ils obtiennent »), elle signifie que les sanctions reçues, qu'elles soient positives ou négatives, sont méritées. Nous nommerons cette seconde partie « justification de la sanction ». Si l'on considère alors les deux pôles de chacune de ces deux parties, c'est-à-dire le type de sanction en cause (récompense *versus* punition), nous aboutissons à quatre implications : croyance que les actions positives sont récompensées et les actions négatives punies (pour la « sanction de l'action ») ; croyance que les récompenses reçues sont méritées et que les punitions reçues sont elles aussi méritées (pour la « justification de la sanction »). Maintenant, de manière corollairement, en cas de non croyance en un monde juste, nous obtenons quatre autres possibles : croyance que les actions positives ne sont pas récompensées et que les actions négatives ne sont pas punies (pour la « sanction de l'action ») ; croyance que les récompenses reçues ne sont pas méritées et que les punitions reçues ne le sont pas non plus (pour la « justification de la sanction »). Globalement, nous aboutissons donc à huit situations qui traduisent le croisement de trois variables (voir tableau 1) : croyance en la justice (justice *versus* injustice) x type de sanction (récompense *versus* punition) x type de situation (sanction de l'action *versus* justification de la sanction).

		Récompense	Punition
Justice	Sanction de l'action	Action positive récompensée (APR)	Action négative punie (ANP)
	Justification de la sanction	Récompense reçue méritée (RRM)	Punition reçue méritée (PRM)
Injustice	Sanction de l'action	Action positive non récompensée (APnR)	Action négative non punie (ANnP)
	Justification de la sanction	Récompense reçue non méritée (RRnM)	Punition reçue non méritée (PRnM)

**Tableau 1 :** Implications de la croyance en un monde juste et implications corollaires.

Chacune de ces huit situations fut en outre déclinée dans quatre thématiques (une thématique générale au monde du travail, une deuxième centrée sur l'obtention d'un emploi, une troisième sur les possibilités de promotion et une quatrième sur les salaires); une dernière thématique (la perte d'un emploi) fut aussi élaborée, évidemment uniquement appliquée aux quatre implications à essence punitive. Nous obtenons ainsi 36 items, consignés dans les tableaux 2 et 3 (respectivement pour les items attestant d'une croyance en un monde juste et pour les items l'infirmant). Le format de réponse choisi, de type binaire (« plutôt d'accord » ou « plutôt pas d'accord »), conduit alors à l'attribution d'un point pour toute réponse positive à un item attestant d'une croyance en un monde juste ou pour toute réponse négative à un item de rejet de cette croyance, et à attribuer zéro point dans les cas inverses (réponse négative à un item présentant le monde comme juste ou réponse positive à un item infirmant que le monde est juste). L'étendue varie donc de 0 (pour un répondant réfutant systématiquement toute croyance en un monde juste) à 36 (pour un sujet affirmant systématiquement que le monde est juste).

<b>Récompense reçue méritée</b>	<b>Punition reçue méritée</b>	<b>Action positive récompensée</b>	<b>Action négative punie</b>
<u>Obtention d'emploi</u> Les personnes au chômage qui trouvent un emploi l'ont souvent mérité	<u>Non obtention d'emploi</u> Les personnes qui restent longtemps au chômage sont souvent celles qui ne font pas d'effort pour rechercher un emploi	<u>Obtention d'emploi</u> Les demandeurs d'emploi qui se donnent vraiment la peine de chercher un emploi arrive la plupart du temps à en trouver un	<u>Non obtention d'emploi</u> Les personnes au chômage qui ne font aucun effort pour trouver un emploi sont rarement recrutées
	<u>Perte d'emploi</u> Les gens qui perdent leur emploi en sont souvent responsables		<u>Perte d'emploi</u> Les personnes qui commettent régulièrement des erreurs dans leur travail perdent souvent leur emploi
<u>Promotion</u> Les personnes qui ont une promotion l'ont souvent méritée	<u>Promotion</u> Dans la vie professionnelle, les personnes qui ne réussissent pas à obtenir de promotion en sont souvent responsables	<u>Promotion</u> Les personnes qui font bien leur travail arrivent généralement à être promues	<u>Promotion</u> Les personnes qui mettent de la mauvaise volonté dans leur travail ont rarement une promotion
<u>Salaire</u> Les personnes qui ont une augmentation de salaire exceptionnelle l'ont souvent méritée	<u>Salaire</u> Ceux qui n'ont jamais d'augmentations de salaire ne doivent généralement s'en prendre qu'à eux-mêmes	<u>Salaire</u> Les personnes qui accomplissent parfaitement leur travail bénéficient souvent d'augmentations de salaire exceptionnelles	<u>Salaire</u> Les personnes qui font mal leur travail voient souvent leurs primes de fin d'année supprimées
<u>Général</u> Les personnes qui réussissent leur vie professionnelle le doivent souvent à leurs compétences ou à leurs efforts	<u>Général</u> Généralement, quand des personnes ont des ennuis dans leur vie professionnelle, cela provient des erreurs qu'elles commettent	<u>Général</u> Les personnes qui ont de bons résultats dans leur travail sont souvent récompensées par leurs supérieurs	<u>Général</u> Les personnes qui n'exécutent pas correctement leur travail en subissent généralement les conséquences

**Tableau 2 :** items formulés dans le sens de la justice

<b>Récompense reçue non méritée</b>	<b>Punition reçue non méritée</b>	<b>Action positive non récompensée</b>	<b>Action négative non punie</b>
<u>Obtention d'emploi</u> Souvent les personnes suffisamment puissantes obtiennent un emploi alors qu'elles ne le méritent pas	<u>Non obtention d'emploi</u> Les chômeurs qui ont toutes les compétences nécessaires se voient souvent refuser un emploi de façon totalement injuste	<u>Non obtention d'emploi</u> Les efforts de chômeurs pour trouver un emploi sont rarement couronnés de succès	<u>Obtention d'emploi</u> Les chômeurs qui ne font rien pour trouver du travail ne restent pas plus longtemps sans emploi que les autres
	<u>Perte d'emploi</u> Il est fréquent que les salariés soient licenciés alors qu'ils ont toujours très bien fait leur travail		<u>Perte d'emploi</u> Les salariés médiocres risquent rarement de perdre leur emploi
<u>Promotion</u> Dans la vie professionnelle, les gens qui obtiennent des promotions l'ont rarement méritée	<u>Promotion</u> Il est fréquent que même les salariés qui ont de bons résultats dans leur travail soient mis au placard	<u>Promotion</u> Dans la vie professionnelle, même quand on fait très bien son travail, on est rarement promu	<u>Promotion</u> Même si les salariés font mal leur travail, ils sont rarement sanctionnés par une mutation à un poste inférieur
<u>Salaire</u> Au travail, même si les personnes sont paresseuses, elles bénéficient souvent d'augmentations de salaires équivalentes à celles reçues par ceux qui travaillent dur	<u>Salaire</u> Au travail, même les salariés méritants se voient souvent supprimer leurs primes de fin d'année	<u>Salaire</u> Dans la vie professionnelle, le fait d'exécuter parfaitement son travail est rarement récompensé par une augmentation de salaire	<u>Salaire</u> Les salariés paresseux se voient rarement sanctionnés financièrement
<u>Général</u> Au travail, il est fréquent que les gens qui ne le méritent pas soient gratifiés et récompensés	<u>Général</u> Au travail, il est fréquent que les salariés soient sanctionnés alors qu'ils n'ont commis aucune faute	<u>Général</u> Même les bons salariés sont rarement remarqués et récompensés par leurs supérieurs	<u>Général</u> Les salariés qui commettent des fautes sont rarement sanctionnés

**Tableau 3 :** items formulés dans le sens d'une infirmation de la justice

Nous avons ensuite testé la fiabilité de notre échelle sur une population de 171 salariés répartis en quatre groupes selon leur genre et leur insertion professionnelle : 88 hommes (dont 44 salariés en activité et 40 chômeurs) et 83 femmes (dont 45 en activité et 38 au chômage). Chacun d'entre eux a répondu individuellement à notre échelle en indiquant, pour chaque item, s'il était « plutôt d'accord » ou « plutôt pas d'accord ». Les réponses fournies ont alors fait l'objet d'analyses statistiques par application du test de Kuder-Richarson (KR-20)<sup>3</sup> et d'une ANOVA avec rapport de Fisher (et .05 comme seuil de significativité). Les résultats de ces analyses (tableau 4) attestent d'une consistance de notre échelle très acceptable sur un plan global (KR20 = .84 ; F (1,170) = 36,499, p ≈ 0,000). Par ailleurs, les analyses réalisées variable par variable confirment la validité de notre catégorisation. Nous obtenons en effet KR = 0,77 pour la dimension « justice » ; 0,79 pour la dimension « injuste » ; 0,74 pour la dimension « sanction de l'action » ; 0,73 pour la dimension « justification de la sanction » ; 0,77 pour la dimension « récompense » ; et 0,68 pour la dimension « punition ».

<sup>3</sup> Ce test se traduit par un coefficient (variant de 0 à 1) permettant de juger de l'homogénéité d'une échelle en cas d'utilisation d'une variable dichotomique (plutôt d'accord versus plutôt pas d'accord). L'homogénéité d'une échelle est considérée comme bonne lorsque l'alpha obtenue se situe entre .70 et .90.

	Nbre d'items	Moyenne	Ecart-type	KR20	F	P
Global	36	19,088	6,391	0,84	36,499	0,000
Justice	18	9,953	3,680	0,77	46,902	0,000
Injustice	18	9,135	3,947	0,79	33,180	0,000
Sanction de l'action	18	9,789	3,528	0,73	33,535	0,000
Justification de la sanction	18	9,298	3,521	0,74	43,124	0,000
Récompense	16	8,942	3,513	0,77	34,047	0,000
Punition	20	10,146	3,412	0,68	39,362	0,000

**Tableau 4 :** fiabilité de l'échelle CMJO

### 3.2.1. *Paradigme utilisé : l'autoprésentation surnormative versus contrenormative*

La méthode initiée par Jellison et Green en 1981, habituellement utilisée pour vérifier l'existence de la conscience de la valorisation d'une norme (c'est-à-dire pour vérifier l'existence d'une « clairvoyance normative », pour reprendre l'expression de Py et Somat, 1991) est l'autoprésentation surnormative *versus* contrenormative. On présente un questionnaire à un groupe de sujets en leur demandant d'y répondre en tâchant de donner la meilleure image de soi (consigne surnormative) alors que les sujets d'un second groupe sont invités à répondre de manière inverse en donnant d'eux-mêmes la plus mauvaise image possible (consigne contrenormative). L'éventuelle différence de réponses entre les deux groupes est alors considérée comme témoignant de l'existence d'une clairvoyance normative. Nous avons ajouté une troisième modalité consistant à demander aux sujets d'un dernier groupe de répondre de la manière la plus honnête possible. Cette procédure nous permet d'examiner le positionnement « naturel » des sujets quant à cette croyance.

### 3.2.2. *Echantillon*

Nous avons appliqué le questionnaire CMJO à une population de 504 personnes réparties dans chacune des trois modalités de consigne de manière à peu près égalitaire en termes de genre et d'insertion professionnelle (salariés *versus* chômeurs).

	Consigne neutre	Consigne surnormative	Consigne contrenormative
Homme salariés	48	41	43
Hommes chômeurs	45	44	45
Femmes salariées	40	36	47
Femmes chômeuses	38	33	44
Total hommes	88	77	90
Total femmes	83	77	89
Total salariés	93	85	88
Total chômeurs	78	69	91
Total général	171	154	179

**Tableau 5 :** Répartition des sujets

### 3.2.3. Mode d'analyse des réponses

Le questionnaire CMJO comportant 18 items référant à une croyance au monde juste et 18 items réfutant cette croyance, nous avons commencé par attribuer un point à chaque réponse attestant d'une croyance au monde juste et 0 point en cas de réponse opposée. Ainsi (par exemple), un sujet ayant systématiquement répondu positivement aux items attestant d'une croyance au monde juste et négativement aux items réfutant cette croyance s'est ainsi vu attribuer 36 points. Les données ainsi obtenues ont ensuite fait l'objet de comparaisons par application de  $t$  de Student.

## 4. Résultats

Les moyennes des réponses obtenues sont consignées au tableau 6. Les analyses statistiques effectuées sur ces moyennes permettent alors de constater de nombreuses différences significatives. Tout d'abord, en comparant ces moyennes à la moyenne théorique (égale à 18), on remarque que toutes les moyennes effectives sont significativement supérieures à la moyenne théorique avec la consigne surnormative, et qu'elles sont toutes inférieures à cette moyenne théorique avec la consigne contrenormative (dans les deux cas avec  $p$  quasi systématiquement inférieur à 0,001). Par ailleurs, en ce qui concerne la consigne neutre, il est constaté que les hommes salariés font état de réponses supérieures à la moyenne théorique (ce qui conduit, en examinant les regroupements, à observer que les hommes, les salariés, et les répondants pris globalement, fournissent à cette consigne neutre des réponses supérieures à la moyenne théorique). Ces différents résultats sont consignés au tableau 7.

	Consigne neutre	Consigne surnormative	Consigne contrenormative
Homme salariés	21,167	24,927	10,767
Hommes chômeurs	19,025	25,028	12,723
Femmes salariées	17,622	26,136	10,378
Femmes chômeuses	18,263	27,303	11,955
Total hommes	20,193	24,974	11,789
Total femmes	17,916	26,636	11,157
Total salariés	19,452	25,553	10,568
Total chômeurs	18,654	26,116	12,495
Total général	19,088	25,805	11,547

**Tableau 6 :** moyennes des réponses obtenues, en fonction du genre et de l'insertion professionnelle, dans les différentes modalités expérimentales (plus les nombres sont proches de 36 et plus ils attestent d'une forte croyance au monde juste ; inversement, plus ils se rapprochent de 0 et plus ils signifient une faible croyance au monde juste).

---



	Consigne neutre	Consigne surnormative	Consigne contrenormative
Homme salariés	p<0,001	p<0,001	p<0,001
Hommes chômeurs	NS	p<0,001	p<0,001
Femmes salariées	NS	p<0,001	p<0,001
Femmes chômeuses	NS	p<0,001	p<0,001
Total hommes	p=0,001	p<0,001	p<0,001
Total femmes	NS	p<0,001	p<0,001
Total salariés	p<0,03	p<0,001	p<0,001
Total chômeurs	NS	p<0,001	p<0,001
Total général	p<0,03	p<0,001	p<0,001

**Tableau 7 :** comparaisons des moyennes effectives par rapport à la moyenne théorique (*i.e.* 18) en fonction du genre et de l’insertion professionnelle, dans les différentes modalités expérimentales.

Les comparaisons interconsignes mettent aussi en évidence que la consigne surnormative conduit à davantage de réponses « croyance » que la consigne contrenormative. Mais il est également constaté que la consigne surnormative conduit à davantage de réponses « croyance » que la consigne neutre, et que cette dernière aboutit aussi à davantage de réponses « croyance » que la consigne contrenormative. Ajoutons que ces différences (qui sont toutes obtenues avec un  $p$  inférieur à 0,001) s’observent de manière systématique, c’est-à-dire aussi bien sur la population prise globalement que sur les hommes salariés, sur les femmes salariées, sur les hommes chômeurs ou sur les femmes chômeuses. En ce qui concerne enfin l’effet de nos deux variables d’état (genre et insertion professionnelle), on remarque seulement une différence entre hommes et femmes en consigne neutre, les hommes étant alors davantage croyants que les femmes (moyennes respectives de 20,193 et 17,916, avec  $t = 2,36$  et  $p = 0,019$ ). Plus finement, on constate que cette différence ne s’observe que chez les salariés (les moyennes respectives des hommes et des femmes étant de 21,167 et 17,622, avec  $t = 2,862$  et  $p = 0,005$ ). Quant aux comparaisons entre salariés et chômeurs, que l’on considère les hommes et les femmes en les regroupant ou de manière séparée, elles ne conduisent, quelle que soit la consigne, à aucune différence significative.

## 5. Discussion

Les résultats obtenus aboutissent donc à une hiérarchie d’intensité de la croyance au monde juste. Il apparaît en effet, tant sur un plan descriptif qu’inférentiel, que l’intensité la plus importante s’observe avec la consigne surnormative, puis la consigne neutre conduit à une intensité un peu moins forte, et enfin la consigne contrenormative aboutit à une faible intensité de

---

croissance au monde juste. Il apparaît par ailleurs, que quel que soit leur genre ou leur insertion professionnelle, nos sujets font état d'une croyance au monde juste significativement supérieure à la moyenne théorique avec la consigne surnormative (ou, chez les hommes<sup>4</sup> avec la consigne neutre) et significativement inférieure à cette moyenne théorique avec la consigne contrenormative. Il est enfin mis en évidence que le niveau de croyance au monde juste est systématiquement plus élevé avec la consigne surnormative qu'avec la contrenormative. Ces différents résultats correspondent à ceux dont la littérature fait état dans le cadre des études portant notamment sur l'internalité (Beauvois et Le Poulitier, 1986, étude 4; Pansu, 1994, étude 2) et sur l'allégeance (Gangloff, 1997). La plus forte croyance au monde juste obtenue, par rapport à la moyenne théorique, avec la consigne surnormative et la plus faible croyance observée avec la consigne contrenormative, de même que la plus grande croyance mise en évidence avec la consigne surnormative qu'avec la contrenormative signifient donc que nos sujets ont bien intériorisé l'idée selon laquelle il existerait, en milieu organisationnel, une valorisation sociale de la croyance en la justice; selon laquelle il existerait une norme de croyance en une justice organisationnelle.

La différence, entre les hommes et les femmes, dans leur positionnement spontané (*i.e.* en consigne neutre) par rapport à la moyenne théorique, c'est-à-dire le fait que les hommes soient les seuls à se montrer spontanément confiants en l'existence d'une justice organisationnelle peut quant à elle donner lieu à plusieurs interprétations. Il est ainsi possible de considérer, si l'on pense par exemple aux études faisant état d'un développement du harcèlement au travail, que les femmes sont plus réalistes que les hommes. Il est aussi possible de penser que les femmes, moins bien insérées dans le monde professionnel que ne le sont les hommes, se positionnent par référence à leur situation personnelle. Ces deux interprétations, qui ne sont évidemment pas à considérer comme exclusives l'une de l'autre, restent cependant à vérifier (et éventuellement à compléter).

## Conclusion

Nous avons, en introduction, rappelé certaines études récentes qui, à partir d'un questionnaire multidimensionnel de croyance au monde juste, montraient, d'une part que la croyance au monde juste était socialement valorisée et d'autre part que le corps social avait conscience de cette valorisation. Nous observons maintenant que ce second aspect est retrouvé en utilisant un questionnaire spécifique au monde de travail et concrétisant sous forme d'items les différentes implications de la définition du monde juste. Il est ainsi mis en évidence que les hommes comme les femmes, et les salariés comme les chômeurs, considèrent cette croyance comme relevant du statut de norme sociale: il est notamment de bon ton, considèrent-ils, de faire montre

---

<sup>4</sup> De manière significative chez les hommes salariés et descriptive chez les hommes au chômage.

d'une croyance selon laquelle, en milieu organisationnel, « les gens obtiennent ce qu'ils méritent et méritent ce qu'ils obtiennent ». La prochaine étape consistera évidemment à appliquer notre questionnaire CMJO à des évaluateurs afin de vérifier si la valorisation de cette croyance est bien effective. Il est également constaté que si tous nos sujets considèrent ainsi qu'ils seront professionnellement valorisés en faisant montre d'une croyance en un monde juste, par contre, seuls les hommes, si l'on se réfère à leur positionnement face à la consigne neutre, ont intériorisé l'idée selon laquelle l'organisation est effectivement un lieu de justice. Il est alors évident, considérant la position dominante des hommes en milieu professionnel, et considérant que la croyance au monde juste permet d'accepter les injustices (Hafer et Olson, 1998) et de pérenniser les *status quo* (Jost et Hunyady, 2002), que le positionnement des hommes ne peut qu'accentuer la fréquence des injustices que d'aucuns vivent ou constatent, notamment les femmes (*cf.* par exemple DUBET, CAILLER, CORTÉSÉRO, MÉLO et RAULT, 2006). Nous espérons cependant que la prise en compte des présents résultats fournira aux managers des différentes strates d'encadrement, l'occasion de quelques réflexions.

## Références

- Aderman D., Brehm S.S. et Katz L.B. (1974), « Emphatic observation of an innocent victim: the just world revised », *Journal of Personality and Social Psychology*, 29, p. 342-347.
- Ambrosio A.L. et Sheeman E.P. (1990), « Factor analysis of the Just World Scale », *The Journal of Social Psychology*, 133, p. 547-551.
- Beauvois J.-L. et Le Poutier F. (1986), « Norme d'internalité et pouvoir social en psychologie quotidienne », *Psychologie Française*, 31 (2), p. 100-108.
- Chaikin A.L. et Darley J.M. (1973), « Victim or predator: defensive attribution of responsibility and the need for social order », *Journal of Personality and Social Psychology*, 25, 2, p. 268-275.
- Chalot C. (1980), « La croyance en un monde juste comme variable intermédiaire des réactions au sort d'autrui et à son propre sort », *Psychologie Française*, 25, p. 51-71.
- Collins B.E. (1974), « Four components of the Rotter internal-external scale: belief in a difficult world, a just world, a predictable world, and a political responsible world », *Journal of Personality and Social Psychology*, 29, p. 381-391.
- Comby L., Devos T. et Deschamps J.-C. (1995), « Croyance en un monde juste: responsabilité comportementale et morale attribuées aux personnes séropositives », *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 2, p. 83-106.
- Connors J. et Heaven P.C. (1987), « Authoritarianism and just world belief », *The Journal of Social Psychology*, 127, p. 345-346.
- Connors J. et Heaven P.C.L. (1990), « Belief in a just world and attitudes toward AIDS sufferers », *Journal of Social Psychology*, 130, p. 559-560.
- Dalbert C. (1999), « The world is more just for me than generally: about the personal belief in a just world scale's validity », *Social Justice Research*, 12, p. 79-98.
-

- Dalbert, C. (2001), « *The justice motive as a personal resource: Dealing with challenges and critical life events* », New York, Kluwer Academic/Plenum.
- Dalbert, C. (2009), « Le besoin de justice et le développement des adolescents à l'école et au dehors », in M. Duru-Bellat et D. Meuret (éds.), *Les sentiments de justice à et sur l'école*, Bruxelles, De Boeck, chap.4, p. 57-71.
- Dalbert C., Lipkus I. et Sallay H. (2001), « À just and unjust world: structure and validity of different world belief », *Personality and Individual Differences*, 30, 4, p. 561-577.
- Dalbert C., Montana L. et Schmitt M. (1987), « Glaube an eine gerechte Welt als Motiv: Validierungskorrelate zweier Skalen », *Psychologische Beiträge*, 29, p. 596-615.
- Dion K.L. et Dion K.K. (1987), « Belief in a just world and physical attractiveness stereotyping », *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, p. 775-780.
- Dubet F., Cailler V., Cortéséro R., Mélo D. et Rault F. (2006). *Injustices, l'expérience des inégalités au travail*, Paris, Seuil.
- Duchon C. et Gangloff B. (2006), « Clairvoyance normative de la croyance en un monde juste: une étude sur des chômeurs », *14<sup>ème</sup> Congrès International de Psychologie du Travail de Langue Française*, Hammamet (Tunisie).
- Fink H.C. et Guttenplan R. (1975), « *Belief in a just world and trust* », Manuscrit non publié, State University of New-York at Brockport.
- Furnham A. et Procter E. (1989), « Belief in a just world: review and critique of the individual difference literature », *British Journal of Social Psychology*, 28, 4, p. 365-384.
- Furnham A. et Procter E. (1992), « Sphere-specific Just World Beliefs and attitudes to aids », *Human Relations*, 45, 3, p. 265-280.
- Gangloff B. (1997), « Les implications théoriques d'un choix d'items: de la norme d'internalité à la norme d'allégeance », *Pratiques Psychologiques*, 2, p. 99-106.
- Gangloff, B. (2006), « Normativité de la croyance en un monde juste via « le paradigme du législateur »: une étude sur des recruteurs », *14<sup>ème</sup> Congrès International de Psychologie du Travail de Langue Française*, Hammamet (Tunisie).
- Godfrey B.W. et Lowe C.A. (1975), « Devaluation of innocent victims: an attribution analysis within the just world paradigm », *Journal of Personality and Social Psychology*, 31, p. 944-951.
- Goffman E. (1963), « *Stigma: notes on the management of spoiled identity* », Englewood Clift, N.J., Prentice-Hall.
- Hafer C.L. et Olson J.M. (1998), « Individual differences in the belief in a just world and responses to personal misfortune », in L. Montana et M. Lerner (éds.), *Response to victimizations and belief in a just world*, New-York, Plenum Press, 65-86.
- Heider F. (1958), *The psychology of interpersonal relations*, New York, Wiley.
- Jellison J.M. et Green J. (1981), « À self-presentation approach to the fundamental attribution error: the norm of internality », *Journal of Personality and Social Psychology*, 40 (4), p. 643-649.
- Jones C. et Aronson E. (1973), « attribution of fault to a rape victim as a function of responsibility of the victim », *Journal of Personality and Social Psychology*, 26, p. 415-419.
-

- Jost J.T. et Hunyady O. (2002), « The psychology of system justification and the palliative function of ideology », *European Review of Social Psychology*, 13, p. 111-153.
- Kleinke C.L. et Meyer C. (1990), « Evaluation of a rape victim by men and women with high and low belief in a just world », *Psychology of Women Quarterly*, 14, p. 343-353.
- Kohlberg L. (1963), « The development of children 's orientation toward a moral order: sequence in the development of moral thought », *Vita Humana*, 6, p. 11-33.
- Kubler-Ross E. (1969), « *On death and Dying* », New-York, Macmillan.
- Lerner M.J. (1965), « Evaluation of performance as a function of performer's reward and attractiveness », *Journal of Personality and Social Psychology*, 1, p. 355-360.
- Lerner M.J. (1973), « *Belief in a just world versus the authoritarian syndrome: but nobody liked the Indians* », Manuscrit non publié, University of Waterloo.
- Lerner M.J. (1977), « The justice motive: some hypotheses as to its origins and forms », *Journal of Personality*, 45, p. 1-52.
- Lerner M.J. (1980), « *The belief in a just world: a fundamental delusion* », New-York, Plenum Press.
- Lerner M.J. et Elkinton L. (1970), « *Perception of justice: an initial look* », Manuscrit non publié, University of Kentucky.
- Lerner M.J. et Matthews G. (1967), « Reactions to suffering of others under conditions of indirect responsibility », *Journal of Personality and Social Psychology*, 5, p. 319-325.
- Lerner M.J. et Miller D.T. (1978), « Just world research and the attribution process: looking back and ahead », *Psychological Bulletin*, 85, 5, p. 1030-1051.
- Lerner M.J. et Simmons C.H. (1966), « Observer's reaction to the « innocent victim »: compassion or rejection? », *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, p. 203-210.
- Lipkus I. (1991), « The construction and preliminary validation of a global belief in a just world scale and the explanatory analysis of the multidimensional belief in a just world scale », *Personality and Individual Differences*, 12, p. 1171-1178.
- Lipkus I., Dalbert C. et Siegler I.C. (1996), « The importance of distinguishing the belief in a just world for self versus for others: implications for psychological well-being », *Personality and Social Psychological Bulletin*, 22, 7, p. 666-677.
- Maes J. (1992), « Konstruktion und Analyse eines mehrdimensionalen Gerechte-Welt-Fragebogens », Recherche non publiée, consultable sur <http://www.gerechtigkeitsforschung.de/>
- Maes J. et Kals E. (2002), « Justice belief in school: distinguishing ultimate and immanent justice », *Social Justice Research*, 15, 3, p. 227-244.
- Miller D.T. (1977), « Altruism and threat to a belief in a just world. *Journal of Experimental Social Psychology* », 13, p. 113-126.
- Mills J. et Egger R. (1972), « Effect on derogation of the victim of choosing to reduce his distress. *Journal of Personality and Social Psychology* », 23, p. 405-408.
- Mohiyedddini C. et Montana A. (1998), « BJW and self-efficacy in coping with observed victimization », in L. Montana et M. Lerner (éds.), *Response to victimizations and belief in a just world*, New-York, Plenum Press, p. 43-53.
- Myrdal G. (1944), « *An american dilemma: the negro problem and modern democracy* », New-York, Harper.
-

- Pansu P. (1994), *La Norme d'Internalité et le Jugement sur la Valeur Professionnelle*, Thèse de doctorat, Université Grenoble II.
- Peplau L.A. et Tyler T. (1975), « Belief in a just world and political attitudes », *Communication au colloque de la Eastern Psychological Association*, Sacramento, avril 1975.
- Piaget J. (1965), « *The moral development of the child* », New-York, Free Press.
- Py J. et Somat A. (1991), « Normativité, conformité et clairvoyance : leurs effets sur le jugement évaluatif dans un contexte scolaire », in J-L. Beauvois, R-V. Joule et J-M. Monteil (éds.), *Perspectives cognitives et conduites sociales*, Cousset, Del Val, vol. 3, p. 167-193.
- Regan J.W. (1971), « Guilt, perceived justice, and altruistic behavior. *Journal of Personality and Social Psychology* », 18, p. 124-132.
- Rotter J.B. (1967), « A new scale for the measurement of interpersonal trust. *Journal of Personality* », 35, p. 651-665.
- Rubin Z. et Peplau L.A. (1973), « Belief in a just world and reactions to another's lot: a study of participants in the national draft lottery », *Journal of Social Issues*, 29, p. 73-93.
- Rubin Z. et Peplau L.A. (1975), « Who believe in a just world ? », *Journal of Social Issues*, 31, p. 65-89.
- Simons C.W. et Piliavin J.A. (), « Effect of deception on reactions to a victim. *Journal of Personality and Social Psychology* », 21, p. 56-60.
- Sorrentino R.M. et Hardy J.E. (1974), « Religiousness and derogation of an innocent victim », *Journal of Personality*, 42, p. 372-384.
- Wathley M.A. (1993), « Belief in a just world scale: unidimensional or multidimensional? », *The Journal of Social Psychology*, 133, 4, p. 547-551.
- Zuckerman M. (1975), « Belief in a just world and altruistic behavior. *Journal of Personality and Social Psychology* », 31, p. 972-976.
- Zuckerman M. et Gerbasi K.C. (1975a), « *Belief in a just world and trust* », Manuscrit non publié, University of Rochester.
- Zuckerman M. et Gerbasi K.C. (1975b), « *Belief in internal control or belief in a just world: a reinterpretation of behavioral and attitudinal correlates of the I-E scale* », Manuscrit non publié, University of Rochester.
- Zukerman M., Gerbasi K., Kravitz R.I. et Wheeler L. (1975), « *The belief in a just world and reactions to innocent victims* », Manuscrit non publié, University of Rochester.
-