



HAL
open science

Croyance en un monde juste et réactions aux injustices professionnelles

Caroline Soudan, Bernard Gangloff

► **To cite this version:**

Caroline Soudan, Bernard Gangloff. Croyance en un monde juste et réactions aux injustices professionnelles. *Carriérologie*, 2013, 13 (1), pp.138-151. hal-01862434

HAL Id: hal-01862434

<https://hal.parisnanterre.fr/hal-01862434>

Submitted on 27 Aug 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.

Croyance en un monde juste et réactions aux injustices professionnelles

Caroline Soudan et Bernard Gangloff

PROBLÉMATIQUE

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, p. 235). 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 généralement 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).

Rubin et Peplau (1975) ont ensuite fourni de nombreuses illustrations attestant du caractère culturel de cette croyance, c'est-à-dire attestant de variations interculturelles quant à la diffusion sociale et à l'intériorisation de cette croyance. Il a par ailleurs été montré, dans le cadre d'un recrutement, en utilisant le questionnaire mis au point par Rubin et Peplau (1975), que les candidats à un emploi étaient d'autant plus fréquemment choisis qu'ils faisaient état d'une forte croyance au monde juste (Gangloff, 2008a), et d'autre part que ces candidats étaient conscients de cette valorisation (Duchon et Gangloff, 2008). Or si l'on considère qu'une telle valorisation et qu'une telle clairvoyance quant à cette valorisation constituent deux des trois critères permettant

ÉTUDE 1 : VALORISATION DE LA CROYANCE EN MONDE JUSTE EN SITUATION DE RECRUTEMENT

1.1. Méthode

Nous avons interrogé 21 salariés (5 hommes et 16 femmes) qui sont tous issus des professions de l'orientation, de l'insertion professionnelle et des ressources humaines.

Chacun a répondu à un questionnaire de 36 items concernant la croyance en un monde juste (ces 36 items étant mélangés à 40 items de remplissage). Les participants répondaient à ce questionnaire selon le paradigme du législateur (Gangloff, 2008a) : ils n'étaient pas confrontés aux réponses opposées de deux candidats fictifs, avec pour tâche de désigner, à partir de ces réponses, le candidat qu'ils préféreraient embaucher (paradigme des juges), mais ils devaient se conduire comme des prescripteurs de normes (*i.e.* comme des législateurs), en cochant, sur un questionnaire vierge de toute réponse, les réponses qu'ils attendaient d'un bon candidat (celui qu'ils embaucheraient) et celles qui les conduiraient à la non embauche.

Nous avons ainsi élaboré 36 items (sur lesquels nous avons obtenu un Kuder-Richardson de .84²) 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 (*cf.* tableau 1). Chacune de ces huit situations était 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) ; enfin, une dernière thématique (la perte d'un emploi) concernait seulement les quatre implications à essence punitive (*cf.* Annexes 1 et 2 pour la présentation du questionnaire).

Tableau 1 : Les 8 dimensions utilisées

		Récompense	Punition
Juste	Justification de la sanction	Récompense reçue méritée (RRM)	Punition reçue méritée (PRM)
	Sanction de l'action	Action positive récompensée (APR)	Action négative punie (ANP)
Injuste	Justification de la sanction	Récompense reçue non méritée (RRNM)	Punition reçue non méritée (PRNM)
	Sanction de l'action	Action positive non récompensée (APNR)	Action négative non punie (ANNP)

1.2. Résultats

Du fait que la croyance en un monde juste et la croyance en un monde injuste ne constituent pas nécessairement deux pôles en opposition linéaire, nous commencerons par présenter ces résultats en séparant nos huit dimensions selon qu'elles réfèrent à une croyance en un monde juste ou qu'elles renvoient à une croyance en un monde injuste. Puis ces résultats seront examinés selon le critère "récompense-punition", d'abord de manière séparée puis en comparant les récompenses aux punitions. Ajoutons enfin que chacune de nos analyses a été réalisée au moyen du test du χ^2 .

Le tableau 2 fournit les résultats obtenus aux quatre dimensions attestant d'une croyance en un monde juste, le tableau 3 aux 4 dimensions traduisant une croyance en un monde injuste (les résultats item par item sont présentés en annexes 3 et 4). Il apparaît alors, au niveau de l'analyse globale, que les réponses de croyance en un monde juste ne différencient pas significativement les bons candidats des mauvais (tableau 2). Pour autant, pour trois des quatre dimensions (de manière significative pour deux d'entre elles, et tendancielle pour la troisième), les réponses attestant d'une croyance en un monde juste sont davantage considérées comme des réponses provenant de bons candidats que comme des réponses issues de mauvais candidats. Quant aux réponses de croyance en un monde injuste (tableau 3), nous remarquons, aussi bien globalement que pour chacune des quatre dimensions, qu'elles sont systématiquement et significativement considérées comme des réponses qui seraient fournies par de mauvais candidats.

Tableau 2 : Préférences des recruteurs par rapport aux candidats croyant en un monde juste

Dimension de la croyance en un monde juste (CMJ)	Sont considérées comme de bonnes réponses		Sont considérées comme de mauvaises réponses		χ^2	F
	Effectifs	Effectifs en %	Effectifs	Effectifs en %		
Total récompense reçue méritée (4 items)	66	76,57	18	21,43	27,429	0,000
Total punition reçue méritée (5 items)	23	21,90	82	78,1	33,152	0,000
Total action positive récompensée (5 items)	48	57,14	36	42,86	1,714	0,190
Total action négative punie (4 items)	61	58,09	44	41,91	2,752	0,097
TOTAL Dimension Juste (18 items)	198	52,38	180	47,62	0,957	0,354

Tableau 3 : Préférences des recruteurs par rapport aux candidats croyant en un monde injuste

Dimension de la croyance en un monde injuste (CMLD)	Sont considérées comme de bonnes réponses		Sont considérées comme de mauvaises réponses		χ^2	P
	Effectifs	Effectifs en %	Effectifs	Effectifs en %		
Total récompense reçue non méritée (4 items)	15	17.86	69	82.14	34.714	0.000
Total punition reçue non méritée (5 items)	34	32.38	71	67.62	13.038	0.000
Total action positive non récompensée (3 items)	16	19.05	68	80.95	32.190	0.000
Total action négative non punie (4 items)	10	9.52	95	90.48	68.809	0.000
TOTAL Dimension injuste (18 items)	75	19.84	303	80.16	137.524	0.000

Nous avons souhaité compléter ces premières analyses en examinant également nos résultats, d'une part au sein des quatre dimensions "récompense" (tableau 4), puis au sein des quatre dimensions "punition" (tableau 5).

Sur le plan des récompenses, nous observons (tableau 4) que les bons candidats sont ceux qui considèrent que les récompenses reçues sont méritées et que les actes positifs sont récompensés ; Inversement, sont jugés mauvais candidats ceux qui pensent que les récompenses que l'on reçoit ne sont pas méritées et que les actes positifs ne sont pas récompensés.

Tableau 4 : Préférences des recruteurs concernant les 4 dimensions "récompense"

	Croyant RRM+APR	Non croyant RRNM+APNR	χ^2	P
Bon candidat	114	31	47.510	0.000
Mauvais candidat	54	137	36.038	0.000

Au niveau maintenant des punitions, nous observons également (tableau 5) que les bons candidats sont ceux qui considèrent que les punitions sont méritées et les actes négatifs punis, contrairement aux mauvais candidats qui pensent que les punitions reçues ne sont pas méritées et que les actes négatifs ne sont pas punis.

Tableau 5 : Préférences des recruteurs sur les 4 dimensions "punition"

	Croyant PRM+ANP	Non croyant PRNM+ANNP	χ^2	P
Bon candidat	84	44	12.5	<i>0.000</i>
Mauvais candidat	126	166	5.479	<i>0.019</i>

Ces résultats nous conduisent alors à quelques comparaisons complémentaires mettant en rapport récompenses et punitions. Nous observons ainsi, dans le cadre d'une croyance en un monde juste, que les bons candidats sont davantage ceux qui mettent en avant les récompenses méritées que ceux qui font état de punitions méritées (tableau 6), mais qu'aucune hiérarchie n'apparaît en ce qui concerne les actions (tableau 7).

Tableau 6 : Préférences des recruteurs concernant les récompenses ou punitions méritées

	RRM	PRM	χ^2	P
Bon candidat	66	23	20.775	<i>0.000</i>
Mauvais candidat	19	82	40.960	<i>0.000</i>

Tableau 7 : Préférences des recruteurs concernant les actions positives récompensées ou les actions négatives punies

	APR	ANP	χ^2	P
Bon candidat	48	61	1.150	0.213
Mauvais candidat	38	44	0.800	0.371

Nous remarquons également, en ce qui concerne l'évocation d'un monde injuste, que les bons candidats sont davantage ceux qui font état de punitions non méritées que ceux qui dénoncent des récompenses non méritées (tableau 8) ou encore que les mauvais candidats sont davantage ceux qui critiquent des actions négatives non punies que ceux qui regrettent des actions positives non récompensées (tableau 9).

Tableau 8 : Préférences des recruteurs concernant les récompenses ou punitions reçues non méritées

	RRNM	PRNM	χ^2	P
Bon candidat	15	34	7.367	0.006
Mauvais candidat	69	71	0.029	0.866

Tableau 9 : Préférences des recruteurs concernant les actions positives non récompensées ou les actions négatives non punies

	APNR	ANNP	χ^2	P
Bon candidat	16	10	1.385	0.239
Mauvais candidat	68	95	4.472	0.034

1.3. Discussion

L'objectif de notre étude était de confirmer la valorisation de la croyance en un monde juste en situation de recrutement, mais en utilisant un questionnaire de monde juste spécifique au monde du travail et traduisant l'ensemble des conséquences de la définition de la croyance au monde juste.

Nous observons alors que si croire en un monde juste ne conduit que tendanciellement à être considéré davantage comme un bon candidat que comme un mauvais candidat (tableau 2), par contre les candidats qui croient en un monde injuste sont systématiquement et significativement jugés comme étant de mauvais candidats (tableau 3).

Si nous effectuons une différenciation entre récompenses et punitions, nous remarquons, pour les récompenses (tableau 4), que les bons candidats sont ceux qui considèrent que les récompenses reçues sont méritées et que les actes positifs sont récompensés ; inversement, sont jugés mauvais candidats ceux qui pensent que les récompenses que l'on reçoit ne sont pas

méritées et que les actes positifs ne sont pas récompensés. Au niveau des punitions, il est observé que nos participants considèrent comme étant de bons candidats ceux qui mettent en avant des récompenses méritées et des actes négatifs punis, avec *a contrario* des jugements négatifs sur ceux faisant état de punitions reçues non méritées et d'actes négatifs impunis (tableau 5).

Nous constatons également, dans le cadre d'une croyance en un monde juste, que si aucune hiérarchie n'est mise en évidence en ce qui concerne la sanction des actions effectuées (actions positives récompensées et actions négatives punies : tableau 7), par contre les bons candidats sont davantage ceux qui mettent en avant les récompenses méritées que ceux qui font état de punitions méritées (tableau 8). Enfin, en ce qui concerne les candidats évoquant un monde injuste, il est mis en évidence que les bons candidats sont davantage ceux qui font état de punitions non méritées que ceux qui dénoncent des récompenses non méritées (tableau 8) ou encore que les mauvais candidats sont davantage ceux qui critiquent des actions négatives non punies que ceux qui regrettent des actions positives non récompensées (tableau 9).

La plupart de ces résultats confirme donc la valorisation, en situation de recrutement, de la croyance en un monde juste, tout en apportant des précisions sur les composantes (récompense reçue méritée,...) de cette valorisation.

Cela nous a conduit, dans une seconde étude, à souhaiter avancer dans la compréhension des raisons de cette valorisation, avec l'hypothèse selon laquelle les préférences vis-à-vis des croyants au monde juste tiendraient à leurs réactions plus passives que les non croyants lorsqu'ils sont confrontés à des situations injustes, passivité dont la valorisation sociale a récemment été observée (Gangloff, 2008b).

ETUDE 2 : DEGRÉ DE CROYANCE EN UN MONDE JUSTE ET RÉACTIONS AUX INJUSTICES PROFESSIONNELLES

2.1. Méthode

Nous avons demandé à 171 salariés de répondre successivement à deux questionnaires : tout d'abord un questionnaire destiné à mesurer leur degré de croyance au monde juste (le même questionnaire que celui utilisé dans l'étude précédente); puis un questionnaire présentant trois cas d'injustices professionnelles avec, à la suite de chaque cas, plusieurs réactions possibles, les unes passives et les autres traduisant des conduites actives susceptibles de rétablir objectivement la justice.

Ce questionnaire était constitué de trois scénarios : deux cas de népotisme se traduisant soit par une non embauche (cas 1 : le candidat "malchanceux" apprend, à la fin du parcours de sélection, que le poste était réservé à un ami de la direction), soit par un licenciement (cas 3 : le directeur cherche à libérer un poste pour y placer un de ses amis), et un cas de licenciement par manque de souplesse (ou d'allégeance) de la part de la victime (cas 2 : la victime conteste les décisions de son nouveau chef, notoirement incompetent). Chacune des scénarios était suivie, tout d'abord d'une question destinée à savoir si le répondant percevait la situation présentée comme juste ou

injuste, puis de huit questions proposant cinq stratégies passives et trois stratégies actives de rééquilibrage². Les cinq stratégies passives sont : 1) la responsabilisation morale de la victime (c'est la personnalité de la victime qui explique ce qui lui est arrivé), 2) la responsabilisation comportementale de la victime (la victime a eu un comportement fautif), 3) l'évocation d'un futur compensant l'injustice (il s'agit d'une minimisation de l'aspect négatif de la situation en considérant celle-ci comme très éphémère : tout va bientôt rentrer dans l'ordre), 4) l'évocation d'un futur favorisant la victime (il s'agit d'un renversement, par évocation d'un futur positif, de l'aspect négatif de la situation actuelle : la victime constatera plus tard que c'est bien mieux ainsi), 5) l'évocation d'une impuissance historique (est évoqué ici le fait que, dans un cas comme celui là, on soit toujours impuissant). Quant aux conduites actives, ce sont une action de contestation collective légale (s'adresser à un syndicat), une action de contestation individuelle légale (porter plainte) et enfin une action de contestation individuelle hors normes (menacer de révéler, pour les cas 1 et 3 le caractère illégal du refus d'embauche ou du licenciement, et pour le cas 2 les erreurs de gestion du nouveau chef). A chacune de ces huit propositions, les participants devaient répondre en choisissant une réponse parmi quatre (tout à fait d'accord, d'accord, pas d'accord, pas du tout d'accord) ; du fait que nous n'utilisons pas une échelle d'intervalles, nous avons, au niveau du traitement, regroupé ces quatre possibilités en deux (d'accord/pas d'accord). Quant à la cotation des réponses, elle s'est faite selon le principe suivant :

Pour le questionnaire de croyance en la justice du monde, nous avons attribué 1 point à chaque réponse attestant d'une croyance au monde juste et 0 point dans le cas inverse. Un sujet ayant systématiquement répondu positivement aux items attestant d'une croyance en la justice du monde se voit donc attribuer 36 points.

Pour le second questionnaire, concernant tout d'abord les réactions aux cinq propositions de passivité, il fut attribué 1 point pour chaque réponse "d'accord" et 0 pour chaque réponse "pas d'accord". L'indice passivité s'échelonne ainsi, pour chaque saynète, de 0 (faible passivité) à 5 (passivité maximum). Inversement, pour les réactions aux trois propositions d'activisme, nous avons attribué 0 point pour "d'accord" et 1 point pour "pas d'accord". L'indice d'activisme s'échelonne donc, à nouveau par saynète, de 0 (actif) à 3 (peu actif). Cette méthode de cotation nous permet ainsi, par saynète, d'obtenir également un indice global de passivité-activisme avec 8 (passivité-activisme située sur le pôle passif) et 0 (passivité-activisme située sur le pôle actif). De ce fait pour l'ensemble des trois saynètes, nous obtenons un indice de passivité qui s'échelonne de 0 (non passif) à 15 (passif), un indice d'activisme allant de 0 (actif) à 9 (non actif) et enfin un indice global de passivité-activisme allant de 0 (pôle actif) à 24 (pôle passif)⁴.

Les données obtenues ont ensuite fait l'objet de comparaisons par application de *t* de Student.

Notre échantillon de départ était constitué de 171 salariés répartis en quatre groupes selon le genre et le statut professionnel⁵ : 88 hommes (dont 48 salariés en activité et 40 chômeurs) et 83 femmes (dont 45 salariées en activité et 38 chômeuses). Mais nous avons tout d'abord supprimé de cet échantillon tout sujet ayant considéré au moins une fois que l'un des trois cas présentés était juste. Par ailleurs, afin d'étudier l'impact de la croyance en un monde juste, nous avons constitué deux groupes de participants répartis de part et d'autre de la médiane au

questionnaire de croyance au monde juste (médiane = 19), ce qui signifie que nous avons aussi écarté de notre échantillon final tous les participants ayant obtenu un score situé dans la médiane. Notre échantillon final est ainsi constitué de 123 participants dont la répartition au-dessous et au-dessus de la médiane est consignée dans le tableau 10.

Tableau 10 : Répartition des participants de part et d'autre de la médiane au questionnaire de croyance en un monde juste

	Inf. médiane			Sup. médiane		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Salariés (N = 68)	10	23	33	20	16	36
Chômeurs (N = 54)	13	14	27	13	14	27
Total (N = 123)	23	37	60	33	30	63

2.2. Résultats

Le tableau 11 indique qu'il n'existe pas de différence significative, aux regards des indices de passivité, activisme et passivité-activisme², entre les participants croyants et les participants non-croyants en un monde juste. Pour autant, cette absence de différence significative dans notre population globale ne provient que de l'absence d'effet de la variable croyance chez les hommes (tableau 12) et chez les chômeurs (tableau 15). Nous observons en effet que les femmes croyantes sont plus passives que les non-croyantes (tableau 13), phénomène que l'on retrouve chez les salariées où, là encore, les salariées croyantes font état de davantage de passivité que les salariées non croyantes (tableau 14).

Tableau 11 : Réponses aux indices de passivité, d'activisme et à l'indice global de passivité-activisme selon la croyance en un monde juste, quels que soient le genre et le statut professionnel

		Passivité	Activisme	Passiv.-activ.
Monde juste	Moyenne	6.190	6.048	12.238
	Écart-type	2.415	1.898	2.898
Monde injuste	Moyenne	5.4	6.233	11.633
	Écart-type	2.908	2.189	3.522
Différence		0.79	-0.185	0.605
t		1.644	-0.504	1.072
p		0.103	0.615	0.286

Tableau 12 : Réponses aux indices de passivité, d'activisme et à l'indice global de passivité-activisme chez les hommes, selon leur degré de croyance en un monde juste

		Passivité	Activisme	Passiv.-activ.
Hommes croyants	Moyenne	5.970	6.212	12.182
	Écart-type	2.311	1.996	2.698
Hommes non croyants	Moyenne	5.828	5.828	11.652
	Ecart-type	3.143	2.480	3.638
Différence		0.144	0.386	0.53
<i>t</i>		0.197	0.844	0.828
<i>P</i>		0.844	0.522	0.534

Tableau 13 : Réponses aux indices de passivité, d'activisme et à l'indice global de passivité-activisme chez les femmes, selon leur degré de croyance en un monde juste

		Passivité	Activisme	Passiv.-activ.
Femmes croyantes	Moyenne	6.433	5.867	12.3
	Écart-type	2.542	1.795	2.744
Femmes non croyantes	Moyenne	5.135	6.488	11.622
	Ecart-type	2.760	1.981	3.499
Différence		1.298	-0.619	0.678
<i>t</i>		1.993	-1.328	0.887
<i>P</i>		0.052	0.189	0.389

Tableau 14 : Réponses aux indices de passivité, d'activisme et à l'indice global de passivité-activisme chez les salariés, selon leur degré de croyance en un monde juste

		Passivité	Activisme	Passiv.-activ.
Salariés croyants	Moyenne	6.556	5.944	12.5
	Écart-type	2.455	2.110	2.783
Salariés non croyants	Moyenne	5.272	6.121	11.394
	Écart-type	3.085	2.117	3.741
Différence		1.284	-0.177	1.108
t		1.919	-0.347	1.401
p		0.059	0.730	0.166

Tableau 15 : Réponses aux indices de passivité, d'activisme et à l'indice global de passivité-activisme chez les chômeurs, selon leur degré de croyance en un monde juste

		Passivité	Activisme	Passiv.-activ.
Chômeurs croyants	Moyenne	5.703	6.185	11.889
	Écart-type	2.317	1.594	2.562
Chômeurs non croyants	Moyenne	5.556	6.370	11.926
	Écart-type	2.722	2.306	3.281
Différence		0.147	-0.185	-0.037
t		0.215	-0.343	-0.046
p		0.830	0.733	0.963

2.3. Discussion

Les analyses réalisées conduisent à quelques constats intéressants. Nous observons ainsi un effet genre se traduisant par le fait que si les réactions des hommes sont identiques quel que soit leur niveau de croyance au monde juste, par contre, dans la population féminine, les femmes croyantes sont plus passives que les non croyantes (tableau 13). De même, on constate un effet statut : si les réactions des chômeurs ne varient pas en fonction de leur degré de croyance au monde juste (la nécessité qu'ils ont, pour rester le moins de temps possible des "exclus", d'éviter toute forme de contestation, peut transcender les éventuelles velléités contestataires des non croyants), on constate qu'il n'en est pas de même chez les salariés puisqu'alors les croyants font état de davantage de passivité que les non croyants (tableau 14).

CONCLUSION GÉNÉRALE

Nos résultats confirment tout d'abord globalement notre hypothèse de valorisation de la croyance en un monde juste en milieu organisationnel. Cette croyance fait l'objet d'une attribution de valeur de la part des recruteurs dans leur choix de candidats : pour les recruteurs, un bon candidat est un candidat croyant en un monde juste, et notamment un candidat qui considère que les récompenses reçues sont méritées, les actions positives récompensées, et que les actions négatives sont punies.

A partir de là, nous nous sommes intéressés aux réactions plus ou moins passives (versus contestataires) susceptibles d'être adoptées face à des injustices professionnelles, avec l'hypothèse que les valorisations constatées seraient explicables par des attentes de réactions différenciées en fonction du degré de croyance en un monde juste. Nous constatons alors que cette seconde hypothèse n'est qu'en partie confirmée : ayant différencié les hommes des femmes et les chômeurs des salariés, nous constatons que si les femmes, tout comme les salariés, proposent l'adoption de conduites d'autant plus passives qu'ils croient au monde juste, par contre, chez les hommes et chez les chômeurs, la variable "croyance en un monde juste" n'intervient pas. Nous pouvons, pour les chômeurs, interpréter cette absence d'effet par une intériorisation des "bonnes conduites" à adopter pour retrouver un emploi (c'est-à-dire par l'intériorisation de l'utilité des conduites non contestataires). Plus précisément, la position instable et précaire des chômeurs transcenderait l'éventuelle influence de leur degré de croyance en un monde juste, d'où des conduites globalement passives (et ce d'autant plus que chacune des trois saynètes renvoie à des situations en rapport avec l'emploi). Quant à l'absence d'impact chez les hommes, on peut émettre l'idée qu'exerçant plus fréquemment le pouvoir que les femmes, ils seront moins sujets à le contester, quelle que soit leur appréciation quant à l'étendue de la justice en milieu de travail (bien évidemment, cette interprétation reste à vérifier).

Corinne SOUDAN, Département de Psychologie, Université de Rouen (France).
Courriel : soudan.corinne@univ-rouen.fr

Bernard Gangloff, Département de Psychologie, Université de Rouen (France).
Courriel : bernard.gangloff@univ-rouen.fr

Correspondance à adresser à : Bernard Gangloff, Département de Psychologie, Université de Rouen (France).

NOTES

Très peu de travaux, du moins à notre connaissance, ont opérationnalisé les critères permettant de vérifier si l'on pouvait attribuer à un objet le statut de norme sociale. Aussi avons-nous pris comme référence les trois critères pris en compte par Jellison et Green (1981) pour donner à l'objet "internalité" un statut normatif.

¹ Nous avons privilégié le Kuder-Richardson (KR-20) pour l'étude psychométrique de l'échelle du Monde Juste Professionnel en raison de l'utilisation d'une variable dichotomique (avec 1 « plutôt d'accord » et 0 « plutôt pas d'accord » pour évaluer le degré d'approbation des participants interrogés concernant chaque item de cette échelle). L'étude de cette consistance a été réalisée sur la population de la seconde étude présentée ici, soit 171 salariées, dont 83 femmes (45 salariées et 38 demandeuses d'emploi) et 88 hommes (48 salariées et 40 demandeurs d'emploi).

² Dans la vie quotidienne, les stratégies passives semblent en effet plus nombreuses que les actives, d'où d'ailleurs le fait que Lerner propose lui aussi davantage de stratégies de rééquilibrage cognitif qu'effectif de la justice.

La création de deux indices distincts (indice de passivité d'une part, et d'activisme d'autre part) permet de tenir compte de l'inégalité du nombre de propositions de passivité et d'activisme, la cotation inversée des réponses permettant quant à elle le calcul de l'indice global.

Une étude sur des chômeurs ayant mis en évidence le rôle modulateur du genre sur la relation entre croyance en un monde juste et certains indices d'activisme social (Gangloff, Abdellaoui et Personnaz, 2007), nous avons pensé pertinent de réintroduire, à titre encore exploratoire, cette variable. Quant au statut, nous pensons que les chômeurs considéreront qu'ils ont des possibilités de réactions limitées, ce qui ne sera pas nécessairement le cas des salariés en poste.

³ Pour ne prendre comme illustration que l'indice global de passivité-activisme, cette absence de différence significative s'accompagne d'une distribution des scores s'étendant de 2 à 20 sur l'ensemble de la population interrogée (quels que soient le genre, le statut professionnel et le degré de croyance en un monde juste), avec des scores qui tournent autour de la moyenne et avec un écart-type faible.

Studies on the belief in a just world have shown that people generally need to believe in a just world where "people get what they deserve and deserve what they get". Some studies have shown that recruiters, confronted with the answers provided by job seekers with a just world scale, prefer to engage the candidate believing in a just world than those not believing in it. We present two new studies. The first one is to confirm, in a recruitment situation, the social valorization of this belief, with a new scale, specific to job and according to the implications of the a just world theory. Then we have examined, among the reasons which can explain this valorization, the impact of the belief in a just world on passive and active reactions to professional injustices. Our hypothesis was that this social valorization is the consequence of the adoption of passive behaviors.

Results have shown that the belief in a just world is, again, valorized. However, professional injustices reactions are confused: women and employees believing in a just world are more passive than no believers, but we did not found any difference among men, neither among job seekers.

RÉFÉRENCES

- DUCHON, C. et GANGLOFF, B. (2008). Clairvoyance normative de la croyance en un monde juste : une étude sur des chômeurs. *Actes du 14^{ème} Congrès International de Psychologie du Travail de Langue Française*. Hammamet (Tunisie). Lille : Ed. AIPTLF, vol.4, 113-122
- GANGLOFF, B. (2008a). Normativité de la croyance en un monde juste via "le paradigme du législateur" : une étude sur des recruteurs. *Actes du 14^{ème} Congrès International de Psychologie du Travail de Langue Française*. Hammamet (Tunisie). Lille: Ed. AIPTLF, vol.4, 103-112
- GANGLOFF, B. (2008b). Normativity of the acceptance of professional injustices via the legislator's paradigm : a study on recruiters. *Actes de la 5^e International Conference of Applied Psychology* (Timisoara, Roumanie, 2007). Timisoara (Roumanie) : Editura Eurobit, 219-228.
- GANGLOFF, B., ABDELLAOUI, S., et PERSONNAZ, B. (2007). De quelques variables modératrices des relations entre croyance en un monde juste, internalité et allégeance : une étude sur des chômeurs. *Les Cahiers de Psychologie Politique*, n°11. [<http://www.cahierspsypol.fr>].
- HEIDER, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- JELLISON, J.M. et GREEN, J. (1981): A self-presentation approach to the fundamental attribution error: the norm of internality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40 (4), 643-649.
- LERNER, M.J. (1965). Evaluation of performance as a function of performer's reward and attractiveness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1, 355-360.
- LERNER, M. J. (1980). *The belief in a just world: A fundamental delusion*. New York: Plenum Press.
- 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, 203-210.
- MILLER, D.T. (1977). Altruism and threat to a belief in a just world. *Journal of Experimental Social Psychology*, 13, 113-124.
- RUBIN, Z. et PEPLAU, L.A. (1975). Who believes in a just world? *Journal of Social Issues*, 31(3), 65-89.

ANNEXE 1 : PRÉSENTATION DU QUESTIONNAIRE CROYANCE EN LA JUSTICE DU MONDE

Récompense reçue méritée	Punition reçue méritée	Action positive récompensée	Action négative punie
<p>Obtention d'emploi (Item 56) Les personnes au chômage qui trouvent un emploi l'ont souvent mérité</p>	<p>Non-obtention d'emploi (Item 52) Les personnes qui restent longtemps au chômage sont souvent celles qui ne font pas d'effort pour rechercher un emploi</p>	<p>Obtention d'emploi (Item 32) Les demandeurs d'emploi qui se donnent vraiment la peine de chercher un emploi arrivent la plupart du temps à en trouver un</p>	<p>Non-obtention d'emploi (Item 59) Les personnes au chômage qui ne font aucun effort pour trouver un emploi sont rarement recrutées</p>
	<p>Perte d'emploi (Item 30) Les gens qui perdent leur emploi en sont souvent responsables.</p>		<p>Perte d'emploi (Item 48) Les personnes qui commettent régulièrement des erreurs dans leur travail perdent souvent leur emploi</p>
<p>Promotion (Item 33) Les personnes qui ont une promotion l'ont souvent mérité</p>	<p>Promotion (Item 9) Dans la vie professionnelle, les personnes qui ne réussissent pas à obtenir de promotion en sont souvent responsables</p>	<p>Promotion (Item 24) Les personnes qui font bien leur travail arrivent généralement à être promues</p>	<p>Promotion (Item 71) Les personnes qui mettent de la mauvaise volonté dans leur travail ont rarement une promotion</p>
<p>Salaires (Item 17) Les personnes qui ont une augmentation de salaire exceptionnelle l'ont souvent mérité.</p>	<p>Salaires (Item 61) Ceux qui n'ont jamais d'augmentations de salaire ne doivent généralement s'en prendre qu'à eux-mêmes</p>	<p>Salaires (Item 14) Les personnes qui accomplissent parfaitement leur travail bénéficient souvent d'augmentations de salaire exceptionnelles</p>	<p>Salaires (Item 11) Les personnes qui font mal leur travail voient souvent leurs primes de fin d'année supprimées</p>
<p>Général (Item 49) Les personnes qui réussissent leur vie professionnelle le doivent souvent à leurs compétences ou à leurs efforts</p>	<p>Général (Item 20) Généralement, quand des personnes ont des ennuis dans leur vie professionnelle, cela provient des erreurs qu'elles commettent</p>	<p>Général (Item 67) Les personnes qui ont de bons résultats dans leur travail sont souvent récompensées par leurs supérieurs</p>	<p>Général (Item 54) Les personnes qui n'exécutent pas correctement leur travail en subissent généralement les conséquences</p>

**ANNEXE 2 : PRÉSENTATION DU QUESTIONNAIRE
CROYANCE EN LA JUSTICE DU MONDE SELON
LA DIMENSION INJUSTE**

Récompense reçue non méritée	Punition reçue non méritée	Action positive non récompensée	Action négative non punie
<p>Obtention d'emploi (Item 70) Souvent les personnes suffisamment puissantes obtiennent un emploi alors qu'elles ne le méritent pas</p>	<p>Non-obtention d'emploi (Item 43) Les chômeurs qui ont toutes les compétences nécessaires se voient souvent refuser un emploi de façon totalement injuste</p>	<p>Non-obtention d'emploi (Item 18) Les efforts de chômeurs pour trouver un emploi sont rarement couronnés de succès</p>	<p>Obtention d'emploi (Item 15) Les chômeurs qui ne font rien pour trouver du travail ne restent pas plus longtemps sans emploi que les autres</p>
	<p>Perte d'emploi (Item 65) Il est fréquent que les salariés soient licenciés alors qu'ils ont toujours très bien fait leur travail</p>		<p>Perte d'emploi (Item 38) Les salariés médiocres risquent rarement de perdre leur emploi</p>
<p>Promotion (Item 51) Dans la vie professionnelle, les gens qui obtiennent des promotions l'ont rarement mérité</p>	<p>Promotion (Item 63) Il est fréquent que même les salariés qui ont de bons résultats dans leur travail soient mis au placard.</p>	<p>Promotion (Item 39) Dans la vie professionnelle, même quand on fait très bien son travail, on est rarement promu</p>	<p>Promotion (Item 3) Même si les salariés font mal leur travail, ils sont rarement sanctionnés par une mutation à un poste inférieur</p>
<p>Salaires (Item 2) Au travail, même si les personnes sont paresseuses, elles bénéficient souvent d'augmentations de salaires équivalentes à celles reçues par ceux qui travaillent dur</p>	<p>Salaires (Item 7) Au travail, même les salariés méritants se voient souvent supprimer leurs primes de fin d'année.</p>	<p>Salaires (Item 57) Dans la vie professionnelle, le fait d'exécuter parfaitement son travail est rarement récompensé par une augmentation de salaire</p>	<p>Salaires (Item 26) Les salariés paresseux se voient rarement sanctionnés financièrement</p>
<p>Général (Item 72) Au travail, il est fréquent que les gens qui ne le méritent pas soient gratifiés et récompensés</p>	<p>Général (Item 42) Au travail, il est fréquent que les salariés soient sanctionnés alors qu'ils n'ont commis aucune faute</p>	<p>Général (Item 37) Même les bons salariés sont rarement remarqués et récompensés par leurs supérieurs</p>	<p>Général (Item 46) Les salariés qui commettent des fautes sont rarement sanctionnés</p>

**ANNEXE 3 : PRÉFÉRENCES DES RECRUTEURS, ITEM
PAR ITEM, PAR RAPPORT AUX CANDIDATS
CROYANT EN UN MONDE JUSTE**

Dimension de la croyance en un monde juste (CMJ)	Items	Sont considérées comme de bonnes réponses		Sont considérées comme de mauvaises réponses		X ^e	P
		Effectifs	Effectifs en %	Effectifs	Effectifs en %		
Récompense reçue méritée	15	15	71.43	6	28.57	3.857	0.049
	31	15	71.43	6	28.57	3.857	0.049
	49	20	85.24	1	4.76	17.190	0.000
	58	18	76.19	5	23.81	5.762	0.016
Total récompense reçue méritée		68	78.57	18	21.43	27.429	0.000
Punition reçue méritée	8	10	47.62	11	52.38	0.048	0.827
	18	2	9.52	19	90.48	13.762	0.000
	28	2	9.52	19	90.48	13.762	0.000
	53	4	19.05	17	80.95	8.048	0.005
	63	5	23.81	16	76.19	5.762	0.016
Total punition reçue méritée		23	21.90	82	78.1	33.152	0.000
Action positive récompensée	12	12	57.14	9	42.86	0.429	0.513
	21	19	90.48	2	9.52	13.762	0.000
	30	13	61.90	8	38.1	1.191	0.275
	68	4	19.05	17	80.95	8.048	0.005
Total action positive récompensée		48	57.14	36	42.86	1.714	0.190
Action négative punie	11	8	38.1	13	61.90	1.191	0.275
	49	11	52.38	10	47.62	0.048	0.827
	57	15	71.43	6	28.57	3.857	0.049
	60	10	47.62	11	52.38	0.048	0.827
	73	17	80.95	4	19.05	8.048	0.005
Total action négative punie		61	58.09	44	41.91	2.762	0.087
TOTAL Dimension juste		198	82.38	180	47.62	0.857	0.354

**ANNEXE 4 : PRÉFÉRENCES DES RECRUTEURS, ITEM
PAR ITEM, PAR RAPPORT AUX CANDIDATS
CROYANT EN UN MONDE INJUSTE**

Dimension de la croyance en un monde injuste (CMIJ)	Items	Sont considérées comme de bonnes réponses		Sont considérées comme de mauvaises réponses		χ^2	P
		Effectifs	Effectifs en %	Effectifs	Effectifs en %		
Récompense reçue non méritée	1	2	9.52	19	90.48	13.763	0.000
	38	6	28.57	15	71.43	3.857	0.049
	51	4	19.05	17	80.95	8.048	0.005
	74	3	14.28	18	85.72	10.714	0.001
Total récompense reçue non méritée		15	17.86	89	82.14	34.714	0.000
Punition reçue non méritée	6	4	19.05	17	80.95	8.048	0.005
	27	3	14.28	18	85.72	10.714	0.001
	40	18	85.72	3	14.28	10.714	0.001
	66	8	38.09	13	61.91	1.191	0.275
	71	1	4.76	20	95.24	17.190	0.000
Total punition reçue non méritée		34	32.38	71	67.62	13.038	0.000
Action positive non récompensée	17	2	9.52	19	90.48	13.762	0.000
	25	6	28.57	15	71.43	3.857	0.049
	35	2	9.52	19	90.48	13.762	0.000
	54	6	28.57	15	71.43	3.857	0.049
Total action positive non récompensée		16	19.05	88	80.95	32.190	0.000
Action négative non punie	2	2	9.52	19	90.48	13.762	0.000
	24	4	19.05	17	80.95	8.048	0.005
	33	1	4.76	20	95.24	17.190	0.000
	44	2	9.52	19	90.48	13.762	0.000
	78	1	4.76	20	95.24	17.190	0.000
Total action négative non punie		10	9.52	95	90.48	68.809	0.000
TOTAL Dimension injuste		75	19.84	303	80.16	137.524	0.000