



UNIVERSITÉ
LUMIÈRE
LYON 2

N°d'ordre NNT : 2016LYSE2053

THESE de DOCTORAT DE L'UNIVERSITÉ DE LYON

Opérée au sein de

L'UNIVERSITÉ LUMIÈRE LYON 2

École Doctorale :

ED 485 Éducation Psychologie Information Communication

Psychologie

Soutenue publiquement le 13 juin 2016, par :

Victor TROYANO

Croyance en un monde juste, travail et santé

Devant le jury composé de :

Catherine HELLEMANS, Professeure d'université, Université Libre de Bruxelles, Présidente

Dirk STEINER, Professeur des universités, Université de Nice, Rapporteur

Pascale DESRUMAUX, Professeure des universités, Université Lille III, Rapporteuse

Philippe SARNIN, Professeur des universités, Université Lumière Lyon 2, Directeur de thèse



Université Lumière Lyon 2
Ecole doctorale EPIC (E.D. 485)
Institut de Psychologie
Groupe de Recherche en Psychologie Sociale (E.A. 4163)

Croyance en un monde juste, travail et santé

Thèse de doctorat en Psychologie du travail

Présentée par

Victor-Manuel Troyano

Sous la direction du

Professeur Philippe Sarnin

Soutenue publiquement le 13 juin 2016

En vue de l'obtention du titre de Docteur en Psychologie

Membres du jury :

Professeure Pascale DESRUMAUX, Université de Lille 3, Rapporteur

Professeure Catherine HELLEMANS, Université libre de Bruxelles, Examinatrice

Professeur Philippe SARNIN, Université Lumière Lyon 2, Directeur de thèse

Professeur Dirk STEINER, Université de Nice Sophia Antipolis, Rapporteur

À

DELPHINE

REMERCIEMENTS

Cette thèse débute par des remerciements. Ils ne font pas vraiment partie du travail proposé. Ils n'en restent pas moins essentiels.

Avant tout, je remercie toutes les personnes ayant participé aux études et expérimentations constitutives de cette recherche et celles m'ayant permis de prendre contact avec elles. Elles m'ont donné le matériau nécessaire pour avancer dans ce travail.

De manière plus spécifique, en premier lieu, je remercie Philippe Sarnin, mon directeur de thèse. Je le remercie sur deux plans. Je le remercie tout d'abord pour son accompagnement tout au long de ce travail. Il m'a lu avec des yeux sagaces et a su m'indiquer ce qui, pour lui, fonctionnait et ce qui devait être amélioré. Il a su m'accorder une confiance rassurante. Je lui en suis très reconnaissant.

Sur un second plan, je le remercie pour l'amitié qu'il m'a témoignée tout au long de ces années de collaboration sur le M2 PTO.

Je tiens à remercier les membres du jury : Pascale Desrumaux, Catherine Hellemans et Dirk Steiner pour leur participation à celui-ci et pour l'attention qu'ils ont accordée à mes travaux.

Je remercie François Osuriak pour l'aide spontanée qu'il m'a apportée sur les logiciels d'expérimentation.

Je remercie Frédéric Martinez pour son regard sur les questions expérimentales et statistiques.

Un travail tel que celui-ci ne peut se construire sans des piliers solides d'amitié et d'affection. De merveilleuses amies ont constitué ces étais.

Je tiens à remercier sincèrement Nadia, initiatrice du *workshop*, qui a été davantage un lieu d'échange et de solidarité qu'une boutique où l'on travaille. Merci pour les temps précieux passés ensemble, les Mc DO et les restos et tout le reste. Rien n'est terminé.

Every battle has its glory

And its consequence

Ben Harper: *Glory and consequence*

Virginie, je te remercie pour ton sourire, ton recul, ton ironie, nos échanges sur le sens de la vie, mais aussi pour tes « saintes nitouches » et le partage du « monde des licornes ». Tout cela a contribué à porter ma dynamique durant ces trois années :

Take me out tonight

Because I want to see people

And I want to see life

Driving in your car

Oh please don't drop me home

[...] And if a double-decker bus...

The Smiths: *There is a light that never goes out*

Sabrina, je t'ai déjà tout dit. Je te remercie donc simplement et sincèrement d'avoir été qui tu es dans notre amitié.

So, so you think you can tell Heaven from Hell?

Blue skies from pain?

Can you tell a green field from a cold steel rail?

A smile from a veil?

Do you think you can tell?

Pink Floyd: *Wish you were here*

Enfin, bien au-delà de l'amitié, Delphine, sans toi rien n'eût été possible. Tu es lasse des remerciements, justifications et excuses, donc, juste quelques petites pensées, pour toi :

*Misjudged your limits
Pushed you too far
Took you for granted
I thought that you needed me
more.*

*Now I would do most
anything*

To get you back by my side

But I just keep on laughing

Hiding the tears in my eyes

'Cause boys don't cry

Boys don't cry

The Cure: *Boys don't cry*

Josephine

I'll never be good enough.

I warned you, babe

Just let me try once more, then

Josephine

Let me get close enough to hold

you, babe

And we can dance a little more

Yeah, we can dance a little more

Ritual: *Josephine.*

Someday girl I don't know when

We're gonna get to that place

Where we really want to go

And we'll walk in the sun

But till then [...]

Baby we were born to run.

Bruce springsteen: *Born to run*

J't'emmène loin des griffes de la colère, loin des regrets, loin des nausées

J't'emmène loin de la barbarie et des odeurs de kérosène brûlé[...]

Alors sur la colline du Palatin, par-dessus les dômes byzantins

Bientôt nous serons postés

Nous armerons nos flèches de diamants pour devenir sagittaires

Et décrocher les hautes lumières

Après la nuit

Avant le jour

Et à travers les roselières

Après la nuit

Avant le jour

Je t'offrirai les hautes lumières

Fauve: *Les hautes lumières*

Sommaire

Introduction	1
PREMIÈRE PARTIE : DIMENSIONS THÉORIQUES.....	9
1 CHAPITRE 1 : JUSTICE ORGANISATIONNELLE	11
1.1 La justice distributive	13
1.2 La justice procédurale.....	34
1.3 La justice interactionnelle.....	41
1.4 La phase intégrative.....	45
1.5 Des justices ?.....	58
2 CHAPITRE DEUX : L'ASPIRATION À LA JUSTICE	65
2.1 Justice et intérêt personnel.....	67
2.2 Une vision alternative.....	72
2.3 Développement de la notion de justice.....	75
3 CHAPITRE TROIS : LA CROYANCE EN UN MONDE JUSTE UNE ILLUSION FONDAMENTALE	91
3.1 La croyance en un monde juste	92
3.2 Développement de la croyance en un monde juste.....	97
3.3 Impact du monde réel : abandon ou transformation de la croyance en un monde juste ? ...	100
3.4 Les paradigmes expérimentaux	105
3.5 Stratégies au service du besoin de croire en un monde juste.....	112
3.6 Soi en tant que victime	119
3.7 La croyance en un monde juste en tant que ressource.....	124
3.8 Éclairages complémentaires	126
3.9 La croyance en un monde juste en tant que variable interindividuelle.....	129
3.10 Deux formes de croyance en un monde juste	138
3.11 Synthèse.....	141
4 CHAPITRE QUATRE : PROBLÉMATISATION : TRAVAIL/SANTÉ/JUSTICE	147
4.1 Travail et justice	148
4.2 Évolutions du monde du travail et justice	149
4.3 Construction du sentiment de justice au travail.....	151
4.4 Évolution des conditions de justice au travail = changement des comportements ?	153
4.5 Individualisation des causes de risques pour la santé au travail ?	155
4.6 Approche retenue	158
4.7 Hypothèses	161
DEUXIÈME PARTIE : DÉMARCHE GÉNÉRALE.....	163
5 CHAPITRE CINQ : MÉTHODOLOGIE.....	165
5.1 Étude 1.....	167
5.2 Étude 2.....	167
5.3 Étude 3.....	168

TROISIÈME PARTIE : ÉTUDES	169
6 CHAPITRE SIX : ÉTUDE UN : PERCEPTION DES LIAISONS ENTRE TRAVAIL ET MÉRITE ET TRAVAIL ET JUSTICE	171
6.1 Approche 1 : mesure autorapportée.....	173
6.2 Approche 2 : mesure implicite	194
6.3 Discussion des approches 1 et 2	226
7 CHAPITRE SEPT : ÉTUDE DEUX : CONFRONTATION À L'INJUSTICE ET RÉACTIONS INDIVIDUELLES.....	229
7.1 Méthode.....	234
7.2 Population.....	238
7.3 Résultats	238
7.4 Discussion	247
8 CHAPITRE 8 : ÉTUDE TROIS : JUSTICE ET SANTÉ AU TRAVAIL	253
8.1 Méthode.....	254
8.2 Population.....	261
8.3 Résultats	261
8.4 Discussion	269
QUATRIÈME PARTIE : DISCUSSION.....	273
9 CHAPITRE 9 : DISCUSSION GÉNÉRALE.....	275
9.1 Synthèse des résultats.....	276
9.2 Limites de la recherche.....	282
9.3 Liaisons entre croyance en un monde juste et santé au travail	283
9.4 Ouvertures	290
9.5 Apports et nouvelles pistes de recherche.....	302
10 Conclusion générale	309
11 Références bibliographiques	311
12 Table des matières	343
13 Table des figures	349
14 Table des tableaux.....	351
15 Table des encadrés.....	355
16 Index	357
ANNEXES	i

Introduction

De manière générale, le concept de justice a intéressé les penseurs depuis des millénaires. Aristote, dans son *Éthique à Nicomaque*, distingue déjà les actes justes ou injustes, les hommes justes ou injustes. Ce thème a été rajeuni au XVII^e siècle par les écrits de Hobbes (1651/2000).

Pour Hobbes (1651/2000) la nature a fait les hommes égaux ce qui rend chacun capable d'atteindre ses fins respectives. Toutefois, cet état d'égalité, cet état de nature entraîne une condition de guerre de tout homme contre tout homme (Hobbes (1651/2000)). Dans un tel état, il n'y a pas de place pour une activité laborieuse (*Ibid.*) ou sociale. De cet état résulte aussi le fait que rien ne peut être vu comme juste ou injuste. De la sorte, dans cet état naturel, la justice et l'injustice sont des notions inopérantes. Toutefois, certaines aspirations, naturelles elles aussi, inclinent les hommes à la paix : la peur de la mort, la recherche de conditions permettant une existence suffisamment confortable et l'espoir de les obtenir par leur activité (*Ibid.*). En conséquence, cette recherche va pousser les hommes à renoncer à leur droit (*jus*) sur toute chose et chercher à construire des lois (*lex*) leur imposant de respecter les conventions qu'ils ont passées (*Ibid.*). Ce n'est qu'à ce moment-là que les notions de juste et d'injuste deviennent opérantes. Ainsi, on pourra dire d'une société qu'elle est ordonnée quand elle est conçue non seulement dans le souci du bien-être de ses membres, mais lorsqu'elle est aussi déterminée par une conception publique de la justice qui constitue la charte fondamentale de ladite société (Rawls, 1971/2009).

Ces approches posent parfaitement la position sociétale de la justice définie par le rôle qu'ont ces ensembles de principes (*Ibid.*).

Ce discours philosophique a été enrichi au fil du temps par un discours scientifique issu de différents champs, sociologie, économie, psychologie, etc. À partir de ces approches, notamment psychologiques, comprendre les questions de justice et d'équité requiert une compréhension de ce que les individus perçoivent comme juste (Colquitt, Greenberg, & Zapata-Phelan, 2005).

On peut estimer que la justice se présente comme un phénomène central d'une complexité extraordinaire dans les sociétés humaines, dont la signification s'étend à de nombreux domaines de la vie (Mikula, 1980). "*Justice is one of the most highly respected notions in our*

spiritual universe. All men, religious believers and non-believers, invoke justice and none dare disavow it.” (Perelman, 1967, p. 5 cité par Lerner, 1975, p. 2). Cela conduit à penser que le désir de justice est omniprésent, on peut le qualifier « d’invariant anthropologique » bien qu’il y ait une grande hétérogénéité dans le contenu de ce désir (Montada, 2002). En effet, ce qui est considéré comme juste ou injuste varie à travers les individus, les cultures, les périodes historiques, les situations, les contextes sociaux et est façonné par des constructions personnelles et/ou sociales (*Ibid.*).

Cela signifie que l’aspiration à la justice ne peut être réduite à ou dérivée d’autres aspirations. Dans cette perspective, la question : pourquoi est-ce que les gens se soucient de justice ? ne peut être lue que comme appartenant aux sources ontogénétiques du désir de justice (*Ibid.*). En résumé, il semble donc évident que les gens apprennent de nombreuses règles sociales, mais il apparaît que celles en relation avec la justice ont un statut spécial aussi bien d’un point de vue individuel que sociétal (Lerner, 2002). À un niveau d’analyse macro, dans les sociétés occidentales, la justice a un statut spécial dépassant les autres normes et valeurs (*Ibid.*). Les exigences de justice ont le pouvoir de légitimer, et parfois, de demander le sacrifice de libertés, de vies et de bonheur. Aucune autre norme ou valeur séculière n’a autant de force. Dès lors, le sujet de la justice doit être vu comme un élément central dans les vies personnelles et dans les relations interpersonnelles. (*Ibid.*). Ainsi, on peut faire l’hypothèse, voire le constat, que la justice est une préoccupation récurrente pour une grande majorité des individus. En effet, bien que l’on puisse supposer que les individus vont promouvoir leur propre intérêt personnel, on constate que, en fait, ils vont parfois agir de manières contre normatives, qui reflètent leur désir de justice. Leurs réactions sont souvent automatiques et contraignantes et peuvent parfois mener à des efforts normativement irrationnels pour voir les droits des autres comme définis par leurs réactions intuitives immédiates (*Ibid.*).

À partir de cette perspective, il est important de partir du constat que la question de la justice émerge à chaque fois qu’une distribution d’éléments matériels ou immatériels, positifs ou négatifs, doit être effectuée (Mikula, 1980). Ainsi, il apparaît que partout où des personnes veulent quelque chose, partout où certaines ressources sont à distribuer, le facteur majeur de la décision sera une des nombreuses facettes de la justice : équité, droits, mérite, etc. (Lerner, 1975). S’il est fait le constat d’un écart entre la désirabilité du sort d’une personne et ce à quoi elle a droit, alors une injustice s’est produite (Lerner, 1981).

Ainsi, la justice, la perception de la justice, sont des préoccupations récurrentes de la vie sociale. Le fait que les individus passent près de la moitié de leur vie active en interactions proches avec

d'autres est suffisant pour enclencher une sensibilité au sujet de ce thème. Ces questions de justice affleurent dans tous les contextes de la vie (Greenberg & Colquitt, 2005a).

Au-delà, on peut estimer qu'un des espaces majeur d'interactions sociales est constitué aujourd'hui par le monde du travail.

En effet, le domaine du travail constitue un champ essentiel du monde social. Il est une réalité quotidienne pour une grande partie des individus. Il possède un impact sur le niveau de vie et les identités. Il n'est pas préexistant aux rapports sociaux, il est rapport social (Lallement, 2007) et ce n'est qu'au prisme de ce rapport qu'il peut être envisagé en tant que tel (*Ibid.*). Le travail cadastre la société (Grimaldi, 1998). Dès lors, s'il est rapport social, s'il cadastre la société, les questions de justice vont le parcourir. On peut également considérer que les évolutions qu'a connue ce monde du travail depuis un certain nombre d'années ont potentiellement accentué la question de la justice au sein de l'organisation de travail. En effet, les impacts de ces évolutions sur la précarité, la flexibilité, l'intensification et l'individualisation du travail (Baudelot & Gollac, 2003) interrogent forcément le rapport que le travail entretient avec la justice ainsi que la lecture que les acteurs de l'organisation peuvent avoir de la justice de leur environnement professionnel et ses conséquences. De la sorte, si la justice constitue une aspiration centrale pour chacun des individus, qu'en est-il de celle-ci dans des environnements de travail actuels de plus en plus tournés vers la performance économique et dirigés par des principes néolibéraux. Ceci d'autant plus que les injustices vis-à-vis de la contribution du travailleur se sont accrues (Dejours, 2013), que les travailleurs possèdent moins de latitude dans leur action au travail (Coutrot, 2015) et qu'une certaine violence dans les rapports humains se traduit dans le mode de management actuel et ses dérives concurrentialistes (Debout, 2011). On peut, par hypothèse, estimer les évolutions de ces principes de l'organisation comme assez éloignés des préoccupations de justice. Cet état de fait pose les bases de l'objet de cette recherche.

Nous souhaitons interroger cette question sur la base des postulats de la *just world theory*. La théorie de la « croyance en un monde juste » développée par Melvin Lerner (1965, 1966, 1978, 1980, 2002) est intimement liée à cette notion d'aspiration à la justice que nous avons décrite plus haut. De la sorte, la notion de « croyance en un monde juste » doit être vue comme une tentative pour résumer en une expression un des moyens, si ce n'est le moyen, avec lequel les individus trouvent du sens ou créent du sens à partir de leurs expériences (Lerner, 1980). Cette croyance est intimement liée avec les aspirations et buts des individus. Ceux-ci veulent et ont à

croire qu'ils vivent dans un monde juste de manière à pouvoir mener leur vie quotidienne en faisant preuve de confiance et d'espoir au sujet de leur futur (*Ibid.*). La théorie de la croyance en un monde juste indique ainsi que les individus ont un besoin de croire en la justice du monde, ou, tout du moins en une certaine forme de justice. L'essence de cette hypothèse est succinctement résumée par Lerner et Miller (1978) comme suit :

Les individus ont besoin de croire qu'ils vivent dans un monde où les gens, généralement, obtiennent ce qu'ils méritent. La croyance en un monde juste rend les individus capables de se confronter avec leur environnement physique et social comme s'il était stable et ordonné. Sans une telle croyance, il serait difficile pour les individus de s'engager dans la poursuite de buts à long terme ou même dans des comportements socialement régulés dans la vie de tous les jours. Étant donné que la croyance en un monde juste sert d'aussi importantes fonctions adaptatives pour les individus, les gens sont très réticents à abandonner cette croyance, et ils peuvent être fortement troublés s'ils rencontrent des preuves qui suggèrent que le monde n'est pas réellement juste et ordonné. Le besoin de croire en un monde juste est reflété par la manière dont les individus répondent à la justice et à l'injustice, et, plus largement par la manière dont les gens orientent leur vie autour des questions du mérite (Hafer & Bégué, 2005).

La première question de notre recherche est donc la suivante :

La croyance en un monde juste s'exprime-t-elle en univers professionnel dont un regard neutre pourrait estimer qu'il n'est pas nécessairement toujours juste, dans lequel des innocents souffrent, de mauvaises personnes profitent de leur situation, et où le destin joue des tours perfides et arbitraires dans la vie des individus (Rubin & Peplau, 1975). En environnement de travail, les individus ont-ils le besoin de maintenir une croyance en un monde juste ? Une croyance en une justice organisationnelle ? Si cela est le cas, cette croyance constitue-t-elle un facteur de santé au travail ?

Ainsi, il nous intéresse, dans le cadre de cette recherche, d'aller au-delà de la simple vérification de la présence de croyance en un monde juste dans l'univers professionnel. Nous couplons cette première question à celle de la santé au travail dont on peut faire l'hypothèse qu'elle est impactée par les évolutions du travail que nous avons décrites plus haut. En effet, on observe une augmentation importante des pathologies dans le monde du travail, directement liées aux changements organisationnels (Davezies, 1999, 2005 ; Desrumaux, 2011 ; Desrumaux, Ntsame Sima et Leroy-Frémont, 2012 ; Jourdan, Antonmattei, Derue et Morand, 2010 ; Lerouge, 2009 ; Lhuiller, Giust-Desprairies et Litim, 2010 ; Pezé, 2011 ; Truchot, 2010 ; Vézina, 2008, 2009).

Les travaux de Dalbert (Dalbert, 1998, 1999, 2007, 2010 ; Lipkus, Dalbert et Siegler, 1996) indiquent que la croyance en un monde juste constitue un facteur de bien-être et les recherches montrent des liaisons entre santé au travail et croyance en un monde juste (Bobocel & Hafer, 2007 ; Cubela Adoric & Kvartuc, 2007 ; Dalbert, 2007 ; Dzuka, & Dalbert, 2007 ; Otto & Schmidt, 2007 ; Otto, Glaser, Dalbert, 2009). Dès lors, si la croyance en un monde juste constitue un facteur de bien-être, un mécanisme de *coping* approprié comportant un certain nombre de bénéfices psychologiques, prédisant la satisfaction à l'égard de sa vie et le bien-être (Lipkus, Dalbert & Siegler, 1996), corrélant négativement avec les affects dépressifs (Ritter, Benson & Snyder, 1990), ne constitue-t-elle pas un mécanisme de maintien de la santé au travail, et, au-delà de cela, n'indique-t-elle pas de fortes liaisons entre santé au travail et justice au travail ? En effet, si la croyance en un monde juste est facteur de bien-être, les preuves de l'existence de la justice du monde pourraient la renforcer et accentuer l'étayage de ce bien-être. *A contrario*, les marques d'injustice pourraient potentiellement venir remettre en question cette croyance et ainsi affaiblir une stratégie cognitive de maintien de la santé au travail. Ainsi, au-delà de l'approche de l'expression de croyance en un monde juste dans l'espace de travail, il nous importe de vérifier si le sentiment d'être traité justement dans son univers professionnel est lié avec la santé au travail et, si, en conséquence, les individus auraient, potentiellement, un besoin de maintenir une quelconque forme de croyance que ce monde est juste de manière à maintenir leur santé. Nous schématisons notre espace de problématisation et d'étude ci-dessous :

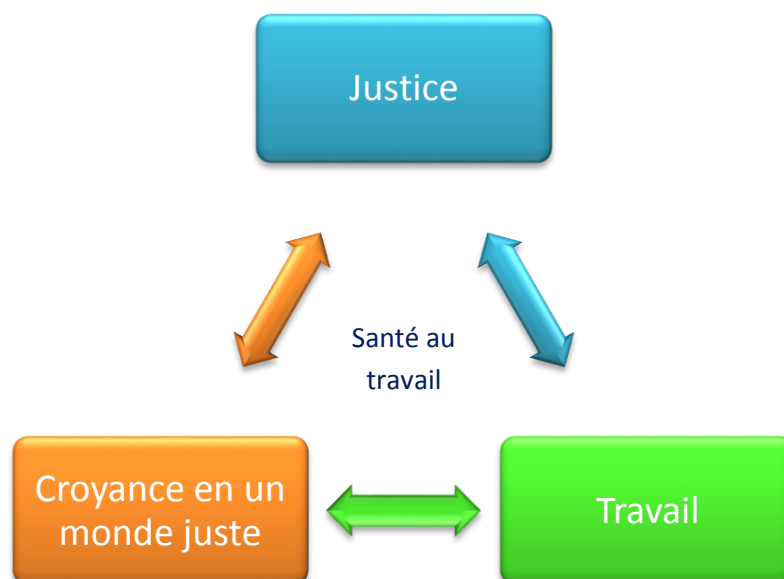


Figure 1 : Définition de l'espace de problématisation et d'étude

Nous mettons en place une série d'études permettant de donner des points de repère sur ces questions.

La première partie de cette recherche est consacrée aux dimensions théoriques et à la problématisation. Ainsi, nous abordons cette étude par le recensement des théories de la justice organisationnelle. En effet, s'intéresser à la justice au travail demande de cerner ce qui paraît juste dans les jugements des travailleurs. Le chapitre un sera consacré à cette approche. Nous partirons de l'approche de la *relative deprivation* et de l'échange social pour avancer sur les théories de la justice distributive, procédurale, et, finalement, interactionnelle.

Le chapitre deux se centrera sur le caractère fondamental de l'aspiration à la justice. En effet, cette aspiration à la justice ne peut être vue comme un simple moyen en vue d'autres fins (Montada, 2002). On constate que les individus sont guidés par leurs émotions suscitées par l'injustice, réagissent souvent de manière réflexe sans considérer ce qui générera le plus de bénéfices pour eux (Lerner & Clayton, 2011). À partir de là, ce chapitre cherchera à remonter aux dynamiques de construction individuelle de la notion et du rapport à la justice. Les approches du développement moral chez l'enfant proposée par Piaget (1932/1978), des stades de la moralité (Kohlberg, 1976/2013, 1984) et du *justice motive* (Lerner, 1975, 1977, 1981, 2002 ; Lerner & Whitehead, 1980 ; Lerner & Clayton, 2011 ; Long & Lerner, 1974) seront exposées.

La *just world theory* et la croyance en un monde juste sont centrales dans notre approche. Le chapitre trois y sera consacré. De la sorte, il nous intéressera de faire part de la richesse de cette approche depuis les bases posées par Lerner (1965, 1980) et Lerner et Simmons (1966) posant la croyance en un monde juste comme une illusion fondamentale jusqu'à l'appréhension de cette croyance en un monde juste en tant que ressource personnelle (Dalbert, 1998, 1999, 2007, 2010 ; Lipkus, Dalbert et Siegler, 1996) en passant par l'approche différentielle initiée par Rubin et Peplau (1975).

La problématique construite sera l'objet du chapitre quatre.

La seconde partie présentera la démarche générale utilisée. Le chapitre cinq présentera donc brièvement les méthodologies déployées pour chacune des études.

La troisième partie rendra compte des différentes études mises en place.

Le chapitre six présentera ainsi la première étude menée concernant les potentielles liaisons existant chez les individus entre travail et mérite et travail et justice. En effet, la *just world theory* postule un rôle central joué par la notion de mérite. Nous chercherons à vérifier si le concept de travail est associé dans les attitudes des personnes à celui de mérite, et, pour aller plus loin, à celui de justice. Nous utiliserons une mesure directe (autorapportée) et une mesure indirecte.

Le chapitre sept se centrera sur la seconde étude qui cherchera à vérifier si les situations d'injustice au travail menacent la croyance que le monde, et plus particulièrement le monde du travail sont justes. Nous utiliserons pour cela le paradigme expérimental proposé par Hafer (2000, 2002) utilisant une *Stroop task*. Nous chercherons à aller plus loin en mesurant le type de réactions suscitées par la victime d'une injustice au travail et le type d'évaluations faites de cette victime.

Le chapitre huit fera part d'une troisième étude qui cherchera à vérifier si les liaisons postulées entre justice et bien-être au travail sont bien présentes. Sur la base d'un échantillon de $N = 5950$, nous chercherons à contrôler si des liaisons existent entre les différentes dimensions de justice mises en avant par les théories de la justice organisationnelle et des indicateurs de mal-être et de potentiels facteurs de bien-être.

Enfin, le chapitre neuf conclura notre recherche par une discussion générale interrogeant les liaisons entre croyance en un monde juste et santé au travail, justice organisationnelle et santé au travail ainsi que les modèles d'analyse de la santé au travail actuellement utilisés et leurs potentielles limites du point de vue des questions de justice au travail.

Nous débutons donc notre travail par les apports de la recherche sur la justice organisationnelle.

PREMIÈRE PARTIE : DIMENSIONS THÉORIQUES

1 CHAPITRE 1 : JUSTICE ORGANISATIONNELLE

La justice organisationnelle concerne la perception par les salariés du caractère juste ou injuste du traitement auquel ils sont soumis au sein de l'organisation qui les emploie. Ce courant de recherche a permis de définir les concepts clefs de la justice dans l'organisation. Cette justice présente trois facettes :

- La justice distributive qui fait référence à la perception de l'équité de la distribution des ressources sur la base de la comparaison des ratios contributions/rétribution.
- La justice procédurale qui met en évidence l'importance de la procédure ayant abouti à la distribution des ressources entre les personnes et à la possibilité d'émettre son avis (*voice*).
- La justice interactionnelle qui se centre sur le contexte social de ces décisions, la dignité et le respect avec lesquels sont traitées les personnes.

Nous abordons chacune de ces dimensions ci-dessous.

Il est difficile de concevoir quelque forme d'organisation sociale que ce soit sans référence à la notion de justice. Bien que ce terme n'ait pas une signification unique, il est fréquemment utilisé en contexte organisationnel (Notz, W.W., Starke, F.A., 1987). Les gens portent un réel intérêt aux questions de justice ou d'injustice dans les organisations (Greenberg & Colquitt, 2005a). Le fait d'être traité justement par leur encadrement, par exemple, et ce sur de nombreuses dimensions, constitue une préoccupation pour les individus. Les managers portent une certaine vigilance au fait de diriger de manière équitable. Chacun est concerné lorsque les attentes en ce domaine sont transgressées (*Ibid.*). La préoccupation au sujet de la justice organisationnelle se reflète dans différentes facettes de la vie de travail des employés (Colquitt, Greenberg, & Zapata-Phelan, 2005). Les travailleurs vont ainsi porter une attention particulière à la distribution des ressources telles que la paie, les rétributions autres, les promotions, et les résultats de la résolution de conflits. C'est l'approche par l'axe « justice distributive » (Adams, 1963, 1965 ; Deutsch, 1975 ; Homans, 1961 ; Leventhal, 1976a ; Walster, Bescheid & Walster, 1973, 1976 ; Walster, & Walster, 1975 ; Walster, Walster & Berscheid, 1978) qui va rendre compte de ces aspects. Les individus vont aussi avoir des attentes de justice en ce qui concerne les méthodes et procédures de répartition et de décision. On se référera ici à la justice procédurale (Leventhal, 1976a, 1980 ; Leventhal, Karuza & Fry, 1980 ; Leventhal, Michaels, Sanford, 1972 ; Lind, Kanfer & Earley, 1990 ; Lind & Tyler, 1988 ; Lind, Tyler & Huo, 1997 ; Thibaut & Walker, 1975, 1978 ; Tyler, 1987a, 1987b, 1989 ; Tyler, Rasinski & Spodick, 1985 ; Tyler & Bies, 1990 ; Tyler & Blader 2000). Finalement, les individus sont également concernés par la manière dont ils sont traités dans les interactions, spécialement par les acteurs clefs dans leur activité. On parlera alors de justice interactionnelle (Bies, 2001, 2005 ; Bies et Moag, 1986 ; Bies & Shapiro, 1987 ; Lind & Tyler, 1988 ; Greenberg, 1993). La justice distributive, la justice procédurale et la justice interactionnelle sont regroupées, par Greenberg (1987a) sous le terme de justice organisationnelle pour faire référence à la perception des individus de la justice dans les organisations : “[...] *because the theories have been, or are now being used to explain organizational behavior, they will be referred to collectively as theories of organizational justice.*”(p. 10).

On retrouve ainsi trois grands types d'approches théoriques de la justice dans l'organisation. Colquitt, Greenberg, Zapata-Phelan, (2005) identifient quatre vagues de recherche successives dans l'approche de la justice organisationnelle : justice distributive, justice procédurale, justice interactionnelle, vague intégrative, dans laquelle les successeurs des précédentes recherches proposent des grilles d'intégration des différentes dimensions de justice.

1.1 La justice distributive

Le fait que l'organisation du travail différencie systématiquement les individus entre eux ne peut qu'enclencher, de lui-même, des préoccupations au sujet de l'équité. Il n'est donc pas surprenant que l'attention la plus précoce aux questions de justice dans l'organisation ait concerné la distribution des retours, des rétributions (Colquitt, Greenberg, & Zapata-Phelan, 2005).

Traditionnellement, il est d'usage de résumer les tenants de la justice distributive comme se basant sur une comparaison des ratios, $\frac{\text{rétributions (outcomes)}}{\text{contributions (inputs)}}$ aux ratios d'autres personnes dans la même situation jouant le rôle de point de référence. On peut estimer cette approche comme sous-tendue par deux notions majeures : la comparaison et l'échange.

Ainsi, les théories de la privation relative (*relative deprivation*) et de l'échange social (*Social exchange theory* : SET) semblent être à la base de la construction de l'approche de la justice distributive dans l'organisation.

1.1.1 La privation relative (*relative deprivation*)

« Une maison peut être grande ou petite, tant que les maisons environnantes sont petites elles aussi, elle satisfait à tout ce qu'on exige socialement d'une maison. Mais s'il s'élève à côté de la petite maison un palais, voilà que la petite maison se ravale au rang de la chaumière. La petite maison est alors la preuve que son propriétaire ne peut être exigeant ou qu'il ne peut avoir que des exigences très modestes. Et au cours de la civilisation elle peut s'agrandir tant qu'elle veut, si le palais voisin grandit aussi vite ou même dans de plus grandes proportions, celui qui habite la maison relativement petite se sentira de plus en plus mal à l'aise, mécontent, à l'étroit entre ses quatre murs. » (Marx, 1847/2007, p.31).

Dans son approche des sentiments de l'habitant de la maison de base, Marx (1847/2007) se saisit du sentiment de *relative deprivation* en tant qu'explication du comportement social. Si des comparaisons aux autres individus, aux autres groupes, ou même à soi-même à différents temps de son parcours conduisent l'individu à penser qu'ils n'ont pas ce qu'ils méritent, ils éprouveront alors une certaine colère et un certain ressentiment (Smith, Pettigrew, Pippin, Bialosiewicz, 2012).

Le terme de *relative deprivation* a été introduit pour la première fois par Stouffer, Suchman, DeVinney, Star et Williams, (1949) dans leur classique étude : *the American soldier*. Ils

emploient cette expression pour rendre compte de leurs surprenants résultats qui indiquent que ceux qui se situaient objectivement dans les meilleures conditions pouvaient être aussi ceux qui, subjectivement avaient le sentiment d'être moins bien traités que le groupe de comparaison qu'ils choisissaient.

Ce type de résultats est observé par Stouffer et *al.* (1949) dans leur approche des perceptions des soldats afro-américains stationnés au Nord ou au Sud. Les soldats afro-américains basés au Sud semblaient se comparer non à ceux stationnés au Nord, mais à leurs pairs civils dans le Sud qui faisaient l'expérience quotidienne de statuts et de revenus plus faibles. Cette disparité de statut et de revenus était moins extrême dans le nord expliquant ainsi la satisfaction relative supérieure des soldats stationnés dans le sud.

Cet exemple illustre le concept de privation relative qui met en avant l'idée que les réactions des individus à leurs retours, traitement ou rétribution dépend moins d'un niveau absolu de ces retours que de la manière dont ils comparent ces retours à ceux d'autres par rapport auxquels ils se jugent. Cela établit l'importance des processus de comparaison sociale dans l'évaluation de la satisfaction par rapport à ces retours.

Ainsi, dans cette approche, le sentiment de privation, de dénuement est vu comme relatif, non absolu : "*deprivation is relative not absolute*" (Crosby, 1976, p. 85). Les individus estiment qu'ils sont injustement traités ou inadéquatement compensés lorsqu'ils se comparent à un standard de référence. La relativité du sentiment de privation peut donc amener au fait que ceux qui sont objectivement dans une situation de privation ne sont pas ceux qui vont le plus probablement en avoir l'expérience subjective (Crosby, 1976). Le sentiment de privation n'est pas relié de manière linéaire à la situation objective de l'individu (*Ibid.*). Toutefois, la comparaison avec un autre « mieux placé », constitue le déterminant nécessaire, mais non suffisant dans l'origine du sentiment de privation relative (*Ibid.*). Les recherches de Stouffer et *al* ont donc été reprises et développées (Davis, 1959 ; Runciman, 1966 ; Gurr, 1970 ; Crosby, 1976) pour aboutir à des théories cherchant à déterminer les facteurs qui régulent la relation entre situation subjective et objective.

Ainsi, Davis (1959) avance l'idée de trois déterminants pour que le sentiment de privation relative s'exprime chez un individu : la personne qui ressent le manque de la possession d'un bien ou d'une opportunité : X fera l'expérience de l'injustice si cette personne à qui il manque X perçoit qu'une autre personne similaire à elle-même possède X, veut X, et se sent en droit d'avoir X. Si un de ces éléments est absent, le sentiment de privation ne se produira pas. Il faut

noter que *X* ne représente pas forcément un objet concret, il peut aussi faire référence à une action, c'est-à-dire la capacité à réaliser *X*. Il peut aussi constituer une opportunité (Crosby, 1976).

Un quatrième déterminant est ajouté par Runciman (1966) : l'individu estime qu'il est réalisable d'obtenir *X*. Runciman (1966), au sein de la *relative deprivation*, distingue la *relative deprivation* « égoïste » (individuelle) et la *relative deprivation* « fraternelle » (du point de vue du groupe). Un individu peut estimer qu'il est personnellement privé de... (*Individual Relative Deprivation* : IRD) ou qu'il appartient à un groupe social qui est privé de... (*Group Relative Deprivation* : GRD).

Pour élaborer son modèle, Crosby (1976) reprend ces quatre déterminants, mais rajoute l'idée que la faisabilité et la responsabilité personnelle se contrebalancent. Le sentiment de *relative deprivation* se produira seulement s'il est possible d'obtenir *X*, mais il est aussi nécessaire que l'individu ne se sente pas responsable de son impossibilité à obtenir *X* pour que le sentiment de *relative deprivation* soit présent. Ce n'est que s'il y a absence du sentiment de responsabilité personnelle dans l'échec à obtenir *X* qu'il pourra y avoir du ressentiment, un sentiment d'injustice : *"If Person blames himself for his plight, then automatically he cannot feel his situation is unjust."* (Crosby, 1976, p. 91).

En résumé, on peut estimer que les recherches ont proposé deux acceptions de la *relative deprivation*. En premier lieu, la théorie de la *relative deprivation* se réfère à l'idée que le sentiment personnel d'être victime d'injustice n'est pas une fonction linéaire de la situation réelle. Les approches théoriques (Davis, 1959, Runciman, 1966, Gurr, 1970, Crosby, 1976) ont cherché à dessiner les facteurs qui régulent la relation entre situation subjective et objective. En second lieu le concept de *relative deprivation* est utilisé pour rendre compte de l'émotion qui est ressentie lorsqu'un individu fait des comparaisons négativement divergentes. L'émotion du sentiment de *relative deprivation* est de l'ordre de la colère, du ressentiment. La *relative deprivation* est le sentiment que l'on a été injustement privé de quelque chose qu'on désirait (Crosby, 1976, p. 88). Cette approche semble en lien avec certains aspects de la notion de justice distributive.

Dans le cadre de cette recherche, la théorie de la relative deprivation apporte un certain nombre d'éléments importants. Ainsi, le concept de relative deprivation rend compte de l'émotion

suscitée par le sentiment que l'on a été traité de manière injuste. Cette dimension émotionnelle nous semble importante lorsqu'il s'agit d'aborder les questions de perception de la justice des situations. Enfin, et peut-être plus important encore, la mise en avant du critère : se sentir en droit de posséder X met en évidence la prise en compte du mérite dans le jugement de justice fait par les individus : *“Research associated with the concept of “relative deprivation” revealed that people’s satisfaction depended on their receiving no less than they thought they deserved, rather than the objective value of their outcomes.”* (Lerner, 2003).

La transposition de cette théorie, à l'univers du travail postulerait que les individus vont réagir à leurs situations d'emploi en fonction de leurs expériences subjectives plutôt que face aux conditions objectives auxquelles ils sont confrontés (Hong, Bolino, Shaffer, & Kraimer, 2013).

1.1.2 La théorie des échanges sociaux (Social exchange theory : SET)

La théorie de l'échange social (*Social exchange theory* : SET) fait partie des paradigmes les plus influents pour comprendre les comportements au sein des organisations de travail (Cropanzano, & Mitchell, 2005). De nombreuses études ont montré que lorsque les travailleurs se sentent traités de manière injuste, ils sont davantage susceptibles de développer des comportements qui vont à l'encontre de l'organisation ou de ses membres (Thau, Aquino & Wittek, 2007). Une des explications théoriques le plus souvent avancée est que les salariés perçoivent leur relation avec leur organisation comme un échange social. La crainte de l'exploitation et de la non-réciprocité est une réelle question posée par la théorie de l'échange social (*ibid.*).

Homans (1961) construit, à partir de la théorie de la privation relative, sa conceptualisation de la justice distributive. Il présente un concept du comportement social basé sur l'échange (Homans, 1958). Ce type d'échange ne porte pas uniquement sur des biens matériels, mais peut également concerner des valeurs symboliques.

Du point de vue de la théorie des échanges sociaux en tant que base de construction de l'approche de la justice distributive, Homans (1961) indique que les individus engagés dans une relation d'échange sont sensibles à la possibilité qu'une des parties retire davantage de la relation que l'autre. De la sorte, pour Homans (1961), les participants à un échange en attendent un retour / bénéfice qui soit proportionnel à leur investissement. L'équité sera présente dès l'instant où il sera répondu à cette attente.

À partir de là, le concept de justice distributive est formellement introduit par Homans (1961) dans son affirmation du fait qu'une personne dans une relation d'échange avec une autre s'attend à ce que les retours de chacun soient proportionnels à ses coûts : "*A man in an exchange relation with another will expect that the rewards of each man will be proportional to his costs – the greater the rewards, the greater the costs- and the net rewards, or profits of each man be proportional to his investments - the greater the investments, the greater the profits.*" (p. 75). Homans (1961) avance ainsi le fait que les participants à un échange en espèrent un profit qui soit proportionnel à leurs investissements et que l'équité existe chaque fois que la situation répond à cette attente.

En contraste, il y aura perception d'iniquité lorsque les profits sont en dessous des investissements ce qui peut produire de la colère, ou, dans le cas contraire, lorsque les profits sont au-dessus des investissements cela peut générer une sorte de culpabilité. Homans (1961), ne spécifie pas les comportements que ces constats d'injustice peuvent entraîner. Il fait simplement le constat que si cela se produit, une des parties doit renoncer à l'échange ou tenter d'arriver à une nouvelle négociation pour répondre à ses attendus.

Homans (1961) indique cependant que chaque partie impliquée dans un échange social peut aboutir à des conclusions différentes au sujet de la justice distributive du fait de la nature subjective inhérente au processus de perception impliqué.

Blau (1964), reprenant la plupart des thèmes abordés par Homans (1961), rajoute que la satisfaction à l'égard des relations d'échanges dépend pour une large partie de la comparaison des bénéfices retirés de l'échange aux attentes préalables de chacune des parties de l'échange. Ces attentes sont en partie guidées par la conscience des bénéfices reçus par les autres.

Blau (1964), distingue les attentes générales et les attentes particulières. Les attentes générales sont guidées par les normes et standards sociaux qui prévalent. Les attentes particulières sont centrées sur la croyance qu'un partenaire d'échange spécifique, d'une part se conformera aux codes de conduites acceptables, et, d'autre part, sera la source de retours d'association supérieurs à ceux qui pourraient être obtenus de la part d'un autre partenaire d'association. Ces attentes s'appliquent à ce que Blau (1964) nomme échange équitable (*fair exchange*) qu'il distingue de la conceptualisation faite par Homans (1961) de la justice distributive en indiquant qu'elle prend en compte des normes sociales générales définissant le comportement équitable. Ces interactions d'échange social sont alors ainsi généralement vues comme des relations interdépendantes et contingentes aux actions d'une autre personne (Blau, 1964).

En effet, un échange implique une transaction bidirectionnelle, quelque chose est donné et quelque chose est rendu (Cropanzano, & Mitchell, 2005). La notion d'interdépendance est donc bien sous-entendue par cette approche.

Pour qualifier cette notion, on peut relever trois postures individuelles possibles :

- L'indépendance : les résultats sont obtenus sur la base d'efforts uniquement individuels.
- La dépendance : les résultats dépendent entièrement des efforts de l'autre partie.
- L'interdépendance : les résultats sont basés sur une combinaison d'efforts des deux parties (*cf.* Homans, 1961 ; Blau, 1964).

Ainsi, l'indépendance et la dépendance totales n'impliquent pas d'échange social. C'est bien l'interdépendance qui implique des accords mutuels et complémentaires qui est considérée comme définissant l'échange social (Cropanzano, & Mitchell, 2005).

On peut dès lors considérer que les questions de réciprocité ou de « retour » vont constituer une des normes essentielles de la relation d'échange.

Dans les relations d'échange, parallèlement à la norme de réciprocité peuvent aussi se développer des règles d'échanges négociées qui tendent à être plus explicites que les échanges réciproques spontanés. Les devoirs et obligations de l'échange sont ainsi, détaillés et compris. Ces échanges négociés participent le plus souvent à des transactions économiques. Par exemple, lorsqu'un individu accepte un travail, il est probable qu'il négocie son salaire (Cropanzano, & Mitchell, 2005).

D'un point de vue de régulation implicite, Homans (1961) note que les individus développent un historique de leurs échanges qui crée des attentes normatives pour les échanges futurs. Les retours historiquement obtenus dans les précédentes relations d'échanges deviennent des attendus pour les relations d'échanges futures. Au plus la structure action / retour est établie au plus elle est perçue comme normativement appropriée. Ou comme le dit Homans (1961) les précédents se transforment toujours en droits¹. Autrement dit, les règles de l'échange forment une définition normative de la situation qui est adoptée par les participants dans la relation d'échange (Cropanzano, & Mitchell, 2005). En effet, les individus peuvent fonctionner en groupe parce qu'ils développent un système de normes qui leur permet à la fois de construire des attentes et de mesurer le caractère approprié de leur propre comportement et de celui des autres (Lane & Messé, 1971). Ainsi, les règles et normes de l'échange sont les guides du

¹ "*precedents are always turning into rights.*" (Homans, 1961, p. 73)

processus d'échange (Cropanzano, & Mitchell, 2005). Ce point est également mis en avant par Blau (1964) qui indique qu'étant donné que l'équité est une norme sociale qui prescrit un comportement juste, en tant que principe moral, un tiers dans la communauté désapprouvera un individu qui traite non équitablement avec les autres alors que celui dont les relations sont justes et équitables emportera l'approbation sociale générale. L'équité est dès lors proposée comme une norme, un principe moral, qui prescrit comment chacun doit se comporter.

Il convient toutefois de se demander ce qui est échangé dans une relation qui se veut équitable, quelles sont les ressources que chacun engage dans cette dynamique d'échange. Foa et Foa (1974, 1980 cités par Cropanzano, & Mitchell, 2005) proposent 6 types de ressources engagées dans l'échange social : l'amour, le statut, l'information, l'argent, les biens et les services. Ces ressources, en tant que bénéfice obtenu dans l'échange, peuvent être catégorisées selon deux dimensions : particularisme vs universalisme (Cropanzano, & Mitchell, 2005). La dimension particulariste de la ressource indique que la valeur qui va lui être attribuée va être fonction de sa source (*Ibid.*). Ainsi, l'argent par exemple a un faible particularisme, sa valeur étant constante, quelle que soit sa source. L'amour, par contre possède un haut niveau de particularisme son importance dépendant bien de sa source (*Ibid.*).

Comme Homans (1961), Blau (1964) ne limite pas les échanges à leur dimension économique. Il distingue deux types d'échanges. D'une part les échanges économiques qui sont intrinsèquement contractuels et stipulent par avance la quantité exacte de ce qui sera échangé. D'autre part, les échanges sociaux qui impliquent des « faveurs » qui créent des obligations futures diffuses, non spécifiées précisément, la nature du retour ne pouvant être négociée et devant être laissée à la discrétion de celui qui le fait. Pour Blau (1964) : “*only social exchanges tend to engender feelings of personal obligations, gratitude and trust; purely economic exchanges does not.*” (p. 94).

La théorie de l'échange social va au-delà de celle de la *relative deprivation* en mettant au premier plan la notion d'échange. C'est bien la notion d'interdépendance qui implique un échange social. Les notions de réciprocité et de retour constituent une norme essentielle de la relation d'échange. Les participants à cet échange en attendent un retour proportionnel à leur investissement. Ce cas de figure sera défini comme équitable. La *Social Exchange Theory* pose donc un des questionnements majeurs du travail. En effet, la crainte de l'exploitation et de la

non-réciprocité font partie des questions que chacun se pose dans une relation d'échange social telle que le travail.

La théorie des échanges sociaux permet d'aller plus loin que la simple subjectivité mise en avant par la théorie de la *relative deprivation* en mettant en évidence la norme sociale que constitue l'équité. Le comportement équitable est défini par des normes sociales (Blau, 1964). Les échanges ne sont pas limités à la seule relation économique de court terme régulée, ils vont au-delà en impliquant des dimensions beaucoup plus diffuses de l'ordre de l'obligation morale (Blau, 1964).

Du point de vue du travail, Organ (1988, 1990) fait la distinction nécessaire entre l'échange social et les relations d'échanges économiques. La théorie de l'échange social est davantage qu'un ensemble de règles de transaction des bénéfiques (Organ, 1988, 1990). Toutefois, "*In the job context, the exchange between employee and organization is obviously some mixture of both economic and social exchange*" (Organ & Konovsky, 1989, p. 162). L'engagement personnel dans l'organisation semble refléter principalement un sentiment de la relation d'échange social avec l'organisation qui ne fait pas l'objet d'obligations contractuelles. Cependant, si la confiance de l'individu s'avère injustifiée par l'injustice perçue dans la relation, sa tendance sera de transformer sa relation en termes d'échange purement économique plus rigide défini, avec des services rendus sur la base de contreparties contractuelle (Organ & Konovsky, 1989).

Cette approche reste un vecteur majeur de compréhension des sentiments de justice et d'injustice au sein des organisations. D'ailleurs, la transposition de cette approche au niveau organisationnel implique que le travailleur forme des relations d'échange social distinctes avec son supérieur immédiat, ses collègues, l'organisation qui l'emploie, les clients, les fournisseurs (Cropanzano, & Mitchell, 2005). Ces différentes relations ont des implications vis-à-vis des comportements.

1.1.3 La théorie de l'équité

À travers l'approche proposée par la théorie des échanges sociaux, les prémisses de la justice distributive ont été posées à partir de l'approche de l'équité dans ce type d'échanges. Ces prémisses feront partie, durant un certain nombre d'années, des principales explications sur les

effets de la justice dans les comportements en environnement de travail (Colquitt, Greenberg, & Zapata-Phelan, 2005).

Ce sont ces mêmes bases qui constituent le fondement de la théorie de l'équité d'Adams (1963, 1965) qui est devenue l'approche dominante permettant d'analyser les questions de justice dans l'organisation durant au moins deux décennies (Colquitt, Greenberg, & Zapata-Phelan, 2005). Partant des notions de profits et d'investissement de Homans (1961), Adams (1963, 1965) élabore la théorie de l'équité qui va plus loin que l'approche d'Homans (1961) en indiquant les comportements susceptibles d'être observés face au sentiment d'iniquité.

Il commence cependant son approche à partir de la notion d'iniquité. Il part du constat que l'iniquité est une préoccupation omniprésente dans le monde du travail et de la gouvernance de l'entreprise (Adams, 1963). Il rajoute l'idée que l'équité de l'échange entre un employeur et un employé n'est pas seulement une question économique absolue : *"The fairness of an exchange between employee and employer is not usually perceived by the former purely and simply as an economic matter. There is an element of relative justice involved that supervenes economics and underlies perceptions of equity or inequity"* (Adams, 1963, p. 422).

Pour définir l'iniquité, Adams (1963, 1965) reprend les notions d'investissement et de profit de la relation d'échange d'Homans (1961). Pour Adams (1965), l'iniquité existe pour l'individu lorsqu'il perçoit que les ratios entre sa rétribution et sa contribution et le ratio entre la rétribution et la contribution de l'autre, placé dans la même situation que lui, sont inégaux. Cela peut se produire aussi bien (a) lorsque l'individu et l'autre sont dans une relation d'échange directe, ou (b), lorsque ces deux individus sont dans une relation d'échange avec un tiers et que l'un se compare à l'autre.

- Pour Adams (1963, 1965), du côté de l'individu, dans l'échange, se trouvent son éducation, son intelligence, son expérience, son entraînement, ses habiletés, son ancienneté, son âge, son sexe, son identité ethnique, son statut social et, élément non des moindres, les efforts qu'il met en œuvre pour accomplir son travail. C'est ce qu'il perçoit de ses contributions dans l'échange pour lesquelles il attend un juste retour. Il s'agit de variables apportées par lui-même dans son travail. Ce sont ses apports / contributions.
- De l'autre côté de l'échange se situent les retours / rétributions reçus par les individus pour leurs services. Ces rétributions incluent la paie, les rétributions intrinsèques au travail, une

supervision satisfaisante, les bénéfices de l'ancienneté, les statuts de travail et les symboles de statut, et une variété d'avantages formellement ou informellement attribués. Adams estime que les différents plans de rétribution sont souvent inter corrélés. Les paies importantes et les hauts statuts de travail étant souvent liés (Adams, 1963).

Selon Adams (1963), positionner certaines variables en tant que contributions et d'autres en tant que rétributions n'implique pas qu'elles soient indépendantes. Les contributions et les rétributions sont, en fait, corrélées, mais seulement imparfaitement : *"indeed it is because they are imperfectly correlated that we need at all be concerned with job inequity."* (Adams, 1963, p. 424). Selon Adams (1963), il existe des attentes normatives de la part des individus de ce qui constitue une juste corrélation entre contributions et rétributions. Les bases de ces attentes sont les corrélations obtenues par rapport à une personne ou un groupe de référence, un pair, un collègue, un voisin, un groupe de pairs, un groupe professionnel, un environnement industriel, ou lui-même dans le passé ou dans une projection dans l'avenir (*Ibid.*). Cette règle constitue le pivot central de la théorie de l'équité.

Lorsque les attentes normatives de la personne effectuant ces comparaisons sociales sont violées, lorsqu'il trouve que le ratio des rétributions sur ses contributions n'est pas en équilibre par rapport à ceux des autres, alors un sentiment d'iniquité en résulte.

Adams (1963) note que la perception par l'individu de ses contributions et rétributions et de celles de « l'autrui » pris en référence ne correspondent pas forcément aux contributions et rétributions réelles (*Ibid.*). Pour Adams (1963), la relation inverse perçue entre les contributions, rétributions de l'individu et de « l'autre » de référence est psychologique : *"we emphasized that the relation necessary for inequity to exist is psychological in character, not logical."* (Adams, 1963, p. 424). En effet, ce qui détermine l'équité, la perception d'équilibre entre contribution et rétribution est la perception individuelle de ce qui est donné (contribution) et de ce qui est reçu (rétribution). Cette cognition peut correspondre ou pas à la perception que d'autres peuvent avoir de la situation (Lawler, 1968).

Les mécanismes de la théorie de l'équité élaborée par Adams (1963, 1965) sont basés sur la théorie de la dissonance cognitive de Festinger (1957) dont Adams (1963) estime que la théorie de l'équité est un cas particulier.

À partir de cette base, deux postulats majeurs dérivés de la théorie de la dissonance cognitive (Festinger, 1957) sont ainsi posés :

- La perception d'iniquité pour un individu crée une tension en lui. Cette tension est proportionnelle à l'importance de l'iniquité perçue (Adams, 1963).
- La tension créée chez l'individu va le conduire à chercher à la réduire. La force de l'orientation à la réduction de l'iniquité est proportionnelle à la tension créée, c'est-à-dire à l'importance de l'iniquité présente (*Ibid.*).

En résumé, la présence d'iniquité motivera l'individu à parvenir à l'équité et la force de sa motivation à le faire variera en fonction de l'importance de l'iniquité perçue. (*Ibid.*)

En partant de cette base théorique, les réactions comportementales et mentales face aux situations d'iniquité décrites par la théorie ont pour objectif de restaurer la balance dans les comparaisons de ratios de contributions / rétributions. Les mécanismes de restauration de la balance peuvent être accomplis aussi bien du point de vue du comportement en modifiant ses propres rétributions ou contributions, en modifiant les rétributions, contributions de l'autre prises comme point de comparaison, ou encore en se désengageant de la relation, ou cognitivement, en réévaluant ses rétributions ou contributions ou en changeant sa cible de comparaison.

Ainsi, Adams livre une théorie qui tente d'expliquer le comportement en fonction de la norme d'équité. Elle constitue un prolongement du concept de justice distributive (Homans, 1961). En résumé, la théorie postule que les personnes ont une préoccupation au sujet de la manière dont les rétributions sont réparties au sein du groupe. Une distribution équitable donnera à chacun une rétribution proportionnelle à sa contribution (Lane & Messé, 1971). Cette théorie de l'équité a été incluse dans la liste des théories de comportement organisationnel avec la plus haute validité scientifique (Miner, 2003, cité par Colquitt, Greenberg, & Zapata-Phelan, 2005).

On peut noter certaines critiques de cette théorie sur différents champs. Par exemple, Pritchard (1969) estime que la définition des contributions et rétributions est trop vague de sorte que certaines variables peuvent être situées dans les deux catégories. Il en va ainsi en effet de l'attribution de responsabilités au travail par exemple. Il en va de même du caractère multidimensionnel des contributions. En effet, Adams (1963, 1965), lui-même, les décrit comme comprenant de nombreux facteurs. Pour Farkas et Anderson (1979) cela crée une réelle difficulté de répartition d'une rétribution unidimensionnelle proportionnellement à des contributions multidimensionnelles. Toutefois, la rétribution est, elle également, multidimensionnelle. Côte à côte avec la dimension financière se trouvent des éléments tels que

les éloges, les symboles, les statuts, les conditions de travail, etc. (Farkas & Anderson, 1979). Ce point a été esquissé plus haut au sujet de l'échange social du point de vue du caractère mixte des échanges (Organ & Konovsky, 1989). On peut faire l'hypothèse que du côté du responsable de la répartition, ce caractère doublement multidimensionnel peut rendre complexe la répartition, mais aussi, éventuellement, donner des arguments de justification de certaines situations d'iniquité.

Enfin, on peut également estimer que la réaction à l'équité telle que définie par Adams (1963, 1965) peut être variable en fonction des caractéristiques des individus. De la sorte, O'Neil et Mone (1998) avancent l'idée d'une sensibilité à l'équité (*equity sensitivity*) en tant que variable interindividuelle qui rendrait compte d'une plus ou moins grande attention portée aux situations de sous rétributions ou de sur rétribution.

On peut estimer que ces critiques plutôt que d'affaiblir les apports de la théorie de l'équité viennent l'enrichir et la complexifier. Elles indiquent ainsi que la réduire à une simple comparaison sociale des ratios contribution/rétribution constitue une simplification excessive et que du point de vue de la compréhension des sentiments d'injustice, il est nécessaire de dépasser ce seul axe d'approche de ce type de jugement de justice.

Une question importante soulevée par la théorie de l'équité concerne les prédictions qui peuvent être faites des effets de l'iniquité sur les contributions au travail, en particulier sur la productivité et la qualité (Lawler, 1968). Par ailleurs, implicitement, cette théorie, en mettant en avant la question des contributions esquisse les problématiques du mérite, problématiques importantes lorsqu'il s'agit de justice, notion largement présente dans la théorie du monde juste.

1.1.4 Révision de la théorie de l'équité

La théorie de l'équité (Adams, 1963, 1965) est développée par Walster, Berscheid et Walster (1973). Elle ouvre sur une approche plus générale de l'équité dans le champ des relations sociales et de l'organisation. Néanmoins, elle retient la plupart des caractéristiques basiques de la théorie d'Adams (1963, 1965). Cette version particulière étend néanmoins la version d'Adams (1963, 1965) de deux manières principales.

En premier lieu, Walster et *al* (1973) notent que la formule de calcul des ratios d'équité introduite par Adams (1965) peut mener à des prédictions contre-intuitives quand des contributions négatives sont en jeu. En second lieu, ils distinguent deux formes principales de rétablissement de l'équité : (a) restaurer l'équité réelle en modifiant ses propres contributions

et/ou rétributions ou celles de l'autre (b) restaurer l'équité psychologiquement ce qui implique de distordre cognitivement la réalité.

Sur le premier point, la définition des rétributions de Walster et *al.* (1973) indique qu'elles peuvent être vues comme les conséquences négatives ou positives qu'un participant a subies dans sa relation avec un autre (Walster & *al.*, 1973). Les contributions sont, elles, vues comme les éléments donnant droit aux participants à des retours ou à des coûts. Les contributions qu'un participant engage dans une relation peuvent être un capital lui donnant droit à des retours ou un passif impliquant des coûts pour lui.

À partir de cela, ils développent une formule d'évaluation de l'équité prenant en compte les possibilités de contributions négatives².

Par ailleurs, un des postulats de base de Walster et *al.* est que l'individu recherche pour lui-même le maximum de bénéfice au moindre coût (Walster et *al.*, 1973). "*Man is selfish*" (Walster et *al.*, 1973, p. 151) et donc les individus vont tenter de maximiser leurs bénéfices : "*Individuals will try to maximize their outcomes (where outcomes equal rewards minus costs).*" (*Ibid.*) Le corollaire de cette proposition est pour Walster et *al.* (1973) qu'aussi longtemps que les individus perçoivent qu'ils peuvent maximiser leurs bénéfices en se comportant équitablement, ils le feront. S'apercevraient-ils qu'ils peuvent maximiser leurs bénéfices en se comportant de manière non équitable, ils le feraient également. Cette perspective correspond à une explication donnée traditionnellement pour rendre compte de l'attention portée par les individus aux questions de justice. Dans cette perspective, on peut estimer que le souci de justice des personnes peut être décrit, au mieux, comme un effort réaliste afin de poursuivre son intérêt personnel : "*The traditional explanation for why people care about justice can perhaps best be described as an effort, tempered with realism, to pursue self-interest. Within the distributive justice literature, people are thought to recognize that long-term gain in interaction with others requires a restraint of short-term self-interest. Distributive justice rules offer generally accepted guidelines about how to exercise such restraint.*" (Tyler, 1994, p. 858).

² On passe de la définition classique de l'équité comme impliquant que le ratio $\frac{\text{rétributionsA}}{\text{contributionA}} = \frac{\text{rétributionsB}}{\text{contributionsB}}$ à une approche plus élaborée où $\frac{\text{rétributionsA}-\text{contributionsA}}{[\text{contributionsA}]} = \frac{\text{rétributionsB}-\text{contributionsB}}{[\text{contributionsB}]}$ où [contributionsX] est égal à la valeur absolue de la contribution (indépendamment du signe mathématique). Cette formulation permet la prise en compte de contributions négatives. De la sorte, le ratio contribution/rétribution d'un participant sera égal à 0 si ses contributions sont égales à ses rétributions, il sera positif si ces contributions sont inférieures à ses rétributions et négatif si ses contributions sont supérieures à ses rétributions. Ainsi, le signe et l'ampleur de cette mesure indiquent à quel point la relation est « profitable » à chacun des participants (Walster & *al.*, 1973.).

On peut noter un troisième point de développement de la théorie de l'équité proposé par Walster et *al.*, peut-être le point le plus intéressant, qui est celui de l'élargissement des champs d'impacts de cette approche. Ainsi, Walster et *al.* (Walster, Berscheid, & Walster, 1973, Walster, Walster, & Berscheid, 1978, Walster, Walster & Traupmann, 1978) indiquent que cette théorie de l'équité peut également s'appliquer à des relations intimes (relations amoureuses, relations de couple, etc.) : “[...] *we still contend that even in the most intimate relations, considerations of equity will influence strongly the viability and the pleasantness of a relationship.*” (Walster et *al.*, 1973, p. 170). Cette approche présente l'intérêt de conférer une sorte d'universalité aux principes de l'équité, comme cela avait déjà été initié par les travaux de Homans (1961) et Blau (1964). Au plus une relation sera équitable, au plus elle sera viable (Walster, & *al.*, 1973). Par exemple, Steil et Turetsky (1987, cités par Steil & Makowski, 1989) montrent que la perception des répondants de l'inégalité dans leur mariage est un prédicteur significatif de leur bien-être psychologique.

Cet élargissement de l'impact des relations d'équité est doublé d'une réflexion sur la notion d'équité avec le monde (*equity with the world* : EwW) (Austin & Walster, 1974) qui présente tout son intérêt à l'égard des considérations sur la justice. Pour Austin et Walster (1974) les recherches sur l'équité ont rarement étudié les réactions individuelles aux relations imbriquées complexes. Pour ces recherches traditionnelles, les injustices rencontrées par un individu dans une relation n'impactent pas leurs comportements dans les autres relations (Austin, & Walster, 1974). Toutefois, bien que ces arguments apparaissent comme incontestables, Austin, & Walster (1973) indiquent qu'une telle analyse peut s'avérer trompeuse. Pour ces auteurs, la théorie de l'équité est contrainte d'effectuer des prédictions transrelationnelles et prendre en compte la notion d'équité avec le monde. Cette dernière est définie comme : “*the degree of equity present in the totality of a person's relationship.*” (Austin, & Walster, 1974, p. 531). La détermination du niveau d'EwW demande aux individus de prendre en compte les ratios spécifiques de rétributions/contributions de chacune de ses relations et d'effectuer une évaluation globale de l'équité nette à travers ses relations (Austin, & Walster, 1974). Si la personne n'est pas en capacité de maintenir ces deux types d'équité, elle tentera de construire des compromis entre les deux champs (*Ibid.*) : “[...] *if it is not possible to do both, persons will compromise: they will partially sacrifice Person-specific Equity in order to maintain partial equity with the world relationship.*” (Austin & Walster, 1974, p. 546).

Cette approche, conjuguée à la multidimensionnalité des contributions et des rétributions au travail (Farkas & Anderson, 1979) peut laisser supposer que certains sentiments d'injustices peuvent parfois être diffus, car non situés, mais basés sur un sentiment général d'iniquité. Ce type de réflexion a toute sa place dans la compréhension des sentiments d'injustice au travail.

Walster et al (1973) ont développé et spécifié la théorie de l'équité proposée par Adams (1963, 1965). L'élargissement des champs d'application de la théorie et la notion d'équité avec le monde apparaissent comme des approches intéressantes en généralisant et en problématisant davantage la théorie de l'équité. Ces approches ont toute leur place au niveau de l'étude des sentiments d'injustice au travail.

1.1.5 Au-delà de l'équité ?

Les conceptualisations de la justice distributive présentées jusqu'à présent se sont centrées sur les processus de comparaison, pivot de la théorie, et la réaction des individus aux situations perçues comme inéquitables. Leventhal et *al.* (1969, 1971, 1972, 1976a, 1976b) s'intéressent aux réactions des bénéficiaires de la distribution par rapport aux comportements des responsables de cette distribution et aux fondements des raisonnements des responsables de la distribution.

De manière intéressante, ils spécifient, en partie, la notion importante de mérite en s'intéressant à l'évaluation des contributions faite par le responsable de la répartition des distributions (Leventhal et Michaels, 1969, 1971). Ils notent que les attentes de performance de ceux-ci de la part des membres du groupe vont être dépendantes de leur perception des contraintes auxquelles les bénéficiaires de la distribution sont soumis (attributs personnels, propriétés de l'environnement) (Leventhal & Michaels, 1971). Ces contraintes vont également être évaluées sur le plan du *locus* de contraintes : externes ou internes. Au plus fortes sont les contraintes sous lesquelles un individu évolue, au plus élevées sont les contributions qu'on lui attribue (*Ibid.*). L'importance des contributions attribuées est une fonction directe de sa performance et de sa motivation, mais également du niveau de contraintes externes et internes sous lesquelles il a produit sa performance (Leventhal et Michaels, 1969, 1971). De la sorte, toutes choses égales par ailleurs, si le responsable de la répartition estime que les performances de l'individu sont potentiellement limitées par des contraintes de son environnement sur lesquelles il n'a aucun contrôle, il aura tendance à juger sa contribution comme plus élevée. Il en sera de même si le

répartiteur estime que les performances de l'individu sont limitées par des caractéristiques personnelles au-delà de son contrôle. Toutefois, si l'individu a un niveau de contrôle sur ses contraintes, ses contributions seront évaluées de manière plus faible (Leventhal & Michaels, 1971).

Cette approche place ainsi la question du côté du responsable de la répartition et vient enrichir la question du simple ratio rétribution/contribution. Elle spécifie la théorie de l'équité en introduisant des variables relativement négligées jusque-là.

La question de savoir si les responsables de la distribution suivent réellement les principes d'équité lorsqu'ils veulent diviser les rétributions de manière juste est également posée (*cf.* Leventhal, Michaels & Sanford, 1972).

Leventhal (1976b) indique que les responsables de la distribution utilisent la rétribution des efforts individuels dans l'objectif d'atteindre les objectifs du groupe. De la sorte, Leventhal, Michaels et Sanford (1972) partent du principe que le désir de maintenir la proportionnalité entre le travail et la récompense est seulement un des nombreux principes de répartition qui peut être suivi et que son utilisation n'est pas toujours appropriée, car adopter la norme d'équité demande de différencier les contributions des bénéficiaires. Cela peut menacer la coopération interpersonnelle et perturber les relations socio émotionnelles au sein du groupe. Ainsi, la distribution différenciée de rétributions parmi les collègues de travail peut générer des sentiments de sous paiement et de l'insatisfaction chez certains des bénéficiaires et leur faire adopter un comportement antagoniste qui peut être dirigé vers différentes instances de l'organisation (Leventhal, Michaels & Sanford, 1972). Le responsable de la répartition peut utiliser différentes stratégies pour prévenir ces effets (*Ibid.*). La recherche de Leventhal, Michaels & Sanford, (1972) montre que lorsque des consignes de prévention du conflit sont données aux sujets, ils tendent à élever la rétribution de l'individu le moins performant au détriment du plus performant introduisant ainsi une rupture dans la dynamique d'équité stricte. Les travaux de Leventhal et *al.* (1969, 1971, 1972, 1976a, 1976b) montrent que les décisions de répartition peuvent être décrite de manière plus précise comme des compromis entre différentes normes de répartition. Le responsable de la répartition peut ainsi chercher à promouvoir l'harmonie et la solidarité dans le groupe et peut tendre à réduire les variations de rétribution à l'intérieur de l'équipe à un certain degré. Les travaux de Deutsch (1975) ouvrent

davantage sur la multiplicité des principes applicables dans les dynamiques de justice distributive.

Pour Morton Deutsch (1975) la psychologie sociale s'intéressant à la justice a principalement mis l'accent sur les questions concernant l'équité. *"This focus is a natural one in a society in which economic values tend to pervade all aspects of social life"* (Deutsch, 1975, p. 137). Néanmoins, il est évident que les questions de justice se rencontrent aussi dans des dimensions de la vie sociale n'impliquant pas de problématiques économiques (Deutsch, 1975). Cet aspect était déjà abordé par Walster, Berscheid et Walster (1973) dans leur approche de l'équité dans les relations intimes. Ces auteurs, de même que Homans (1961) ou Blau (1964) indiquent qu'au plus une relation, y compris intime, est équitable, au plus elle est viable. Pour Deutsch (1975), *"Only by casting noneconomic social relations in economic terms, and thus helping to contribute to the spread of economic values to all areas of social life, does equity theory hold forth the promise of being relevant to all social relations."* (Deutsch, 1975, p. 137).

Deutsch estime que la justice distributive est en jeu lorsqu'il est question de distribution des conditions et biens qui affectent le bien-être individuel. Le bien-être recouvre aussi bien les aspects physiologiques, psychologiques qu'économiques de la situation. (Deutsch, 1975).

La perception de l'injustice à l'égard de la distribution des bénéfices et des préjudices, retours et coûts, ou d'autres éléments affectant le bien-être individuel peut être orientée vers quatre dimensions :

- (a) Les valeurs qui sous-tendent la distribution : quelles valeurs sont au fondement de cette distribution ? Sont-elles partagées par les acteurs de l'interaction ? (injustice des valeurs).
- (b) Les règles appliquées pour représenter ces valeurs : quelles sont les règles au travers desquelles ces valeurs vont réguler la distribution, comment ces valeurs se traduisent-elles dans leur mise en application ? (injustice des règles).
- (c) La manière dont ces règles vont être mises en œuvre : la mise en œuvre de ces règles respecte-t-elle encore les valeurs de départ (injustice de mise en œuvre).
- (d) La manière dont les décisions sont prises : l'accord avec la manière dont les valeurs, les règles ont été définies (injustice de la procédure de prise de décision) (Deutsch, 1975).

Les individus sont plus susceptibles d'accepter les décisions et leurs conséquences s'ils ont participé à leur construction (Deutsch, 1975).

Pour Deutsch, les recherches menées sur la justice ont permis d'identifier un certain nombre de valeurs fondamentales. La justice est vue comme se fondant sur différents principes, les trois majeurs étant l'équité, l'égalité et le besoin.

Ces différentes valeurs entrent en conflit les unes avec les autres (Deutsch, 1975). Une de ces valeurs peut-elle être retenue comme prioritaire ? Y a-t-il quelque chose dans la nature de l'homme en société qui relie la justice à une de ces valeurs plutôt qu'à une autre ? (*Ibid.*). Pour Deutsch (1975), aucune réponse valide n'a été apportée à cette question. Cependant, il avance l'idée d'une adéquation des principes de justice aux situations. Ainsi, sous certaines conditions, appliquer un principe distributif lié aux besoins de l'individu s'avérera plus juste, alors que dans d'autres conditions, utiliser un principe en relation avec la productivité individuelle le sera davantage (Deutsch, 1975). Cependant, cela n'implique pas que la justice soit totalement situationnelle. La justice requiert une coopération sociale effective. Il y a donc sans aucun doute des conditions minimales d'ordre social et d'intégrité du groupe qui sont nécessaires au bien-être individuel et à la dignité humaine indispensables pour étayer une participation aux activités du groupe (*Ibid.*).

Aussi, Deutsch (1975) avance que la variété des principes ou valeurs de justice peut être dépendante des contextes.

Dans un contexte de coopération, dans lequel la productivité économique est le but premier, l'équité plutôt que l'égalité ou le besoin sera le principe dominant de la justice distributive. (*Ibid.*). Ce principe va allouer les bénéfices, ressources, prestige, pouvoir et biens à ceux qui apparaissent comme contribuant le plus au groupe. L'équité est censée encourager la productivité. Toutefois, ce principe d'équité peut avoir un coût social (Steil & Makowski, 1989). En effet, l'équité peut saper les bases du respect mutuel en suggérant que les participants à une relation n'ont pas la même valeur (*Ibid.*) Ce système tend à renforcer l'introduction des valeurs économiques dans tous les secteurs de la vie sociale (Deutsch, 1975).

Dans un contexte de coopération, dans lequel le renforcement ou le maintien de relations sociales agréables est le but premier, l'égalité sera le principe de justice dominant. (*Ibid.*). Ici le principe d'équité peut s'avérer déstabilisant pour les raisons énoncées plus haut (*Ibid.*). Dans le cas de l'application du principe d'égalité, les différences de statut sont minimisées, chacun des participants dans une relation d'égalité étant perçu comme ayant la même valeur (Steil & Makowski, 1989).

Dans un contexte, dans lequel le renforcement du développement et du bien-être personnel est

le but commun, le besoin sera le principe dominant de justice distributive (Deutsch, 1975). Si à un moment particulier, un individu a un besoin pour sa survie, son développement, son bien-être, il doit avoir accès aux ressources pour répondre à son besoin indépendamment de l'équité ou de l'égalité à court terme (*Ibid.*).

Du fait de leur orientation commune vers l'idée de réciprocité sur le long terme, les principes de besoin et d'égalité peuvent être vus comme en lien (Steil & Makowski, 1989).

En conclusion, Deutsch (1975) estime que l'attention portée à l'équité en tant que principe central de la justice distributive est due à l'orientation économique des sociétés occidentales. Cela paraît constituer une perspective limitée. L'équité est un des principes possibles de justice. Cependant, les questions de justice émergent dans des situations sans implications économiques et ont à être résolues en dehors des questions de ratios rétributions/contributions. De la sorte, Deutsch permet de s'extraire des simples questions concernant les ratios rétribution/contribution, et de poser la question des principes de justice. Il semble que l'approche de Deutsch puisse être vue comme dépassant la seule notion d'équité dans les questions de justice distributive.

Les travaux de Leventhal comme ceux de Deutsch ont significativement élargi le champ et la définition de la justice distributive. Dans leurs termes, une rétribution juste advient à chaque fois que la norme de distribution participe à l'atteinte d'objectifs clefs (productivité, solidarité, bien-être). Ces deux auteurs estiment que la plupart des décisions de répartitions peuvent être décrites plus précisément comme des compromis entre différentes normes de répartition. Bien que l'équité reste le concept dominant de la justice distributive dans l'organisation, on peut facilement admettre que la majorité des décisions de répartition sont gouvernées par de multiples buts servis par de multiples normes d'allocation (Colquitt, Greenberg, & Zapata-Phelan, 2005).

À partir de ces constats, Elliott et Meeker (1986) indiquent que face à la pléthore d'informations disponibles concernant le groupe et les individus qui le constituent, la préoccupation principale du responsable de la distribution va être de combiner ces informations pour concevoir et justifier des procédures de distributions qui soient justes. Ils retiennent les trois principes évoqués plus haut : l'équité, l'égalité et le besoin. Toutefois, ils suggèrent qu'il ne s'agit pas pour le

responsable de la distribution d'opter pour un principe exclusif, mais bien plutôt d'effectuer une synthèse de ces principes qui puisse aboutir à un équilibre entre eux (Elliott & Meeker, 1986). L'équité n'est qu'un des nombreux principes pouvant être appliqués (Deutsch, 1975 ; Elliott & Meeker, 1986 ; Wagstaff, 1994). Toutefois, les compromis, les arbitrages entre équité et égalité sont complexes, ces deux principes étant la plupart du temps en conflit (Mitchell, Tetlock, Mellers & Ordoñez, 1993).

Wagstaff (1994) propose une approche tout à fait intéressante qui peut être vue comme s'étayant sur les propositions de Leventhal et Michaels (1969, 1972) et de Deutsch (1975). Il cherche à voir si l'équité, l'égalité et le besoin constituent des principes de justice radicalement différents ou si, au contraire, on peut les intégrer à l'intérieur d'un seul principe.

L'approche proposée par Wagstaff (1994) s'étaye sur la notion de mérite. Le mérite est ici vu comme n'étant pas des efforts en eux-mêmes, mais des efforts dirigés vers des buts positifs (Wagstaff, 1994). Il propose une orientation qu'il nomme « l'équité en tant que mérite » (*equity as desert* : EAD). Ainsi, selon Wagstaff (1994), on ne peut pas affirmer que l'application apparente de différentes règles d'allocation dans des circonstances différentes reflète ce que le responsable de l'allocation considère comme étant des standards différents de justice (Wagstaff, 1994).

Dans cette approche, le mérite est vu comme résultant nécessairement d'un choix : *“this traditional relationship between choice and desert remains a part of modern moral philosophical theorizing. Thus some argue one cannot be held responsible or deserving of blame or approbation in a moral sense, unless one could have chosen to behaved otherwise.”* (Wagstaff, 1994, p. 142). En utilisant cette logique, il est possible selon Wagstaff (1994) de mettre en lien équité et égalité sous un principe commun : *“A just distribution is one in which the outcomes of participants are proportionally an increasing function of their inputs, **but under conditions in which each participants has an equal choice or opportunity (either real or hypothetical) to provide the relevant inputs.**”* (Wagstaff, 1994, pp. 142-143, surligné dans le texte). Il s'agit de l'idée majeure de l'EAD, approche dans laquelle les jugements de mérite vont être faits sur la base de ce qui peut être raisonnablement attendu des autres à partir des mêmes choix s'offrant à eux. Cette vision semble en partie rejoindre l'approche faite par Leventhal et Michaels (1972) en termes d'attentes en fonction des contraintes, évoquée plus haut. De la sorte, des inégalités de rétributions au sein de la société sont justifiées par des inégalités du point de vue du mérite parmi des personnes qui ont eu des opportunités

équivalentes d'atteindre leurs résultats (Wagstaff, 1994). Toutefois, si de tels choix n'existent pas pour les individus, il n'y a aucune base pour attribuer plus à un des participants qu'à un autre en termes de bénéfices ou de passif, alors afin que le mérite prévale, les rétributions doivent être attribuées également (Wagstaff, 1994). Le raisonnement derrière la dimension égalitaire du principe d'EAD ne consiste pas à dire que lorsque l'on ne peut pas utiliser le mérite, on utilisera une autre règle : *“It should be stressed, therefore, that the rationale behind the egalitarian operation of the EAD principle is not that when we cannot use desert we will use another rule, equality. Rather the principle assumes people must receive what they deserve, no more, no less. Thus if there are no grounds for saying one person is more deserving than another, then both are treated as equally deserving.”* (Wagstaff, 1994, p. 143).

Le principe de besoin est vu comme un ajustement du résultat, la rétribution. Cette logique est intégrée au principe d'équité : si deux partenaires perçoivent exactement ce que le principe d'équité requiert, mais que les résultats de l'un d'eux sont diminués pour une quelconque raison, alors ce partenaire reçoit, relativement à l'autre partenaire moins que ce qu'il mérite justement. Ce partenaire doit alors recevoir une « extra rétribution » pour maintenir une réelle équité : *“We can incorporate this logic into the equity principle as follows; if two partners, A and B receive exactly what equity demands such that their outcomes (O) exist in equal ratio to their inputs (I) [...] but the A's outcomes are diminished for some accidental reason, the relative to B, A will be receiving less than his “just deserts” and A must receive extra outcomes to maintain true equity.”* (Wagstaff, 1994, p. 144). Le besoin demande ainsi compensation. Toutefois, pour que ce besoin mérite compensation, il se doit d'être « irréprochable ».

Vu de cette manière, le besoin doit être interprété non comme une contribution (*input*) ou l'application d'un principe de justice différent, mais comme un facteur d'ajustement. Ce modèle peut s'appuyer sur les résultats d'Elliott et Meeker (1986) qui ont montré que des sujets possédant des informations sur les performances (*inputs*) et les besoins (besoins financiers) (*needs*) semblent intégrer ces deux éléments d'information pour effectuer leur répartition. Les résultats montrent que les plus hautes rétributions étaient attribuées aux individus ayant les meilleures performances et le plus haut niveau de besoin alors que les individus présentant les moins bonnes performances et le plus faible niveau de besoin se voyaient attribuer les rétributions les plus faibles (Elliott & Meeker, 1986).

Ce modèle semble particulièrement intéressant, du point de vue des hypothèses d'intégration de différents principes de justice dans les arbitrages effectués pour décider de répartitions.

La mise en avant de la notion de mérite semble essentielle. Ce concept, s'il pouvait sembler implicite dans la théorie de l'équité, était peu défini.

Les apports de la recherche sur la justice distributive sont d'une importance majeure au niveau de la prise en considération de l'appréhension, du rôle et des conséquences de la justice dans l'organisation.

Ainsi, les théories des échanges sociaux et de la *relative deprivation* dessinent un cadre général dans lequel se déploiera la théorie de l'équité. Celle-ci est bien située dans le cadre de la théorie plus large des échanges sociaux (Homans, 1961, Blau, 1964).

Cette théorie de l'équité trouve ses limites dans le fait qu'elle ne peut être conçue comme une norme sociale qui coordonnerait les comportements et aiderait à résoudre les problèmes de distribution des ressources. Il faudrait pour cela qu'il existe des définitions consensuelles des contributions et des rétributions (Schwinger, 1980). : *“Who gets to decide what inputs count? (who gets to decide whether “humanity”, intelligence, hard work, good breeding, need, sex, race, or tap dancing ability count?) Who gets to decide which outcomes are important?”* (Austin & Hatfield, 1980, p. 33)

Les travaux ultérieurs (Deutsch, 1975 ; Elliott & Meeker, 1986 ; Leventhal & al. 1971, 1972, 1976a, 1976b ; Leventhal & Michaels, 1969 ; Leventhal, Weis & Long, 1969, Mitchell, Tetlock, Mellers & Ordoñez ; 1993 ; Wagstaff, 1994) viennent en partie éclaircir cette question en démontrant que l'étendue de la justice distributive va bien au-delà de la simple équité et de la comparaison de ratios outcomes/inputs. Elle semble bien concerner l'appréhension générale de la justice ou tout du moins des principes majeurs de justice.

On peut constater que les approches de Deutsch (1975) et de Leventhal (1969, 1971, 1972, 1976a, 1976b) contiennent déjà des dimensions de définition et de questionnement de la justice procédurale : *“It was theorists such as Deutsch (1975) and Leventhal (1976b) who first pointed out that procedural justice research may be viewed as an extension of equity theory research into the domain of allocation processes.”* (Greenberg, 1987a, p. 17).

1.2 La justice procédurale

Blau (1964) évoque des codes de conduite acceptable dans l'échange entre partenaires ; Leventhal (1976b) indique que les individus peuvent être influencés non seulement par la rétribution, mais aussi par la structure d'informations qui y a conduit en prêtant attention à

« l'équité procédurale ». De même, Deutsch (1975) avance que l'équité des procédures utilisées par les répartiteurs est une dimension de justice importante dans les relations. Ceci est clairement explicité dans l'exposé des dimensions de perception de l'injustice qu'il énonce. Ces idées ont enclenché une vague de recherches sur la justice procédurale qui a dominé les années 1980.

On peut estimer que les recherches sur la justice distributive (Adams, 1963, 1965 ; Walster, Berscheid & Walster, 1973 ; Walster, Walster & Berscheid, 1978) se sont essentiellement centrées sur la manière dont la distribution des rétributions pouvait affecter la satisfaction au travail et la performance (Greenberg, 1987b). Au final, la question de savoir si la manière dont les rétributions sont déterminées influence les réactions que l'on a à leur égard demeure (*Ibid.*). Pour Folger (1977), la justice distributive n'est pas la seule base sur laquelle vont être construites les évaluations concernant les échanges sociaux. Les individus ont également une préoccupation concernant la justice procédurale. De la sorte, alors que l'approche sous l'angle de la justice distributive se centre sur l'équité de la distribution des ressources, l'approche de la justice procédurale va, elle, s'orienter sur la justice des procédures mises en œuvre pour prendre des décisions de distribution. Il va s'agir d'un facteur médiateur important dans la prédiction des jugements de justice des résultats des décisions (Vermunt & Törnblom, 1996). L'émergence de la justice procédurale en tant que champ de recherche est associée aux travaux de Thibaut et Walker (1975).

1.2.1 Thibaut et Walker : l'équité dans la résolution de conflits

Thibaut et Walker (1975) centrent leur recherche sur les différences entre les systèmes judiciaires anglo-saxons (États-Unis, Grande-Bretagne) et d'Europe continentale. De la sorte, ils comparent le système contradictoire³ (*adversory*, procédure accusatoire) dans lequel un juge contrôle les décisions, mais pas la présentation des preuves qui y mènent et la procédure inquisitoire⁴ (*inquisitorial*) dans lequel le système judiciaire contrôle la procédure et la décision

³ "The adversary procedure requires that disputants be represented by attorneys aligned with them whose major responsibility is to convince the judge (or jury) that a verdict favorable to their client should be rendered. Clients usually select their attorneys, and in a number of instances attorneys are compensated for their services on a contingency basis." (LaTour, 1978, p. 1531).

⁴ "In its purest form, the inquisitorial procedure involves no party representatives, since the judge gathers all the evidence. An important modification of this procedure is a "simple investigator" inquisitorial procedure in which evidence is presented to the court by an investigating magistrate who is appointed by and aligned with the court." (LaTour, 1978, pp. 1531-1532)

à la fois. Ils émettent l'hypothèse que les réactions des parties ne seront pas uniquement fonction du résultat de leur cas, mais aussi de l'évaluation qu'ils feront du processus au travers duquel un tel résultat est obtenu. Cette préoccupation des parties est qualifiée d'intérêt pour la justice procédurale.

Pour Thibaut et Walker (1975), cette approche est cruciale, car un des principaux objectifs d'une procédure de justice est de résoudre des conflits de manière à permettre la poursuite d'échanges constructifs entre les individus. En effet, il est important que la procédure soit perçue comme juste tant par les parties que par les observateurs pour que les parties puissent se conformer aux décisions et poursuivre des interactions productives et pour que le public considère la procédure judiciaire comme juste de manière à ce qu'elle soit acceptée et institutionnalisée (LaTour, 1978). Dans ce sens, ce qui est équitable dépend de ce qui est perçu comme équitable.

Walker, LaTour, Lind, & Thibaut, (1974) font expérimentalement la démonstration que les sujets de leur expérimentation préfèrent le système contradictoire au système inquisitoire indépendamment de la nature du verdict.

Ces résultats confirment que ce ne sont pas uniquement les résultats, mais aussi les procédures mises en œuvre pour les atteindre qui prêtent de l'équité au processus en tant qu'espace d'investigation.

On peut estimer que la différence majeure entre les deux systèmes se situe au niveau du contrôle offert aux parties à l'égard du juge. De la sorte, une juste procédure de résolution de conflits résultant d'un litige est une procédure qui confie un important contrôle sur le processus de décision aux parties elles-mêmes et peu de contrôle au décideur. La nécessité de base de la justice procédurale est une distribution optimale du contrôle (Thibaut & Walker, 1975). Ainsi, une procédure qui limite le contrôle d'une partie tierce allouant un contrôle prépondérant aux parties constitue une procédure juste (*Ibid.*). Dans leurs recherches ultérieures, Thibaut et Walker (1978) distinguent deux formes spécifiques de contrôle : le contrôle de la décision (*decision control*), c'est-à-dire le degré auquel une des parties peut unilatéralement déterminer le résultat d'un litige, et le contrôle du processus (*process control*), c'est-à-dire le niveau auquel une des parties peut contrôler le développement, la sélection et la présentation des preuves utilisées pour résoudre le litige (Thibaut & Walker, 1978). Ces auteurs affirment que le modèle de résolution optimal d'un litige situe le contrôle du processus (*process control*) entre les mains des parties, mais réserve le contrôle de la décision (*decision control*) à une partie tierce comme

dans le modèle contradictoire (*Ibid.*). Ces travaux démontrent que la satisfaction vis-à-vis des résultats dans les interactions avec les autorités légales n'est pas seulement fonction des préoccupations de justice distributive, mais aussi relative aux procédures mises en œuvre pour aboutir à ces résultats (Tyler, Rasinski & Spodick, 1985).

Thibaut et Walker posent ainsi les bases de réflexion sur la justice procédurale. Les études sur la justice procédurale s'étendront à des champs éloignés des questions de procédures judiciaires étudiées par Thibaut et Walker (1975). Elles s'orienteront à l'exploration de larges variétés de prises de décision et de résolution de conflits dans les organisations de travail (Tyler, 1987b). Le concept de justice procédurale est ainsi mis en lien avec les questions du management, du leadership et de la prise de décision dans l'organisation. En effet, on peut estimer qu'il est plus probable que les individus rencontrent des procédures formelles de prises de décision dans leur travail que dans aucun autre domaine de leur vie (Lind et Tyler, 1988). Ainsi, les mêmes questions concernant l'équité du processus se posent pour les parties d'une procédure judiciaire que pour les travailleurs évalués à travers leur paie et leurs promotions (Folger & Greenberg, 1985 ; Greenberg & Folger, 1983). Les études montrent que les travailleurs, dans le cadre des démarches d'appréciation de leurs performances ont une préoccupation à l'égard de l'équité de la procédure (Folger, 1987) et qu'ils séparent de telles questions de leur appréciation des résultats de l'évaluation ; ils se centrent sur les questions d'équité de la procédure dans leur appréciation des promotions et des augmentations (Tyler, 1987b). Il est donc essentiel pour conceptualiser la justice dans l'organisation de prendre en compte la variable procédure étant donné que les procédures sont plus fréquemment citées que les résultats (rétributions) en tant que cause d'injustice dans les organisations (Greenberg, 1987b).

Les bases posées par Thibaut et Walker (1975) sont ainsi reprises par Leventhal (1976b ; Leventhal, 1980 ; Leventhal, Karuza & Fry, 1980) qui avancent, le fait que cette dimension de justice procédurale pourrait s'avérer pertinente dans des contextes de décision de répartition comme il a été montré qu'elle l'était, dans la résolution de litiges.

1.2.2 Leventhal : l'équité dans l'allocation des procédures

Leventhal (1976b) estime qu'une des limites de la théorie de l'équité est de ne pas prendre en compte les questions de justice procédurale. Il note que les règles procédurales constituent une seconde catégorie de principes de justice. La perception de justice procédurale est définie comme la croyance qu'à un individu que les règles de distribution sont justes et appropriées.

Selon Leventhal, Karuza et Fry, (1980) des critères spécifiques vont être utilisés pour évaluer le caractère juste des procédures de distribution :

- L'uniformité (*consistency rule*) : les procédures doivent être consistantes au cours du temps et par rapport à la diversité des personnes. Une stabilité des procédures ainsi qu'une absence d'avantages spécifiques octroyés à certains sont nécessaires.
- L'absence de biais (*bias suppression rule*) : les procédures ne doivent pas être affectées par l'intérêt personnel ou par des préjugés.
- La précision (*accuracy rule*) : les procédures doivent se fonder sur des informations et des opinions contenant un minimum d'erreurs.
- La rectification (*correctability rule*) : les procédures devraient contenir des opportunités de modification et d'inversion des décisions en permettant les appels et les plaintes.
- La représentativité (*representativeness rule*) : les procédures doivent refléter les préoccupations, valeurs et perspectives des individus et sous-groupes concernés par les répartitions.

1.2.3 *Voice*

La question du contrôle du processus (*process control*) va être centrale dans ces recherches. En effet, Thibaut et Walker ont mis en avant l'idée que dans la perception de la justice procédurale l'attention était portée sur les questions du contrôle (Tyler, 1987b). Les individus préfèrent maintenir un contrôle personnel maximal sur leurs résultats dans leurs interactions avec les autres (*Ibid.*).

Selon le modèle proposé par Thibaut et Walker (1975), le contrôle de la décision, indique le niveau d'influence exercé sur la décision réellement prise (Tyler, Rasinski & Spodick, 1985). Le contrôle du processus indique, lui, le degré avec lequel la procédure de décision donne l'opportunité aux individus concernés par ces décisions d'exprimer leurs opinions sur comment la décision devrait être prise (*Ibid.*, p. 72). Une telle opportunité a aussi été appelée "voice" (Hirschman, 1970). Les individus renoncent au contrôle de la décision et se reportent sur le contrôle du processus seulement s'ils perçoivent que c'est la seule manière de faire perdurer des interactions sociales bénéfiques pour eux-mêmes (Tyler, Rasinski & Spodick, 1985). On peut estimer que dans le domaine de l'organisation le contrôle de la décision est souvent abandonné de fait. Il s'agit d'une caractéristique intrinsèque de l'univers organisationnel. L'effet de la

voice s'explique par le fait que les personnes à qui l'on offre l'opportunité d'exprimer leurs points de vue estimeront que cette expression les aidera à contrôler leurs résultats ; leurs arguments pourraient persuader le/les décideur(s) de proposer de meilleurs résultats pour l'individu (Lind, Kanfer & Earley, 1990).

Posséder la *voice* dans le système signifie avoir une certaine forme de participation dans la prise de décision en exprimant son propre point de vue (Folger, 1977). Les individus vont évaluer les procédures qui leur permettent d'exprimer leurs opinions (*voice*) dans le processus de prise de décision comme plus justes que celles qui ne le leur permettent pas (*mute*) (Van Prooijen, Van den Bos, Wilke, 2004).

Il y a différentes manières avec lesquelles la *voice* peut être mise en œuvre et un nombre de conséquences y correspondant qui peuvent suivre sa mise en œuvre (Folger, 1977). Ainsi, pour Folger, Rosenfield, Grove et Cockran (1979) l'exercice de la *voice* peut aussi causer un sentiment de frustration dû à l'augmentation des attentes : "*frustration effect*" (p. 2254). En conséquence, les preuves de biais chez un preneur de décision pourraient produire un effet de frustration dans lequel la *voice*, sans réel effet sur la décision, réduirait le sentiment de justice procédurale (Folger, 1977 ; Folger, Rosenfield, Grove & Corkran, 1979).

Aussi, la *voice* pourrait être importante uniquement lorsque les individus estiment que les opinions qu'ils ont exprimées ont une influence significative sur la décision réellement prise, et, qu'elle aurait une importance moindre lorsque les individus ressentent un faible contrôle de la décision (Tyler, Rasinski & Spodick, 1985). Si les individus perçoivent leur possibilité de s'exprimer comme un simulacre, ils peuvent réagir à cette possibilité avec de la colère (*Ibid.*). Toutefois, les éléments qui viennent d'être exposés renvoient à la valeur instrumentale, utilitaire de la *voice* comme expliquée par des modèles rationnels.

On peut toutefois aborder les effets de la *voice* à partir de deux modèles de la justice procédurale un modèle rationnel de l'échange social et un modèle de « valeur expressive » (Tyler, Rasinski & Spodick, 1985 ; Tyler, 1989 ; Lind, Kanfer & Earley, 1990).

Pour le modèle instrumental, la *voice* est vue comme juste, car elle accroît la probabilité d'un résultat favorable ou équitable (Lind, Kanfer & Earley, 1990). La *voice* en tant que participant potentiellement au contrôle du processus présenterait une influence directe sur le contrôle de la décision (Tyler, Rasinski & Spodick, 1985). Cependant, si cette *voice* est ignorée, alors l'effet de frustration devient une réaction tout à fait plausible si le modèle rationnel est correct (*Ibid.*).

La perspective se fondant sur la valeur expressive de la *voice* suggère, elle, que l'opportunité de s'exprimer possède une valeur en elle-même, indépendamment du contrôle de la décision (*Ibid.*). Ainsi, l'effet de la *voice* renforce le sentiment de justice procédurale même lorsque les individus n'ont pas de contrôle sur la décision elle-même (Folger, 1977, LaTour, 1978). S'il existe une opportunité d'exprimer ses points de vue et opinions avant la prise de décision, le sentiment de justice procédurale est renforcé (Lind, Kanfer et Earley, 1990). Cette perspective met en avant la composante interpersonnelle de la *voice* et ses effets sur l'estime de soi (Tyler, 1987a). De la sorte, les individus valorisent la *voice*, car elle suggère que leur vision mérite d'être entendue et les procédures qui accordent ainsi du statut aux individus sont perçues favorablement, quels que soient les potentiels effets des procédures sur les résultats (Lind, Kanfer et Earley, 1990). Aussi, l'ensemble des phénomènes de justice procédurale ne peut être expliqué que s'il est admis que les jugements de justice sont à la fois guidés par des préoccupations instrumentales basées sur l'intérêt personnel et des préoccupations non instrumentales basées sur la valeur accordée au groupe (*Ibid.*). Ainsi, Lind, Kanfer et Earley (1990) démontrent que le fait d'avoir la *voice* après que la décision ait été prise (condition *post-decision*) renforçait le jugement de justice procédurale. Ces résultats vont à l'encontre d'une pure perspective instrumentale de la *voice*.

En conséquence, on peut estimer que les individus perçoivent les procédures comme porteuses d'importantes informations au sujet de leur identité sociale. Celles-ci sont vues comme justes lorsqu'elles portent explicitement ou symboliquement le message que l'individu est membre à part entière du groupe ou de la société qui a mis en place ces procédures (Lind, Tyler & Huo, 1997). Les procédures sont décrites comme justes lorsqu'elles offrent la réassurance que la personne n'est pas exclue du groupe ou reléguée à un statut de seconde classe avec une diminution de son identité sociale (*Ibid.*). Cela suggère une relation fondamentale entre le sentiment d'appartenance au groupe et la justice procédurale (Van Prooijen, Van den Bos & Wilke, 2004). Parce que les individus perçoivent les autorités du groupe comme représentatives de celui-ci, ils extraient d'importantes informations au sujet de leur appartenance au groupe à partir de la manière dont les autorités les traitent (*Ibid.*). Si les autorités traitent l'individu avec dignité, l'individu en infère qu'il est un membre respecté du groupe. Si, au contraire, l'individu est traité de manière brutale par ces mêmes autorités, il va en inférer qu'il n'est pas un membre respecté du groupe et qu'il n'a aucune raison de ressentir de la fierté d'appartenir à celui-ci (*Ibid.*).

La justice procédurale, met au premier plan l'évaluation des procédures dans les jugements de justice faits des pratiques de l'organisation et des distributions qui en résultent. La question de l'expression, de la *voice* est centrale dans cette approche. Deux perspectives ont été proposées par la recherche. La perspective instrumentale ou cette *voice* est vue comme un moyen d'influencer la décision et la perspective non instrumentale ou la *voice* possède une valeur en elle-même, indépendamment de ses effets sur la décision. Ainsi, elle donne des informations symboliques aux individus quant à leur appartenance et leur identité au sein du groupe.

On constate que l'approche non instrumentale de la justice procédurale ouvre déjà sur des questions de justice interactionnelle.

1.3 La justice interactionnelle

Jusqu'à la fin des années 1980, les recherches sur la justice procédurale se sont centrées principalement sur les caractéristiques structurelles des procédures formelles de décision en négligeant la nature interpersonnelle de ces procédures (Colquitt, Greenberg, Zapata-Phelan, 2005). Une certaine attention à ces facteurs est reflétée néanmoins dans la mise en discussion par Leventhal (1980) de l'importance de répondre de manière courtoise aux individus lorsque l'on refuse leur requête. Selon Bies (2001), les modèles de justice organisationnelle sont incomplets. Pour cet auteur, il y a plus dans la justice que des perceptions cognitives et des jugements : lorsque les gens parlent de la justice, ils relatent leurs expériences d'injustice et particulièrement en termes de mauvais traitements reçus de la part des autres. Ces préoccupations sont nommées justice interactionnelle (Bies, 1987, Bies & Moag, 1986).

“First, people can and do distinguish interactional justice from procedural justice. [...] Second, people possess a view of the self as « sacred », and a violation of that sacred self arouses the sense of injustice.” (Bies, 2001, p. 90). La douleur personnelle et intense associée à l'injustice interactionnelle est éprouvée comme une profonde blessure à l'égard du psychisme et de l'identité (Bies & Tripp, 1996). Ce sont ces dimensions existentielles humaines de ces blessures qui sont sous-évaluées et sous-appréciées dans les théories de la justice organisationnelle (Bies, 2001).

Dans la théorisation initiale (Bies, 1987, Bies & Moag, 1986), la justice interactionnelle est conceptualisée comme une troisième forme de justice séparée des justices distributive et procédurale. Plus spécifiquement, la justice interactionnelle se réfère à l'attention portée par les

individus à la qualité du traitement interpersonnel qui leur est accordé dans la mise en œuvre des procédures organisationnelles (Bies & Moag, 1986).

Les individus font bien une distinction entre justice interactionnelle et justice distributive (*Ibid.*).

Autour d'une étude concernant l'opinion de candidats sur la manière dont les recruteurs devraient se comporter, Bies et Moag (1986) identifient 4 règles gouvernant l'équité dans le traitement interpersonnel :

- Sincérité : les autorités devraient être ouvertes, honnêtes et franches dans leur communication lorsqu'elles mettent en œuvre des procédures de prise de décision et devraient éviter toute sorte de duperie.
- Justification : les autorités devraient proposer des explications adaptées pour les résultats d'une procédure de prise de décision.
- Respect : les autorités devraient traiter les individus avec sincérité et dignité, et s'empêcher de se comporter de manière incorrecte envers les autres.
- Comportement approprié : les autorités devraient s'empêcher de faire des déclarations impropres ou de poser des questions inadaptées.

Il est important de noter que ces quatre règles sont distinctes des critères de justice procédurale identifiés par Leventhal (1980). On pourrait, de la sorte, envisager une procédure formelle qui prendrait en compte la parole, qui serait consistante, non biaisée et précise, mais mise en œuvre par un manager qui traiterait les individus de manière discourtoise et malhonnête et qui ainsi ne répondrait pas aux critères de justice interactionnelle (Colquitt, Greenberg, Zapata-Phelan, 2005).

En conséquence, certaines recherches indiquent l'importance de prendre en considération la manière dont les procédures sont mises en œuvre au-delà de la simple façon dont elles sont structurées (Bies & Moag, 1986 ; Folger & Bies, 1989 ; Tyler et Bies, 1990, Greenberg, Bies & Eskew, 1991). Ces approches étendent les quatre règles mises en avant par Bies et Moag (1986) en identifiant des critères additionnels permettant de juger de la mise en œuvre des procédures. Folger et Bies (1989) identifient « sept responsabilités managériales clefs » (p. 82) :

- Sincérité
- Justification
- Respect
- Feedback
- Prise en considération des opinions des collaborateurs
- Uniformité
- Suppression des biais.

Tyler et Bies (1990) identifient le même type de critères constitutifs d'une action managériale correcte. Greenberg, Bies et Eskew (1991) retiennent six considérations à prendre en compte par les managers cherchant à se comporter de manière perçue comme équitable. Trois de ces considérations sont d'ordre structurel (prise en considération du point de vue des collaborateurs, neutralité apparente, application uniforme des règles), les trois autres sont d'ordre interpersonnel (utilisation appropriée du feed-back, explications pertinentes, traitement de l'autre avec dignité et respect). Néanmoins, on peut estimer que ces travaux ont eu pour objectif d'étendre et de clarifier le domaine de la justice procédurale plutôt que d'esquisser une nouvelle forme de justice (Colquitt, Greenberg, Zapata-Phelan, 2005). L'importance du mode de mise en œuvre des procédures mis en avant constitue-t-elle simplement une autre facette de la justice procédurale ou signifie-t-elle que cet aspect constitue une nouvelle dimension de justice ? Le développement des recherches sur la justice interactionnelle demandait que cette confusion fût levée. Elle l'a été progressivement.

Les individus sont particulièrement sensibles aux processus de communication et de prise de décision lors de la mise en œuvre des procédures. Ils ont des attentes normatives à l'égard de la sincérité et du respect dans la communication (Bies & Moag, 1986).

Les recherches sur la justice interactionnelle se sont naturellement centrées sur les réactions aux licenciements (Brockner, DeWitt, Grover, & Reed, 1990). Ces auteurs montrent que les personnels demeurant présents dans l'organisation après la vague de licenciement étaient sensibles aux explications données pour ces licenciements. La présence de justifications était positivement reliée à l'engagement organisationnel et aux efforts de travail parmi les employés étant demeurés au sein de l'organisation.

Greenberg (1993) développera le concept de justice interactionnelle en avançant l'idée que le concept devrait être divisé en deux champs différents : la justice informationnelle et la justice interpersonnelle. La dimension de justice informationnelle recouvre les composantes de justification et de sincérité. Il s'agit du contenu des interactions en termes de franchise de la communication, pertinence et caractère suffisant des explications, de qualité de transmission des informations (moment pertinent, clarté). La justice interpersonnelle se réfère aux idées mises en avant par Bies et Moag (1986) et concerne les questions de politesse, de respect, de traitement digne des individus. Greenberg (1993) indique que ces composants interactionnels vont au-delà de la simple partie sociale de la justice procédurale. L'étude de Colquitt (2001) vient confirmer l'existence de ces deux champs de la justice interactionnelle. L'analyse

factorielle confirmatoire sur deux échantillons indépendants illustre que le meilleur ajustement est obtenu en séparant la justice informationnelle (sincérité et justification) de la justice interpersonnelle (respect et bienséance). On peut noter que ces deux composantes (interactionnelle et informationnelle) ont des effets additifs sur les réactions des travailleurs (Greenberg, 1993). La recherche a tenté de résoudre les sources de confusion entre justice procédurale et justice interactionnelle autour des questions de leur indépendance et de l'intérêt de diviser la justice interactionnelle en composants informationnels et interpersonnels. Ainsi, Bies (2001) comme Bobocel et Holmvall (2001) estiment qu'il est nécessaire de distinguer la justice interactionnelle de la justice procédurale. Ces deux construits peuvent être définis en des termes conceptuellement distincts, car basés sur des règles différentes. Ils avancent également le fait que ces deux construits ont des conséquences différentes.

Il est intéressant de noter que la recherche sur la justice interactionnelle relève deux sources principales de ce type de justice : l'organisation dans son ensemble (le travailleur peut avoir un sentiment d'injustice à la lecture des médias internes à l'organisation par exemple) ou son supérieur hiérarchique lui-même (Nadistic, 2008). Il a été démontré que la justice interactionnelle ayant pour source le manager direct prédit davantage les attitudes et comportements à l'égard de l'organisation et des managers que la justice interactionnelle ayant pour source l'organisation (Rupp & Cropanzano, 2002). La justice informationnelle et la justice interpersonnelle ayant pour source le manager direct vont prédire l'évaluation qui sera faite des figures et des systèmes d'autorité, la confiance et la citoyenneté organisationnelle à l'égard des responsables, l'engagement organisationnel, la satisfaction au travail (Nadistic, 2008). Plusieurs études (Lind & Van den Bos, 2002 ; Skarlicki & Folger, 1997 ; Van den Bos & Lind, 2002) montrent que c'est en particulier dans les situations négatives que les travailleurs réagissent le mieux à un traitement interactionnel juste. Or, c'est dans ce type de situations (licenciement, non-recrutement, évaluation négative de la performance, refus de répondre à une demande adressée, etc.) que les managers semblent le plus susceptibles de se comporter de manière interactionnellement injuste (Nadistic, 2008).

L'approche par la justice interactionnelle semble ouvrir un large champ de questionnement de la perception de la justice/injustice au travail, notamment du point de vue des potentielles causes poussant les managers à se comporter de manière interactionnellement injuste.

Cette approche présente également l'intérêt d'extraire les sentiments de justices d'approches purement rationnelles telles que suggérées par la théorie de l'équité et la plus grande partie des études sur la justice procédurale. Un premier pas avait été franchi avec la mise en avant de composantes non instrumentales de la justice procédurale (valeur expressive). L'approche de la justice interactionnelle va plus loin et met en avant sans forcément la nommer une dimension émotionnelle présente dans les jugements de justice.

1.4 La phase intégrative

Colquitt, Greenberg et Zapata-Phelan, (2005) identifient une dernière vague de recherche sur la justice organisationnelle qualifiée d'intégrative. Cette dynamique de recherche a pour objectif d'intégrer et de faire cohabiter théoriquement de multiples formes de justice. Trois types d'approches peuvent être définis : les conceptualisations orientées vers le groupe (*group value model, relational model of authority, group engagement model*), les conceptualisations contrefactuelles (*referent cognition theory, fairness theory*), les conceptualisations heuristiques (*fairness heuristic theory, et uncertainty management theory*).

1.4.1 Les conceptualisations orientées vers le groupe (*group-oriented conceptualizations*)

Les conceptualisations orientées vers le groupe mettent au premier plan le sentiment d'appartenance au groupe et l'identité au sein de ce groupe.

1.4.1.1 *Group value model*

L'approche de la justice procédurale sous son aspect non instrumental amène Lind et Tyler (1988) à proposer une conception différente de la justice procédurale. Une approche alternative, le *group value model* (Lind et Tyler, 1988), modèle vu comme constituant une approche intégrative par Colquitt, Greenberg, Zapata-Phelan (2005), met l'accent sur les liens sociaux entre les membres du groupe et les autorités de celui-ci. Ce modèle se base sur les éléments proposés plus haut, c'est-à-dire que les procédures et le mode de traitement par les autorités donnent des informations aux individus sur (a) le degré auquel ils sont des membres respectés de leur groupe, et (b) le degré auquel ils peuvent ressentir une certaine fierté au sujet de leur appartenance à ce groupe. Ce modèle met en avant le fait que les individus ont une

préoccupation au sujet de leurs relations de long terme avec les autorités et institutions agissant comme partie tierce et ne perçoivent pas ces relations comme des relations de type “one shot”. La supposition de base du *group value model* est que les individus valorisent leur appartenance aux groupes sociaux, ce processus d’identification est psychologiquement gratifiant (Tyler, 1989). Les individus souhaitent appartenir à des groupes sociaux et établir et maintenir des liens sociaux présents au sein des groupes. Les groupes donnent aux individus des indicateurs sur la conformité de leurs attitudes et valeurs (*Ibid.*), un support émotionnel et un sentiment d’appartenance (*Ibid.*) et des ressources matérielles (*Ibid.*). Pour ces raisons, les individus trouvent réconfortantes les preuves qu’ils sont des membres acceptés des groupes et sont perturbés par les indices montrant, au contraire qu’ils sont rejetés par les groupes auxquels ils appartiennent censément (Cartwright & Zander, 1953 ; Schachter, 1951, cités par Tyler, 1989). Au sein de ce modèle, les préoccupations des individus se détachent des seuls aspects de contrôle de la décision et s’orientent vers la neutralité (*neutrality*) de la procédure de prise de décision, la confiance (*trust*) accordée à la partie tierce, ainsi qu’aux preuves concernant la position sociale (*social standing*) (Tyler, 1989).

Du point de vue de la neutralité, Lind et Tyler (1988) suggèrent que les individus supposent que, au fil du temps, tous bénéficieront équitablement de l’application de procédures justes de prise de décision. Les autorités mettent-elles en place une « arène » suffisamment neutre dans laquelle ils résoudront les problèmes et conflits (Tyler, 1989).

La confiance, elle, implique la croyance que les parties décisionnaires tierces sont bien intentionnées et qu’elles désirent adopter un traitement juste et raisonnable vis-à-vis des individus (*Ibid.*).

Du point de vue du statut, les individus prêtent une certaine attention à leur « *standing* » dans le groupe. Le traitement interpersonnel reçu durant les interactions sociales fournit aux personnes des informations au sujet de leur statut au sein du groupe (*Ibid.*). Si les individus sont traités brutalement, ils en concluent que les autorités les traitent comme ayant un bas statut au sein du groupe. Inversement, un traitement respectueux et courtois indique que la personne est traitée comme quelqu’un ayant un statut élevé dans le groupe. Aussi, si les autorités montrent du respect pour les droits des individus en tant que membres du groupe, ces individus acquièrent la connaissance que leurs droits seront respectés (*Ibid.*).

En conséquence, les individus se soucient de la neutralité de la confiance et du statut, car ils sont attentifs à leur appartenance et à leur statut au sein du groupe (*Ibid.*).

En résumé, le *group value model* propose une conception plus large de la justice procédurale au-delà du modèle de contrôle du processus.

On peut estimer que ce modèle est intégratif, car il met en lien des questions concernant la justice procédurale ainsi que la justice interactionnelle.

1.4.1.2 Relational model of authority

Le *relational model of authority* (Tyler & Lind, 1992) et le *group value model* (Lind & Tyler, 1988) sont assez similaires et ont pu être utilisés l'un pour l'autre (Colquitt, Greenberg & Zapata-Phelan, 2005). Tyler and Lind (1992) résumant les axes centraux du *group value model* et indiquent que les bonnes relations avec les autorités promeuvent les sentiments de justice procédurale : “*A good relationship with authorities promotes feelings of procedural fairness and that this, in turn, leads one to feel valued by the group. This group-value belief is, in turn, a potent determinant of various attitudes and behaviors, including judgments of legitimacy and obedience to authority*” (p. 158).

1.4.1.3 Group engagement model

Les questionnements proposés par les *relational model of authority* (Tyler & Lind, 1992) et *group value model* (Lind & Tyler, 1988) sont poursuivis dans le cadre du *group engagement model* (Tyler & Blader 2000, 2003) qui se centre sur la question de savoir ce qui fait que les individus s'engagent au sein des groupes auxquels ils appartiennent et participent à l'atteinte de leurs objectifs.

Le *group engagement model* spécifie que les formes de justice procédurale et interactionnelle avec les superviseurs et l'organisation guident les jugements d'identité (fierté dans le groupe, respect de la part du groupe, identification au groupe). Ces jugements d'identité vont influencer l'engagement dans le groupe (Colquitt, Greenberg, Zapata-Phelan, 2005). La volonté des individus de coopérer au sein du groupe, coopération discrétionnaire, découle des informations identitaires qu'ils reçoivent de la part du groupe. Cette identité se fonde sur l'expérience faite de la justice procédurale dans le groupe.

Parce que l'ensemble des éléments retenus par ces trois approches parlent davantage de la nature et de la qualité de la relation avec les autres que des dimensions instrumentales concernant la question des résultats de cette relation, ils seront nommés “*relational antecedents*”

of justice” (Tyler & Lind, 1992). Cette expression est utilisée, car la perception que l’on est valorisé par le groupe ou l’organisation et la croyance que sa relation avec le groupe ou l’organisation est fondamentale semblent être une part importante, peut-être la plus importante, de ce que les individus veulent dire par justice (Lind, 2001a).

1.4.2 Les conceptualisations contrefactuelles (*counterfactual conceptualizations*)

Folger et *al.* ont développé deux approches qui esquissent la justice organisationnelle en termes de perception par les individus de ce qui aurait dû être (Folger, 1986a, 1986b, 1986c, 1993 ; Folger & Cropanzano, 1998, 2001). Ces théories sont dites contrefactuelles. Le terme de contrefactuel est ici utilisé au sens propre : *“When people contemplate an actual event, they often mentally alter certain parameters or change certain facts for a contrastive perspective that acts as a frame of reference. These changed elements are “counterfactual” because, as just mentioned, they run counter the actual event. The use of counterfactuals creates new, alternative scenarios, and this alternative provide a frame of reference. In short, people place what “is” side by side with what “might have been.” This juxtaposition is the essence of counterfactual thinking (Roese, 1997).”* (Folger & Cropanzano, 2001, p. 5-6). Ces conceptualisations concernent la *referent cognition theory* et la *fairness theory*.

1.4.2.1 Referent cognition theory : RCT

En interrogeant les limites de la théorie de l’équité, Folger (1986c) suggère qu’il pourrait être fructueux de la conceptualiser à nouveau en détaillant plus explicitement les dimensions cognitives et affectives qui sous-tendent le sentiment d’injustice. Pour Folger (1986c), si un individu estime ne pas avoir reçu ce qu’il mérite, quel que ce soit le principe, équité, égalité ou besoin ayant été violé, il va concevoir du ressentiment. Indépendamment de la règle qui a été enfreinte, le fait est que ce qui s’est produit n’est pas ce qui aurait dû se produire. Ainsi, lorsqu’une règle distributive ou procédurale a été enfreinte, le raisonnement des individus devient référentiel. Ils utilisent un cadre de référence pour évaluer ce qui s’est produit par une comparaison mentale avec ce qui aurait dû se produire (Van den Bos & Van Prooijen, 2001). Ainsi, lorsque les individus identifient une déviation par rapport aux manières acceptées de faire les choses, ils sont enclins à « construire une simulation » de ce qui aurait dû advenir si des pratiques appropriées avaient été mises en place. Ils vont considérer ce qui aurait dû advenir si une procédure juste avait été utilisée (Folger, 1986c). De la sorte, dans une situation qui

implique des résultats attribués par un responsable de la décision le ressentiment sera maximal lorsque l'individu estimera qu'il aurait pu (*would*) obtenir un meilleur résultat si le responsable de la décision avait utilisé la procédure qui aurait dû (*should*) être utilisée (Cropanzano & Folger, 1989). L'approche de la RCT constitue la base de la *fairness theory*.

1.4.2.2 *Fairness theory*

Dans la poursuite de sa réflexion sur la RCT, Folger (1993) se détache de la terminologie de la cognition à l'égard d'un référent en mettant l'accent sur l'idée de pensée contrefactuelle : un processus par lequel on défait un événement en en imaginant un autre. La *fairness theory* est introduite comme succédant à la RCT (Folger & Cropanzano, 1998, 2001). Elle y ajoute des éléments de compréhensions supplémentaires.

La *fairness theory* présuppose que la question centrale de la justice sociale est l'attribution du blâme : “*If no one is to blame, there is no social injustice.*” (Folger & Cropanzano, 2001 p. 1). La *fairness theory* met ainsi en avant la question de la responsabilité dans les problématiques de justice sociale. La responsabilité possède trois composantes interdépendantes :

- En premier lieu, il doit exister une condition défavorable, quelque chose de nature aversive pour un/des individus doit se produire (Folger & Cropanzano, 2001).
- En second lieu, l'événement doit être dû au comportement discrétionnaire de la personne qui en est tenue pour responsable (*Ibid.*).
- Enfin, ces actions préjudiciables (responsables de la situation aversive) doivent violer un standard normatif de justice (*Ibid.*).

La *fairness theory* s'articule donc autour de ces trois éléments centraux : (a) une condition ou une situation préjudiciable (*an injurious condition or state of affair*) (b) attribuable à la conduite discrétionnaire de quelqu'un d'autre (*attributable to someone's discretionary conduct*) viole un principe moral approprié (*violates an applicable moral tenet*). Ces trois conditions de la responsabilité sont modelées d'après le triangle nodal de la responsabilité (Schlenker, Britt, Pennington, Murphy & Doherty, 1994 ; Schlenker, 1997 cités par Folger & Cropanzano, 2001) : (a) le tort (*injury*), (b) la conduite discrétionnaire (*discretionary conduct*) et (c) la transgression morale (*moral transgression*). Pour qu'une personne soit tenue pour responsable d'une injustice, elle doit causer du tort à une autre en se comportant d'une manière qui viole des principes d'éthique ou régissant la conduite sociale. Les liens reliant ces trois éléments doivent

être maintenus. Si la chaîne est brisée, où que ce soit, l'injustice sociale ne s'est pas produite (Folger & Cropanzano, 2001.). En effet, les individus vont construire la responsabilité à partir de ces trois jugements. Le préjudice causé, la conduite et les standards éthiques sont les trois composantes à partir desquels le blâme se construit (*Ibid.*).

Le concept de pensée contrefactuelle est largement utilisé dans le cadre de la *fairness theory*. Chacun des trois éléments de jugement centraux (*would, could, should*) dans cette théorie est déterminé en comparant la réalité avec les aspects correspondants compris dans le scénario alternatif (*Ibid.*).

La *fairness theory* avance que la condamnation, le blâme, se produiront lorsqu'il sera répondu par l'affirmative à trois questions contrefactuelles qui concernent le aurait (*would*), le pourrait (*could*) et le devrait (*should*) :

- Aurais-je (*would*) été mieux traité si de différents résultats ou procédures avaient été produits. Autrement dit, ai-je été lésé ? (Colquitt, Greenberg, & Zapata-Phelan, 2005).
- L'autorité pouvait-elle (*could*) se comporter autrement. C'est-à-dire, y avait-il d'autres actions possibles ? (*Ibid.*).
- L'autorité aurait-elle dû (*should*) se comporter différemment. En d'autres mots, des standards éthiques ou moraux ont-ils été violés ? (*Ibid.*).

Cette approche va au-delà de la simple RCT en abordant à la fois les questions de résultat et de processus. Elle semble ainsi relier les approches de justice distributive, procédurale et interactionnelle.

L'approche proposée par la *fairness theory* apparaît comme particulièrement intéressante, car elle n'effectue plus de découpage entre différentes formes supposées de justice, mais qu'elle les relie à travers la subjectivité de celui qui évalue la situation (*would, could, should*).

Ainsi, le jugement de *would*, le tort causé, centre l'individu dans une recherche de sens, conduit la plupart du temps à penser le *could* (Folger & Cropanzano, 2001). Les jugements de *would* et *could* ne semblent pas indépendants. Lorsque des *would* et *could* contrefactuels génèrent un ensemble de conséquences extrêmement préjudiciables, les individus sont plus susceptibles de rechercher un acteur social à blâmer (*Ibid.*).

L'approche proposée par la *fairness theory* semble particulièrement intéressante de par sa dimension contrefactuelle que l'on peut relier à la croyance en un monde juste. "*This "would/could" link is probably most clear from research on the "just world" phenomenon.*

Lerner and his colleagues (e. g., Lerner, 1980 ; Lerner & Miller, 1978) have shown that people are motivated to maintain their belief that the world is basically fair, even when events conspire against them. Thus if something bad occurs to another person, observers seems to infer that individual brought it upon himself or herself (i.e., the person could have acted otherwise and therefore deserve to suffer.” (Folger & Cropanzano, 2001, p. 19).

1.4.3 Les conceptualisations heuristiques (*Heuristics conceptualizations*)

Certaines approches (Lind, Kulik, Ambrose & de Vera Park, 1993 ; Van den Bos, 2001 ; Lind, 2001a ; Lind & Van den Bos, 2002) ont mis l’accent sur les raccourcis psychologiques utilisés dans la formation et l’utilisation des jugements de justice. Deux conceptualisations heuristiques ont ainsi été mises en évidence : la *fairness heuristic theory* et l’*uncertainty management theory*.

1.4.3.1 *Fairness heuristic theory : FHT*

Depuis les premiers travaux d’Adams (1963, 1965) sur les effets des sentiments d’iniquité la recherche a montré que les sentiments d’être traité de manière juste ou injuste jouent un rôle important en guidant les comportements et en modelant les attitudes sociales : loyauté vis-à-vis de l’organisation, comportements de citoyenneté organisationnelle, légitimité perçue des autorités organisationnelles, confiance dans les collègues, attitudes favorables envers les politiques et actions de l’organisation (Lind, 2001a).

La *fairness heuristic theory* se fonde sur les travaux menés par Lind et Tyler sur la *group value theory* (Lind & Tyler, 1988) et le *relational model of authority* (Tyler & Lind, 1992). Mais cette théorie est étendue pour inclure également les jugements de justice distributive et interactionnelle aussi bien que les jugements de justice procédurale. Lind et Tyler (1988) proposent ainsi une explication théorique au sujet de l’influence des jugements de justice en proposant l’existence d’une heuristique de justice jouant le rôle de raccourci psychologique permettant de décider s’il faut accepter ou rejeter les directives des individus en position d’autorité (Lind, Kulik, Ambrose & de Vera Park, 1993).

1.4.3.1.1 *The fundamental social dilemma*

La base de la *fairness heuristic theory* est la reconnaissance que virtuellement les relations dans les organisations, en tant que relations sociales, impliquent des rencontres répétées qui génèrent un dilemme basique (Lind, 2001a).

Ce type de relations implique qu'en s'identifiant et en mettant en œuvre des efforts et des ressources personnelles au service d'une entité organisationnelle, les individus sont en mesure d'étendre leurs seules capacités individuelles à atteindre des buts, d'obtenir de meilleurs résultats, et, au-delà, d'accéder à une identité personnelle qui intègre une signification sociale plus large que celle qu'ils auraient obtenue seuls.

Cependant, cette identification à un groupe, une organisation ou une société et les renoncements personnels consentis pour cela peuvent être perçus comme limitant la liberté d'action individuelle, invitant à l'exploitation et ouvrant la porte au rejet potentiel par le groupe et à la perte d'identité qui en découle (*Ibid.*). En d'autres termes, les individus, généralement, reconnaissent que céder l'autorité à d'autres génère une possibilité d'exploitation. Ils peuvent donc être réticents à obéir à des injonctions qui pourraient masquer ces motifs inavoués de la part des autorités (Lind, Kulik, Ambrose & de Vera Park, 1993).

Ainsi, si, à un moment donné, l'individu choisit de coopérer avec les autres et de consentir à certains renoncements pour le bien commun, il y a des possibilités pour que son comportement coopératif soit exploité. Similairement, si un individu relie son identité et son image de lui-même à une identité sociale ou organisationnelle plus large, il y a toujours le risque de faire l'expérience du rejet par le groupe et la perte d'identité qui y est associée (Lind, 2001a).

Cette caractéristique de la vie sociale et organisationnelle est nommée par Lind (2001a) "*fundamental social dilemma*" et se fonde sur les injonctions contradictoires de la vie quotidienne, notamment entre travail et vie personnelle, aspirations personnelles. Ce dilemme est un problème si omniprésent dans la plupart des relations organisationnelles, qu'essayer d'en résoudre toutes les manifestations placerait l'individu dans une situation paralysante dépassant ses connaissances sociales ainsi que ses capacités cognitives (Lind, 2001a).

Les décisions à prendre sont de plus ou moins importantes manifestations du "*fundamental social dilemma*". Il semble évident que ce type de décisions est constitutif de la vie et que personne ne peut s'arrêter pour calculer les probabilités et les gains attendus de chaque option à chaque fois que ce type de décision doit être pris. En effet, les résultats contingents associés à la vie sociale et organisationnelle normale sont complexes au point de submerger l'attention

et les capacités cognitives de la plupart des individus, les probabilités associées à ces contingences sont tellement variées et tellement incertaines que même dans le cas où les capacités cognitives seraient suffisantes, il n'y aurait certainement pas de solution clairement dominante même dans une gamme limitée de circonstances.

La question est donc de savoir par quels moyens les individus arrivent à se sortir de ces dilemmes. (Lind, 2001a).

Lind, Kulik, Ambrose et de Vera Park (1993) constatent que les individus utilisent leur perception de la justice avec laquelle ils sont traités pour décider s'ils ont à accepter les décisions prises par une autorité. Ils avancent le fait que les individus se fondent sur une heuristique de justice pour effectuer de tels jugements, cette heuristique étant définie comme un raccourci psychologique permettant de décider s'il faut accepter ou rejeter les décisions prises par les personnes en situation d'autorité. L'utilisation d'une heuristique permet aux individus de libérer des capacités cognitives. Des raccourcis sont nécessaires. (Lind, 2001a).

Ainsi, une des manières par laquelle les individus résolvent ce "*fundamental social dilemma*" est l'utilisation de leurs impressions au sujet de la justice du traitement auquel ils sont soumis en tant qu'outil heuristique. Si les personnes croient qu'ils ont été traités justement par les autres dans un contexte social donné, alors cela suscite un « raccourci » pour la décision qui conduit à subordonner les désirs personnels aux besoins du groupe, de l'équipe ou de l'organisation. Les traitements justes conduisent les individus à répondre de manière coopérative aux demandes et requêtes des autres et du groupe comme un tout. Cependant, si les individus estiment qu'ils ont été traités de manière injuste, l'orientation coopérative sera rejetée en faveur d'une orientation vers l'intérêt personnel qui décidera de chaque requête sur les bases de l'intérêt personnel de court terme (Lind, 2001a). Seules les requêtes ou exigences en lien direct avec des bénéfices immédiats obtiendront une réponse positive et entre les actions participant au bon fonctionnement du groupe et celles liées à l'intérêt personnel ce sont ces dernières qui seront choisies. Toutefois, le simple intérêt personnel est un guide relativement « pauvre » pour décider de suivre les directives ou non, car la nature intrinsèque des structures hiérarchiques implique que les individus soumettent leurs préférences aux injonctions de ceux qui possèdent l'autorité (Lind, Kulik, Ambrose & de Vera Park, 1993).

L'idée majeure est donc que chacun en arrive à utiliser ses impressions de justice en tant que guide régulant son investissement et son implication dans les diverses relations (Lind, 2001a). L'essence du *fairness heuristic process* est qu'un traitement juste conduit l'individu à s'écarter des réponses aux situations sociales en termes d'intérêt personnel immédiat, qui peut être qualifié de « mode individuel » (*individual mode*) pour répondre à ces mêmes situations sociales en tant que membre d'une entité plus large qui sera appelé « mode de groupe » (*group mode*). L'élément original et principal de la *fairness heuristic theory* est qu'elle propose un mécanisme – faisant référence à un sentiment général de traitement juste – qui régule le passage d'un mode à l'autre. C'est pourquoi les jugements généraux de justice constituent des cognitions pivots (Lind, 1995).

1.4.3.1.2 *Judgmental phase/use phase*

Les jugements de justice qui constituent l'évaluation faite par l'individu du caractère juste du / des traitements auquel il est soumis dans l'organisation et le groupe se fondent sur les axes : procédural, distributif et interactionnel. Au début d'une relation, ou durant des périodes d'incertitude ou de changement dans la relation, les indications significatives de justice vont être traitées pour générer un jugement de justice ou réviser le précédent jugement effectué. Cette phase de jugement (*judgmental phase*) sera relativement brève, car les individus ont besoin d'arriver rapidement à un jugement de justice de manière à avoir un guide pour leurs décisions concernant la coopération et l'intérêt personnel. Une fois que le jugement de justice général est construit, la théorie suggère que ce jugement de justice sera utilisé comme guide des décisions sociales et mettra en sens les informations nouvelles (Lind, 2001a). On distinguera donc la *judgmental phase* et la *use phase*.

Dans la phase d'utilisation (*use phase*), le jugement de justice général exercera une influence sur les attitudes et sur les jugements des catégories plus particulières de justice. Les informations et les autres jugements sont assimilés au jugement de justice général et stable effectué.

Il faut retenir que ce jugement général de justice est celui qui permet l'investissement, la coopération, l'engagement dans l'organisation, autrement dit, il permet aux gens de travailler. (Lind, 2001a).

La *fairness heuristic theory* indique qu'il existe un effet de primauté dans le jugement de justice. Ainsi, quelle que soit l'information pertinente concernant la justice reçue, celle reçue en premier a un plus grand impact sur le jugement général de justice.

La figure 2 suggère que les expériences de justices procédurale, distributive ou interactionnelle peuvent toutes affecter le jugement général de justice durant la phase de jugement, mais le type de justice qui exercera la plus forte influence est déterminé par sa disponibilité au moment où le jugement de justice général sera formé. En accord avec la théorie, au moins une raison fait que la justice procédurale va jouer un plus grand rôle que la justice distributive (Lind & Tyler, 1988, Tyler & Lind, 1992). Il s'agit du fait que les informations concernant les processus et procédures sont rencontrées avant les informations concernant la distribution des résultats. Le plus fort effet des processus et procédures sur le jugement général de justice est ainsi une manifestation de l'effet de primauté.

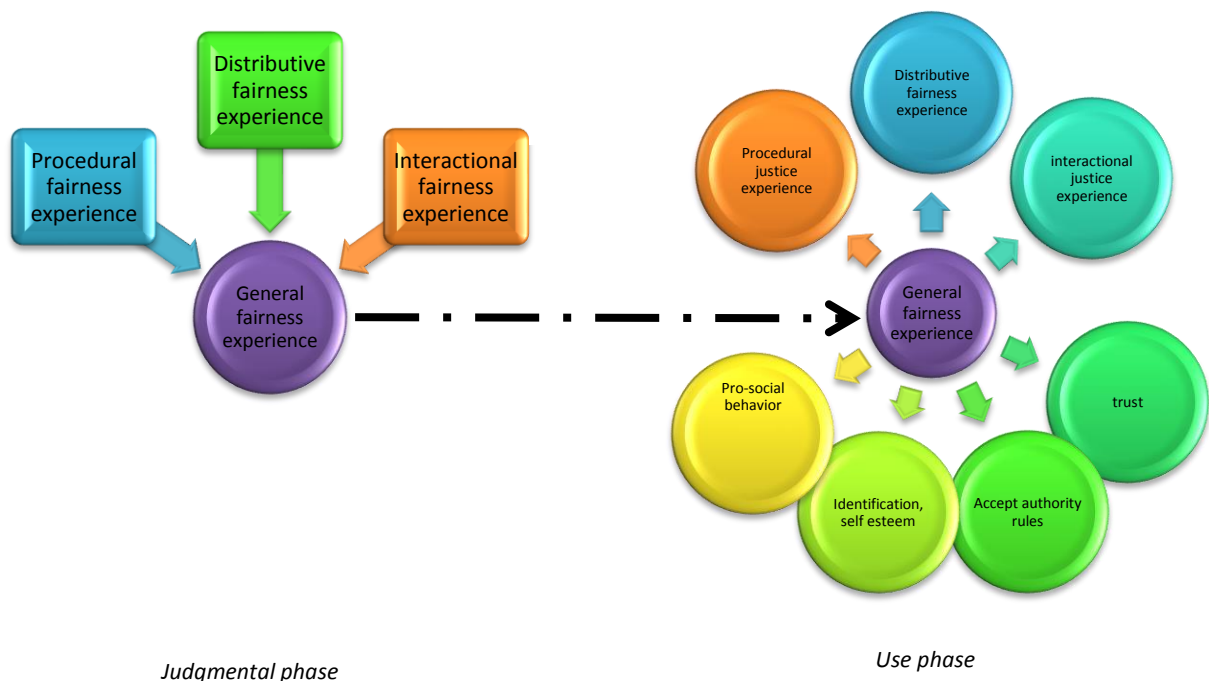


Figure 2 : *The fair process effect as a substitution effect* d'après Lind (2001a)

En conséquence, les jugements de justice procédurale sont utilisés pour évaluer les résultats

lorsque peu d'informations pertinentes sur l'équité sont disponibles. Cependant, lorsque de solides informations de comparaison sociale au sujet de la performance et des résultats sont disponibles, les jugements de justice procédurale auront peu d'effets sur l'évaluation des résultats (Van den Bos, Vermunt et Wilke, 1997).

La présence de cet effet de primauté entraîne de potentiels effets de substituabilité.

Lorsque la phase de jugement s'achève et que la phase d'utilisation débute, le jugement de justice général devient une ancre et un contexte utilisé pour comprendre et interpréter les expériences et cognitions concernant les questions de justice.

En partant des effets de primauté relevés, on peut estimer que les individus saisissent la première information de justice disponible, pour construire un jugement global de justice qui guidera leur comportement. Ainsi, si un type particulier de jugement de justice est absent, les gens vont utiliser d'autres types de justice pour « remplir les blancs » lorsqu'ils font des jugements de justice (Lind, 2001a). Par exemple, des impressions de justice procédurale vers une impression de justice générale générant des impressions de justice distributive est la manière dont la *fairness heuristic theory* rend compte du "*fair process effect*" (le renforcement de la justice distributive par la *voice* et d'autres variables de justice procédurale).

Il serait cependant déraisonnable de supposer que les gens ne revisitent jamais la validité de leurs jugements de justice. De la sorte, un signe clair que la relation dans laquelle le jugement général de justice a été porté est en train de changer, va mettre la personne en nécessité de questionner la validité de jugement général de justice existant. Ces signes de changements peuvent être symboliques ou réels, mais ils doivent être manifestes et doivent indiquer un changement substantiel dans la nature de la relation. La logique de la *fairness heuristic theory* indique qu'il existe une résistance au changement du jugement général de justice, donc le changement de la relation doit être davantage que de simples altérations quotidiennes dans le style, les résultats, la structure de l'interaction.

On peut noter que les expériences inattendues qui font retourner l'individu au mode de jugement peuvent être aussi bien positives que négatives ; ce qui est important c'est qu'il doit y avoir une déviation substantielle par rapport aux attentes (*Ibid.*).

Il est important de noter ici la manière avec laquelle cette approche se distingue de la traditionnelle distinction effectuée en psychologie sociale entre différentes formes de justice.

La théorie suggère que les jugements de justice utilisés en tant qu'heuristiques afin de décider de l'engagement et de l'investissement dans les groupes ou dans les organisations sont des jugements globaux portant sur le fait d'évaluer si on a été (et sera) traité justement dans un contexte social donné.

1.4.3.2 *Uncertainty management theory : UMT*

L'*uncertainty management theory* apparaît comme succédant à la *fairness heuristic theory* (Lind & Van den bos, 2002 ; Van den bos & Lind, 2002).

Les résultats proposés par Van den Bos, Wilke et Lind (1998) suggèrent que les individus ont un besoin de se référer à la justice lorsqu'ils n'ont pas d'informations directes et explicites sur la confiance qu'ils peuvent accorder aux autorités (Van den Bos, 2001).

Pour résumer le cœur de leur théorie, Lind et Van den Bos (2002) indiquent que les individus utilisent la notion de justice pour gérer leurs réactions à l'incertitude, trouvant un certain soulagement dans les expériences qui y sont reliées.

Le regard proposé par les approches heuristiques constitue un support théorique fondamental pour penser les questions de justice dans l'organisation pour plusieurs raisons.

En premier lieu, cette approche donne des indications structurées sur les raisons qui permettent la collaboration et l'identification au sein de l'organisation, c'est-à-dire les raisons du passage du mode individuel au mode de groupe à travers la confrontation au *fundamental social dilemma*. Du point de vue de la théorie de la croyance en un monde juste sous-tendant ce travail, on peut faire un parallèle entre les heuristiques de justice proposées par cette approche qui permettent l'engagement dans l'organisation et la croyance en un monde juste dont il serait intéressant de vérifier si elle ne peut pas être appréhendée comme une sorte de « méta-heuristique », *a priori*, qu'il s'agit de préserver afin de s'engager dans des activités socialement régulées ayant des buts de long terme. Comme noté pour les heuristiques de la *fairness heuristic theory*, il existerait une certaine résistance à modifier cette heuristique.

Par ailleurs, la *fairness heuristic theory*, comme la *fairness theory* proposent une approche réellement intégrative des théories de la justice organisationnelle. Les approches distributives, procédurales et interactionnelles sont reliées comme autant de vecteurs d'appréciation des conditions de justice avec lesquelles l'individu est traité.

De la sorte, ces approches se distinguent des travaux fondateurs qui ont généralement vu différentes formes de jugement de justice comme assez distinctes du point de vue de leurs antécédents et de leurs conséquences. “[...] *it is important to point out one way that my theorizing here differs both from my own previous work on justice judgment and from conventional wisdom in social and organizational psychology about the distinctiveness of various types of justice judgments. I would argue that the fairness judgment that is used like as a heuristic to decide involvement and investment in groups or organizations is an overall judgment of how fairly one has been (and will be) treated in the social context in question.*” (Lind, 2001a, p. 68). Cela signifie qu’il est moins important de différencier entre différents types de justice que de comprendre les conséquences de la structure des expériences de justice, quelle que soit leur classification en termes procéduraux, distributifs ou interactionnels (Lind, 2001a).

1.5 Des justices ?

Pour approfondir ce questionnement, on peut estimer que l’approche des théories de justices organisationnelles a proposé un découpage de la justice en différents axes de perception, d’appréciation, de jugement. Ainsi, durant des années la vision classique de la recherche sur la justice organisationnelle a consisté en une théorie en deux facteurs : justice distributive et justice procédurale, l’introduction de la justice interactionnelle (Bies, 1987 ; Bies & Moag, 1986 ; Bies, 2001) a fait émerger une théorie en trois facteurs. En découplant la justice interactionnelle en deux champs : justice interpersonnelle et justice informationnelle, Greenberg (1993) propose une théorie en quatre facteurs. De la sorte, le raisonnement théorique sous-tendant l’approche d’effets différenciés, traite chaque type de justice comme indépendant des autres (Ambrose & Arnaud, 2005.). Ces construits sont distincts les uns des autres. En effet, selon Ambrose et Arnaud (2005), la justice procédurale et la justice distributive répondent aux quatre critères⁵ permettant de définir deux construits théoriques comme conceptuellement

⁵ 1. Distinction des deux construits par la théorie,
2. Opérationnalisation et mesure indépendante des deux construits,
3. Différence des effets des deux construits,
4. Différence des antécédents des deux construits (Bobocel & Homvall, 2001, cités par Ambrose & Arnaud, 2005).

distincts. De la même manière, Bies (2001, 2005) distingue la justice interactionnelle de la justice procédurale⁶ : “*To summarize and punctuate, the empirical evidence provides a loud and clear answer to the question of interactional justice is merely a form of procedural justice – and the answer is no.*” (Bies, 2005, p.91).

La différenciation des types de justice a montré des différences en termes d’impacts sur les comportements de chacun des types de justice identifiés. Les recherches ont également indiqué que la justice distributive était reliée aux situations d’allocations alors que la justice procédurale l’était à l’égard des attitudes vis-à-vis de l’organisation. De même il a été démontré que la justice procédurale affectait les résultats de l’organisation alors que la justice interactionnelle affectait les résultats des superviseurs. Ainsi, la justice procédurale est un bon prédicteur de l’engagement organisationnel et des comportements de citoyenneté organisationnelle qui sont au bénéfice de l’organisation alors que la justice interactionnelle était un bon prédicteur de l’engagement et des comportements de citoyenneté organisationnelle vis-à-vis du superviseur (Ambrose & Arnaud, 2005).

Cependant, les études ont montré que les évaluations de ces différents types de justice étaient corrélées (Cohen-Charash & Spector, 2001, cités par Ambrose et Arnaud, 2005 ; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, Yee Ng, 2001 ; Colquitt, Scott, Rodell, Long, Zapata, Conlon, 2013). Ainsi, une méta analyse effectuée par Colquitt et *al.* (2013) montre des corrélations significatives entre les différentes dimensions de justice :

Justice dimensions	1		2		3		4	
	<i>r</i> (95% CI) <i>k</i> (<i>N</i>)	<i>r_c</i> (80% CV) <i>SDr_c</i> (% <i>V_{art}</i>)	<i>r</i> (95% CI) <i>k</i> (<i>N</i>)	<i>r_c</i> (80% CV) <i>SDr_c</i> (% <i>V_{art}</i>)	<i>r</i> (95% CI) <i>k</i> (<i>N</i>)	<i>r_c</i> (80% CV) <i>SDr_c</i> (% <i>V_{art}</i>)	<i>r</i> (95% CI) <i>k</i> (<i>N</i>)	<i>r_c</i> (80% CV) <i>SDr_c</i> (% <i>V_{art}</i>)
1. Procedural justice	—	—	—	—	—	—	—	—
2. Distributive justice	.51 (.49, .54) 184 (67,956)	.61 (.35, .88) .21 (4.65)	—	—	—	—	—	—
3. Interpersonal justice	.50 (.46, .53) 67 (23,069)	.59 (.35, .82) .18 (6.96)	.37 (.33, .42) 46 (13,516)	.43 (.18, .68) .20 (7.89)	—	—	—	—
4. Informational justice	.51 (.48, .55) 62 (22,594)	.66 (.31, 1.00) .27 (6.45)	.39 (.35, .43) 46 (13,261)	.53 (.07, .99) .36 (6.86)	.64 (.61, .68) 47 (17,954)	.74 (.55, .94) .15 (5.32)	—	—

Tableau 1 : Correlations among the justice dimensions (Colquitt & *al.*, 2013, p. 199)

Note. *r* _ uncorrected population correlation; *CI* _ confidence interval around uncorrected population correlation; *r_c* _ corrected population correlation; *CV* _ credibility interval around weighted corrected mean correlation; *k* _ number of studies; *N* _ cumulative sample size; %*V_{art}* _ percentage of variance in *r_c* explained by study artifacts.

⁶ “[...] *Interactional justice refers to the exchange between employee and supervisor whereas procedural justice refers to the exchange between employee and the organization. Thus interactional justice should be associated with reactions toward one’s supervisor whereas procedural justice should be associated with reactions toward upper management and organizational policies.*” (Bies, 2005, p. 90).

Leventhal (1980) avait déjà pensé la justice procédurale comme sous-tendant la construction de l'équité des distributions. On peut ainsi estimer qu'il ne s'agit donc pas de distinguer deux formes de justices indépendantes, mais bien de mettre en avant un axe supplémentaire d'évaluation de l'équité. En effet, une distribution objectivement juste des résultats peut-elle être imaginée en dehors de procédures justes ? Ce dernier point met en avant la question de la détermination potentielle de la justice distributive par la justice procédurale. Leventhal (1980) propose que les règles procédurales auront d'autant plus de poids et seront perçues de manière positive si elles conduisent à des résultats justes pour toutes les parties concernées. Les recherches empiriques montrent qu'il est très rare que les individus perçoivent les procédures et les résultats comme non reliés (Ambrose & Arnaud, 2005). Les fortes corrélations observées suggèrent que les individus perçoivent les résultats justes comme provenant de procédures justes et les résultats injustes comme procédant de procédures injustes (*Ibid.*). Dès lors, bien qu'il soit possible de trouver des situations dans lesquelles des procédures justes aboutissent à des résultats injustes⁷ et vice-versa, les individus relient leurs expériences concernant les procédures et les résultats, construisant leur expérience de justice avec chacune de ces composantes vues comme davantage similaires que différentes (*Ibid.*). Ces propositions amènent à penser le caractère global des perceptions individuelles de la justice des situations. Leventhal (1980), suggère que les règles de justice spécifiques sont pesées et combinées pour former un jugement de justice général. La *fairness theory* montre comment un jugement d'injustice se construit à partir de l'analyse contre factuelle des *would/could/should*. La *fairness heuristic theory*, comme vu plus haut, indique un processus rapide et plus automatique par lequel les informations disponibles vont permettre de générer un jugement de justice général. Chacune de ces approches reconnaît l'importance des jugements de justice généraux. Ainsi, les corrélations constatées peuvent s'expliquer de deux manières. En premier lieu, par l'effet de substituabilité mis en évidence par la *fairness heuristic theory* (Lind & Tyler, 1988 ; Lind, Kulik, Ambrose & de Vera Park, 1993 ; Lind, 2001, *cf. supra*).

⁷ "Consider a jury trial in which all appropriate precautions, rules, and procedures were followed, yet produced a "wrong" verdict (convicting an innocent or acquitting a guilty person). Is this an example of a fair procedure leading to an unfair outcome? Certainly, for an innocent individual wrongly convicted the answer would be yes. Similarly, the victims of a guilty person who was acquitted would also see the outcome as unfair. However, the juror's perspective would likely be quite different. They are likely to believe that both the procedure and the outcome were fair. Moreover we suspect the individuals who experienced an "unfair" outcome (e. g., wrongly convicted) would not believe that the procedure that produced that "wrong" outcome was fair." (Ambrose & Arnaud, 2005, p. 67)

En second lieu, en considérant que la justice distributive et la justice procédurale sont fonctionnellement identiques (Cropanzano & Ambrose, 2001). Dans cette perspective, les perceptions de justice distributive et procédurale trouvent leur origine dans les attentes individuelles concernant les résultats, les « retours » : *“We suggest that both procedural justice perceptions and distributive justice perceptions are, in some sense, derived from individual’s expectations about outcomes, which at times tend to be economic and other times socioemotional. Regardless of whether events are labelled “processes” or “distribution”, they both have to do with the allocation of these two types of outcomes. We call this the “monistic” view of organizational justice. We suggest that by explicitly considering socioemotional and economic outcomes, the similarity between procedural and distributive justice becomes more apparent.”* (Cropanzano & Ambrose, 2001, p. 120).

Peu d’attention a été portée par la recherche à ces interactions. En effet, on peut estimer que la centration des études sur la variance unique générée, dans les résultats, par les différents types de justice plutôt que sur la variance partagée ou totale, bien qu’ayant permis d’établir l’importance des différents types de justice, a pu mettre à l’arrière-plan les similarités entre chacun des construits proposés et leurs relations (Ambrose et Arnaud, 2005). Ainsi, comme le suggère la figure 3, dans les études traditionnelles examinant la justice distributive et la justice procédurale à partir des résultats sur une variable, ce sont généralement les statistiques du prédicteur étudié qui sont prises en considération, le problème étant que ce prédicteur ne décrit qu’une faible portion de la variance dans les résultats alors que si l’on considère la partie ombrée, une plus forte proportion de la variance sera identifiée à partir du construit général qui la sous-tend, c’est-à-dire la justice globale (*Ibid.*).

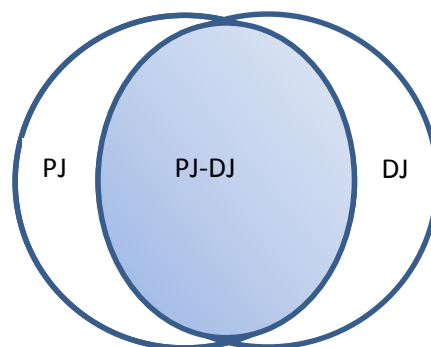


Figure 3 : *Unique and overlapping variance between procedural (PJ) and distributive (DJ) Justice*
(d’après Ambrose & Arnaud, 2005)

Selon Ambrose et Arnaud (2005), l’examen des effets différentiels de chaque forme de justice

surévalue (*overstate*) l'impact d'une forme de justice par rapport aux autres. Les différentes formes de justice sont reliées. Donc, une forme de justice est intégrée dans les effets des autres formes. Il existe un intérêt à considérer comment ces différentes formes de justice, conceptuellement distinctes, contribuent au sentiment de justice global au sein de l'organisation et comment ce sentiment global se lie à d'autres forces motivationnelles dans les organisations (Ambrose & Arnaud, 2005).

À partir de cette approche unitaire de la justice organisationnelle, on peut suivre le raisonnement de Shapiro (2001, cité par Ambrose & Arnaud, 2005) qui note que les victimes d'injustice sont peu susceptibles de se préoccuper de savoir s'il y a une, deux, trois ou quatre formes de justice dans leur réaction à l'injustice subie. Hauenstein, McGonigle et Flinder (2001, cités par Ambrose & Arnaud, 2005) indiquent ainsi que des approches plus simples de la justice pourraient être davantage valides que celles qui se centrent sur différents types de justice : *"I argue [...] that although people can certainly distinguish between different types of justice, in the sense of giving distinct and distinguishable responses to a questionnaire items asking about distributive, procedural justice, or interactional justice, the real impact of justice judgments depends on more general overall perception of the fairness of a given relationship, and the various types of justice judgments are in fact rather tightly linked."* (Lind, 2001b, p. 221).

En conséquence, les recherches sur la justice organisationnelle semblent avoir servi de prisme, diffractant les différents éléments composant la perception de la justice : *"It is undeniable that justice have many facets... our first task must thus to analyze scientifically the concept. This like a prism which breaks down white light into its elements, will permit us to distinguish a variety of its meaning and use."* (Perelman, 1967 cité par Lerner, 1975, p. 2). Ainsi, la distinction des différents éléments constitutifs de la perception de la justice dans l'organisation ainsi que de l'évaluation faite par les individus du niveau de justice avec lequel ils sont traités par l'organisation et leurs superviseurs a proposé des théories qui diffèrent tant au niveau de la logique que des processus mis en avant (Lind, 2001b). Toutefois, cela ne peut constituer qu'une étape de la recherche sur la justice. En effet, comme le proposent un certain nombre de modèles intégratifs, il semble convenir de revenir sur une approche de la justice en tant qu'objet unitaire, évalué globalement.

Les éléments posés par les recherches sur la justice organisationnelle posent l'arrière-plan sur lequel se fonde cette recherche du point de vue des contenus des expériences de justice.

L'approche par la justice distributive en a posé les fondamentaux :

- L'organisation en tant qu'espace d'échange social dans lequel les individus vont rechercher une rapport rétribution(s)/contributions équilibré.
- La proposition de trois principes majeurs de justice : équité, égalité, besoin. Ces principes sont par ailleurs reliés à la question centrale du mérite. Lerner et Whitehead (1980) estiment que le mérite est basé sur ces principes : équité, égalité, parité, réciprocité, loi, classement social, compétition, responsabilité mutuelle, aide sociale, contrats et besoins collectifs.
- Cette approche est néanmoins assez marquée par l'idée de l'utilisation de la justice en tant qu'outil servant l'intérêt personnel.

L'approche de la justice procédurale met l'accent sur les éléments venant étayer, renforcer, tempérer, les jugements de justice distributive. La mise en évidence d'éléments instrumentaux comme non instrumentaux de cet axe de justice semble importante.

La mise en évidence de la justice interactionnelle vient indiquer que les marqueurs de justice se situent également au niveau de la manière dont chacun est traité dans l'interaction au sein de l'organisation.

Cependant, le découpage de la notion de justice et des types de jugements portés par l'individu sur la justice avec laquelle il estime être traité au sein de l'organisation proposée par la recherche doit être questionné. Le langage courant, de même que les réflexions que chacun d'entre nous est appelé à porter sur le niveau de justice avec lequel il est traité, mais également avec lequel il voit les autres traités suggèrent peu un tel découpage. La situation vécue ou observée va certainement être évaluée comme juste ou injuste de manière globale, quelle que soit la nature des indications relevées par ailleurs. La *fairness theory* et la *fairness heuristic theory* rejoignent en partie cette approche commune.

Ainsi, les modèles intégratifs tels que la *fairness theory* ou la *fairness heuristic theory* créent des liens nécessaires entre ces différents regards et proposent une approche de la justice globale. L'ensemble de ces éléments semble important pour penser la justice dans l'organisation. Toutefois, ces approches conceptuelles ont peu présenté la notion de justice en tant qu'aspiration essentielle des individus intégrant une dimension morale. Le risque est d'introduire une certaine confusion entre deux domaines distincts : le domaine des conventions et le domaine moral (Turiel, 1983). En effet, comme l'indique Turiel, (1983), il convient de

distinguer les conventions sociales et la moralité (morality) : “*Whereas conventions are determined by the social system in which they exist and constitute part of the definition of the social system, the moral domain refers to prescriptive judgments of justice, rights and welfare pertaining to how people ought to relate to each other. Moral prescriptions are not relative to the social context, nor are defined by it.*” (Turiel, 1983, p. 3). Contrairement à une règle conventionnelle, une règle morale est non contingente, et sa transgression est considérée comme un acte grave (Bégué, 2009). Comme pour les règles morales, les impératifs de justice sont valides catégoriquement et non conditionnellement (Montada, 2002).

Nous proposons donc à présent de nous orienter vers une autre perspective d’approche des questions de justice en partant de l’idée de l’existence de dimensions morales (le *should* de la *fairness theory*) et d’une aspiration à la justice (*justice motive*) intrinsèque aux individus et assez distincte de l’idée d’intérêt personnel.

2 CHAPITRE DEUX : L'ASPIRATION À LA JUSTICE

La question de savoir pourquoi les individus appliquent des standards de justice (Montada, 2002) est essentielle si l'on veut traiter des relations entre travail et justice. Une des réponses à cette question consiste à dire que les individus pensent que l'application de principes de justice est à leur propre avantage (*Ibid.*). Une réponse alternative consiste à supposer qu'il existe, chez les individus une aspiration à la justice (*justice motive*). La première réponse implique que les gens appliquent les règles de justice et utilisent des arguments de justice pour atteindre leurs propres buts (*Ibid.*). La seconde, elle, implique que les individus veulent la justice.

Nous tentons de faire le point à ce sujet dans ce qui suit.

L'ensemble des recherches menées sur la justice dans l'organisation conduisent à penser l'importance de la justice dans la vie des gens.

Néanmoins, certaines de ces recherches ont positionné cette aspiration à la justice en tant qu'une simple manifestation de l'intérêt personnel des individus (Lerner 2003). L'approche de Walster et al. (1975, 1978) implique ainsi que le système social a établi des règles de justice qui régulent les échanges sociaux et l'allocation des ressources. Les gens attendent des autres qu'ils respectent ces normes et les observent eux-mêmes, car ils estiment que c'est le meilleur choix rationnel, la meilleure manière d'obtenir des bénéfices à long terme (Montada, 2002). Par ailleurs, on peut estimer que même des approches proposant des ouvertures sur la théorie de l'équité, en mettant en évidence différents principes de distribution (équité, égalité et besoin) (Deutsch, 1975), indiquent que ce qui sera considéré comme juste sera fonction de la situation particulière dans laquelle le principe retenu pourra faire consensus, c'est-à-dire de ce qui sera avantageux et utile pour le système social considéré (Mikula, 1980). De la sorte, cette approche met en évidence l'utilisation stratégique des principes de distribution pour réguler le processus social (*Ibid.*). On peut estimer qu'il s'agit d'une approche centrée sur le gain personnel (Lerner & Clayton, 2011).

C'est ce même intérêt personnel qui sous-tend les hypothèses de Thibaut et Walker (1975, 1978) au niveau des dimensions de contrôle de la justice procédurale (Heuer & Stroessner, 2011).

Enfin, la prise en compte des facteurs distributif, procédural et interactionnel comme procurant des informations au sujet des résultats (Bies, 2005) vient renforcer cette approche purement rationnelle des questions de justice. Bien entendu, la préoccupation de justice indique que les individus réclament la justice pour eux-mêmes, des parts équitables dans l'échange social, la *voice* dans la résolution de conflits, etc. Il est incontestable que cela sert l'intérêt personnel. Mais, la préoccupation de justice ne signifie-t-elle pas aussi que les individus demandent la justice pour toutes les parties impliquées, des parts équitables pour tous les acteurs impliqués, une *voice* égale pour toutes les parties ? Une justice égale pour chacune des parties impliquées n'aboutit pas et ne doit pas aboutir à une maximisation des bénéfices de celui qui porte la réclamation (Montada, 2002).

Ainsi, il convient de se demander pourquoi les individus appliquent des standards de justice ? (Montada, 2002). Une des réponses à cette question consiste à dire que les individus pensent que l'application de principes de justice est à leur propre avantage. Une réponse alternative consiste à supposer qu'il existe, chez les individus une aspiration à la justice (*justice motive*) (*Ibid.*).

La première réponse implique que les gens appliquent les règles de justice et utilisent des arguments de justice pour atteindre leurs propres buts La seconde implique, elle, que les individus veulent la justice. (*Ibid.*).

On peut, à première vue, estimer que les approches basées sur l'intérêt personnel et la rationalité sont peu satisfaisantes pour rendre compte des comportements humains et des expériences émotionnelles courantes dans lesquelles les individus agissent contre leur intérêt ou se sentent coupables lorsque leurs actions promeuvent leur intérêt personnel (Lerner & Clayton, 2011). Le cœur normatif et prescriptif de la justice semble ainsi absent de cette approche (Montada, 2002). La justice n'est-elle pas un devoir, un impératif moral de la vie sociale ? Les individus ne sont-ils pas dans l'obligation de suivre ces normes qu'elles soient ou pas dans leur intérêt personnel ? Ne sont-ils pas en droit de réclamer la justice de la part des autres acteurs, organisations, états, institutions, non seulement pour eux-mêmes, mais aussi pour les autres ? Il convient donc de mettre en discussion cette approche classique plaçant la justice en tant qu'instrument au service de l'intérêt personnel. En d'autres mots les questions sont : l'aspiration à la justice peut-elle être réduite à une question d'intérêt personnel ou y a-t-il différentes catégories d'aspirations ? (Montada, 1998). Comment déterminer quand la justice est instrumentale et quand elle constitue une aspiration en elle-même ? (*Ibid.*). Cette question était déjà mise en évidence par Max Weber (1971/1995) pour qui l'activité sociale est déterminée de manière rationnelle en finalité, c'est-à-dire « par des attentes du comportement des objets du monde extérieur ou celui d'autres hommes, en exploitant ces attentes comme conditions ou comme moyens pour parvenir rationnellement aux fins propres, mûrement réfléchies qu'on veut atteindre » (p. 55) ou de manière rationnelle en valeur, « par la croyance en la valeur intrinsèque inconditionnelle — d'ordre éthique, esthétique, religieux ou autre — d'un comportement déterminé qui vaut pour lui-même et indépendamment de son résultat » (*Ibid.*).

2.1 Justice et intérêt personnel

Avec le Léviathan, Hobbes (1651/2000) situe l'intérêt personnel en tant que motivation cardinale (Miller, 1999). Ainsi, de Hobbes (1651/2000) à Rawls (1971/2009) les philosophes se sont posé la question de savoir pourquoi les humains fondaient des États. Leur réponse a été de dire que les individus vivant dans une situation fictive précédant l'état consentaient à établir un état avec de puissantes institutions, des lois et des règles de justice parce qu'ils estimaient que cela servirait au mieux leurs propres intérêts (Montada, 2002). De la sorte, un certain nombre de philosophes comme de psychologues sociaux situent souvent les forces motivant les

individus à créer et adhérer au contrat social dans leur désir de maximiser leurs résultats collectifs (Lerner & Clayton, 2011).

Les tenants de l'économie néoclassique ne mâchent pas leurs mots lorsqu'ils décrivent le rôle de l'intérêt personnel dans les affaires humaines (Holmes, Miller & Lerner, 2002) : "*The only assumption essential to a descriptive and predictive science of human behavior is egoism*" (Mueller, 1986 cité par Holmes, Miller & Lerner, 2002, p. 144), "*the average human being is about 95 percent selfish in the narrow sense of the word*" (Tullock, 1976, cité par Holmes, Miller & Lerner, 2002, p. 144). Ces constats sont aussi clairs qu'audacieux (Holmes, Miller & Lerner, 2002). Dans la suite de ce raisonnement, depuis plus de cinquante ans, une grande partie des psychosociologues a décrit l'intérêt personnel comme la force primordiale de motivation dans la vie des gens (Lerner & Clayton, 2011). Il est convenu que les gens ne feront que ce pour quoi ils sont payés ou récompensés (*Ibid.*).

« [...] La pensée occidentale s'est construite sur l'idée que les hommes laissés à leurs tendances naturelles ne visent à rien d'autre qu'à satisfaire aussi rationnellement que possible leurs propres intérêts, à fuir, autant qu'il est en eux, la peine, n'étant soucieux du bien d'autrui que dans la mesure où ils en retirent quelque avantage ou utilité. Les conduites véritablement altruistes et désintéressées n'existent tout simplement pas, du moins, ne peuvent jamais être prouvées, tant les ressorts intimes de la motivation risquent de se révéler tôt ou tard de nature intéressée. » (Terestchenko, 2005, p. 9). La croyance dans le pouvoir et la souveraineté de l'intérêt personnel occupe une large place dans les représentations collectives ancrées dans le libéralisme et l'idéologie de l'individualisme (Miller, 1999, Miller & Ratner, 1996, 1998). L'hypothèse de l'influence de l'intérêt personnel dans les comportements individuels n'est pas confinée à la sphère de la recherche théorique. Elle est portée, d'une manière ou d'une autre, par les personnes dans tous les segments de la société : politiciens, analystes politiques, éducateurs, capitaines d'industrie, coaches sportifs et, plus important, la pensée profane (Miller, 1999, Holmes, Miller & Lerner, 2002). Ainsi, les enquêtes effectuées trouvent régulièrement une majorité de répondants considérant que la plupart des gens sont principalement motivés par leur intérêt personnel (Miller, 1999, Holmes, Miller & Lerner, 2002). Par exemple, la majorité des personnes croit que les attitudes et comportements sont fortement influencés par les incitations financières (Miller & Ratner, 1996, 1998). Les individus estiment que les gens qui bénéficient de la mise en place d'une politique sociale ont une attitude plus favorable à l'égard de cette politique que les personnes qui n'en bénéficient pas (Miller, 1999). De la même manière, la majorité des personnes estime qu'une compensation financière pour un acte

bénévole (don du sang par ex.) favorisera la mise en place de cet acte (Miller & Ratner, 1998). On retrouve donc des versions de la théorie du choix rationnel à travers les sciences sociales (Montada, 2002). On peut estimer ainsi que la majorité des théories de la justice organisationnelle présentées plus haut contiennent, au moins implicitement, cet arrière-plan d'intérêt personnel. Ainsi, Walster et al. (1973, 1978) intégrant des perspectives précédentes (Adams, 1963, 1965, Homans, 1961) affirment que les individus vont tenter de maximiser leurs résultats en tant que première proposition de leur théorie générale des interactions sociales (Lerner & Clayton, 2011). Ils prédisent ainsi que les individus, dans leurs efforts de maximisation de leurs résultats, sélectionneront naturellement la règle de justice qui sera la plus profitable pour eux indépendamment des considérations de justice (*Ibid.*). De la même manière, Deutsch (1975) en proposant différents principes de distribution indique que les gens dans chaque rencontre adopteront naturellement la règle de justice dont estiment qu'elle promouvra leurs valeurs et buts (Lerner & Clayton, 2011). Plus tard, l'approche de la justice procédurale, en tant que distincte de la justice distributive, montre qu'un désir de traitement juste complète et éventuellement dépasse le désir de justes résultats. Cependant, ils localisent ce désir d'être traités justement dans des motifs d'intérêt personnel (*Ibid.*), y compris sur le champ non instrumental de cette approche : *"They then tied the fear of lowered public esteem to the potential loss of access to those desired material resources that are mediated by their status as a bona fide member of their group (see, e.g. Tyler, 1994; Tyler & Blader, 2003). Supposedly, people become upset by unfair treatment because of the implied threat to their ability to get what they want, that is, to maximize their outcomes."* (Lerner & Clayton, 2011, p. 9).

De nombreuses études empiriques ont étayé cette vision d'individus déformant ou ignorant les considérations de justice en tentant de créer du profit pour eux-mêmes (Lerner & Clayton, 2011). Il paraît bien entendu évident que la justice peut parfois être choisie pour servir l'intérêt personnel comme le suggèrent Walster et al. (1973, 1978). De la même manière, la préférence pour des procédures garantissant la *voice* dans les procédures mise en avant par Thibaut et Walker (1975) est tout à fait plausible. Mais on peut douter que ces modèles instrumentaux rendent compte des caractéristiques essentielles de la justice (Montada, 1998).

Pour Miller (1999) la perspective de la prédominance de l'intérêt personnel met en avant une vision trompeuse et pauvre de l'agent humain qui est aussi dangereuse que dégradante. Une vision plus adéquate de l'humain aurait à reconnaître le pouvoir de nombreux autres motifs d'action tels que l'intérêt général, l'empathie, l'engagement et la justice (Miller, 1999). Par ailleurs, Miller & Ratner, (1996, 1998) mettent en avant l'idée d'un « mythe » de l'intérêt

personnel. Ils rapportent toute une série de résultats empiriques qui indiquent qu'il existe une surestimation de l'impact de l'intérêt personnel par le sens commun. Il convient alors d'interroger la résistance de cette représentation de l'intérêt personnel tant dans les recherches et les théories que dans les perceptions des profanes. Comment se fait-il que les individus acceptent la théorie de l'intérêt personnel alors que la vie de tous les jours fournit si peu de preuves de sa validité ? (Miller, 1999).

Miller (1999) estime que la théorie sur la puissance de la motivation d'intérêt personnel dans les comportements individuels est une théorie qui s'autovalide : "*Scientific theories, by generating self-knowledge and self-images, are always at risk of becoming self-fulfilling* (Berger & Luckmann, 1966; Gergen, 1973, 1982; Schwartz, 1997; Wallach & Wallach, 1983). *Nowhere would this risk seem greater than in the case of the self-interest assumption, for the image of humans as being predominantly self-interested is central not only to neoclassical economics but to many other influential theories of human behavior, including evolutionary biology, behaviorism, and psychoanalytic theory* (Etzioni, 1988; Kohn, 1990; Schwartz, 1986 ; Wallach & Wallach, 1983)." (Miller, 1999, p. 1053). Cette théorie s'autovalide, par exemple, en façonnant les institutions sociales (organisations de travail, écoles, gouvernements par ex.) (Miller, 1999). Il existerait ainsi une boucle entre théorie et structures sociales qui contribue largement à la confirmation de la théorie (*Ibid.*). En conséquence, la théorie de l'intérêt personnel a engendré une norme qui implique que les individus agissent et s'expriment en accord avec leur intérêt personnel uniquement parce qu'ils estiment qu'agir autrement violerait une attente sociale descriptive et prescriptive puissante (Miller, 1999, Ratner & Miller, 2001). Cette norme est assez restrictive et l'intérêt personnel y est assez strictement défini comme en phase avec les théories économiques néoclassiques.

Les normes sociales peuvent être définies comme des perceptions partagées des comportements appropriés qui possèdent le pouvoir d'entraîner les individus à agir publiquement d'une manière qui dévie de leurs inclinaisons privées (Miller, 1999). C'est le cas de la norme d'intérêt personnel : elle pousse les individus à agir publiquement de manière à maximiser leur intérêt personnel, qu'ils aient ou non cette inclinaison personnellement (*Ibid.*).

Cette norme, comme les autres normes, reflète une croyance descriptive (les gens sont auto intéressés) et une croyance prescriptive (les gens doivent être auto intéressés) (*Ibid.*). Ces deux croyances sont suffisantes pour pousser l'individu à agir de manière plus en lien avec son intérêt personnel qu'il ne serait naturellement incliné à le faire (*Ibid.*).

Ainsi, du point de vue descriptif, cette norme, en anticipant un comportement auto-intéressé de

la part des autres, génère la crainte chez l'individu que faire autrement le conduise à être exploité (Miller, 1999, p. 4).

Les individus pourraient encore aller à l'encontre de leurs préférences personnelles et se conformer aux dictats de l'intérêt personnel strictement défini simplement parce qu'ils ont internalisé la croyance qu'il est approprié et rationnel de faire ainsi (Miller, 1999). Dès lors, même des individus qui feraient l'expérience de forts sentiments de compassion seront hésitants à apparaître ou à agir en fonction de ce sentiment si cela est inconsistant avec leur intérêt personnel (Holmes, Miller & Lerner, 2002).

Les démarches de « fiction d'échange » sont un bon exemple de cette « retenue » des individus. Cela indique que la tendance à effectuer des dons est plus faible que celle consistant à surpayer un produit, sur paiement qui vient en aide aux personnes cibles (Montada, 1998). En effet, la fiction d'échange propose une « couverture psychologique » pour les individus qui souhaitent exprimer leur préoccupation de justice sans avoir à révéler ou même reconnaître cette motivation (Miller, 1999). De la sorte, les incitations matérielles ne servent pas tant à motiver les dons charitables, qu'à désinhiber de tels dons en donnant une justification pour le don. (*Ibid.*). Cette approche, basée sur l'intérêt personnel est qualifiée par Skitka et Wisneski (2012) d'« *intuitive economist metaphor* » (p. 675) caractérisant une vie sociale dans laquelle les individus s'appuient sur des analyses subjectives en termes de coûts/bénéfices pour guider leur comportement (Skitka et Wisneski, 2012). Cette approche correspond à une vision très répandue de l'être social en tant qu'individu motivé à maximiser ses propres bénéfices (Bégué, 2009). Au moins dans les cultures individualistes aucune autre motivation n'est considérée plus naturelle (Miller, 1999, Miller & Ratner, 1996, 1998). Par ailleurs, cette seule centration sur l'intérêt personnel est assez significative du stade 2 du développement moral tel que défini par Kohlberg, (1976/2013) ce qui, selon cette approche, paraît limiter le développement moral des individus à un stade faible.

Ces observations, avec d'autres, conduisent à penser que l'intérêt personnel est communément considéré comme l'aspiration dominante, normale, légitime, adéquate pour la présentation de soi en contexte public. Cette compréhension de l'intérêt personnel est socialement partagée. Cependant, il s'agit d'un mythe (Montada, 1998).

2.2 Une vision alternative

Holmes, Miller et Lerner (2002) estiment que la recherche a montré l'inadéquation du modèle de l'intérêt personnel pour expliquer le comportement humain. Bien que les individus se soucient, bien entendu, de leur bien-être matériel, ils ont également le souci du bien-être des autres (Holmes, Miller, Lerner, 2002). Les recherches menées contredisent ainsi l'idée que l'égoïsme est le premier moteur des actions humaines. Les motivations altruistes et coopératives sont au moins aussi importantes que les motivations égoïstes dans le comportement social (Bégué, 2009).

Ainsi, les observations et la réflexion contredisent facilement la vision d'individus uniquement et principalement guidés par le désir de maximiser leurs résultats en faisant ce qui est le plus agréable et en évitant ce qui est pénible et douloureux (Lerner & Clayton, 2011). Ils sont souvent motivés par ce qui pourrait être décrit comme des impératifs de devoir. Comme le terme le suggère, ces impératifs dont on fait l'expérience indiquent et contraignent les gens à faire des choses qu'ils éviteraient ou qu'ils ne feraient pas (*Ibid.*). Les gens reconnaissent facilement ces impératifs de devoir comme souvent en conflit avec une analyse coûts / bénéfices auto-intéressée.

Il est assez commun de constater dans la vie courante que ces deux motivations sont en compétition dans ces occasions fréquentes dans lesquelles les individus doivent choisir s'ils ont à faire la « bonne chose » ou celle qui est la plus profitable ou plaisante. (*Ibid.*).

En effet, nous savons aujourd'hui que les gens se soucient davantage de la justice des procédures auxquelles ils sont soumis que des résultats matériels de ces procédures (Greenberg, 1987b), qu'ils se soucient plus des résultats collectifs du groupe que de leurs résultats propres (Dawes, van de Kragt, & Orbell, 1988, cités par Miller & Ratner, 1998) et que leurs attitudes à l'égard des politiques publiques sont davantage fondées sur leurs valeurs et leurs convictions que sur l'impact de ces politiques sur leur bien-être matériel (Sears & Funk, 1990, 1991, cités par Miller & Ratner, 1998).

De manière plus générale, l'héritage culturel commun propose des preuves plus objectivement vérifiables pour ces deux aspirations souvent en compétition et l'influence fréquente des impératifs de justice. On peut se référer aux contes aussi bien qu'aux textes littéraires et philosophiques plus formels qui décrivent et font des recommandations sur les manières de résoudre les conflits humains classiques entre le « devoir » et le « vouloir ». Le « vouloir » ne

prévaut pas invariablement sur le « devoir » (Lerner & Clayton, 2011). Les comportements dans la société nous donnent de nombreux exemples dans lesquelles certains se dévouent sans réserve à des causes qui font progresser la justice pour des groupes auxquels ils n'appartiennent pas. Des traces de l'omniprésence du pouvoir de la justice, au-dessus de l'intérêt personnel, peut se retrouver dans les investissements de la société pour détecter et punir les membres de cette société qui violent les règles de justice et qui portent préjudice aux autres pour satisfaire leurs propres désirs (cf. Fehr, & Gächter, 2002 sur la punition altruiste). La croyance que les parasites et les malfaiteurs devaient être « ramenés à la justice » est suffisante pour motiver des sacrifices en temps, argent et confort personnel (Lerner & Clayton, 2011).

C'est une observation commune que celle de constater que les gens lorsqu'ils sont suffisamment stimulés et guidés par leurs émotions suscitées par l'injustice, réagissent souvent de manière réflexe sans considérer ce qui générera le plus de bénéfices pour eux aussi bien dans l'immédiat que sur le long terme. (*Ibid.*).

Ces tentatives de restauration de la justice souvent irrésistible pour punir le malfaiteur ou venir en aide aux victimes sont souvent trop coûteuses et adviennent trop rapidement pour être le produit d'une décision basée sur l'intérêt personnel pour gagner des bénéfices ultérieurement ou éviter une plus grande souffrance pour soi (*Ibid.*).

En conséquence, la justice peut être considérée comme un standard normatif d'évaluation ayant une nature prescriptive (Montada, 2002).

On peut supposer qu'une appréciation de l'ensemble de ces champs en termes de pur intérêt personnel n'aurait que peu de sens et proposerait une approche singulièrement réductrice de la vie sociale. L'approche des questions de justice amène invariablement à interroger la tension entre l'intérêt personnel et l'aspiration à la justice en tant que telle. Il ne s'agit pas, bien entendu, dans notre compréhension du rapport à la justice des individus de dévaluer l'approche de la justice en lien avec l'intérêt personnel. Il ne s'agit pas d'affirmer que l'intérêt personnel, même étroitement défini, n'est pas une force substantielle dans le comportement humain.

Cependant, aussi importante que soit la disposition à suivre son intérêt personnel, elle n'est probablement pas aussi forte que le suggère la supposée prévalence des comportements auto-intéressés dans la vie de tous les jours. *Homo œconomicus*, il ne faut pas l'oublier, vit dans un monde social (Miller, 1999). En effet, ce type de regard courrait le risque de nous faire perdre le cœur de l'aspiration à la justice. “*Justice is a primary and not a secondary and derived*

motive” (Montada, 2002, p. 41). On peut donc estimer avec Montada (2002) que le constat que le comportement des personnes est motivé par l’intérêt personnel n’a aucune valeur informative dès l’instant où des motifs alternatifs tels que l’altruisme, la responsabilité sociale, l’aspiration à la justice n’ont pas été exclus. Aussi parcimonieux sot-il, ce constat n’a pas de validité scientifique tant que les hypothèses motivationnelles alternatives n’ont pas été testées et exclues (Montada, 2002). Les conceptions portant sur des motivations uniques peuvent, au mieux, être comprises comme des conceptions anthropologiques sans valeur ni utilité scientifiques. Elles font partie d’un système de croyances et non d’un système de savoir scientifique (*Ibid.*).

Concevoir la motivation de justice comme une motivation primordiale implique que cette préoccupation de justice n’est pas conçue comme un moyen en vue d’autres fins (l’intérêt personnel par ex.) (Montada, 2002). De plus, cela signifie que l’aspiration à la justice ne peut être réduite à/ou dérivée d’une autre aspiration (*Ibid.*). Selon cette perspective la question « pourquoi est-ce que les gens se préoccupent de justice ? » ne peut être interprétée comme appartenant à d’autres préoccupations qui motiveraient la préoccupation de justice. Cette question doit être interprétée comme appartenant aux sources ontogénétiques de l’aspiration à la justice (*Ibid.*). Par exemple, Fehr et Gächter (2002) ont montré qu’une proportion significative d’individus sanctionnait les individus qui violaient les règles de justice y compris si cela impliquait pour eux de perdre des ressources.

Ainsi, on peut estimer qu’en dépit de la variété et de l’hétérogénéité des principes de justice, la justice doit, en général, être vue comme un standard singulier. Lorsque les individus demandent justice pour une injustice observée ou expérimentée, ils ne reflètent pas l’ensemble du spectre des règles et principes qui pourraient être appliqués dans le cas spécifique. Bien souvent, les gens agissent ou réagissent sur la base d’un principe unique spontanément retenu (Montada, 2002). De la sorte, on peut estimer que « le principe de justice lui-même apparaît souvent plus important pour l’individu que le bénéfice matériel qu’il peut éventuellement retirer en restaurant la justice » (Bégue, 2009, p. 205). C’est cette dernière approche de la justice que nous retenons pour notre étude. Dès lors si l’on s’extrait de la vision auto-intéressée de la justice, il convient d’interroger la construction individuelle de la notion et du rapport à la justice.

2.3 Développement de la notion de justice

Dans la précédente section, l'aspiration à la justice a été présentée en tant que devoir et impératif moral de la vie sociale. La question des règles morales semble étroitement liée aux problématiques de justice. Ainsi, pour Bégue (2009), l'enfant possède très tôt les compétences rudimentaires qui lui permettent d'effectuer la distinction entre les règles contingentes et les prescriptions morales, c'est-à-dire les règles portant sur la justice.

Il convient dès lors d'effectuer une distinction claire entre ce qui relève des questions de justice ainsi définies, et des notions proches telles que le respect des comportements sociaux normatifs, règles, et lois bien que ces deux champs semblent liés dans les représentations. De ce point de vue, on peut considérer que les conventions constituent des uniformités comportementales qui ont pour fonction de coordonner les interactions individuelles à l'intérieur du système social (Turiel, 1983). Ces conventions impliquent une coordination au niveau de l'organisation sociale, elles sont des uniformités qui coordonnent des interactions stables des individus insérés au sein d'un système social ; la finalité est l'organisation sociale (*Ibid.*). Les actes socio conventionnels sont symboliques des éléments constitutifs de l'organisation sociale (*Ibid.*). Dans leur fonction de coordination, les conventions fournissent à chacun des indications sur ce qu'il peut attendre des autres (*Ibid.*). En tant que tels, ces actes sont arbitraires (*Ibid.*). Les individus, à l'intérieur d'un système social, partagent un savoir au sujet de ces conventions (*Ibid.*). Ces conventions sont validées par consensus et sont donc relatives au contexte social. Elles peuvent être modifiées, par convention, pour un autre contexte social. Il peut donc y avoir une variabilité de conventions en fonction de contextes sociaux différents (*Ibid.*).

En contraste avec les conventions, les dimensions morales ne sont pas perçues comme altérables par consensus. (*Ibid.*). Dans ce même contraste, dans le domaine moral, les actions ne sont pas arbitraires et bien que les prescriptions morales fassent partie de l'organisation sociale, elles ne sont pas définies par l'organisation sociale. De même, le type de raisonnement qui va être fondé sur ces bases morales n'a pas pour objectif la régulation implicite ou explicite (*Ibid.*). Les prescriptions morales (respect de la vie, par ex.) sont déterminées par des facteurs inhérents à la relation sociale par opposition à une forme particulière d'organisation sociale (*Ibid.*). La perception d'une transgression d'une dimension morale n'est pas contingente à l'existence d'une règle, mais émerge plutôt de caractéristiques intrinsèques à l'événement (*Ibid.*).

Les questions morales ne sont donc pas relatives au contexte social. Elles sont formées par les individus sur la base de concepts concernant le bien-être des individus, le droit des personnes et la justice dans le sens du traitement comparatif des individus et des distributions (*Ibid.*). Cette distinction se retrouve déjà dans l'œuvre de Rawls (1971/2009) pour qui, « [...] si efficace et bien organisées que soient des institutions, des lois, elles doivent être réformées ou abolies si elles sont injustes. Chaque personne possède une inviolabilité fondée sur la justice qui, même au nom du bien-être de l'ensemble de la société, ne peut être transgressée. » (pp. 29-30). De la sorte on peut estimer que : *“judgments of moral obligation are categorical in that what persons morally ought to do sets requirements for them that they cannot rightly evade for consulting their own self-interest desires or variable opinions, ideals or institutional practices.”* (Gewirth, 1978, p. 24 cité par Turiel, 1983, p. 35).

Néanmoins, la distinction qui vient d'être effectuée doit être mise en perspective dans la perception de justice des individus. En effet, on peut estimer que l'adhésion aux règles sociales, aux conventions, peut être perçue par les membres de la société en tant qu'impératif moral (Turiel, 1983). Les individus ne séparent pas systématiquement l'adhésion au système social existant des questions de justice (*Ibid.*). Cette question concerne la manière dont la morale et l'organisation sociale sont conceptualisées durant le développement individuel (*Ibid.*). Selon Turiel (1983), les recherches indiquent qu'à travers le développement, l'adhésion aux règles institutionnelles, aux directives autoritaires et aux attentes sociales est vue comme impliquant des considérations différentes des questions concernant la justice, les préjugés et les droits.

Penser la genèse et la construction de l'aspiration à la justice renvoie au domaine du savoir social. Ce savoir est une connaissance qui est dans une large mesure socialement dérivée (Turiel, 1983). Ce fait peut être interprété de deux manières différentes. Il peut être vu comme signifiant que ce savoir est transmis à l'individu par d'autres, le savoir étant alors dépendant de ce qui est transmis (*Ibid.*). Ou, il peut être interprété comme l'idée qu'il s'agit d'un savoir au sujet des phénomènes sociaux construit spécifiquement par les individus (*Ibid.*). La première approche concerne les théories de l'apprentissage social et de l'internalisation. La théorie du *social learning* s'articule autour du concept d'imitation et d'auto-renforcement (Bègue, 1998). Selon ces conceptions du développement moral, les modèles, pairs ou adultes, ont une place importante dans le processus de développement (*Ibid.*).

Malgré la mise en évidence d'aspects qui interviennent certainement dans le développement moral de l'individu, ces approches présentent le risque de concevoir un individu s'accommodant aux structures ou aux éléments culturels du système social, en arrivant ainsi à réfléchir sa culture dans sa personnalité, ses pensées et comportements (Turiel, 1983). Elles présentent donc des limites en renvoyant aux dimensions normatives de l'environnement social, dimension normative qui a été mise en question au sujet de la norme d'intérêt personnel. En effet, si les questions de justice ne concernaient que la réplique de règles apprises et intégrées, les questions concernant ce thème seraient à rechercher uniquement dans le champ des processus de transmission et d'intégration et risqueraient de renvoyer principalement aux notions de conventions. La question semble plus complexe : « le sentiment de la justice, tout en pouvant naturellement être renforcé par les préceptes et l'exemple pratique de l'adulte, est en bonne partie indépendant de ces influences et ne requiert, pour se développer, que le respect mutuel et la solidarité entre enfants. C'est souvent aux dépens, et non à cause de l'adulte, que s'imposent à la conscience enfantine les notions du juste et de l'injuste. » (Piaget, 1932/1978, p. 157). Une approche différente de la construction du savoir social semble donc être plus à même de permettre de rendre compte de la construction des jugements moraux et de la relation à la justice chez les individus.

Nous retiendrons donc ici les approches structuralistes et interactionnistes proposées par des auteurs comme Piaget (1932/1978) ou Kohlberg (1976/2013, 1981, 1984). De la sorte, nous partirons du principe que les interactions entre l'enfant et son environnement sont réciproques (Turiel, 1983). Les réponses ne sont pas unilatéralement déterminées par les stimuli. L'enfant gagne de la connaissance en agissant sur et en construisant des abstractions à partir de ces interactions. En plus de l'expérimentation des événements, les individus sélectionnent, interprètent et systématisent certains éléments de leurs expériences (*Ibid.*). Il existe donc différentes formes d'expériences sociales associées au développement à l'intérieur de différents domaines de savoir social (*Ibid.*). Ainsi, l'évolution du jugement moral reconstruite par Piaget et Kohlberg passe par trois grandes étapes de développement : anomie, hétéronomie et autonomie pour Piaget (1932/1978) et les niveaux préconventionnel, conventionnel et post conventionnel pour Kohlberg.

2.3.1 L'Approche piagétienne

L'œuvre de Piaget concerne le développement cognitif de l'enfant. Dans son classique « le jugement moral chez l'enfant » (1932/1978), Piaget montre comment l'enfant passe d'une morale hétéronome basée sur un respect unilatéral dans ses échanges avec l'adulte à une forme autonome, une « morale intériorisée », fondée sur le respect mutuel.

Piaget (1932/1978) décrit un développement de la notion de morale en trois périodes. Une première période allant jusqu'à l'âge de sept-huit ans pendant laquelle l'idée de justice est soumise à l'autorité adulte, un second temps entre huit et onze ans pendant laquelle la justice se fonde sur l'idée d'égalitarisme. Enfin, un stade qui débute vers les 11-12 ans pendant laquelle la justice purement égalitaire est modérée par des préoccupations d'équité.

Le premier stade est caractérisé par une certaine indifférenciation des notions du juste et de l'injuste au profit des notions de devoir. Ce qui est conforme aux prescriptions imposées par l'autorité adulte est juste. De ce point de vue de justice, la sanction expiatoire est admise comme légitime, nécessaire et faisant partie du paysage de la moralité (Piaget, 1932/1978). Par ailleurs, les enfants de moins de huit ans croient en une justice immanente, inhérente aux choses, à la nature et aux objets physiques. L'enfant admet, au cours des premières années, l'existence de sanctions automatiques émanant des choses elles-mêmes, une faute quelconque entraîne sa sanction automatiquement (*Ibid.*).

La seconde période peut être définie comme le développement progressif de l'autonomie. La sanction expiatoire n'est plus acceptée et les sanctions considérées comme légitimes sont celles qui impliquent la réciprocité. La croyance en la justice immanente est beaucoup moins présente. L'acte moral est recherché pour lui-même indépendamment de la sanction (*Ibid.*). L'égalité est mise en avant (*Ibid.*). Vers l'âge de 11-12 ans, une nouvelle attitude apparaît, nommée par Piaget « sentiment de l'équité » (p. 253) : « l'enfant ne conçoit plus les droits égaux des individus que relativement à la situation particulière de chacun. » (Piaget 1932/1978, p. 253). Ceci implique de ne plus appliquer la même sanction à chacun, mais de tenir compte des circonstances (Piaget 1932/1978).

Ainsi, selon la perspective de Piaget (1932/1978) le développement de l'enfant l'amène à une « forme d'équilibre ». Au dernier stade, ce ne sont plus uniquement les conduites réciproques qui sont considérées comme justes, mais les conduites susceptibles de « réciprocité indéfinie » (Piaget 1932 / 1978) : « le précepte « ne faites pas aux autres ce que vous ne voudriez pas qu'on vous fit » succède ainsi à l'égalité brutale. » (Piaget 1932/1978, p. 258).

En résumé, les travaux de Piaget proposent une progression de la notion de justice et du jugement moral qui lui est associé sur la base de stades conduisant de l'hétéronomie à l'autonomie, cette dernière conduisant à une vision intégrée qui « implique une épuration des conduites en leur orientation intime, en les faisant tendre par étapes jusqu'à l'universalité elle-même. Sans sortir de la réciprocité, la générosité — cette caractéristique de notre troisième stade — s'allie à la simple justice : aussi, entre les formes raffinées de la justice, telles que l'équité, et l'amour proprement dit, n'y a-t-il plus d'opposition réelle. » (*Ibid.*, p. 259).

Les travaux de Piaget ont donné lieu à de nombreuses recherches ultérieures qui n'ont pas infirmé les intuitions de Piaget (Vandenplas Holper, 2013). Parmi ces travaux, ceux de Lawrence Kohlberg (1976/2013, 1981, 1984) sont sans doute les plus significatifs (*Ibid.*).

2.3.2 Kohlberg

Les travaux de Kohlberg (1976/2013, 1984) sont un remarquable exemple de recherches dans la tradition piagétienne. Il se centre sur le développement moral et propose une théorie des stades de la pensée morale qui va au-delà des formulations initiales de Piaget (Crain, 1985). Kohlberg s'intéresse aux stades de la moralité à partir d'une approche cognitive et comportementale. Il estime qu'il est possible de définir une notion universalisable de maturité morale et d'adéquation morale et donc de hiérarchiser ces points de vue (Kohlberg, Levine, Hower, 1983). Il compare l'enchaînement de ces stades à une séquence de développement de la personnalité (Kohlberg, 1976/2013). Cette approche se distingue nettement des théories du développement moral par socialisation ou apprentissage social pour lesquelles le développement moral est vu comme la progression d'une conformité comportementale et affective aux règles morales plutôt qu'un changement des structures cognitives (*Ibid.*). Kohlberg suit donc Piaget dans le rejet des explications du développement moral en tant que simple transmission de règles morales par l'environnement et les parents, car cette perspective rend égales la moralité et la conformité aux règles morales (Carpendale, 2000). Kohlberg (1976/2013) construit six stades « s'inscrivant dans trois niveaux, conçus comme des structures discrètes globales, invariantes et hiérarchisées ». On retrouve donc le niveau préconventionnel (stades 1 et 2), le niveau conventionnel (stade 3 et 4) et le niveau postconventionnel (stades 5 et 6). Le niveau préconventionnel est le niveau de la plupart des enfants jusqu'à neuf ans et de quelques adolescents. Le niveau conventionnel est celui atteint par la majorité des adultes dans une société (*Ibid.*). Enfin, le niveau postconventionnel n'est atteint, selon Kohlberg (1976/2013), que par une minorité d'adultes et ne peut être atteint qu'après 20 ans.

I Niveau préconventionnel

1 Obéir pour éviter la punition

2 Faire valoir son intérêt égoïste (même si occasionnellement l'autre en profite)

II Niveau conventionnel

1 Satisfaire aux attentes du milieu social

4 Répondre aux règles sociales (ordre social et lois)

III Niveau post conventionnel

5. Principes du contrat social (les droits fondamentaux et les contrats légaux d'une société démocratique même s'ils rentrent en conflit avec les règles d'un groupe) et droits à la vie et à la liberté

6. Principes éthiques universels de justice (égalité des droits et respect des humains) valables pour toute l'humanité

Tableau 2 : Résumé des niveaux et stades proposés par Kohlberg (d'après Leleux, 2003)

Ces stades rendent compte de la complexification progressive du processus de jugement mis en œuvre par l'individu (Bègue, 1998).

Se représenter ces niveaux comme des types différents de relation entre le moi et les règles et les attentes de la société permet de les comprendre (Kohlberg, 1976/2013). Au niveau préconventionnel, les règles et attentes de la société sont perçues comme extérieures au moi (*Ibid.*). Au stade 1, ce qui est juste est d'éviter d'enfreindre les règles, enfreinte assortie d'une punition, on obéit pour son propre bien. La raison qui pousse à cela est l'évitement de la punition. La perspective sociale du stade est égoïste (*Ibid.*). Au stade 2, il est juste de suivre les règles lorsqu'elles sont dans l'intérêt de l'individu. On agit pour satisfaire ses propres intérêts et besoins, laissant les autres faire de même. La motivation est la satisfaction de ses propres besoins et intérêts, la perspective sociale est qualifiée d'individualiste concrète, c'est-à-dire la conscience que chacun poursuit ses propres intérêts, que ceux-ci peuvent être en conflits respectifs, ce qui est juste sera donc relatif (*Ibid.*). Sur ce niveau, la personne se décide en fonction de ses intérêts personnels et des risques encourus (Lehalle, Aris, Buelga & Musitu, 2004). La distinction entre les deux stades correspond à l'évolution de la décentration sociale. Au niveau conventionnel, la personne s'identifie avec les règles et attentes des autres, en particulier des autorités, ou encore, elle a intériorisé ces règles et attentes (Kohlberg, 1976/2013). Au stade 3, il est juste de vivre en accord avec les attentes de proches ou les attentes habituelles vis-à-vis de rôles. Être bon signifie agir en suivant de bons motifs et en montrant un certain souci d'autrui (*Ibid.*). Ceci est fait, car la personne a besoin d'être bonne à ses yeux et à ceux des autres (*Ibid.*). La perspective sociale de ce stade est celle de sa relation avec d'autres individus (*Ibid.*). Au stade 4, ce qui est juste est d'accomplir les obligations auxquelles on a accepté de se soumettre. Les lois ont à être respectées excepté lorsqu'elles entrent en conflit avec d'autres obligations sociales. Ce qui est juste tient au fait de contribuer à la vie de la société, du groupe ou de l'institution. La motivation est de maintenir l'unité et le fonctionnement de l'institution. La perspective sociale est l'adoption du point de vue du système qui définit les rôles et les règles. Les relations entre individus sont prises en

considération à partir de la place des individus dans le système (*Ibid.*). C'est donc ici la logique du groupe qui prévaut. Au stade 3, le groupe de référence est le groupe proche. Le stade 4 étend ces préoccupations au niveau de la société dans son ensemble ce qui engendre l'adhésion conformiste aux règles de la société, car le fonctionnement de la société garantit le bien-être des individus (Lehalle, Aris, Buelga & Musitu, 2004).

Au niveau post-conventionnel, la personne distingue son moi des règles et attentes des autres et définit ses valeurs en termes de principes choisis (Kohlberg, 1976/2013). Au stade 5, la vision de la justice passe par la prise de conscience du fait que les individus souscrivent à une diversité de valeurs et d'opinions. Toutefois, certaines valeurs et droits sont non-relatifs tels que la vie ou la liberté qui doivent être maintenues dans toute société (*Ibid.*). Un sentiment d'obligation à l'égard de la loi qui doit être respectée pour le bien-être de tous sous-tend cette perspective. L'idée d'utilité générale : la plus grande somme de biens pour le plus grand nombre est essentielle (*Ibid.*). La perspective sociale est celle d'un individu rationnel ayant conscience de valeurs et de droits antérieurs à tout contrat social. Au stade 6, ce qui est juste est de suivre des principes éthiques choisis par soi-même. L'individu témoigne d'une croyance en la validité de principes moraux universels et d'un sentiment d'obligation envers ces principes (*Ibid.*). La perspective sociale est la reconnaissance que les personnes sont des fins en elles-mêmes et doivent être traitées en tant que telles (*Ibid.*).

Il est important de retenir que, dans son approche, Kohlberg (1976/2013) identifie moralité et justice. Les situations morales sont vues comme des situations de conflit d'intérêts ou de point de vue. Les principes de justice sont des concepts permettant de résoudre ces conflits en donnant à chacun selon son dû (Kohlberg, 1976/2013) : « on peut agir moralement et remettre en question toutes les règles, on peut agir moralement et remettre en cause le plus grand des biens, mais on ne peut pas agir moralement et remettre en cause le besoin de justice. » (*Ibid.*, p. 146).

Les approches structuralistes de Piaget et de Kohlberg possèdent l'intérêt de ne pas penser le développement moral comme une « manifestation morale innée, instinctive, et qui pour se développer, n'a besoin, en somme, ni d'expériences préalables ni de socialisation de l'enfant parmi ses semblables. » (Antipoff, 1928, p. 213, citée par Piaget, 1932/1978, p. 183). Par ailleurs, ces approches prennent leurs distances avec une vision du développement moral par apprentissage social et internalisation de règles externes.

Les modèles du développement moral qui viennent d'être proposés ainsi que les dernières considérations sur le rôle potentiellement sanctionnant du jugement moral qui viennent d'être présentés proposent un arrière-plan dans lequel situer l'émergence du *justice motive* tel que proposée par Lerner (1975, 1977, 1981, 2002 ; Lerner & Clayton, 2011 ; Long & Lerner, 1974) à la base de la théorie de la croyance en un monde juste. L'approche du *justice motive* permet de construire la liaison entre les théories de la justice organisationnelle centrées sur le contenu telles qu'exposée dans la partie précédente et la *just world theory* orientée sur la dynamique de l'aspiration à la justice et ses traductions. La *justice motive theory* ne cherche pas à indiquer ce qu'est la justice et comment l'atteindre (Schmitt, 2010). L'accent est mis sur la démonstration que le désir de justice joue un rôle important dans la plupart des champs de la vie. Chaque fois que les individus réagissent à des expériences d'injustice vécues ou observées ou sont dans une relation d'interdépendance plus ou moins importante (*Ibid.*).

2.3.3 *The justice motive*

Contrairement aux perspectives centrées sur le contenu proposées par la recherche sur la justice organisationnelle, il ne s'agit plus, dans le cadre de la *justice motive theory*, d'identifier ce qui est perçu comme injuste en définissant les règles de justice distributive, procédurale ou interactionnelle, mais de proposer une approche davantage motivationnelle, très reliée à la notion de mérite, qui cherche à comprendre pourquoi les individus ont une préoccupation de justice, la force du désir de justice, la justice en tant que construction subjective (Dalbert, 2010). La reconnaissance d'une préoccupation omniprésente au sujet du mérite et de la justice dans la vie des individus pose la question de la construction de cette préoccupation au cours du développement (Lerner & Clayton, 2011).

Comme les approches de Piaget et Kohlberg, la perspective développée par Lerner relie la construction de l'appréhension de la notion de justice au développement précoce naturel de l'individu et s'oppose à une vision de cette construction comme simple apprentissage social. Toutefois, cette orientation ne retient pas l'idée de stades différents, mais celle d'un passage fondamental, une articulation essentielle dans le développement de l'enfant qui va lui permettre

de construire sa perception de la justice au travers d'un « contrat personnel » (*personal contract*), intimement liée à la notion de mérite. Cette approche constitue le fondement de la *justice motive theory* proposée par Lerner (1977).

L'alternative qu'ils proposent au *social learning* indique qu'étant donné le potentiel humain, la maturation concernant les questions de justice pourrait se développer y compris dans un environnement impersonnel. Il ne dépend pas des autres de transmettre les règles du mérite.

Lerner (1975, 1977, 1981, 2002; Lerner & Clayton, 2011 ; Long & Lerner, 1974) opte pour une approche explicative qui met l'accent sur les processus psychologiques de l'expérience humaine qui reflètent directement les indicateurs de prévalence et de centralité de la préoccupation de mérite et de justice dans les affaires humaines (Lerner, 1977) et qui résultent de la construction du « contrat personnel ».

De la sorte, Lerner (1975, 1977, 1981, 2002; Lerner & Clayton, 2011 ; Long & Lerner, 1974) cherche les origines de cette aspiration à la justice dans le cours normal du développement humain tel qu'il se produit au sein d'un environnement stable. Ainsi, selon cette perspective, l'engagement de l'individu à l'égard des questions de justice et de mérite se développe lorsque le processus évolutif de l'individu l'amène à constater que son monde est un lieu où il n'est généralement pas fonctionnel de rechercher une satisfaction immédiate de ses impulsions, mais est plutôt un espace dans lequel des investissements additionnels aboutissent à de meilleurs résultats et où « gagner » et « mériter » sont des moyens appropriés pour obtenir ce que l'on désire (Miller, 1977). Aussi, au cours de son développement, l'enfant développe et apprend des manières adaptées d'obtenir ce qu'il désire (*Ibid.*). Il poursuit une forme d'intérêt personnel éclairé plutôt que de tenter de satisfaire directement et immédiatement ses désirs (Lerner, 1975, 1977, 1981, 2002 ; Lerner & Clayton, 2011 ; Long & Lerner, 1974 ; Rubin & Peplau, 1975). Cette approche se fonde ainsi sur les propositions de la psychanalyse qui décrivent ce passage du principe de plaisir au principe de réalité (Miller, 1977).

En conséquence, à l'origine, les actes de l'enfant humain semblent répondre aux impulsions immédiates qui sont dominantes à un instant donné (Lerner, 1975, 1977, 2002, 1981 ; Lerner & Clayton, 2011 ; Long & Lerner, 1974 ; Rubin & Peplau, 1975). Ils répondent ainsi au principe de plaisir. Selon la théorie psychanalytique, « le principe de plaisir règle automatiquement l'écoulement des processus psychiques [...] celui-ci est chaque fois provoqué par une tension

déplaisante et [...] il prend une direction telle que son résultat final coïncide avec un abaissement de cette tension, c'est-à-dire avec un évitement de déplaisir ou une production de plaisir. » (Freud, 1920/1981, p. 43). Toutefois, « Le principe de plaisir convient à un mode primaire de travail de l'appareil psychique et [...] en ce qui concerne l'auto affirmation de l'organisme soumis aux difficultés du monde extérieur, il est d'emblée inutilisable et même extrêmement dangereux. Sous l'influence des pulsions d'autoconservation du moi, le principe de plaisir est relayé par le principe de réalité ; celui-ci ne renonce pas à l'intention de gagner finalement du plaisir, mais il exige et met en vigueur l'ajournement de la satisfaction, le renoncement à toutes sortes de possibilités d'y parvenir et la tolérance provisoire du déplaisir sur le long chemin détourné qui mène au plaisir. » (Freud, 1920/1981, p. 46).

De la sorte, l'enfant va s'engager dans un dialogue interne plus ou moins conscient aboutissant à se promettre que les résultats anticipés ajournés vont se produire et que leur valeur va justifier à la fois les coûts du sacrifice de la satisfaction immédiate et les efforts supplémentaires nécessaires (Lerner, 2002). De manière à adopter ce « principe de réalité », la partie rationnelle de l'enfant va contrôler les tendances à rechercher la satisfaction immédiate en adoptant un « contrat personnel » (*Ibid.*). Ainsi, il existe une remarquable correspondance entre la prise en compte du droit à... ou du mérite et les inévitables conséquences du développement psychologique qui se produit durant le développement de la structure cognitive de l'enfant en contact avec un environnement stable (Lerner, 1977). L'approche de Lerner se fonde sur la perspective développementale qui suggère que le jeune enfant évolue du principe de plaisir (prendre ce que l'on peut prendre et faire ce qui est bon pour soi à l'instant) au principe de réalité (abandonner la « récompense » immédiate en faveur d'efforts soutenus orientés vers des résultats ultérieurs) (Rubin & Peplau, 1975). En effectuant cette transition, l'enfant conclut un « contrat personnel » avec lui-même pour retarder la satisfaction de manière à atteindre de meilleurs résultats plus tard (*Ibid.*). La croyance que les investissements d'efforts et d'abnégation paieront à la fin sous-tend implicitement cette stratégie (*Ibid.*).

Ce passage va permettre à l'enfant de pouvoir planifier et choisir des manières d'agir alternatives à la satisfaction immédiate des désirs qui vont offrir une gratification supérieure sur le long terme (Lerner, 1975, 1977, 2002, 1981 ; Lerner & Clayton, 2011 ; Long & Lerner, 1974 ; Rubin & Peplau, 1975), il va développer une habileté à anticiper différentes manières de réagir et les résultats qui leur sont associés. Une fois ce stade atteint, l'enfant préférera abandonner des gratifications moins importantes, résultat de ses désirs immédiats, même au

coût d'une certaine frustration, et prolonger ses efforts dans l'intervalle. L'impulsion de ce changement d'orientation est probablement due au fait que les gains ultimes sont perçus comme supérieurs et plus certains (*Ibid.*). Le contrat personnel va orienter l'individu dans sa relation au monde sur la base de ce que ses précédents investissements lui ont permis d'obtenir plutôt que sur celle de ce qu'il peut obtenir à n'importe quel moment (Miller, 1977). Ce stade, plus mature, possède bien les éléments constitutifs d'un contrat, puisqu'il y a un accord entre des intérêts en contradiction (Lerner, 1977). L'enfant accepte de renoncer à avoir des conduites produisant un retour immédiat à partir de la supposition que s'il fait ce qui est prescrit et abandonne ce qui est proscrit par son expérience avec l'environnement, alors un résultat donné se produira. L'enfant obtiendra ce qu'il mérite, ce qu'il est en droit de recevoir. Bien entendu, cela suppose que son environnement soit construit de manière à ce que dans la majorité des circonstances le résultat attendu soit obtenu. (Lerner, 1977). Pour la plupart des individus, le « contrat personnel » forme la base de leur évolution et de leur stabilité psychologique.

Cependant, parce que l'enfant a besoin de croire qu'il obtiendra les résultats qu'il mérite, il est également motivé à croire que les autres aussi obtiendront ce qu'ils méritent (Rubin & Peplau, 1975). En effet, du point de vue de la personne, si les autres n'obtiennent pas ce qu'ils méritent, alors, elle-même pourrait ne pas obtenir ce qu'elle mérite. Cette possibilité est menaçante (*Ibid.*).

Aussi, très tôt dans la vie de l'enfant, il devient clair pour lui qu'il a de forts liens avec les autres. Un de ces liens est la reconnaissance d'interdépendance avec les autres à l'égard de sa capacité à mériter les choses qu'il désire, ou veut éviter (Lerner, 1977). Dès lors, les individus reconnaissent que leurs propres capacités à mériter ce qu'ils désirent dépendent aussi des autres. Les efforts coopératifs et les intérêts en compétition constituent des faits de la vie sociale qui ont à être résolus de manière à maintenir l'intégrité du « contrat personnel » (Lerner, 1975). Des indices évidents qu'un individu est privé ou sera privé de ce qu'il mérite menacent la viabilité du « contrat personnel » (Lerner, 2002). Le lien entre les efforts individuels pour mériter les résultats désirés et la préoccupation à l'égard du sort des autres, dans son environnement, est basé sur les potentielles menaces pour le « contrat personnel » (Miller, 1977). Si l'individu souhaite maintenir son « contrat personnel », toute preuve que les efforts, le mérite ne sont pas convenablement récompensés représente une menace (*Ibid.*).

En conséquence, lorsqu'il est confronté à de telles situations, l'individu sera motivé à rétablir la justice pour la sauvegarde de son « contrat personnel » (*Ibid.*). Dans certains cas, il y a reconnaissance de ressources désirées limitées qui conduisent à des conflits d'intérêt légitimes qui doivent être résolus de manière à conserver intact le « contrat personnel » de chacun (Lerner, 1977). Avec la prise de conscience que des activités coordonnées sont nécessaires pour atteindre des buts souhaités, des règles d'allocation qui ne menacent pas les règles du mérite doivent également être développées. Dans la mesure où le mérite est important pour chaque personne, alors la justice pour les autres devient une véritable préoccupation (*Ibid.*). L'engagement dans ce « contrat personnel » crée donc les bases pour la motivation de l'individu à vérifier que les autres aussi obtiennent ce qu'ils méritent (*Ibid.*).

À partir de cette approche développementale, et, à l'intérieur des limitations culturelles occidentales, on peut pointer le fait que les individus s'expriment et agissent comme s'ils étaient pleinement soucieux de la justice pour eux-mêmes et pour les autres. De la sorte, au niveau le plus prosaïque, une grande partie du processus de socialisation, particulièrement les dimensions impliquant l'allocation des ressources, se centre autour des thèmes du mérite et de ce qui est juste (Lerner, 1977). La plupart des individus incluent en tant que part de leur vie privée et publique l'image d'être une personne juste qui maintient les règles de justice pour elle-même et pour les autres (*Ibid.*). Plus important, la plupart des adultes semblent concevoir leurs vies autour du thème du mérite : ils veulent « gagner » et mériter ce qu'ils obtiennent. Ni plus ni moins (*Ibid.*). Il y a certainement des preuves fortes et claires qu'au moins au niveau de la verbalisation et des symboles culturels les termes associés de justice et de mérite sont centraux, puissants et universels dans les civilisations occidentales (*Ibid.*). Dès lors, les indices éventuels que le monde est construit de manière à ce que les personnes n'aient pas ce qu'elles méritent, aussi bien que les propres impulsions de chacun à « laisser aller » et à faire simplement ce qui semble bon de temps à autre constituent des menaces à la viabilité de ce « contrat personnel ». Une injustice à l'égard de quelqu'un dans son monde constitue une de ces menaces (*Ibid.*).

En somme, l'axe central de la *justice motive theory* est que le développement de l'engagement sur le mérite, le « contrat personnel », apparaît comme une conséquence naturelle du développement humain. Si l'enfant est motivé et capable d'agir effectivement sur son environnement, il développera une psychologie du avoir droit à... qui n'est pas qu'une attente ou une stabilité (*Ibid.*). Les composantes structurelles requises sont la maturation de capacités cognitives qui rendent l'enfant capable de se représenter et anticiper les séquences

d'événements et un environnement suffisamment stable qui permet que ces séquences puissent être répétées et apprises avec un certain degré de succès. Les gains doivent correspondre aux résultats que l'enfant a anticipés : ce qu'il est en droit de recevoir (*Ibid.*).

En résumé, en prenant en compte les fonctions psychologiques de la justice dans une perspective développementale, Lerner suggère que les jeunes enfants se développent du principe de plaisir au principe de réalité. Dans cette transition l'enfant élabore un « contrat personnel » pour reporter les gratifications de manière à en avoir de plus importantes ultérieurement. Ce qui est implicite dans sa stratégie c'est la croyance que les investissements dans l'effort et le renoncement paieront à la fin. Parce que l'enfant a besoin de croire qu'il aura les résultats qu'il mérite, il est également motivé à croire que les autres aussi auront ce qu'ils méritent (Rubin & Peplau, 1975). La justice devient en conséquence une préoccupation essentielle pour les individus. Il devient apparent que de manière à vivre en fonction des règles du mérite, il est nécessaire d'être attentif à la mesure avec laquelle les autres obtiennent ce qu'ils méritent. La justice pour les autres devient, de la sorte, importante, car elle est en relation avec la capacité de l'individu à mériter lui-même ses résultats, elle consolide son « contrat personnel » (Long & Lerner, 1974).

La théorie du développement du sentiment et de l'aspiration à la justice avancée ici par Lerner est relativement parcimonieuse. Un stade est essentiel dans ce développement : le passage du principe de plaisir à celui de réalité. Cette évolution cognitivo psychologique amène l'individu à prendre en compte la notion de mérite dérivée des efforts supplémentaires à mettre en œuvre pour atteindre le résultat attendu par rapport à la satisfaction immédiate du besoin. Cette dynamique aboutit à la création d'un contrat avec soi-même : « contrat personnel » basé sur la notion de mérite qui structure la relation à la justice de l'individu.

“The personal contract is driven by the justice motive. The justice motive induces individuals to strive for justice in their own deeds and in their reactions to injustice whether observed or experienced.” (Dalbert, 2010, p. 19). De la sorte, l'approche du *justice motive*, la mise en évidence de la centralité de la notion de mérite et de justice et des formes qu'ils peuvent prendre, la centralité du « contrat personnel » dans l'évaluation des situations de justice et d'injustice proposées par Lerner sont à la base de la *just world theory*. En effet, la *just world theory* est une partie de la *justice motive theory*. Il est donc essentiel de retenir la notion de « contrat personnel » qui fait référence à l'engagement, la préoccupation que la plupart des individus ont

et qui oriente leurs vies autour des questions de la justice et du mérite (Miller, 1977). La considération principale de cette orientation est le mérite personnel (*Ibid.*). Le mérite personnel demande que l'individu lui-même reçoive des résultats en rapport avec ses investissements. Un second élément central du « contrat personnel » est la préoccupation au sujet de la justice pour les autres (*Ibid.*). La condition *sine qua non* du « contrat personnel » est la supposition que l'environnement de la personne est un espace juste et ordonné ou il existe une concordance entre la valeur d'un individu et ses résultats (*Ibid.*). L'exposition à une victime innocente souffrant par l'action d'autres dans l'environnement du sujet met en évidence l'inquiétante perspective que la relation entre valeur et résultats n'est pas inviolable et une telle perspective peut avoir l'effet de susciter de l'aide de la part de l'observateur dans une tentative de rétablir la justice (*Ibid.*) et de préserver ainsi son « contrat personnel. En effet, la confrontation à une victime innocente de souffrances imméritées menace cette croyance fondamentale, et, en conséquence, les individus naturellement vont mettre en place des manières de défendre cette croyance (Lerner & Montada, 2010). Cela peut comprendre l'élimination de l'injustice. Mais, si cette élimination échoue, il peut se produire un évitement, un rejet, un blâme, une dévaluation de la victime ou encore une croyance que la victime recevra une compensation appropriée dans le temps, les individus sont ainsi en mesure de maintenir leur confiance en la justice du monde dans lequel ils doivent vivre et travailler pour assurer leur sécurité (*Ibid.*). Dès lors, lorsque le *justice motive* est menacé, comme lorsque quelqu'un est confronté à une victime parfaitement innocente, mais qui ne peut pas être aidée, il s'en suit, selon la théorie du monde juste, que l'individu témoin de cette souffrance va s'engager dans une distorsion cognitive de la réalité de manière à faire apparaître la situation d'injustice plus juste (Kay & Jost, 2003). Le *justice motive* est ainsi activé automatiquement (à un niveau implicite) en réponse à un stimulus social qui menace la perception du monde en tant qu'espace juste (*Ibid.*). Les éléments de la *justice motive theory* qui viennent d'être décrits font l'hypothèse du besoin de croire en un monde juste associé au *justice motive* de manière à maintenir son « contrat personnel » (Hafer & Bègue, 2005).

À ce niveau de la réflexion, il est important de noter que l'idée de croyance en un monde juste généralement associée aux travaux de Lerner est intrinsèquement associée au besoin de croire en un monde juste (*Ibid.*). Toutefois, Hafer et Bègue (2005) notent qu'il convient de distinguer le besoin de croire en un monde juste de la croyance en un monde juste en elle-même qui peut s'avérer une dénomination trompeuse, car impliquant qu'elle pourrait être une dimension

mesurable. En effet, les croyances sont des Propositions conscientes ou inconscientes (Rokeach, 1968, p. 113, cité par Hafer & Bègue, p. 143) qui ont des composantes affectives et motivationnelles minimales (Hafer & Bègue, 2005). Une utilisation de ce terme pour recouvrir l'entière théorie (*justice motive theory, just world theory*) fait courir le risque de se centrer sur la seule dimension potentiellement évaluable de la théorie : la croyance en un monde juste au risque de négliger son cœur motivationnel : le besoin de croire en un monde juste. De la sorte, dans la suite de cette présentation l'expression croyance en un monde juste aura à être appréhendée en tant que réponse au besoin de croire en un monde juste postulé par la *justice motive theory*.

La *justice motive theory* constitue ainsi le fondement de l'approche des questions de justice proposé par la *just world theory*.

3 CHAPITRE TROIS : LA CROYANCE EN UN MONDE JUSTE UNE ILLUSION FONDAMENTALE

Les individus ont besoin de penser qu'ils vivent dans un monde dans lequel les gens obtiennent ce qu'ils méritent. Cette croyance met les individus en capacité de se confronter avec leur environnement social comme s'il était ordonné et stable. Sans une telle croyance, il serait difficile pour les gens de s'engager dans la poursuite de buts à long terme. Étant donné que cette croyance sert des fonctions adaptatives aussi importantes, les individus sont réticents à l'abandonner et peuvent être perturbés s'ils rencontrent des preuves qui suggèrent qu'après tout, le monde n'est pas réellement juste et ordonné (Lerner & Miller, 1978). Cette croyance se fonde sur le *justice motive*, l'aspiration à la justice. Cependant, cette aspiration à la justice peut être vue comme une arme à double tranchant (Ross & Miller, 2002). Au plus une personne est à la recherche de la justice, au plus elle risque de blâmer la victime innocente pour son sort incontrôlable (Fernandez-Dols, 2002). Ces éléments sont constitutifs de la *just world theory* que nous abordons à présent.

Différentes sources ont noté la tendance à blâmer les victimes de mauvaises fortunes pour leur propre sort (Lerner & Miller, 1978). Goffman (1963/1975), par exemple, a remarqué qu'il est commun pour les gens de voir le handicap physique comme la preuve d'un défaut moral : « il arrive que nous percevions la réaction de défense qu'a l'individu stigmatisé à l'égard de sa situation comme étant l'expression directe de sa déficience, et qu'alors nous considérons à la fois sa déficience et la réaction comme le juste salaire de quelque chose que lui, ou ses parents, ou son peuple ont fait ce qui, par suite, justifie la façon dont nous le traitons » (Goffman, 1963/1975, p. 16).

Myrdal (1944) et Ryan (1971) (cités par Lerner & Miller, 1978) ont aussi identifié que l'on justifie souvent le traitement des groupes opprimés et désavantagés en affirmant qu'ils méritent leur sort. Heider (1958) décrit ainsi la tendance des individus à repérer une cohérence entre les résultats et les vertus : *“Common sense psychology tends to hold that any imbalance is a temporary state of affairs, that the wicked may have their field now, but that they will eventually be punished and the good rewarded. The relationship between goodness and happiness, between wickedness and punishment is so strong that given one of these conditions, the other is frequently assumed. Misfortune, sickness and accident are often taken as signs of badness and guilt. If o [other] is unfortunate then he has committed a sin.”* (p. 235).

3.1 La croyance en un monde juste

À partir de ces observations, Lerner (1965, 1966, 1980, Lerner & Miller, 1978 ; Lerner, Miller & Holmes, 1976, Miller, 1977) formule l'hypothèse du monde juste. Cette hypothèse peut être brièvement résumée : *“Individuals have a need to believe that they live in a world where people generally get what they deserve. The belief that the world is just enables the individual to confront his physical and social environment as though they were stable and orderly. Without such belief it would be difficult for the individual to commit himself to the pursuit of long-range goals or even to the socially regulated behavior of day-to-day life. Since the belief that the world is just serves such an important adaptive function for the individual, people are very reluctant to give up this belief, and they can greatly be troubled if they encounter evidence that suggests that the world is not really just and orderly after all.”* (Lerner & Miller, 1978, pp. 1030-1031). On peut estimer que ce besoin de croire (*need to believe*) en un monde juste est l'indicateur que le *justice motive* affecte la manière dont les individus évaluent et réagissent émotionnellement et par leurs actes au sort des groupes désavantagés et des victimes en souffrance (Schmitt, 2010).

En effet, la *justice motive theory* implique le « contrat personnel » qui n'est valide que si les individus vivent dans un monde juste, c'est-à-dire un monde dans lequel les résultats de chaque personne sont à la mesure de son mérite (Hafer & Bègue, 2005). Si le monde n'est pas juste dans ce sens-là, il y a peu de raisons d'investir du temps, de l'énergie et d'autres ressources dans l'espoir d'obtenir les récompenses que l'on pense mériter (*Ibid.*). En conséquence, le sort des autres est également important, car les indications que les autres n'obtiennent pas ce qu'ils méritent (dans la mesure où ils sont vus comme faisant partie de notre monde) menace l'idée que le monde est juste et ainsi, le « contrat personnel » autour duquel la vie est organisée⁸ (*Ibid.*). Le besoin de croire en un monde juste conduit inévitablement à une croyance en un monde juste (*Ibid.*). Cette croyance en un monde juste, comme d'autres illusions positives, peut aussi contribuer au maintien de la santé mentale (Dalbert, 1998, 1999, 2007, 2010 ; Lipkus, Dalbert et Siegler, 1996).

Cependant, il y a de bonnes raisons de penser que tous les êtres humains font l'expérience de la douleur et de la souffrance, du chagrin, à différents moments de leur vie. Ils se confrontent aux tragédies humaines universelles : la mort et la maladie attendues, l'accident non anticipé, la perte de l'être aimé, l'avancée en âge, etc. (Lerner, 1980). Ces événements se produisent dans la vie de chacun. À un moment ou à un autre, la plupart des gens ont noté et ressenti la perturbante juxtaposition de sorts différents associés à des personnes appartenant à notre monde. Un enfant décède, d'autres grandissent et font la joie de leurs grands-parents. Certaines personnes sont nées dans le confort et la santé, d'autres sont nées et vivent dans la pauvreté. Quelqu'un a été rendu infirme par un accident ou une maladie, certains perdent la raison, certains mènent des vies magnifiquement satisfaisantes, certains sont violés, volés, tués. Certaines personnes sont laides, stupides ou souffrent énormément, d'autres sont belles, aimables, brillantes, en bonne santé (*Ibid.*).

À un premier niveau d'explication, il est certainement vrai que les gens vont développer des manières de se confronter avec des événements perturbants ou menaçants à l'aide de réponses basiques à la question du pourquoi ? : « ils n'étaient pas prudents », « ils aimaient vivre de cette manière », « ils sont justes naturellement fignolés, mauvais, il n'y a rien que l'on puisse faire

⁸ "the justness of other's fates thus has clear implications for the future of individual's own fate . If others can suffer unjustly, then the individual must admit to the unsettling prospect that he too could suffer unjustly. As a consequence of the perceived interdependence between their own fate and the fates of others in their environment, individuals confronted with an injustice generally will be motivated to restore justice." (Lerner & Miller, 1978, p. 1031)

pour eux », « ils sont issus de mauvais gènes », « ce sont des pécheurs », « en fait, cela est un mystère pour nous, mais il y a un plan de l'univers – tout arrive pour le mieux, comme cela doit arriver, comme Il l'a voulu – les compensations auront lieu plus tard au paradis », « En fait nous vivons dans un monde rude – il y a des fractures, mais, si tu gardes ton nez propre et les yeux ouverts, utilise ta tête et la volonté de faire ce qui est nécessaire, tout ira bien » (Lerner, 1980, p. viii, traduction personnelle). Il est naturel de développer un consensus, ou des solutions partagées auxquelles on attribuera le statut de « réalité » à l'intérieur de la structure sociale. Si ces mécanismes remplissent bien leur fonction, de réduire ou de prévenir les menaces, alors ils seront probablement retenus et transmis transgénérationnellement (Lerner, 1980). Il s'agit sans doute là de la manière dont les gens arrivent à accepter ou à expliquer, les expériences de vie incontrôlables, effrayantes, douloureuses. Mais, d'un point de vue psychosociologique, tout cela ne constitue que la base sommaire d'un mécanisme complexe (*Ibid.*). En fait, cela laisse de nombreux éléments inexpliqués au point de s'avérer trompeurs et de conduire à l'image de l'homme en tant qu'agent social passif récepteur de croyances, « vérités » et valeurs proposées par sa culture (*social learning*). Il y a beaucoup plus que cela dans la vie de l'homme et la *just world theory* est essentiellement un modèle pour rendre compte de la manière dont les individus mettent leur environnement en sens et organisent leurs vies (*Ibid.*) : “*The Belief in a just world is an attempt to capture in a phrase one of the way, if not **the** way, that people come to terms with – make sense out of – find meaning in, their experiences. We do not believe that things just happen in our world; there is a pattern to events which conveys not only a sense of orderliness or predictability, but also the compelling experience of appropriateness expressed in the typically implicit judgment, “yes that is the way it should be.”* (Lerner, 1980, p. vii, surligné dans le texte).

L'objectif de cette approche n'est pas de décrire comment les individus mettent en ordre la confusion constante de leurs expériences, mais plutôt de construire une compréhension de ce qu'ils font lorsqu'ils découvrent qu'ils ne vivent pas dans un « jardin de roses » (Lerner, 1980). Par rapport à cette découverte, la *just world theory* se réfère aux suppositions plus ou moins articulées qui sous-tendent la manière dont les individus s'orientent dans leur environnement. Ces suppositions sont fonctionnellement en lien avec l'image d'un monde gérable et prédictible (*Ibid.*). De la sorte, dans la perspective de Lerner, il est difficile pour les individus d'accepter le caractère arbitraire du monde. Un monde aléatoire est menaçant, car cela implique qu'il n'est pas possible de contrôler les récompenses et punitions que l'on obtient au moyen de ses actions (Rubin & Peplau, 1973) : “*all of us need to believe that we live in a world in which we and*

others like us can get what we deserve – and deserve what we get.” (Lerner, 1971a, p. 51). Le résultat est que l’on a tendance à croire que même des récompenses et punitions ostensiblement aléatoires doivent refléter un ordre moral sous-jacent (Rubin & Peplau, 1973).

Ainsi, Rubin et Peplau (1975) introduisent les tenants de la *just world theory* à l’aide de la figure biblique de Job. Job, homme vertueux, est mis à l’épreuve par Dieu qui lui fait perdre ses biens, sa famille, sa santé. Les amis de Job tentent alors de le convaincre que sa souffrance est nécessairement la conséquence d’un péché et qu’il devrait par conséquent s’en repentir. Bildad de Schuach déclare : « Non, Dieu ne rejette point l’homme intègre, et il ne protège point les méchants. » (Job 8 : 20). Les amis de Job estiment ce faisant que le monde est un endroit juste, où les bons sont récompensés et les mauvais punis. “*With friends like that, a nonbiblical saying goes, you don't need enemies.*” (Rubin & Peplau, 1975, p. 66).

Dans la même veine, Hafer et Bègue (2005) introduisent la présentation de cette approche théorique de la relation à la justice en proposant les exemples d’un gréviste tenant un piquet de grève renversé par un automobiliste, de la mort d’une princesse poursuivie par des paparazzis, d’une femme violée dans son appartement alors qu’elle sortait ses ordures. Les victimes de ces faits sont vues, par beaucoup des témoins de ces événements comme ne méritant pas leur sort et, ainsi, victimes d’injustices (Hafer & Bègue, 2005). L’injustice perçue de la situation est la motivation première qui suscite une réelle compassion envers les victimes et de la colère à l’égard des responsables de ces situations (*Ibid.*). Néanmoins, on peut aussi observer des réactions moins compatissantes à l’égard de ce type de situations (*Ibid.*). Par exemple, le juge statuant sur le cas du piquet de grève avance le fait que le gréviste tué par l’automobiliste est à blâmer pour son sort, car il bloquait le trafic violant ainsi la liberté de déplacement sur les routes⁹ (“*Sentence for Lyttelton*”, 2001 cité par Hafer et Bègue, 2005). La princesse citée plus haut est dénigrée en tant que personne instable refusant que les paparazzis fassent leur travail (Hafer et Bègue, 2005). La femme victime d’un viol amène certains à suggérer qu’elle était en partie à blâmer du fait, d’une part, de son attitude négative qui aurait attiré encore plus de négativité (Raine, 1998, cité par Hafer et Bègue, 2005) et, d’autre part, en choisissant de vivre dans ce quartier particulier (Hafer et Bègue, 2005). Hafer et Bègue (2005) posent la question

⁹ “... you were confronted by a highly unusual and difficult situation on that day. Frankly I was surprised. at the evidence given by members of the Police concerning their approach to the picket line. Freedom of movement on the highways is a fundamental right. To empower a group of persons to stop traffic even temporarily for their own purposes was, in my view, to court danger.” (Borrin, 2004)

de savoir qu'est-ce qui, parallèlement aux réponses de colère et de compassion à l'égard de ces événements, motive ce second type de réponses qui blâme la victime et dénigre son caractère. Ces évaluations négatives sont-elles la résultante d'une évaluation rationnelle des situations ? (*Ibid.*). Les propositions de la *just world theory* faites par Lerner (1965, 1980 ; Lerner & Simmons 1966, Lerner, Miller & Holmes, 1976, Miller, 1977) semblent pouvoir mettre en sens ce type de réactions négatives à l'égard des victimes. Ainsi, Lerner et Simmons (1966) publient un article suggérant que ces types de réactions négatives peuvent aussi être motivés par une préoccupation de justice (Hafer et Bègue, 2005). Aussi, *la just world theory* soutient l'hypothèse que les efforts pour la justice des individus peuvent prendre de nombreuses formes (Dalbert, 2010). Le *justice motive* peut conduire les individus à compenser la victime ou à des actions de restauration concrète de la justice (*Ibid.*). Il peut aussi conduire les personnes à restaurer psychologiquement la justice en blâmant les victimes pour leur responsabilité dans leur situation, leur mauvais caractère ou en évitant, déniaient ou minimisant l'injustice.

En conséquence, la croyance en un monde juste, dont les manifestations découlent du besoin de croire en un monde juste, est vue comme indispensable pour répondre à ce besoin et donner à chacun la capacité de s'engager dans des activités orientées vers des buts à long terme. De manière à planifier, travailler à... obtenir les choses qu'ils désirent et éviter celles qui sont menaçantes ou douloureuses, les individus doivent supposer qu'il existe des procédures gérables et effectives pour produire les états finaux souhaités (Lerner, 1980). En conséquence, ce mécanisme fournit une protection contre la rude réalité du monde et un contrôle personnel sur sa propre destinée (Furnham, 2003).

Toutefois, un « monde juste » est différent et davantage qu'un monde prédictible ou contrôlable. Raisonnablement, on peut supposer qu'il existe des individus qui fonctionnent, au moins pour de larges parties de leurs vies, avec ces uniques perspectives de prédiction et de contrôle. Les postures objectives associées aux activités scientifiques, aussi bien que les orientations manipulatrices et égocentriques ou encore l'univers « psychopathe » sont des exemples de mondes contrôlables et compréhensibles, bien que « non justes » (Lerner, 1980). Cependant, la plupart des individus catégorisés sous l'étiquette de « normal » génèrent parallèlement aux suppositions d'ordre et de contrôle un sens de la justice, des standards d'évaluation qui sont considérés comme non moins réels et objectifs que le monde physique, tangible dans lequel ils évoluent (Heider, 1958). Le sens de la justice varie certainement parmi les individus à la fois en forme et en contenu, mais il doit exister d'importantes régularités dans

les origines et fonctions de ce process humain universel : « justice », les « évaluations de la justice d'une situation » (Lerner, 1980). Le point central de cette introduction à la théorie du monde juste est que les jugements évaluatifs de ce qui doit être le résultat d'un événement sont des parties naturelles et inévitables des réponses humaines vis-à-vis de l'environnement (*Ibid.*). Par exemple, pour tenter de comprendre les différences entre les besoins et désirs et le monde juste, il est important de retenir qu'une des caractéristiques de l'existence sociale la plus communément observée est que les individus imprègnent les régularités sociales d'une dimension de « devoir » : *“oughts are impersonal. They refer to standards of what ought to be done or experienced, standards independent of the individuals wishes”* (Heider, 1958, p. 219). La manière dont nous vivons nos vies est la bonne manière. Et l'individu est en colère, indigné, scandalisé lorsque ces manières correctes sont violées (Lerner, 1980).

Il existe donc, certainement, de bonnes raisons pour lesquelles les individus découvrent et développent une vision de leur environnement dans laquelle les événements se produisent pour de bonnes et compréhensibles raisons. Les individus ont des émotions et des sentiments, et ceux-ci sont particulièrement apparents dans leurs attentes au sujet de leur monde : leurs espoirs, peurs, déceptions, désillusions, surprises, confiance, croyances, découragements, anticipations – et certainement leur sens du bon, mauvais, devoirs, droits, équité, mérite, juste. (*Ibid.*).

3.2 Développement de la croyance en un monde juste

Un monde juste est un monde dans lequel les gens obtiennent ce qu'ils méritent. Le jugement de mérite est basé sur le résultat qu'un individu est en droit d'obtenir (Lerner, 1980) *“A person “P” deserves outcome “X” if P has met the appropriate preconditions for obtaining X. What is implied., also, is that P desires X. If P does not get X, or receives something of less value than X, then P has not received all he or she deserves. Of course, the outcomes in question can be negative rather than positive. P has met the appropriate preconditions to avoid the undesirable Y.”* (Lerner, 1980, p. 11).

Selon Lerner (1980), au-delà de la construction du contrat personnel, il existe trois supports solides sur lesquels s'étaie la croyance en un monde juste : la généralisation de nos expériences, la sagesse populaire et les contes moraux et, enfin, la manière dont fonctionne l'esprit humain.

Du point de vue de la généralisation de nos expériences, on peut estimer que chacun a fait, dans le passé, des associations entre des actions imprudentes, « mauvaises », inadéquates, socialement proscrites et un ensemble de résultats décevants, pénibles, non souhaités.

De manière générale, dans nos sociétés il existe deux bases générales pour le droit à... ou le mérite : le comportement et les attributs personnels (Lerner, 1980) : “*Victims can deserve their fate as a consequence of having a bad character or as a consequence of engaging in “bad” acts. Thus “good” people can deserve a bad fate if their actions are careless or foolish.*” (Lerner & Miller, 1978, p. 1031). De la sorte, certaines actions sont vues comme les antécédents appropriés d’une catégorie de résultats négatifs. Si quelqu’un manque de préparation, de précautions normales, ne produit pas une quantité ou une qualité suffisante, alors il est légitime qu’il aboutisse à l’échec et connaisse des conséquences négatives (Lerner, 1980). Par ailleurs, certains attributs donnent droit à certains résultats souhaitables : respect affection, sécurité (*Ibid.*). Dans la mesure où un individu est jugé gentil, amical, beau, énergique, consciencieux, généreux, intelligent, il est vu comme ayant droit à un sort désirable. Inversement, une absence de ces standards ou une violation de ceux-ci est vue comme une précondition suffisante pour la privation, la souffrance, un sort négatif. Les personnes ayant été cruelles, inamicales, horribles, faignantes, inconsiderées ou stupides méritent un certain niveau de punition, toutes choses égales par ailleurs (*Ibid.*).

Il est alors assez naturel d’estimer que si une personne est affamée, rejetée, en souffrance, etc. d’une manière quelconque alors cette personne a fait, ou a manqué de faire, ce qui typiquement est relié à ce type de conséquences (*Ibid.*). Par ailleurs, nous savons que les individus qui sont agréables, amicaux, malins, séduisants sont généralement bien traités par les autres alors que les personnes égoïstes, cruelles, non coopératives sont celles qui finissent malheureuses (*Ibid.*). En accord avec ces savoirs, la perception de certains résultats ou conséquences conduit l’observateur à inférer des conditions antécédentes dont il a appris qu’elles entraînaient typiquement ce type de sort (*Ibid.*).

En ce qui concerne la sagesse populaire et les contes moraux, il existe de fortes tendances dans nos cultures qui portent la croyance que notre monde est juste (*Ibid.*). Les religions occidentales mettent ainsi en avant la relation entre péché, porter préjudice aux autres et souffrance. Il existe de puissants thèmes dans les religions judéo-chrétiennes qui mettent en lien le sort sur terre et

les vertus, la réforme par exemple crée les bases de « l'éthique protestante » (Weber, 1904-1905/1964) pour laquelle les succès financiers et autres sont le résultat direct des vertus chrétiennes, de la diligence et du sacrifice (Lerner, 1980). Par ailleurs, la sagesse populaire propose de puissants soutiens pour le même message. La complaisante sauterelle souffre toujours durant l'hiver alors que la fourmi, prête aux sacrifices, est sauvée, en sécurité et satisfaite du fait de la préparation de l'hiver qu'elle a effectuée tout au long de l'été. On peut estimer qu'une grande partie des médias reprend le même type de message (Lerner, 1980 ; Rubin & Peplau, 1975).

On peut donc estimer que les jugements de mérite reflètent certaines normes culturelles. Ainsi, les expériences de l'enfant avec son environnement physique et social vont jouer un rôle dans la manière dont les jugements de mérite vont se construire et la manière dont les individus vont adapter la croyance en un monde juste aux expériences quotidiennes propres à notre culture (Lerner, 1980).

Du point de vue du fonctionnement cognitif, on peut supposer qu'il existe des processus sous-tendant nos cognitions qui créent une uniformité psychologique dans la manière dont nous construisons les événements (Heider, 1958). Notre esprit tente de mettre en lien les événements, les traits attribués positifs dans le même objet et à unir similairement toutes les cognitions négatives. Le résultat est que nous sommes enclins à croire que la bonté, le bonheur, la beauté, la vertu et le succès sont connectés de manière causale comme le sont la misère, la laideur, le péché, l'infériorité et la souffrance (Lerner, 1980). On peut noter, à ce sujet, par exemple, Dion, Berscheid et Walster (1972) qui citent Schiller (1882) : *“physical beauty is the sign of an interior beauty, a spiritual and moral beauty... [Schiller, 1882].* (p. 285). Elles cherchent à identifier si le stéréotype d'attractivité physique existe et, si c'est le cas, à comprendre son contenu, à savoir : les individus possédant une attractivité physique sont-ils supposés posséder davantage de traits de personnalité socialement désirables que les individus moins attractifs physiquement ? Sont-ils supposés mener de meilleures vies que les individus moins attractifs physiquement ? (Dion, Berscheid & Walster, 1972). Les résultats montrent que les évaluations faites par les sujets indiquent que les individus physiquement attractifs sont supposés avoir des perspectives de vie sociale et professionnelle plus heureuses que ceux moins attractifs (*Ibid.*). Ce type de constat vient confirmer la mise en lien des facteurs positifs proposée par Lerner (1980).

Enfin, les différentes idéologies vont aussi orienter les règles de mérite retenues. Le dialogue public entre les différentes orientations crée des lois qui produisent un statu quo au sujet des allocations de ressources. Toutefois, la loi n'est pas systématiquement justice.

"You are sitting on the edge of a pier eating a sandwich and watching the sunset when the fisherman next to you leans too far forward and falls in. He screams to you help, I can't swim. Throw me a life preserver. You make no effort to get up to throw the life preserver standing only five feet from you even though you could do this with absolutely no danger to yourself and only the most minimal effort. Indeed., you sit chomping away on your sandwich and now along with the sunset, you watch the fisherman drown. Under the law of any essentially every Anglo-American jurisdiction you are guilty of no tort making you civilly liable to the family of the fisherman you permitted. to drown, nor would you be criminally liable in any way for his death." (Kaplan, 1972, cité par Lerner, p; 17).

"It is possible to present the rationale for this in terms of legislative and jurisprudential wisdom involving compromise among the many considerations of rights and obligations. What remains however, in stark juxtaposition to this sophisticated. "wisdom" is the immediate awareness that it is not justice. Anyone who would "sit chomping away" on his sandwich in this contest has violated our sense of who deserves what from whom." (Lerner, 1980, p. 17)

Encadré 1 : La loi n'est pas toujours juste

Cependant, les expériences, la confrontation aux réalités vont également intervenir dans le déploiement du *justice motive*. Cette confrontation amène-t-elle à un abandon de cette croyance ?

3.3 Impact du monde réel : abandon ou transformation de la croyance en un monde juste ?

Tôt ou tard, chacun fait l'expérience de l'injustice dans le monde. Ces expériences d'injustices communes fournissent des preuves suffisantes, que nous vivons tous dans un monde où les choses arrivent pour des raisons aléatoires qui n'ont rien à voir avec qui a été bon ou mauvais. Et, bien sûr, nous apprenons à utiliser ces forces, lois, à notre propre avantage (Lerner, 1980). La croyance en un monde de justice immanente (Piaget, 1932/1978) a été abandonnée. On peut alors caractériser le monde de l'adulte comme un monde où les individus ont cessé de croire aux « contes de fées » et appris à gérer la réalité (Lerner, 1980). En effet, personne n'admettrait, pour lui-même et encore moins pour les autres qu'il a une quelconque croyance qu'il vit dans un monde juste dans lequel chacun obtient ce qu'il mérite ou mérite ce qu'il obtient (*Ibid.*). Ainsi, la plupart d'entre nous a conscience que les choses arrivent dans notre monde comme le résultat de processus biologiques, sociaux et physiques qui suivent des lois naturelles compréhensibles (*Ibid.*). Nous pouvons comprendre, prédire, et parfois contrôler notre environnement, ce qui nous arrive à nous et aux autres. Nous savons également que les promotions et le succès au travail demandent une certaine combinaison d'efforts, de talent et de sage stratégie, et que les opportunités décident de la place de chacun dans la hiérarchie (*Ibid.*). Les opportunités, chances, destin, accidents sont importants dans la vie de chacun. Ils

sont imprédictibles, incontrôlables bien que non nécessairement magiques ou mystérieux. Nous pouvons même recomposer une explication du comment il est arrivé à ce moment, à cette personne de subir ce sort (*Ibid.*). Les accidents se produisent, certaines personnes souffrent et meurent, le riche devient plus riche et les pauvres ont des enfants. Si vous savez ce que vous faites, avez suffisamment de pouvoir et les bonnes opportunités vous aurez le succès, sinon vous échouerez. C'est la manière dont fonctionne le monde. Est-ce la manière dont nous faisons face à la réalité ? (*Ibid.*).

Il est probablement vrai que parfois nous opérons à ce niveau, ou, au moins, pensons le faire. Mais pour la majorité des gens, cette vision du monde est une orientation temporaire et relativement résumée qui a l'apparence de faciliter les efforts de résolution de problème (*Ibid.*).

En conséquence, pour Rubin et Peplau (1975) : *“Our analysis of the origin of the belief in a just world suggest that all children have a version of the belief (Piaget’s “immanent justice”) at an early stage of development. Whether children outgrow the belief quickly, slowly, or not at all depends on large measure on processes of socialization”* (p. 85).

Que se passe-t-il alors après l'adolescence ? La diminution de la croyance en un monde juste conduit-elle à une pause à l'âge adulte, ou, inversement, l'âge adulte est-il caractérisé par un effondrement de cette croyance ? (Dalbert, 2010).

La question centrale est alors de savoir si la croyance en un monde juste constitue un simple conte de fées ou, est au contraire, une illusion fondamentale (Furnham, 2003).

À partir des constats que (a) la croyance en un monde juste semble assez prévalente au moins dans les sociétés occidentales et que (b) les individus varient largement dans le degré auquel ils ont cette croyance, Rubin et Peplau (1975) se posent la question de savoir comment la croyance originelle se développe. Les arrière-plans culturels et religieux sont donnés comme premier support de développement (Rubin et Peplau, 1975). Le second support retenu par les auteurs est l'approche du justice motive proposée par Lerner (1975, 1977, 1981, 2002; Lerner & Whitehead, 1980; Lerner & Clayton, 2011 ; Long & Lerner, 1974). Enfin, Rubin et Peplau (1975) retiennent l'approche du développement cognitif (Piaget, 1932/1978, Kohlberg, 1976/2013, 1981, 1984). Selon Rubin et Peplau (1975) pour comprendre le développement de la croyance en un monde juste ces trois approches ne sont pas mutuellement exclusives. Elles mettent en avant le fait que cette croyance en un monde juste remplit des fonctions tant pour la société que pour l'individu, et la base pour la croyance en un monde juste d'une personne peut

changer avec l'âge. De la sorte, pour Rubin et Peplau (1975), la plupart des gens probablement croient en un monde juste durant au moins une partie de leur enfance, il nous faut cependant questionner cette croyance quand l'individu évolue et qu'il se confronte aux injustices.

Reprenant l'approche de Kohlberg (1976/2013, 1981, 1984), Rubin et Peplau (1975) postulent qu'au stade 1 de la moralité préconventionnelle un acte est jugé sur la base de ses conséquences plutôt que sur les intentions ou les standards de justice y ayant conduit, au stade de la moralité conventionnelle les actions sont évaluées en termes de conformité avec l'ordre social et la volonté de respecter l'autorité. Ce n'est qu'au stade 3 que les individus vont débiter à construire des jugements moraux à partir de principes universels de justice et de droits. Rubin et Peplau avancent ainsi que, comme l'enfant progresse à travers ces stades normaux, les bases de sa croyance en un monde juste ainsi que la puissance de cette croyance se modifient. Aussi, durant le premier stade la dévaluation de la victime et l'admiration des personnes heureuses apparaissent comme basées sur la croyance magique en une justice immanente et la supposition implicite que les événements naturels aussi bien que les actes des parents sont justes (*cf.* Piaget, 1932/1976). Au second stade, la croyance en un monde juste est certainement basée sur une orientation vers le devoir qui soutient les autorités et les institutions. Au stade 3, en contraste, les individus vont souhaiter mettre en question les actes des autorités légitimes lorsqu'elles entrent en conflit avec des standards plus élevés de justice "*and thus be most likely to abandon the belief in a just world*" (Rubin et Peplau, 1975, p. 75).

En conséquence, Rubin et Peplau (1975) présentent la croyance en un monde juste comme fondée sur des dynamiques individuelles archaïques et tendant à être progressivement abandonnées.

Rubin et Peplau proposent donc que la croyance en un monde juste constitue une caractéristique primitive du développement moral que le développement et la maturité vont amener à abandonner (Lerner, 1980). Ainsi, pour Rubin et Peplau (1975), les individus croient probablement en un monde juste durant au moins une partie de leur enfance, ils vont cependant en arriver à questionner cette croyance lorsqu'ils grandissent. Ce questionnement sera renforcé par les expériences personnelles d'injustice et par l'atteinte de principes de moralité qui transcendent l'obéissance aux standards et autorités conventionnelles.

De ce point de vue, il est important de noter que pour Kohlberg (1976/2013), le niveau post conventionnel (stade 3) n'est atteint que par une minorité d'adultes¹⁰. Ensuite, Lerner (1980) indique que la croyance en un monde juste est certainement abandonnée s'il s'agit du type de croyance qui est exploitée par l'échelle de Rubin et Peplau (1975) (*cf. infra*). En effet, la plupart des items de cette échelle sont facilement contredits par l'expérience commune.

Dès lors, d'un côté, il semble raisonnable de supposer comme le font Rubin et Peplau (1975) que bien que les très jeunes enfants puissent croire qu'ils vivent dans un monde juste dans lequel les gens ont toujours ce qu'ils méritent, finalement ils vont dépasser cette vision naïve du monde réel (Lerner, 1980). Ils abandonnent cette croyance au fur et à mesure que les expériences leur fournissent des preuves que non seulement des injustices se produisent, mais aussi qu'elles perdurent souvent. Toutefois, on peut estimer que cette manière de nous décrire comme des personnes traitant les événements de manière dépassionnée constitue un simulacre dans lequel nous nous engageons fréquemment lorsque nous sommes en fait impacté par ce qui se produit (*Ibid.*). Nous ne nous rapprochons de cet idéal culturel qui consiste à conserver son calme, rester objectifs et rationnels que lorsque ce qui se passe nous affecte peu. Dans ces circonstances, nos réactions suivent l'illusion d'une approche normative appropriée de la situation (*Ibid.*). On peut ainsi estimer que, curieusement, la raison pour laquelle les individus affirment qu'ils ne croient pas en un monde juste et insistent sur le fait que seuls un enfant ou un idiot pourraient y croire est que cela permet de maintenir une autre forme de la même croyance (Lerner, 1980).

Toutefois, ce qui semble se produire est que les individus apprennent à affirmer à eux-mêmes et aux autres qu'ils sont des observateurs rationnels et objectifs de la scène humaine alors qu'ils restent sensibles, en réalité, aux indices d'injustice d'une manière qui indique que leur croyance, relativement primitive, en un monde juste est encore opérante (*Ibid.*). En somme, il apparaît que le désir de voir la justice faite dans son environnement est suffisant pour générer des

¹⁰ « Pour ne parler que de la justice immanente, combien de braves gens continuent à penser que, même sur terre, les actions sont l'objet de sanctions équitable, et préfèrent supposer quelque faute cachée pour expliquer le malheur d'un proche plutôt que d'admettre le hasard dans la répartition des épreuves. Ou, chez les esprits plus charitables, combien n'est-il pas facile d'invoquer le mystère des destinées pour défendre malgré tout la justice universelle, plutôt que d'interpréter les événements indépendamment de toute présupposition. Il est donc clair, que même chez l'adulte, l'acceptation ou le rejet de l'hypothèse de la justice immanente est affaire non pas d'expérience pure, de constatation scientifique, mais d'évaluation morale et d'attitude d'ensemble. » (Piaget, 1932/1978, p. 209).

distorsions cognitives parmi une partie substantielle d'individus raisonnablement brillants et bien éduqués (cf. Lerner, 1971b ; Lerner & Simmons, 1966 ; Simmons & Piliavin, 1972). Ensuite, ces observateurs dénieront s'être engagés dans de tels processus primitifs. *"They are much too sophisticated and realistic to do that."* (Lerner, 1980, p. 158).

De la sorte, la plupart du temps, lorsque ce qui se passe nous importe soit du fait des résultats attendus, soit du fait de ce dont nous sommes témoins ou de ce dont nous faisons l'expérience, nous commençons à chercher et trouver des régularités qui rejoignent notre besoin de croire que nous vivons dans un monde juste (Lerner, 1980). L'hypothèse posée est alors opposée à celle de Rubin et Peplau (1975) : *"The more important the circumstances, the more likely that an experience of an injustice will be processed, construed in ways which enable the person to maintain the belief in a just world."* (Lerner, 1980, p. 159).

Pour Furnham (2003) les puissantes et constantes dynamiques avec lesquelles les individus protègent leur croyance en un monde juste suggèrent qu'il ne s'agit pas d'un simple conte de fées. Lerner (1998) avance le fait que les individus se préoccupent davantage de la justice qu'ils ne pensent qu'ils le font ou qu'ils ne l'admettent. La justice est une force omniprésente dans la vie des individus. Pour Lerner (1998) la croyance en un monde juste reste une illusion fondamentale. Fondamentale dans le sens où elle semble essentielle pour la plupart des individus dans la construction de leur santé mentale et de leur sécurité, illusion, dans le sens où elle constitue une croyance factuellement fautive qu'il est néanmoins nécessaire de protéger (*Ibid.*). Lerner (1980) estime que la plupart des personnes ne peuvent abandonner la croyance qu'elles vivent et tentent de fonctionner dans un environnement dans lequel elles peuvent obtenir ce qu'elles méritent. Cette croyance est tellement intrinsèque à notre mode de fonctionnement qu'au lieu de l'abandonner en tant que conséquence de nos expériences d'injustice, nous allons la transformer et en modifier la forme de manière à la rendre moins vulnérable aux expériences qui la disqualifient (*Ibid.*). Aucun d'entre nous n'abandonne sa croyance en un monde juste. Les expériences en contradiction avec cette croyance participant au processus de maturation amènent simplement chacun à développer des formes moins vulnérables de la croyance (*Ibid.*). Atteindre la maturité cognitive amène l'individu à rechercher des moyens de se confronter avec les émotions négatives suscitées par le caractère aléatoire et les injustices rencontrées dans le monde. Du fait de cette maturité cognitive, les adolescents ressentent ce besoin de manière plus marquée que les enfants (Dalbert, 2010). On peut alors estimer que la maturité cognitive conduit à un renforcement de la croyance en un monde juste (*Ibid.*).

Pour Dalbert (2010), les résultats de la recherche démontrent que tout au long de leur vie les individus agissent en accord avec leur souhait de voir à la fois le monde et leur propre vie comme régis par la justice. La croyance en un monde juste facilite les investissements dans les buts de long terme, réduit le stress, protège la santé mentale et est fondamentale au niveau de la philosophie de vie (*Ibid.*) (*cf. infra*). Les tâches développementales de l'adolescence et du jeune âge adulte telles que les prises de décision et la construction d'une philosophie de vie personnelle sont sans aucun doute facilitées par une forte croyance en un monde juste (*Ibid.*).

Dès lors, on peut estimer que les expériences et le processus de maturation qui conduit à l'âge adulte n'éliminent ni ne diminuent l'engagement psychologique sur les questions de mérite et de justice dans le monde de chacun (Lerner, 1980). De nombreuses données théoriques mènent à la conclusion opposée qui indique que les adultes sont bien plus orientés vers les questions de mérite et réceptifs aux indicateurs d'injustice que ne le sont les enfants. Mais comme l'ont décrit Piaget (1932/1978) et Kohlberg (1976/2013), cette orientation se modifie de différentes manières (Lerner, 1980). Une plus grande maturité cognitive rend ainsi les individus capables de reconnaître le caractère aléatoire du monde. Les personnes bonnes font parfois l'expérience de la malchance, les mauvaises actions sont parfois récompensées. Cette connaissance inconfortable signifie que plus personne ne peut se fier à l'idée d'obtenir ce que l'on mérite dans le monde (Dalbert, 2010). Les individus doivent alors trouver des moyens de se confronter à cette connaissance (*Ibid.*). Une des manières de faire est de reconstruire la justice dans le monde, par exemple en déclarant que presque systématiquement les sorts aléatoires sont auto-infligés (*Ibid.*). Le besoin de construire et de défendre une croyance en un monde juste est le corollaire du développement cognitif (*Ibid.*). En effet, la conscience du caractère aléatoire du monde est une expérience pénible et construire une croyance en un monde juste peut aider les individus à gérer ce nouveau savoir (*Ibid.*). Dalbert, (2010) estime que tout au long de leur vie, les êtres humains agissent en accord avec leur désir de voir à la fois le monde et leur propre vie régis par la justice.

3.4 Les paradigmes expérimentaux

On peut estimer que les paradigmes de recherche sur la croyance en un monde juste se fondent sur deux expériences princeps.

3.4.1 *Evaluation of performance as a function of performer's reward and attractiveness* (Lerner, 1965)

En 1962, Lerner réalise une expérimentation dans laquelle ses sujets observent deux individus menant une tâche de réalisation d'anagrammes. Les performances des sujets bien que différentes sont équivalentes du point de vue des résultats. La variable indépendante est la rémunération attribuée. Il est expliqué aux sujets que les budgets étant limités seuls la moitié des participants à la tâche pourra être indemnisée. Il est également expliqué que la manière la plus juste d'attribuer la rémunération est le hasard. Chacun des participants à la tâche tirera donc, avant le début de la tâche, un chiffre qui lui donnera droit ou non à la rémunération (Lerner, 1965, 1980). Cependant, il est dit aux sujets que les deux participants pensent que chacun a une chance d'être payé avant de s'engager dans la tâche (*Ibid.*). Afin de minimiser les biais de jugement dus à des éléments extérieurs, les sujets écoutaient la session de travail sans la visualiser (*Ibid.*). Il était ensuite demandé aux sujets d'évaluer la réelle contribution de chacun des « travailleurs », les efforts mis en œuvre par chacun, la créativité respective, l'attente d'être payé, leur sentiment à l'égard de chacun des « travailleurs » (*Ibid.*).

L'hypothèse posée est que les observateurs tenteraient de se persuader eux-mêmes que le « travailleur » favorisé par la chance (indemnisé) était le plus performant, celui qui méritait son paiement (*Ibid.*).

Les résultats confirment l'hypothèse posée. Les observateurs ont tendance à identifier de meilleures performances et des efforts plus importants de la part des « travailleurs » qui ont obtenu une rémunération : *“The observers in this experiment construed a social event to fit rather simple and understandable processes. One of these can be paraphrased as “people deserve what happen to them” or “once I know what has happened to someone I will be more comfortable if I can believe that he has earned it.” In the same vein, it is probably more comfortable to believe that people in a seriously deprived state earned their condition by some personal failing than to believe that deprived are fortuitous victims of social processes over which they have little personal control.”* (Lerner, 1965, p. 360).

3.4.2 *Observer's reaction to the "innocent victim": compassion or rejection (Lerner & Simmons, 1966)*

L'expérimentation qui vient d'être présentée propose que les individus doivent croire qu'il existe un lien approprié entre ce qu'ils font et ce qu'il leur arrive, leurs résultats (Lerner & Simmons, 1966). Il semble que la plupart des personnes ne peuvent pas se permettre de croire en un monde régi par un ensemble de renforcements aléatoires (*Ibid.*). Afin de maintenir la croyance qu'il existe un lien approprié entre effort et résultat, la personne doit construire une croyance relativement « objective » qu'elle applique à chacun (*Ibid.*). Si cela est vrai, alors la personne témoin de souffrances ou d'infortunes sera motivée à croire que la victime mérite son sort (*Ibid.*). Ces considérations sont bien liées à la représentation d'un monde juste et indiquent en quoi cette représentation était le système social. Toutefois, elles ne mettent pas en question le rejet potentiel de la victime. C'est l'objet de l'expérimentation mise en œuvre par Lerner et Simmons en 1966. La base de l'approche mise en œuvre se fonde sur les résultats de la précédente expérimentation (*cf.* Lerner, 1965) et est que les individus « arrangeront » leurs cognitions de manière à maintenir la croyance que les gens obtiennent ce qu'ils méritent et méritent ce qu'ils obtiennent (Lerner & Simmons, 1966). La clef de la relation entre le rejet de la victime et les résultats de la précédente expérimentation est qu'il semble exister deux manières par lesquelles on considérera le mérite des individus (*Ibid.*). Ils peuvent être vus comme méritants s'ils se sont comportés de manière appropriée ou louable et, d'un autre côté, ils peuvent être vus comme méritants s'ils sont personnellement bons et attirants (*Ibid.*). Si l'individu est motivé à croire qu'il vit dans un monde où il peut obtenir les choses qu'il désire et éviter les événements menaçants, alors il est probable que ces deux pistes de gratification (performance vs valeur personnelle) peuvent être ordonnées (*Ibid.*). Il sera certainement préférable, pour l'individu, de considérer que les buts recherchés sont le résultat d'un comportement approprié plutôt que celui de caractéristiques personnelles étant donné qu'il possède davantage de contrôle sur ses comportements que sur sa valeur personnelle intrinsèque (*Ibid.*). L'expérimentation menée par Lerner (1965) appuie ces affirmations étant donné que la rémunération effectuée au hasard n'a pas eu d'impact sur l'attractivité de chacun des travailleurs, mais simplement sur l'évaluation de leurs performances respectives (Lerner & Simmons, 1966).

Ainsi, des observateurs pourraient être mis mal à l'aise par des menaces implicites à l'égard de leur besoin de croire que dans leur monde les réels innocents ne souffrent pas (Lerner, 1980).

Pour éliminer cette menace, ils ont à rétablir la justice (*Ibid.*). Cela peut être fait par divers moyens : quitter la scène et prétendre que ce n'est jamais arrivé, ou au moins tenter d'oublier, venir au secours de la victime ou punir le responsable de la souffrance, s'engager dans une réinterprétation de l'événement de manière à ce que la victime ne soit pas perçue comme aussi innocente qu'il n'y paraît à première vue. S'il est possible se convaincre que la victime a commis un écart de conduite l'ayant amenée à souffrir, alors le sens de la sécurité, si ce n'est le sens de la justice est restauré (*Ibid.*). Une autre manière d'éliminer la menace est de voir la victime comme un type de personne pour laquelle la souffrance n'est pas complètement un sort immérité (*Ibid.*). Ce dernier type de réaction est celui qui est examiné par cette expérimentation (*Ibid.*). Des observateurs « normaux » peuvent-ils vraiment s'engager dans une dévaluation de la victime ? ou montrer des indices qu'ils pourraient inventer ou trouver des attributs négatifs chez une victime clairement innocente ? (*Ibid.*).

De la sorte, l'hypothèse principale de l'expérimentation mise en œuvre par Lerner et Simmons (1966) est que le rejet de la victime est le résultat de la tentative de l'observateur de la souffrance de maintenir sa croyance en un monde juste (*Ibid.*).

Pour tester cette hypothèse, il convient de s'assurer que la victime est bien perçue comme innocente par les observateurs. Son comportement ne mérite pas la souffrance subie (*Ibid.*). Deux autres facteurs sont également nécessaires pour reproduire une situation de victime défavorisée ou persécutée dans la société. En premier lieu, il convient que l'observateur croit que la souffrance est durable et qu'elle se poursuivra sous une forme ou une autre après l'observation (*Ibid.*). En second lieu, il est important que l'observateur soit impuissant pour aider la victime (*Ibid.*). Les conditions expérimentales mises en œuvre sont les suivantes :

Les sujets (observateurs) assistent à une tâche d'apprentissage (simulée) au cours de laquelle l'apprenante (comparse) reçoit des chocs électriques à chaque erreur. Six conditions sont créées :

Midpoint : il est dit au sujet que « l'apprenante » est au milieu de la tâche d'apprentissage et qu'il y aurait une nouvelle session de même durée après leur évaluation de l'apprenante (Lerner & Simmons, 1966).

Reward : après avoir expliqué aux sujets qu'ils sont à la fin de la première session d'apprentissage, il leur est donné l'opportunité de voter (anonymement) au sujet de la condition

dans laquelle il voudrait voir la victime apprendre lors de la seconde session (renforcement négatif (chocs), renforcement positif). Cette condition leur permettait d'altérer le sort de « l'apprenant » (victime). Après le vote, l'expérimentateur annonçait au groupe le résultat qui consistait en un choix du renforcement positif (*Ibid.*).

Reward decision : les conditions étaient identiques à la condition *reward* excepté que les résultats du vote n'étaient pas annoncés aux sujets avant leur évaluation de la victime (*Ibid.*).

End point : il était dit au sujet que l'expérience d'apprentissage était terminée et qu'ils avaient à évaluer la victime (*Ibid.*).

Past event : cette condition était similaire à la condition *end point*, si ce n'est qu'il était dit aux observateurs qu'ils allaient regarder l'apprenante sur une vidéo qui avait été enregistrée auparavant et qu'ils pourraient la rencontrer pour voir si elle allait bien et vérifier si elle avait été rémunérée (*Ibid.*).

Martyr : les sujets recevaient les mêmes instructions que dans la condition *end point*. Cependant, dans cette condition, l'apprenante refuse dans un premier temps les conditions de renforcement négatif, elle indique qu'elle ne prendrait pas part à une expérience dans laquelle elle recevrait des chocs électriques. Après intervention de l'expérimentateur, l'apprenante accepte de participer à la session pour des raisons généreuses et altruistes : permettre aux observateurs d'obtenir les crédits associés à leur participation à l'expérimentation (*Ibid.*).

Les mesures faites permettaient d'évaluer l'attractivité évaluée de la victime, le niveau de similarité perçue avec l'observateur/évaluateur, la valeur sociale.

Les hypothèses sous-tendant l'expérimentation étaient les suivantes :

Si les observateurs pensaient que la souffrance de la victime allait se poursuivre, ils la décriraient comme une personne moins attractive que s'ils estimaient que sa souffrance avait pris fin (hypothèse 1) et que lorsqu'ils verraient la victime après l'évènement comme apparemment non affectée (hypothèse 2) ou lorsqu'ils auraient eu le moyen de modifier son sort (hypothèse 3). Les observateurs décriraient également la victime comme moins attractive lorsqu'ils auraient simplement modifié son sort sans avoir confirmation que son sort a bien été modifié (hypothèse 4). Une victime qui, à contrecœur, accepte de souffrir pour le bien des

observateurs seraient jugées moins attractives qu'une victime dont la souffrance a pris fin (hypothèse 5) (*Ibid.*).

Les résultats sont les suivants :

	Évaluation de la « victime »					
	Past event (N=10)	Reward (N=14)	Reward decision (N=11)	Midpoint	End point (N=14)	Martyr (N=9)
Attractiveness	-11.10	-5.07	-25.18	-25.78	-12.85	-34.00
Social stimulus value	18.70	19.21	15.27	14.71	17.00	14.11
Similarity	11.6	9.52	9.36	9.36	9.82	8.78

Tableau 3 : Évaluation de la « victime » d'après Lerner & Simmons (1966).
 Au moins les scores sont négatifs au plus la « victime » est jugée comme attractive.

Il existe une claire différence entre l'attractivité évaluée de la « victime » dans les conditions *midpoint* et *reward* ($t = 2.95, p < .01$, hypothèse 3) (*Ibid.*). Il y a autant de rejet de la « victime » dans les conditions *midpoint* que *reward decision* et considérablement moins que dans la condition *reward* ($t = 2.68, p < .01$, hypothèse 4) (*Ibid.*). Même lorsque les observateurs ont tenté d'aider la victime, ils ont tendance à la sous-évaluer jusqu'à ce qu'ils aient la preuve que la victime a bien été secourue (Lerner, 1980). Les moyennes des conditions *past event* et *end point* sont sensiblement similaires et se situent entre les moyennes des conditions *reward* et *midpoint* (hypothèses 1 et 2) (Lerner & Simmons, 1966). La condition *martyr* produit l'évaluation d'attractivité la plus négative la comparaison des moyennes des évaluations *end point* et *martyr* condition produit ($t = 2.66, p < .01$ (hypothèse 5). (*Ibid.*). Les évaluations de la valeur sociale produisent la même structure de résultats (*Ibid.*). Les mesures de similarité évaluée n'apportent pas de résultats exploitables (*Ibid.*).

Dans cette expérimentation, les données produisent de bons supports des hypothèses posées. Comme attendu, le rejet le plus faible se produit lorsque l'observateur a la possibilité de modifier le sort de la « victime ». Lorsqu'il est dans l'incapacité de faire stopper la souffrance autrement que par une rébellion directe contre les autorités, il choisit de dévaluer et rejeter la « victime » (*Ibid.*). Toutefois, agir pour le bénéfice d'une victime en souffrance n'est pas suffisant pour s'assurer que l'observateur respectueux de la loi ne rejettera pas la victime. L'élément crucial se situe dans l'assurance que peut avoir l'observateur que la victime recevra une compensation ou au moins que sa souffrance prendra fin (*Ibid.*).

En conclusion de cette expérimentation, on peut estimer que les données créent une fascinante image. Les gens « normaux » rejettent, ou au moins, sous-évalueront une victime innocente s'ils ne sont pas en mesure d'intervenir effectivement pour corriger l'injustice (*Ibid.*). Dans les circonstances créées pour l'expérience, les sujets « normaux » ont préféré agir au nom de la victime ; c'est seulement lorsque cette alternative n'était pas disponible qu'ils l'ont condamnée (*Ibid.*). De plus, la victime était évaluée plus négativement en fonction de l'accroissement du caractère immérité de la souffrance (*Ibid.*). La même souffrance pouvait générer leur aide ou leur condamnation. L'injustice liée à la souffrance semblait être l'élément majeur étant donné que la plus grande injustice créée dans la condition *martyr* générait la plus grande condamnation de la part des observateurs bien que la souffrance réelle de la victime n'était pas différente de celle observée dans d'autres conditions (*Ibid.*). Une minorité distincte a continué à voir la « victime » dans une perspective plutôt objective et a choisi de condamner l'expérimentateur (*Ibid.*). Pour Lerner (1980), les raisons de la condamnation de la victime sont que chaque sujet s'est assis et a ravalé son sens moral, son empathie sa colère vis-à-vis de l'injustice. Les raisons de la condamnation sont qu'ils n'ont pas protesté ou agi pour mettre fin à ses souffrances.

La *just world theory* implique ainsi que les gens travaillent en arrière-plan dans leurs réactions aux victimes. Ils évaluent ce qui est en train de se passer et alors calculent en quoi chacun mérite son sort (Lerner, 1980). Si ces préconditions ne sont pas en place, alors l'observateur est confronté avec une injustice (*Ibid.*). La réponse à l'injustice peut varier comme cela a été décrit ci-dessus, mais typiquement cela débute avec un niveau d'affects négatifs, de malaise qui est grossièrement proportionnel à la magnitude de l'injustice (*Ibid.*). Cette anxiété est suivie d'efforts pour la réduire en restaurant la justice ou en quittant la scène (*Ibid.*). Une importante implication de ces idées est que si les observateurs sont virtuellement empêchés de quitter le champ psychologiquement et physiquement, et qu'ils sont dans l'incapacité de rétablir la justice en agissant au nom de la victime, ils seront motivés pour trouver ou créer des preuves que la victime en fait, mérite son sort (*Ibid.*). Et, s'ils ne peuvent trouver la culpabilité de la victime dans certains de ses actes ou absence de ses actes, ils vont alors recourir à trouver le caractère de la victime personnellement déficient la caractérisant comme une personne relativement peu désirable (*Ibid.*). Nous en arrivons, alors, à la prédiction que des observateurs innocents et sans défense confrontés à une évidence de souffrance imméritée de quelqu'un s'engageront probablement dans un rejet de la victime de manière d'autant plus marquée que le niveau d'injustice sera élevé (*Ibid.*).

Toutefois, il est important de retenir que, d'après Lerner, la dévaluation de la victime n'est pas la seule stratégie par laquelle la croyance en un monde juste est maintenue (Maes, 1998).

3.5 Stratégies au service du besoin de croire en un monde juste

Selon Lerner (1980), on peut identifier 2 grands types de stratégies mises en œuvre à l'égard des menaces de la croyance en un monde juste : des stratégies rationnelles et des stratégies irrationnelles ou défenses psychologiques.

3.5.1 Les stratégies rationnelles : prévention et restitution

Les stratégies rationnelles débutent par l'acceptation de la réalité de l'injustice, aussi bien son occurrence que la réaction de chacun à celle-ci. Il semble y avoir des manières parfaitement raisonnables de composer avec cette réalité (Lerner, 1980).

Les systèmes sociaux de toutes sortes, pôle emploi, aide aux enfants dépendants, SPA, les cours de justices, la police et le système carcéral, les programmes d'assurance santé, la sécurité sociale font partie des nombreux dispositifs sociaux qui préviennent ou réduisent les effets dévastateurs de la souffrance injuste et des privations (Lerner, 1980). Notre société dévoue une grande quantité de ressources à ces institutions, et les individus y contribuent non seulement par l'impôt et les donations, mais parfois agissent directement pour aider leurs voisins lorsqu'ils sont dans un véritable besoin (*Ibid.*). Il s'agit d'un système rationnel de prévention et de restitution qui demande d'accepter des limitations. Les ressources ne sont pas infinies (*Ibid.*). Ainsi, tout ne peut pas être réglé avec ces ressources sans être lésé soi-même (*Ibid.*). Des priorités et limites sont établies qui prennent en compte la nature des relations avec les victimes, l'efficacité de ses ressources et les risques potentiels encourus en comparaison avec les bénéfices apportés aux autres par l'aide. Walster, Berscheid et Walster (1976) (cités par Lerner, 1980) montrent que si les ressources disponibles ne sont que partiellement efficaces pour éliminer le manque de la victime, l'acte d'aide sera évité. Le coût évalué ou les risques potentiels qu'encourt le bienfaiteur en termes de lésion physique, d'embarras ou de révulsion esthétique réduisent la probabilité d'intervention au nom de la victime (Bar-Tal, 1976, cité par Lerner, 1980).

3.5.2 Les stratégies non rationnelles

Cependant, on sait que la conscience de la souffrance d'un autre, particulièrement la souffrance imméritée ou la privation imméritée, est souvent une expérience douloureuse et la plupart des gens sont désireux de réduire cette douleur. Les mécanismes non rationnels que l'on emploie, au moins temporairement, face à l'observation de l'injustice, pour réduire l'anxiété sont de différents ordres (Lerner, 1980).

3.5.2.1 Le déni / retrait

Il s'agit d'un moyen primitif qui ne demande qu'une sélection intelligente des informations à notre disposition. Il ne requiert aucune distorsion directe de la réalité. On peut ainsi s'arranger pour ne pas voir ce qui se passe dans les ghettos, dans les zones atteintes de pauvreté, les hôpitaux psychiatriques, etc. Si, par malchance on assiste à une réelle injustice, il est alors possible de « quitter la scène » physiquement, en espérant que l'événement va sortir de votre esprit (Lerner, 1980).

3.5.2.2 Réinterprétation de l'événement

Il existe différentes façons de réinterpréter l'injustice pour qu'en fait elle disparaisse et que, par conséquent, il n'y ait plus de raison d'être mal à l'aise.

On peut ainsi réinterpréter le résultat. Il existe de nombreux exemples de ce mécanisme dans les observations communes dans lesquelles le sort de la victime est vu comme plutôt désirable, dans lesquelles la souffrance a des bénéfices ultérieurs supérieurs qui sont bons pour l'âme, feront de la victime une meilleure personne (Lerner, 1980). De la sorte, la motivation à trouver la justice dans notre monde peut conduire à la perpétuation de stéréotypes sociaux qui constituent des obstacles à la mise en place d'une réelle justice sociale (*Ibid.*) : *“Public opinion is another carrier of popular culture that often assumes that there is “an inverse relationship between satisfaction and standards of living” (Hunyady, 1998, p. 85). Theorists have occasionally speculated about the social and psychological functions of “poor but happy”, “rich but miserable”, “poor but honest”, “rich but dishonest” stereotypes (Jost, Burgess & Mosso, 2001; Lane, 1959; Lerner, 1980). A provocative suggestion that emerges from this accounts is that the belief that “no one has it all” makes people feel better about their own position in society and increases the perceived legitimacy of the social system.” (Kay & Jost, 2003, pp. 823-824). Ainsi, “It is virtually a cliché in our culture to consider the poverty-*

stricken or the relatively deprived, as having their own compensating rewards. They are actually happy in their own way – carefree, happy-go-lucky, in touch with and able to enjoy the “simple pleasures of life.” Some systems of religious belief see virtue in suffering, and assure restitution in later life.” (Lerner, 1980, pp. 20-21).

3.5.2.3 Réinterprétation de la cause de l'événement

On peut également réinterpréter la cause de l'événement. S'il est possible d'attribuer le sort de la victime à quelque chose qu'elle a fait ou manqué de faire, alors le sens de la justice est souvent satisfait. Des expérimentations ont démontré que vraisemblablement, quand la souffrance de la victime ou son état de privation pouvait être reliés à sa propre responsabilité, alors, y compris les gens qui aident facilement, veulent la laisser souffrir (Horowitz, 1968 ; Schopler & Matthews, 1965, cités par Lerner, 1980).

3.5.2.4 Réinterprétation du caractère de la victime

Enfin, on peut réinterpréter le caractère de la victime. On a pu noter, plus haut, que notre culture, et probablement beaucoup d'autres, génère des « statuts » des « catégories » socialement définies de personnes dont la souffrance et l'accès limité aux ressources sont une situation appropriée. Ce sont des personnes qui par le fait d'actes qu'ils ont commis ou qu'ils sont susceptibles de commettre, ou certaines qualités personnelles, sont assignés à une position sociale inférieure. Ils sont jugés comme méritant la punition ou sont généralement disqualifiés pour être considérés comme membres de la société ayant de la valeur (Kelman, 1973, cité par Lerner, 1980). Il s'agit notamment des minorités. Il est ainsi assez naturel de juger ces personnes, qui autrement seraient qualifiées de membres à part entière de la société, comme des « criminels sociaux », dans le sens où ils sont susceptibles de violer les règles de la décence et de la considération à l'égard de leurs semblables. (Lerner, 1980).

À partir des démarches et stratégies décrites, on peut estimer que les tactiques rationnelles sont des solutions temporaires et partielles. Il n'est certainement pas possible d'éliminer l'étendue des poches de misère et de souffrance imméritée (*Ibid.*). À n'importe quel moment la reconnaissance de ses capacités limitées à intervenir ne peut alléger le fort sentiment qui demande de répondre à ces injustices. Aucune combinaison de tactiques « réalistes » n'est suffisante pour rétablir la confiance en son environnement nécessaire pour fonctionner de manière adéquate ou soulager totalement le sentiment d'outrage et de menace. (*Ibid.*). Par ailleurs, les stratégies irrationnelles vont sans doute droit au cœur de la question en éliminant

simplement l'injustice, en redéfinissant ou supprimant l'événement, mais, évidemment, nous payons le prix de nos distorsions, et souvent, les défenses sont rompues avec des conséquences dévastatrices (*Ibid.*). Et, bien entendu, il existe des limites aux efforts que peuvent faire les individus pour fonctionner de manière autistique (*Ibid.*).

Pour fonctionner, les adultes ont besoin de se montrer « réalistes » et ont besoin de croire en un monde juste qui n'existe pas. Que se passe-t-il alors ?

3.5.3 Stratégies résistantes

On peut estimer que les individus utilisent les tactiques et stratégies qui viennent d'être décrites et il peut leur arriver de souffrir et d'être effrayés lorsqu'elles ne fonctionnent pas. Cependant, il semble exister des points sur lesquelles les orientations cognitives de « réalité » et de justice se rencontrent et forment l'étayage psychologique du besoin de croire en un monde juste de l'adulte : "*the protective strategies.*" (Lerner, 1980, p. 22). Ainsi, les individus vont finalement développer des stratégies résistantes aux preuves contraires. Ces stratégies protectrices caractérisent une vision mature du monde juste (Hafer & Bègue, 2005). Il ne s'agit pas de stratégies sollicitées en présence d'une menace spécifique du monde juste, mais davantage de formes communes de croyance en un monde juste (*Ibid.*). Elles constituent des manières efficaces de se confronter aux menaces à l'égard du besoin de croire en un monde juste, car elles représentent une vision récurrente de la vie qui, contrairement aux stratégies vues ci-dessus, permet aux individus d'accepter l'injustice (*Ibid.*).

3.5.3.1 La justice étendue dans le temps : justice finale

La manière la plus facile et la plus effective de protéger notre nécessaire confiance en la justice du monde est de ne jamais permettre qu'elle soit confrontée aux preuves (Lerner, 1980). Chacun peut garder la croyance séparée de la réalité des événements quotidiens. Ceci est accompli fréquemment en acceptant un certain nombre de « victimes » et de « revers temporaires » comme faisant simplement partie de la vie, en combinaison avec la supposition implicite qu'à long terme les choses vont tourner, vont s'améliorer pour chacun (*Ibid.*).

Pour ceux qui ne souhaitent pas adopter un des systèmes religieux formels, la source de la justice ultime peut varier de situation à situation. La vision de la pauvreté parfois peut générer la croyance qu'un des dispositifs sociaux en place aidera ceux qui sont affamés ou malades (*Ibid.*). La médiatisation qui accompagne l'arrestation et les poursuites à l'égard d'un criminel, les avancées que la science médicale a effectuées peuvent aussi aider à engendrer le sentiment

qu'il y a une bonne chance que, dans l'ensemble, tout cela tournera bien au final (*Ibid.*). Et chacun d'entre nous est alimenté avec une version de l'histoire de l'humanité, de la civilisation, de son pays qui propose le témoignage le plus persuasif pour la supposition que « tous les jours, de toutes les manières nous progressons vers du mieux ». Évidemment, il y a des forces dans l'histoire de la civilisation qui nous rapprochent d'une vie de décence et de respect pour les individus. Nous savons tous que ce sera mieux demain qu'aujourd'hui, qui est certainement meilleur qu'hier (Etzioni, 1968, cité par Lerner, 1980). “*We would not say it aloud, but we believe it, we know it.*” (Lerner, 1980, p. 23). Cette perspective est développée par Maes (1998) dans une perspective différentielle.

Selon Maes (1998), la théorisation initiale de la croyance en un monde juste comprend, comme cela a été abordé, différentes manières de maintenir sa croyance en un monde juste. Dans les situations qui impliquent une restauration de la justice dans un proche futur les résultats de l'évaluation de la victime sont différents que dans celles qui ne contiennent aucun indice que la justice sera restaurée prochainement (*Ibid.*). Maes (1998) propose donc deux manières de croire en un monde juste : la tendance à percevoir et voir la justice dans les événements qui se sont produits et la tendance à croire que les événements à venir régleront toutes les injustices qui peuvent se produire.

La première dynamique est reliée au phénomène observé par Piaget (1932/1978) qui implique que les enfants perçoivent les événements en tant que directs et justes rétributions d'actions antécédentes. Elle est nommée par Maes (1998) “*Belief in Immanent Justice.*” La seconde tendance est associée à certaines croyances religieuses dans lesquelles la consolation pour l'injustice actuelle sur terre est fournie à travers la promesse d'une plus grande justice, éventuellement dans un autre monde ou à l'intérieur d'un espace-temps plus large, elle est nommée “*Belief in Ultimate Justice.*” Les deux tendances peuvent être retrouvées dans les racines culturelles judéo-chrétiennes. La bible propose de nombreux exemples de chacun des types de croyance (*Ibid.*) : « Dites que le juste prospérera, car il jouira du fruit de ses œuvres. Malheur au méchant ! Il sera dans l'infortune, car il recueillera le produit de ses mains. » (Isaïe 3 : 10-10, 10-11).

La croyance en une justice finale permet à chacun de supporter l'injustice sans avoir à abandonner sa croyance fondamentale en un monde juste (*Ibid.*). Il est important de noter qu'il n'existe pas de limite arbitraire à l'égard du moment auquel la justice doit être rétablie, le cadre de temps utilisé peut inclure le temps de la vie et s'étendre au-delà (*Ibid.*). Ainsi, seule la justice immanente est associée à l'accusation, au blâme, à l'acceptation de sanctions à l'égard de la victime alors que la justice ultime est clairement moins associée à ce type de dynamique (*Ibid.*).

3.5.3.2 Il y a différents mondes, le nôtre est juste

“*After all we all live in the same world.*” (Lerner, 1980, p. 23)

“*But do we ?*” (*Ibid.*)

Qui vit dans quel monde ? Quelles vies sont plus ou points interconnectées, ou au moins interdépendantes, par des possibilités, buts, manières de penser, idéologies communes ? En un sens la métaphore de « monde » apparaît être synonyme de sous-culture et d’une certaine manière cela semble probablement vrai. Il y a probablement une certaine validité à penser à certains statuts identifiables et en lien avec un certain style de vie, buts, idéologie commune, le monde des ados, le monde des personnes âgées, le monde des noirs urbains. (Lerner, 1980).

Lerner (1980) avance l’idée que la plupart d’entre nous croient qu’il y a au moins deux mondes. Le monde dans lequel l’individu vit qui est essentiellement un monde juste, dans lequel, de manière générale, et au long terme, les gens peuvent obtenir et obtiennent ce qu’ils méritent. Et l’autre monde, le « monde des victimes », atteint de pauvreté, les mutilés, les handicapés, les défigurés, les perdants dans notre société. Les habitants de ce monde, en fonction de leurs possibilités, sont voués à l’échec par le fait de vivre dans un monde où ils ne peuvent modifier leur destin de manière appréciable. Ils apparaissent comme destinés à vivre dans un état chronique de souffrance et de privation en termes de buts que l’on peut valoriser et respecter (Lerner, 1980). Si l’on garde en mémoire la fonction de la croyance en un monde juste, il semble clair que les individus vont être concernés principalement par leur propre monde dans lequel ils vivent et fonctionnent. Être le témoin d’injustices et admettre qu’elles existent dans d’autres environnements ne menace pas réellement les individus, car ces événements sont peu significatifs pour leurs propres destins (Lerner & Miller, 1978). Cet aspect est conforté par certaines études utilisant le paradigme expérimental de Hafer (2000) (Correia, Vala et Aguiar, 2007 ; Aguiar, Vala & Correia, 2008) qui montrent que les individus sont davantage concernés par la justice après une confrontation avec une victime de l’*ingroup* qu’avec une victime de l’*outgroup* suggérant que “*It is not so frightening when something bad happens to one of them.*” (Lerner & Goldberg, 1999, p. 628). La victime de l’*ingroup* est plus menaçante pour la croyance

en un monde juste des participants que celle de l'outgroup (Aguiar, Vala & Correia, 2008).

Ainsi, notre monde est établi de manière à ce que nous et ceux dont nous nous préoccupons puissions obtenir ce qu'ils méritent. Les gens peuvent voir les choses et agir différemment, avec plus ou moins de talent, de caractère ou d'ingéniosité, mais toutes ces variations sont mises en œuvre en fonction de leurs buts (Lerner, 1980). On suppose que chacun va s'arranger pour que tout se passe bien. Mais ce qu'ils vont en fait faire de leur vie, d'eux-mêmes, dépend d'eux, de leur talent, caractère, volonté de travailler. (*Ibid.*). Ce monde peut ne pas être un monde totalement agréable ou confortable, mais il est surtout un monde juste dans lequel les gens planifient et établissent des buts réalistes pour eux-mêmes et leurs enfants qui habituellement fonctionne (*Ibid.*). Cela ressemble aux aspirations et rêves typiques de la classe moyenne (*Ibid.*). Mais, c'est un monde réel et il est juste. Il inclut une large part de la population (*Ibid.*). Le point important est que, dans un sens très réel, nous savons que nous vivons dans un monde juste. (*Ibid.*)

Parfois, néanmoins, nous sommes confrontés à des membres de l'autre monde, le monde des victimes (*Ibid.*). Parfois, nous réagissons automatiquement en réponse aux indices qui génèrent un sentiment d'identité, de préoccupation, de compassion, d'indignation, le désir d'améliorer la souffrance et la privation injuste de ces victimes. Lorsque nous sommes confrontés avec une personne en fauteuil roulant, un aveugle, un enfant affamé, souvent quelque chose se passe chez nous. Il y a un puissant besoin d'aider, de supprimer les souffrances, et de faire que tout aille mieux (*Ibid.*). Mais, comme une règle, nous ne faisons rien, à part nous sentir tristes pour un moment, jusqu'à ce que la scène change. Pourquoi ? Pourquoi retournons-nous à nos affaires et tournons-nous nos esprits vers d'autres pensées ? (*Ibid.*).

Une partie de la réponse est basée sur la reconnaissance que nous vivons dans des mondes différents. Parfois, on pense que nous sommes pareils, ou au moins on reconnaît les mêmes sentiments, besoins et espoirs, mais essentiellement, on sait que nous vivons dans des mondes différents appartenons à différentes « castes » et la nôtre est juste alors que la leur ne l'est pas. Leur monde est un monde de victimes. (*Ibid.*)

Ainsi, pour Lerner et Miller (1978) on peut considérer que l'expression « monde juste » est inappropriée: "*People, of course, do not believe, nor do they have a need to believe, that everything that happens in the world is just. If one remembers the function of the belief, it should be clear that people will be concerned primarily with their own world, the environment in which*

they must live and function. To witness and admit to injustices in other environments does not threaten people very much because these events have little relevance for their own fates. As events become closer to their world, however, the concern over injustices increases greatly, as does the need to explain or make sense of the events.” (Lerner & Miller, 1978, p. 1031).

3.6 Soi en tant que victime

Par rapport aux éléments exposés, il convient de se demander s’il existe des différences dans la manière dont les individus attribuent le blâme causal, dont ils traitent l’information, avec laquelle ils réagissent à leur propre sort et à celui des autres lorsque les implications sont suffisamment sérieuses pour les impliquer émotionnellement dans la situation plutôt que relativement triviales ? (Lerner, 1980, p. 108).

On peut estimer que l’étude princeps de Lerner et Simmons (1966) impliquait émotionnellement les sujets en les rendant témoins d’un « mauvais traitement » de la victime et que cette implication émotionnelle a eu des effets sur les réponses. Toutefois, une manière plus certaine de considérer les impacts de l’engagement émotionnel de l’individu dans la situation est de considérer ses réactions lorsqu’il est lui-même la victime. En effet, la position de la personne en tant que victime qui vit la souffrance ou la privation constitue un des tests le plus puissant du besoin des individus de voir la justice dans son monde (Lerner, 1980). Par exemple, les recherches portant sur les victimes de viol situent le besoin d’un sentiment de contrôle futur comme la base de l’auto responsabilisation (Lerner, 1980) :

“What appears to be guilt... may be the way the woman’s mind interprets a positive impulse, a need to be in control of her life. If the woman can believe that some way she caused it, if she can make herself responsible for it, then she’s established a sort of control over the rape. It wasn’t someone arbitrarily smashing into her life and wreaking havoc. The unpredictability of the latter situation can be too much for some women to face it. If it happened entirely without provocation then it could happen again. This is too horrifying to believe, so the victim creates an illusion of safety by declaring herself responsible for the incident.” (Medea & Thompson, 1974, pp 105-106) (quoted from Wortman, 1976).” (Lerner, 1980, p. 123).

3.6.1 The national draft lottery (Rubin & Peplau, 1973)

Rubin et Peplau (1973) étudient les réactions de leurs sujets aux résultats de la *National draft lottery* de 1971, procédure aléatoire ayant pour but de déterminer la probabilité que les individus soient mobilisés dans les forces armées et particulièrement pour la guerre au Vietnam. La procédure se base sur l'association d'un numéro de « priorité » et d'une date de naissance (jour et mois)¹¹.

Au début de l'étude, unanimement les sujets souhaitent recevoir un numéro haut (très peu de chances d'être incorporé). 70% d'entre eux estimaient qu'ils seraient particulièrement désappointés s'ils étaient incorporés, 25% plutôt désappointés et seuls 6% des sujets indiquaient que le résultat leur était indifférent. (Rubin & Peplau, 1973). 83% des sujets estimaient que le résultat de la procédure impacterait significativement leur vie durant les prochaines années (*Ibid.*). Le résultat le plus intéressant de l'étude de Rubin et Peplau est l'impact du résultat sur l'estime de soi :

Rang relatif	Estime de soi diminuée	Pas de changement	Estime de soi renforcée
Mauvais	17	1	6
Bon	7	3	14

Tableau 4 : Estime de soi en fonction du rang attribué par la procédure (nombre de sujets), d'après Rubin et Peplau (1973)

Comme le montre le tableau 9, les sujets ayant eu un résultat positif (hauts numéros) tendent à faire l'expérience d'une estime de soi renforcée alors que ceux qui ont obtenu des résultats négatifs font, au contraire l'expérience d'une estime de soi diminuée ($\chi^2 = 10.18, p < .01$) (*Ibid.*). Ainsi, ces jeunes hommes immédiatement après avoir été informés que la procédure aléatoire de la *lottery* les situait dans une forte probabilité d'être incorporés montraient des signes d'une baisse de leur estime d'eux-mêmes. En d'autres mots, ils semblaient se dévaluer eux-mêmes en fonction de leur sort malheureux, mais clairement aléatoire (Lerner, 1980). Toutefois, on ne retrouve pas de dévaluation des « perdants » comme aurait pu le suggérer la théorie du monde juste. On trouve plutôt des réactions de sympathie et de compassion à leur égard (Rubin & Peplau, 1973).

¹¹ "In the 1971 lottery two drums were used, one containing numbers from 1 to 365 and the other containing the dates from January 1 to December 31. Two capsules were drawn at a time, one from each drum, thereby linking a particular birthday with a particular priority number." (Rubin & Peplau, 1973, p. 78).

"At the time of the lottery a generally publicized rule of thumb was that the numbers in the first third of the priority list (1-122) would almost certainly be called for the draft, those in the middle third (123-243) might or might not be called, and those in the highest third were "safe" barring a major emergency." (*Ibid.*, p. 80)

3.6.2 Manger un ver (Corner & Laird, 1975)

Pour Corner et Laird (1975) la supposition de base de l'autoattribution est que les individus se perçoivent et se comprennent eux-mêmes de la même manière dont ils comprennent les autres. Il existe ainsi trois principales manières de mettre en sens les situations négatives attendues :

- Une première manière est tout à fait en phase avec la théorie du monde juste et consiste à considérer que l'on mérite son sort.
- Une seconde façon de gérer cognitivement la situation est de s'attribuer des qualités, par exemple être une personne courageuse qui endure des chocs électriques au bénéfice de la science.
- Enfin une dernière manière de se situer est de ne pas modifier sa conception de soi, mais de modifier sa représentation de la situation négative à laquelle on a à se confronter. Elle n'est pas si mauvaise après tout (Corner & Laird, 1975).

Ces stratégies sont mutuellement exclusives. Les individus adoptent une seule de ces stratégies (*Ibid.*).

Corner et Laird (1975) vérifient ces modes de mise en sens d'un événement négatif attendu dans une étude qui demande aux sujets de manger un ver ou recevoir des chocs électriques. Les résultats montrent que les trois stratégies sont utilisées. Les sujets se dévaluent vraisemblablement pour en arriver à mériter leur souffrance. Ils altèrent leur image d'eux-mêmes de manière positive ou décident qu'après tout, manger un ver n'est pas si terrible que ça (Lerner, 1980). Cela ne signifie pas pour autant que les changements produits l'aient été intentionnellement, ou même que les individus aient eu conscience du type de changements qu'ils ont mis en œuvre (*Ibid.*) : *“In short, the subjects in this study were making major changes in their beliefs about themselves or some aspects of their world, without realizing that such changes were occurring and then, worse yet, acting on these new conceptions.”* (*Ibid.*, p. 100). Pour Lerner (1980), ces résultats ont du sens si l'on accepte que les sujets en sont venus à se voir comme méritant leur sort en vertu du type de personne qu'ils sont. Les sujets ont souhaité que ce qui se produisait ait du sens. Quelles que soient les dimensions impliquées dans la situation, leur sens d'un : « ce qui arrive à qui » approprié modelait leurs réactions (Lerner, 1980). Ces approches sont développées plus précisément par Bulman et Wortman (1977).

3.6.3 Se confronter à un événement ayant des conséquences sérieuses pour soi (Bulman & Wortman, 1977)

Une des études les plus explicites sur le soi en tant que victime est menée par Bulman et Wortman (1977). Ils étudient la relation entre les attributions causales construites par les personnes pour expliquer leurs accidents respectifs et leurs capacités à se confronter aux lourdes conséquences de l'accident. Différentes théories avancent différentes stratégies face aux sorts rencontrés par les autres et soi-même. Elles ont en commun la nécessité de conserver une croyance de contrôle personnel sur les événements (Lerner, 1971b, 1980 ; Lerner & Simmons, 1966 ; Shaver, 1970 ; Kelley, 1971 ; Walster, 1966). Néanmoins, comme vu plus haut, les approches de ces différents auteurs se distinguent sur un certain nombre de paramètres.

Bulman et Wortman (1977) choisissent de s'extraire des expériences en laboratoire qui ne permettent de tester que les réactions et conduites face à des expériences négatives minimales. Ils choisissent d'interviewer des victimes d'accidents sérieux ayant eu des conséquences sévères (paraplégie, quadriplégie) dans lesquels on peut estimer que le hasard a joué un rôle (Bulman & Wortman, 1977). Les questions posées aux sujets concernaient les attributions mises en place par les individus au sujet de leur accident. Il leur était également posé des questions au sujet de leur sentiment concernant la raison de leur accident. Il était attendu que ces deux types de questions mettent en avant la perception des sujets sur le comment l'accident s'est produit aussi bien que la perspective philosophique générale dans laquelle ils le situaient. Le but principal de l'étude était de déterminer les meilleurs prédicteurs d'une confrontation (*coping*) réussie à l'événement (*Ibid.*).

Bulman et Wortman (1977) demandent à leurs sujets quel type de réponse ils ont apporté à la question du « pourquoi moi ». Six catégories de réponses émergent : prédétermination, probabilité, hasard, « raisons de Dieu », mérite, réévaluation de l'événement comme positif (*Ibid.*). Toutes les victimes, exceptées trois, construisent leur « devenir infirme » à l'intérieur d'un contexte qui met l'événement en sens. Certains voient leur sort comme juste et naturel. D'autres décrivent leur accident handicapant comme un événement positif. L'explication la plus fréquemment avancée est celle qui consiste à placer l'accident dans les plans de Dieu ou d'un pouvoir surnaturel. Ainsi, en fait, aucun mal n'était fait. (Lerner, 1980).

Pour Bulman et Wortman (1977), leurs résultats ne s'intègrent pas dans l'approche de l'attribution défensive qui postule que l'individu va éviter de se blâmer pour son accident (*Ibid.*) : “*Thus it seemed as though the subjects often attributed more blame to themselves and less blame to others than was warranted on the basis of the "objective" evidence.*” (Bulman & Wortman, 1977, p. 357). Différents éléments relevés suggèrent que les sujets avaient une préoccupation de justice. Le taux inattendu d'auto condamnation présent dans cette étude est cohérent avec la théorie du monde juste (Bulman & Wortman, 1977).

Il est intéressant de noter que Bulman et Wortman relèvent que la qualité du *coping* mis en œuvre est liée aux attributions effectuées. Ainsi, la faible qualité du coping identifié chez ceux qui rendaient les autres responsables de leur accident¹² peut aussi être reliée à ce désir de justice (*Ibid.*). Ceux qui ressentaient qu'un autre était responsable de leur accident indiquaient souvent qu'il était injuste qu'ils aient été blessés à la place du responsable (*Ibid.*). Ces résultats indiquent que lorsque les circonstances de l'accident semblent particulièrement injustes le *coping* peut s'avérer malaisé (*Ibid.*). Il est néanmoins important de noter que ceux qui étaient en mesure de maintenir leur vision d'un monde juste en dépit de leur position de victime indiquaient eux-mêmes se sentir plus heureux que ne l'indiquaient les autres (*Ibid.*). Les résultats de cette étude montrent que les personnes qui mettent en place les stratégies de *coping* les plus efficaces sont celles qui perçoivent leur accident suivant inévitablement un choix comportemental libre (*Ibid.*). Apparemment, la capacité à percevoir une relation cohérente entre ses comportements et ses résultats est importante pour pouvoir mettre en œuvre de bonnes stratégies de *coping* (*Ibid.*). Il s'agit d'un indicateur d'un besoin d'un monde ordonné et ayant un sens (*Ibid.*). On peut estimer que ce type de monde possède une valeur psychologique en lui-même (*Ibid.*).

Ces constats conduisent à questionner la valeur des réponses au besoin de croire en un monde juste en tant que ressources psychologiques. Ainsi, Dalbert (1998, 1999, 2009, 2010) présente la croyance en un monde juste comme un mécanisme contribuant à la santé psychologique, une stratégie de *coping* présentant de nombreux effets positifs : “*It is this trust which could act as a buffer in everyday life, ultimately ensuring a better state of mental health. [...] Because of its essential functions individuals are motivated to defend their BJW whenever this is necessary.*” (Dalbert, 2010, p. 84).

¹² “*Finally, a measure of how well each patient was coping with his or her disability was obtained by asking the social worker assigned to each patient and one nurse who was very familiar with the patient to rate him or her on a 16-point scale with endpoints of “coped very poorly” and “coped extremely well.”*” (Bulman & Wortman, 1977, p. 354)

“*There is ample evidence of a positive relationship between just world beliefs and subjective well-being.*” (Dalbert, 2009, p.292). Pour Dalbert (1998, 1999, 2009, 2010) la croyance en un monde juste constitue une ressource qui améliore le fonctionnement individuel quotidien.

3.7 La croyance en un monde juste en tant que ressource

La majorité des premières recherches sur la croyance en un monde juste se sont centrées sur ses caractéristiques négatives : la dévaluation de la victime (Furnham, 2003). Certaines des recherches qui ont suivi ont introduit une rupture majeure dans cette approche en présentant cette croyance en un monde juste comme un mécanisme de *coping* approprié comportant un certain nombre de bénéfices psychologiques. Ainsi, Lipkus, Dalbert et Siegler (1996) ont montré que la croyance en un monde juste pouvait prédire à la fois la satisfaction à l’égard de sa vie et le bien-être indépendamment des *big five*. De la même manière, Ritter, Benson et Snyder (1990) ont trouvé que la croyance en un monde juste corrélait négativement avec des affects dépressifs. Dalbert (1998) met en avant le fait que la croyance en un monde juste est centrale pour quatre raisons. En premier lieu, la croyance en un monde juste influence la perception du cours de sa propre vie “*injustices and discrimination will be denied more strongly in one’s own group than in other groups*” (Dalbert, 1998, p. 88). En second lieu, la croyance en un monde juste guide les interactions sociales : “*For example subjects helping an accident victim more strongly believed in a just world than non-helpers (cf. Bierhoff, Klein & Kramp, 1991). Finally just world belief leads one to expect a good fate as reward for one’s good actions.*” (Ibid.). En troisième lieu, la croyance en un monde juste constitue une force stabilisatrice qui aide l’individu vis-à-vis des tracasseries quotidiennes : des preuves de cet impact positif ont été fournies par Tomaka et Blascovich (1994). Ils ont montré que la croyance en un monde juste constituait une protection contre le stress généré par une tâche de laboratoire stressante (Dalbert, 1998) : “*This study examined the relation of justice beliefs to stress related responses and behaviors during the performance of a laboratory stressor. Belief in a just world moderated several aspects of the stress and coping process, including cognitive appraisals, subjective stress reactions, physiological responses, and task performance.*” (Tomaka et Blascovich, 1994, p. 737). Enfin, la croyance en un monde juste aide les victimes de sorts injustes (cf. Bulman & Wortman, 1977).

En conséquence, dans la croyance en un monde juste, c'est la confiance dans le fait d'être traité de manière juste par les autres qui procure aux individus un effet atténuateur (*buffer*) dans les situations de besoin (Dalbert, 2010). On peut estimer qu'en premier lieu, La croyance en un monde juste pousse les individus à assimiler à cette croyance les expériences d'injustice ne pouvant être résolue dans la réalité (Dalbert, 2009). Cette croyance en un monde juste sert ainsi de « tampon » qui protège la santé mentale lorsque les personnes sont sous la menace, par exemple lorsqu'elles sont traitées de manière injuste (Dalbert, 2010). La croyance en un monde juste rend plus probables des réactions de mise en œuvre de tentatives pour réduire l'injustice expérimentée, d'éviter l'auto-rumination, de justifier l'expérience d'injustice comme au moins en partie auto-infligées (*Ibid.*). Ces dynamiques accroissent le sentiment de compétence et de contrôle qui renforce la perspective du futur envisagé (Dalbert, 1999).

La croyance en un monde juste amène également, selon Dalbert (2010), les individus à être plus performants dans le type de tâches impliquant de réussir. Elle accroît la confiance par rapport au fait d'être capable de... et réduit les phénomènes de sentiment de menace et de stress conduisant ainsi à de meilleurs résultats (*cf.* Tomaka & Blascovich, 1994).

Une autre fonction essentielle de la croyance en un monde juste, dans la confrontation de l'individu avec les défis quotidiens, est son potentiel à renforcer ses investissements à l'égard de son futur. D'après Dalbert (2010) la croyance en un monde juste rend les individus moins méfiants à l'égard des autres. C'est cette confiance dans le fait d'être traité justement par les autres qui les met en capacité d'investir dans son futur. La croyance renforce les investissements dans les buts de long terme (Dalbert, 1999). Cet investissement dans son futur renforce la santé mentale (Dalbert, 2010).

La conséquence de ces différentes dynamiques est qu'à travers la croyance en un monde juste, les individus peuvent mieux se confronter à la vie de tous les jours et renforcer leur santé mentale (*Ibid.*). En résumé, on peut interpréter la croyance en un monde juste comme une ressource de *coping* (Dalbert, 1998).

Ces mécanismes de *coping* soutenus par une vision du monde juste renforcent la santé mentale (Dalbert, 1999). Par exemple, dans le domaine du travail, qui nous concerne ici, au plus un demandeur d'emploi croit en un monde juste, au moins il est susceptible d'entrer dans des

ruminations concernant le « pourquoi moi ? » (*Ibid.*). Néanmoins, il convient de noter que l'étude menée par Lerner et Somers (1992) sur le lien entre illusions positives et perte d'emploi n'apportent pas des confirmations réellement explicites du point de vue des effets de la croyance en un monde juste.

L'ensemble des éléments qui viennent d'être présentés indiquent l'importance de l'analyse de la croyance en un monde juste en tant que ressource essentielle de la vie quotidienne (Dalbert, 2010).

“BJW exhibits an adaptative relationship with mental health. [...] The BJW protects the mental health of those who face critical life events or are threatened by unfair experiences. This is true of both specific dimensions such as the actual anger state and broader dimensions of mental health as self esteem.” (Dalbert, 2010, p. 102).

3.8 Éclairages complémentaires

La théorie proposée par Lerner semble comporter une réelle rigueur, proposer des explications du comportement social cohérentes et être solidement étayée théoriquement notamment sur le champ expérimental. Toutefois, il convient de lever certaines ambiguïtés potentielles.

En premier lieu, il semble important de distinguer la théorie de la croyance en un monde juste de la théorie de la dissonance cognitive (Festinger, 1957). En effet, les deux approches partagent des mécanismes sociocognitifs qui peuvent apparaître similaires à première vue.

En second lieu, l'approche du *justice motive* met en évidence les questions d'identification au niveau du type de relation que des individus vont nouer entre eux ou avec des groupes. Les effets obtenus par Lerner ne constituent-ils qu'une défaillance de cette identification ?

Enfin, certaines stratégies de réponse au besoin de croire en un monde juste sont extrêmement proches des questions de l'attribution, notamment de l'attribution défensive (Shaver, 1970). Il convient également d'identifier ce qui distingue les deux dynamiques. Nous proposons, ci-dessous une approche de ces trois questions.

3.8.1 Croyance en un monde juste et dissonance cognitive

À première vue, les suggestions et expérimentations concernant la théorie du monde juste pourraient être vues comme renvoyant aux processus de dissonance cognitive (Festinger, 1957). Toutefois, pour Lerner (1980), les résultats obtenus (Lerner, 1965, Lerner & Simmons, 1966)

indiquent que la croyance en un monde juste est autre chose qu'une simple extension de la théorie de la dissonance cognitive. La croyance que l'on vit dans un monde juste, de même que celle que l'on est une personne décente et possédant de la valeur, joue un rôle central dans la vie des individus. La conséquence est que ce qui est en jeu pour la personne lorsque ces cognitions sont menacées n'est pas seulement l'état négatif généré par une cognition dissonante, mais l'intégrité de leur conception d'eux-mêmes et de la nature de leur monde (*Ibid.*). Les composantes émotionnelles de la compassion, la peur, l'indignation, etc. sont à ce point centrales, si ce n'est dominantes, dans nos réactions, que la recherche d'une balance cognitive à cet égard semble triviale (*Ibid.*).

3.8.2 Réactions à la menace de la croyance en un monde juste : une carence de l'identification ?

Les stratégies de défense de la croyance en un monde ne sont-elles que les symptômes de la faillite de l'identification et de l'empathie ? Ainsi, bien qu'une réelle compassion soit sans doute présente face à des situations de détresse, des souffrances comme la misère, le handicap, etc. contiennent quelque chose de « répulsif ». Ceci pourrait impacter les modes d'identification aux victimes. En effet, il pourrait être difficile de réagir négativement envers une victime à laquelle nous nous identifions (Lerner, 1980). Donc la condamnation de la victime pourrait éventuellement refléter un échec de l'identification (*Ibid.*). Ce point de vue est avancé par Aderman, Brehm et Katz (1974) qui indiquent que les instructions de l'expérimentation de Lerner et Simmons (1966) impliquaient pour les sujets une position de *watch him* limitant l'identification.

Toutefois, pour Lerner, (1980), ce qu'ont démontré Aderman, Brehm et Katz (1974) est simplement que la conscience d'une identité avec la victime peut générer des réactions de sympathie. Ils ont démontré que la sensibilisation par procuration que produisent les indices de la souffrance d'un autre, l'empathie, peut prévenir le rejet, mais non que la condamnation de la victime démontrée par l'étude de Lerner et Simmons (1966) était la résultante d'une inhibition de cette sensibilisation. Au contraire, l'empathie peut et produit du rejet de la victime. De la sorte, Lerner (1971b) constate bien une moins forte dévaluation de la victime chez des sujets orientés professionnellement vers l'aide des autres (conseil psychologique, réinsertion, éducation à la santé) qui tendent à voir la victime sous un jour plus positif que les sujets de leurs deux autres études (Lerner, 1971b). Néanmoins, cette orientation positive générale ne réduit pas la tendance à sous-évaluer une personne en fonction de sa souffrance (*Ibid.*).

Pour Lerner (1980), on peut conclure que l'individu sera davantage perturbé par la souffrance d'un autre, auquel il s'identifie, qu'à celle d'une personne avec laquelle l'identification est plus faible, voire inexistante (cf. Novak & Lerner, 1968 ; Lerner et Agar, 1972).

À la lumière de ces différentes approches, on peut estimer que les stratégies de défense de la croyance en un monde juste ne sont pas les symptômes d'une carence de l'identification, bien au contraire. De la sorte, on peut estimer qu'une des sources potentielles d'identification est aussi la projection que l'on peut se faire de soi-même dans de futures situations : plus ou moins proches de celle rencontrées par la victime. Aussi, pour Lerner et Matthews (1967) l'identification à une victime requiert la perception d'un possible sort commun et non la perception d'attributs similaires (*Ibid.*).

3.8.3 Croyance en un monde juste et attribution

Du point de vue de l'attribution, pour Walster (1966), dans son approche de la recherche de causalité des accidents : *“If we can categorize a serious accident as in some way the victim's fault, it is reassuring. We then need to assure ourselves that we are different kind of person from the victim, or that we would behave differently under similar circumstances, and we feel protected from the catastrophe.”* (Walster, 1966, p. 74). La question de l'attribution causale est mise en évidence ici par Walster. Une grande partie de la littérature sur l'attribution fait part d'un biais commun d'attribution envers les victimes, une prédisposition pour les parties tierces à blâmer les victimes. Ce biais d'attribution est un point majeur de la théorie du monde juste (Howard, 1984).

Walster (1966) avance l'idée que juger qu'un grave accident s'est produit par hasard implique que cet événement est au-delà du contrôle de qui que ce soit. Ce faisant on peut estimer qu'il n'y a pas d'injustice comme l'indique la *fairness theory* (Folger & Cropanzano, 2001) : *“If no one is to blame, there is no social injustice.”* (Folger & Cropanzano, 2001 p. 1). Toutefois, le fait que cet accident soit dû au hasard implique qu'il pourrait nous arriver à nous-mêmes, observateurs, une prochaine fois (Chaikin & Darley, 1973). L'assignation d'une responsabilité à quelqu'un d'autre que le hasard fait que l'observateur ressentira qu'il sera en mesure d'éviter qu'un tel accident lui arrive (Chaikin & Darley, 1973). En effet, selon la *just world theory*, le spectateur d'un accident a trois possibilités : penser que la victime sera compensée pour les dommages de l'accident, se convaincre que la victime est responsable de son malheur, dévaluer

la victime : les personnes « horribles » méritent de souffrir (*Ibid.*). En effet, l'attribution au hasard ne restaure en aucun cas la justice si une victime non dévaluée n'est pas perçue comme compensée ou responsable (*Ibid.*).

En fait, l'hypothèse d'attribution défensive est une approche qui suppose que la fonction de l'attribution de responsabilité est de produire des bases de contrôle des occurrences de l'événement dans le futur (Brewer, 1977) comme le suggère Walster (1966). Elle implique que l'individu déforme les attributions de responsabilité pour un accident de manière à se protéger contre les possibilités qu'un accident similaire ne puisse lui arriver ou qu'il puisse être lui-même, dans le futur, responsable d'un tel accident (Miller & Ross, 1975).

Toutefois, on constate une différence majeure entre la théorie du monde juste et celle de l'attribution défensive (Shaver, 1970). Alors que l'approche par l'attribution défensive postule que la motivation des individus à maintenir une image de soi positive les conduit à attribuer leur souffrance à des facteurs externes plutôt qu'à leurs propres défauts (Bulman & Wortman, 1977), la théorie du monde juste induit qu'étant donné que les individus sont motivés à croire qu'ils méritent les résultats qu'ils obtiennent, ils vont soit se blâmer ou se dévaluer eux-mêmes, soit réévaluer le résultat obtenu de manière positive (*cf.* Rubin & Peplau, 1973 ; Corner et Laird, 1975 ; Bulman & Wortman, 1977).

Les recherches prenant en considération le soi comme victime apportent des éléments de différenciation clairs entre attribution défensive et croyance en un monde juste.

3.9 La croyance en un monde juste en tant que variable interindividuelle

La théorie du monde juste suppose que nous avons tous besoin de croire que nous vivons dans un monde juste, dans lequel les règles de mérite et de justice s'appliquent. Cependant, tout le monde croit-il qu'il vit dans un monde juste et/ou se soucie-t-il de savoir si le monde est juste ou pas ? N'y a-t-il pas des personnes qui préfèrent penser que le monde est une jungle misérable régie par des forces cyniques et que la tragédie, le pathos et le vide sont les thèmes centraux de l'existence humaine ? (Lerner, 1980).

Selon Rubin et Peplau (1973, 1975) le fait que certains sujets, dans l'expérimentation initiale de Lerner et Simmons (1966) aient désapprouvé l'expérience et n'aient pas dévalué la victime indique que tout le monde ne s'engage pas dans les réalignements cognitifs suggérés par la théorie du monde juste. Ainsi, dans la vie quotidienne, certaines personnes vont être particulièrement disposées à s'engager dans des distorsions cognitives pour maintenir leur

perception d'un monde juste alors que d'autres reconnaîtront plus facilement que le monde est souvent injuste (Rubin & Peplau, 1973, 1975). Le premier type de personne, possédant une forte croyance en un monde juste, devrait être enclin à évaluer les personnes connaissant des sorts positifs comme étant plus méritantes et admirables que celles confrontées à des sorts négatifs (Rubin & Peplau, 1973). Les personnes qui, elles, estiment que le monde est arbitraire et injuste ne s'engageront pas dans de telles distorsions. Ils pourraient même orienter leur évaluation dans une direction opposée, c'est-à-dire éprouver de la sympathie pour ceux à qui le sort n'est pas favorable et rejeter ceux bénéficiant de sorts positifs (*Ibid.*).

Rubin et Peplau (1975) proposent qu'au-delà des possibles variations situationnelles, il existe des différences individuelles relativement stables dans la mesure avec laquelle les gens perçoivent les autres, et eux-mêmes comme méritant leur destin dans une large catégorie de situations. Rubin et Peplau construisent ainsi une échelle de croyance en un monde juste.

- “1. I've found that a person rarely deserves the reputation he has. (U)
 2. Basically, the world is a just place. (J)
 3. People who get "lucky breaks" have usually earned their good fortune. (J)
 4. Careful drivers are just as likely to get hurt in traffic accidents as careless ones. (U)
 5. It is a common occurrence for a guilty person to get off free in American courts. (U)
 6. Students almost always deserve the grades they receive in school. (J)
 7. Men who keep in shape have little chance of suffering a heart attack. (J)
 8. The political candidate who sticks up for his principles rarely gets elected. (U)
 9. It is rare for an innocent man to be wrongly sent to jail. (J)
 10. In professional sports, many fouls and infractions never get called **by** the referee. (u)
 11. By and large, people deserve what they get. **(J)**
 12. When parents punish their children, it is almost always for good reasons. (J)
 13. Good deeds often **go** unnoticed and unrewarded. (U)
 14. Although evil men may hold political power for a while, in the general course of history **pod** wins out. (J)
 15. In almost any business or profession, people who do their job well rise to the top. (J)
 16. American parents tend to overlook the things most to be admired in their children. (U)
 17. It is often impossible for a person to receive a fair trial in the USA. (U)
 18. People who meet with misfortune have often brought it on themselves. (J)
 19. Crime doesn't pay. (J)
 20. Many people suffer through absolutely no fault of their own. (U)
 The respondent is asked to indicate his degree of agreement or disagreement on a 6-point continuum, agreement with items labelled "J" above being scored as "just", "U" as "unjust."” (Rubin & Peplau, 1975, pp. 69-70)

Encadré 2 : *The just world scale*

3.9.1 Identifications de liaisons ?

Le besoin des individus de croire qu'ils vivent dans un monde juste dans lequel les individus peuvent avoir ce qu'ils méritent tel que mesuré par l'échelle de Rubin et Peplau peut apparaître en lien avec d'autres dimensions psychologiques. Rubin et Peplau (1975) relèvent

des corrélations entre leur mesure de la croyance en un monde juste avec des dimensions telles que la personnalité autoritaire, la croyance religieuse et l'éthique protestante, le *locus of control* interne.

Ces corrélations constatées doivent nous amener à questionner la nature de la *just world theory*. S'agit-il de la conjonction de dimensions déjà identifiées et mesurées ou constitue-t-elle un concept à part entière devant être traité en tant que tel ? Si la croyance en un monde juste associée à la *just world theory* est un concept particulier alors, il convient de s'interroger sur la manière dont l'échelle proposée par Rubin et Peplau la mesure.

Lerner (1980), estime que la corrélation trouvée avec la religiosité (l'éthique protestante notamment) implique qu'il y a une composante de *social learning* forte dans le développement de la croyance en un monde juste. Les gens adoptent la croyance en tant que fonction de leur socialisation dans l'éthique culturelle dominante. L'association avec le syndrome autoritaire serait consistante avec l'idée que les adultes qui manifestent la croyance en un monde juste sont, à un certain degré, le produit d'une histoire première consistant en des relations avec des parents rigides, dogmatiques, les prévenant qu'il ne faut pas avoir des expériences qui pourraient les rendre capables de développer des visions plus avancées des règles sociales, de la justice, et des principes de causalité. Ils sont encore fixés d'une certaine manière dans les stades primitifs du fonctionnement cognitif (Adorno, Frenkel-Brunswick, Levinsons & Sanford, 1964 ; Piaget, 1932/1978 ; Kohlberg, 1976/2013). Enfin, la forte association avec la mesure de Rotter (1966) de *locus of control* implique que la croyance en un monde juste ne concernerait pas une préoccupation de justice, mais plutôt une perception de son environnement en tant que gérable et prédictible dans lesquelles les gens peuvent organiser leur propre sort (Lerner, 1980).

L'étude menée par Lerner (1978) apporte des éléments remettant en cause ces suppositions. Il choisit d'étudier comment ces différentes dimensions apparaissent dans la manière dont de jeunes adultes perçoivent la société dans laquelle ils vivent. Bien qu'il y ait de bonnes raisons d'estimer que chacune de ces dimensions : croyance en un monde juste, locus of control, personnalité autoritaire, éthique protestante, comportent des similarités entre-elles, il devrait y avoir des différences qui pourraient être identifiées (Lerner, 1980). Par exemple, le pessimisme et la colère associés à la vision du monde de la personnalité autoritaire sont clairement opposés à l'optimisme général relié à la croyance que l'on vit dans un monde juste (*Ibid.*). De manière à révéler la façon dont ces différentes dimensions apparaissent dans la perception qu'ont des

sujets de ce qui se passe dans leur monde, des questionnaires ont été administrés à 106 étudiants canadiens afin d'obtenir des mesures concernant leurs attitudes envers différents types de personnes, leurs opinions au sujet de certaines questions sociales et des indices sur les variables personnelles et sociales en arrière-plan (Lerner, 1978). Les différentes mesures faites sont traitées par une analyse factorielle qui dégage quatre facteurs principaux : le premier facteur ressemble à une xénophobie générale. Les attitudes à l'égard des juifs, pauvres, Américains, Indiens et métis ont des contributions négatives substantielles (Lerner, 1980). La composante xénophobe se manifeste également dans les items qui mesurent l'acceptation du changement social et les agents de ce changement (*radicals*) (*Ibid.*). Cet ethnocentrisme corrèle fortement avec la "F" *scale* et la *protestant ethic scale* (Mirels & Garrett, 1971). En contraste, le second facteur représente davantage qu'une vision du monde en termes de gagnants/perdants (Lerner, 1980). Les sujets qui présentent de hauts scores sur les items ayant une forte contribution sur ce facteur pensent que le monde est un endroit juste dans lequel les gens obtiennent ce qu'ils méritent, généralement à travers leurs efforts et sacrifices (*Ibid.*).

En résumé, la dimension de la croyance en un monde juste est en grande partie indépendante et reliée orthogonalement au syndrome autoritaire (*Ibid.*). Il existe aussi bien des similarités que des différences entre les deux dimensions. Le fort engagement dans la croyance en un monde juste n'est pas associé à une condamnation des membres en difficulté de la société ni avec une résistance au changement social typiques de la personnalité autoritaire (*Ibid.*). Cependant, la composante de mérite de la croyance en un monde juste implique que les gens peuvent et doivent contrôler leur sort. Cela peut conduire à une justification du statu quo. Ceux qui sont privilégiés ont dû le mériter et ceux qui sont défavorisés le doivent à leurs propres échecs ou encore, il s'agit simplement d'une question de temps jusqu'à ce qu'ils trouvent leur chemin hors de leur condition actuelle (*Ibid.*). On retrouve ainsi, dans cette étude des réactions négatives à l'égard des « victimes de la société » (*Ibid.*).

Du point de vue de l'association entre croyance en un monde juste et *locus of control* Zuckerman et al. (Zuckerman & Gerbasi, 1977 ; Zuckerman, Gerbasi & Marion, 1977) ont conduit des études afin de clarifier la relation entre croyance en un monde juste et le *locus of control*. Ils ont trouvé une composante de la croyance en un monde juste comme étant reliée au *locus of control* interne, mais aussi que lorsque cette composante était étudié indépendamment, elle ne générât pas de relations avec d'autres variables reliées au *locus of control* telles que les préférences pour l'habileté ou la chance, ou la motivation pour la réussite (Lerner, 1980). De la

sorte les corrélations entre résultats aux échelles de monde juste et de *locus of control* ne reflètent pas forcément de vraies corrélations (Schmitt, 1997). Pour Schmitt (1997), les résultats des études menées montrent que les perceptions de contrôle personnel n'impliquent pas des perceptions de justice et vice versa. Les corrélations obtenues sont suffisamment faibles pour maintenir l'hypothèse que la croyance en un monde juste reflète quelque chose d'unique, quoi que cela puisse être (Schmitt, 1997).

Ces résultats amènent à questionner les caractéristiques de l'échelle de Rubin et Peplau.

3.9.2 Limites de l'échelle

Cette échelle a fait l'objet de nombreuses critiques tant du point de vue de sa cohérence interne que de sa structure multifactorielle instable (Hafer & Bègue, 2005). D'un point de vue psychométrique, l'échelle de Rubin et Peplau pose un certain nombre de questions. En premier lieu, elle semble être multidimensionnelle (Ambrosio. & Sheenan, 1990 ; Whatley, 1992 cités par Furnham, 2003). Diverses analyses factorielles montrent que les items justes et les items injustes contribuent à différents facteurs (Couch, 1998, cité par Furnham, 2003) suggérant deux visions du monde opposées (Furnham, 2003). De nombreuses recherches ont rapporté une consistance interne faible des 20 items de l'échelle (Loo, 2002 cité par Furnham, 2003). O'Quinn et Vogler (1990, cités par Furnham, 2003) trouvent une consistance interne des 20 items de l'échelle inacceptablement basse ($\alpha = .38$) lorsque l'échelle est administrée à des détenus. Ils trouvent également une solution à cinq facteurs de l'échelle dans laquelle les items justes et injustes contribuent à différents facteurs.

Les items de l'échelle de Rubin et Peplau prêtent également le flanc à la critique du fait de leur « vision naïve » de la réalité sociale (Lerner, 1980). Il est ainsi difficile d'imaginer comment on peut complètement approuver des propositions telles que : *“In almost any business or profession, people who do their job well rise to the top”* ou *“crime doesn't pay”* ou encore *“People who meet with misfortune have often brought it on themselves”* et désapprouver des proposition telles que *“Many people suffer through absolutely no fault of their own.”* (Ibid). Dès lors, pour Lerner (1980), pour la plupart, les items de cette échelle sont très facilement contredits par l'expérience quotidienne pour être maintenus par qui que ce soit excepté des personnes extrêmement pieuses ou protégées.

Il y a donc eu des efforts pour développer de nouveaux outils de mesure de la croyance en un monde juste possédant de réelles qualités métriques (cf., par ex. échelles de Dalbert, Montada & Schmitt, 1987 : *The general belief in a just world scale* ; Dalbert, 1999 : *The personal belief in a just world scale* ; Furnham & Procter, 1992 : *Multidimensionnel just world* ; Maes, 1998 : *Belief in immanent justice* ; *Belief in ultimate justice*).

Il n'en reste pas moins que les recherches des années 1990 ont largement utilisé l'échelle de Rubin et Peplau (Furnham, 2003). Il s'agit de l'outil le plus utilisé dans les recherches concernant la croyance en un monde juste (Furnham, 2003 ; Hafer & Bégue, 2005).

3.9.3 Limites de l'approche de la croyance en un monde juste en tant que variable interindividuelle

Il faut noter que l'approche psychométrique de la croyance en un monde juste a tendance à la transformer en une variable interindividuelle qui aboutit à la traiter comme un trait stable de personnalité (Furnham, 2003). Toutefois, la croyance en un monde juste a toujours été présentée comme ayant des origines motivationnelles, champ que la psychométrie a du mal à explorer (*Ibid.*). L'approche psychométrique a conduit les chercheurs à développer des études de validité concurrente dans lesquelles ils ont construit des études corrélacionnelles avec d'autres questionnaires mesurant des systèmes de croyances reliés comme l'autoritarisme (*Ibid.*). Dalbert (2009) résume cette approche : “*This research agenda was triggered by the introduction of the first belief in a just world scale by Rubin and Peplau (1973, 1975), which assessed individual differences in the belief that the world is generally a just place. This approach allowed the role of the belief in a just world to be investigated within the framework of personality dispositions, and positive associations were found particularly with authoritarianism and internal locus of control (for a review, see Furnham & Procter, 1989).*” (Dalbert, 2009, pp. 288-289).

Toutefois, cette conception de la croyance en un monde juste en tant que variable interindividuelle travaillée dans des études, pour la plupart, corrélacionnelles, doit amener à se questionner. En effet, on peut estimer que cette approche génère une aporie tant théorique que méthodologique.

On peut donc être amené à penser que les recherches sur la croyance en un monde juste en tant que variable individuelle introduisent un écart majeur par rapport à l'orientation adoptée dans la conceptualisation originale (Hafer & Bégue, 2005). En effet, pour Lerner (1980)

la croyance en un monde juste est une tentative de décrire, en une expression, la manière avec laquelle les gens mettent en sens leurs expériences. *“The phrase “belief in a just world” originally was intended to provide an useful metaphor rather than a psychological construct.”* (Lerner, 1997, p. 30).

En conséquence, il convient de resituer la croyance en un monde juste comme une expression de tentatives de maintenir son « contrat personnel » : comme l’enfant apprend à investir dans des résultats de long terme, il ou elle développe une sensibilité croissante au mérite (Hafer & Bégue, 2005). Il place une plus grande part de ses activités orientées vers un but sous les règles du mérite de manière à ce que, dans le cours normal des événements il aboutisse finalement à la conclusion que sa vie s’engage et est organisée autour des règles du mérite (Lerner, 1977). Pour Schmitt (1997), la validité de construction des échelles de croyance en un monde juste doit être abordée en relation avec les prémisses centrales de la *justice motive theory*.

1. Justice is central and pervasive concern for all individuals.
2. What is considered just in a particular situation depends on the individual’s sense of deserving (personal contract), on social norms and conventions, on social contracts, and on the social relations among those involved in a social transaction.
3. People want to be sure that they get what they are entitled to.
4. More generally, they are committed to live in a just world – a world in which all get what they deserve and deserve what they get.
5. The JM generally leads to helping innocent victims if that is possible and if helping does not interfere with person’s own sense of deserving.
6. If helping innocent victims is impossible or possible only at the cost of the person’s own entitlements, the person will solve the justice conflict by distorting the situation cognitively in order to make it appear just. Distortions can take on various forms such as denying innocent suffering, blaming victims for their fate, or derogating them.
7. Such paradoxical effects serve the same purpose as helping innocent victims: they are functional for defending the person’s belief in a just world.
8. Accordingly, the need for justice may delude the person’s justice belief
9. BJW can also be preserved by escaping the situation and by dissociating the subject’s world from the victim’s world ascertaining that the laws in the victim’s world do not apply in the subject’s world. Consequently, unjust events in the victim’s world do not imply that the subject’s world may be unjust as well.
10. People are generally not aware of their commitment to living in a just world and of the ways in which the JM affects their emotions, thoughts and actions. They are not able to predict subject’s behavior in the prototypical JW experiments and they would not come up with the JM as an explanation for the paradoxical reactions of bystanders toward innocent victims.” (Schmitt, 1997, p. 4).

Encadré 3 : Prémisses centrales de la *justice motive theory*

Chacune de ces prémisses est formulée de manière générale, c’est-à-dire que ces caractéristiques sont attribuées à l’ensemble des êtres humains (Schmitt, 1997).

Ainsi, le « contrat personnel » n’est valide que dans la mesure dans laquelle les individus vivent dans un monde juste, c’est-à-dire un monde dans lequel les résultats de chacun sont en lien (au moins au final) avec ce qu’ils méritent (Hafer & Bégue, 2005). Dans cette perspective, le sort

des autres devient important, car des indications qu'ils n'obtiennent pas ce qu'ils méritent (dans la mesure où ils sont vus comme appartenant à notre propre monde) menace l'idée que le monde est juste (Lerner, 1980 ; Lerner & Miller, 1978 ; Hafer & Bègue, 2005) et, partant, le « contrat personnel », un concept autour duquel une grande partie de la vie est organisée (Hafer & Bègue, 2005). En somme, selon la théorie du monde juste, pratiquement tous les individus développent un engagement à l'égard du mérite et organisent leur vie autour de ses principes (*Ibid.*). Pour que cet engagement soit maintenu, les individus ont besoin de croire en un monde juste, et, par conséquent, ils sont menacés par les exemples d'injustices et motivés à réduire ces menaces de manière à maintenir l'apparence que le monde attribue des ressources et des sorts mérités (*Ibid.*).

Ce besoin de croire en un monde juste conduit inévitablement à une croyance en un monde juste dont le degré et la forme vont varier entre les individus (Lerner, 1980).

La plupart des études corrélationnelles utilisant l'échelle de Rubin et Peplau ont souvent fait l'hypothèse d'une relation directe entre le niveau de croyance en un monde juste, la dévaluation de la victime et le déni de l'injustice. De nombreuses études soutiennent cette hypothèse alors que d'autres, aussi nombreuses, ne parviennent pas à identifier un tel lien (Maes, 1998). L'ambiguïté de ces résultats n'est pas surprenante, selon Maes (1998), si l'on se réfère aux premières hypothèses de Lerner. En effet, la théorie du monde juste ne prétend pas qu'il existe un lien inévitable entre croyance en un monde juste et dévaluation de la victime innocente. Le rejet de la victime est une des possibilités que les personnes ont à leur disposition pour défendre leur croyance en un monde juste contre les menaces (*Ibid.*)¹³. Les Premières expérimentations de Lerner et Simmons (1966) montrent différentes manières de maintenir sa croyance en un monde juste (*Ibid.*). Par conséquent, le besoin de croire en un monde juste peut conduire à différentes formes de croyance en un monde juste chez différents individus (Hafer & Bègue, 2005).

En dépit de ces probables différences, cependant, l'essentiel de la théorie du monde juste est que la plupart des individus ont une croyance en un monde juste. Leur besoin sous-jacent de croire en un monde juste les motive à se comporter de manière à préserver cette

¹³ "That could be done in a number of ways. For example, they could simply leave the scene and try to pretend it never happened, or at least try to forget about it. Or they could see to it that justice was done in the situation by rescuing the victim and having the inflictor punished. Or they could engage in various reinterpretation of the event, so that the victim was not seen as so "innocent." If they could persuade themselves that the victim actually brought about the suffering by some misdeed, then their sense of security, if not finally tuned sense of justice, would be restored. Or they could come to view the victim as the kind of person for whom suffering is not a clearly undeserved fate." (Lerner, 1980, p. 40)

croyance, même s'ils ne montrent pas explicitement une croyance en un monde juste sur les échelles de mesure différentielles (Hafer & Bégue, 2005). De la sorte, pour Lerner (1998) la croyance en un monde juste demeure une illusion fondamentale. Fondamentale dans le sens où elle semble essentielle pour le sens de la sécurité et de la santé des individus, et, illusion dans le sens où elle constitue factuellement une croyance fautive que l'individu est motivé à défendre.

Par conséquent, l'attention portée sur les différences par les mesures standards de la croyance en un monde juste apparaît comme quelque peu déconnectée du cœur motivationnel de la théorie du monde juste (Hafer & Bégue, 2005). L'intérêt porté aux différences interindividuelles sur la croyance en un monde juste a amené à aborder le phénomène au travers d'études principalement corrélationnelles qui reflètent un intérêt porté aux différences interindividuelles pour elles-mêmes (*Ibid.*), à la différence des recherches expérimentales qui cherchaient à tester les implications motivationnelles du besoin de croire en un monde juste sous-jacent à cette croyance (Furnham, 2003). Par ailleurs, souvent, la croyance en un monde juste peut constituer une supposition implicite (Lerner, 1980, 1998; Lerner & Goldberg, 1999) qu'il est difficile d'évaluer par des instruments standards d'auto-évaluation (Hafer & Bégue, 2005). Ainsi, l'analyse faite par Lerner (1980) de l'approche différentielle de la croyance en un monde juste à travers des échelles de mesure dénote un scepticisme relatif. En effet, les individus peuvent ne pas avoir une suffisamment bonne perception des processus mis en avant par la théorie du monde juste et peuvent avoir du mal à rendre compte de ces processus sur des questionnaires d'auto-évaluation standards (Hafer & Bégue, 2005). Lerner indique que les croyances et motivations fondamentales, dont font partie le *justice motive* et le besoin de croire en un monde juste, se situent au niveau du système expérientiel préconscient qui mène à des évaluations rapides et intuitives des situations et orientent le comportement automatiquement. Elles ne peuvent être estimées par l'introspection et donc ne peuvent être transformées en réponse aux items d'un questionnaire (Schmitt, 1997). Les individus peuvent, tout simplement, ne pas savoir qu'ils ont un désir de justice et un besoin de croire en un monde juste (*Ibid.*). Par conséquent, Schmitt (1997) indique : *“I consider the evidence to be sufficient for suggesting that it might be more difficult to measure individual differences in need for justice than has been acknowledged by researchers who have used BJW scales – including myself.”* (p.28). Dans le cadre de cette recherche, nous n'aborderons donc pas la croyance en un monde juste en tant que descripteur de caractéristiques individuelles.

3.10 Deux formes de croyance en un monde juste

Lerner (1998, 2003, 2013) suggère donc que les aspirations et croyances centrales se situent au niveau préconscient du système expérientiel. Elles mènent à des évaluations rapides et intuitives des situations et guident automatiquement le comportement. Elles ne peuvent donc pas être atteintes par l'introspection (Schmitt, 1997). Parallèlement, le système rationnel opère logiquement, permet d'analyser les situations, mène à des jugements conscients basés sur les connaissances et procure une base pour des comportements calculés. Les normes sociales en tant que connaissances font partie du système rationnel (*Ibid.*). La thèse de Lerner est que les adultes expriment deux formes de croyance en un monde juste. La première est consciente et liée aux règles conventionnelles, à la moralité et au jugement social. La seconde est préconsciente et inclut les règles primitives du blâme et des conséquences émotionnelles automatiques (Furnham, 2003). Les deux systèmes peuvent fonctionner indépendamment l'un de l'autre et cela est souvent le cas (Schmitt, 1997).

Ainsi, Lerner emprunte à la *Dual process theory* (cf. Chaiken & Trope, 1999) le terme d'heuristique et de systématique. Le terme d'heuristique est utilisé pour décrire les scripts réactionnels les plus automatiques et intuitifs alors que le terme de systématique est lui utilisé pour les processus plus réfléchis (Lerner, 2003). Les heuristiques prennent souvent la forme de simples associations univalentes entre résultats, caractéristiques personnelles, émotion et actions de réparation telles que les mauvaises choses arrivent aux mauvaises personnes (cf. Rubin et Peplau, 1973 ; Stokols & Schopler, 1973), les mauvais résultats sont le fait de mauvaises personnes (cf. Alicke, 2000), les personnes semblables méritent des résultats identiques (cf. Bazerman, White & Lowenstein, 1995), les gens obtiennent ce qu'ils méritent ou méritent ce qu'ils obtiennent (cf. Aspler & Friedman, 1975 ; Lerner, 1965). Ces appréciations ne sont pas le résultat de l'analyse réfléchie des informations pertinentes, mais davantage modelées par l'heuristique provoquée par les indices saillants (Lerner, 2013). L'heuristique génère automatiquement une description et une appréciation de l'événement y compris des évaluations morales des participants (*Ibid.*). Les évaluations systématiques de justice, elles, et les réponses qui leur sont associées, reflètent les règles conventionnelles qui incluent les règles normativement appropriées pour déterminer le mérite, le blâme, et le rétablissement de la justice (Lerner, 2003). Toutefois, l'individu doit avoir du temps, des ressources cognitives et une motivation pour s'engager dans des processus systématiques de pensée (*Ibid.*). Ce n'est que lorsque les gens ont suffisamment de temps, de ressources

cognitives et d'incitations pour s'engager dans des processus réfléchis qu'ils peuvent par la suite annuler les appréciations initiales pour les remplacer par des jugements moraux que les conventions trouvent opportuns (Lerner, 2013).

“Thus it appears to be two levels at which people react to such events, with two different processes and consequences. The conscious level of discourse that reflects societal rules concerning rational processing of information and conventional morality, and a pre-conscious level where relatively simple scripts and emotion driven associations prevail.” (Lerner, 1998, p. 257).

Parallèlement à cette distinction entre réactions aux questions de justice basées sur l'heuristique ou fondées sur des raisonnements réfléchis, il convient de considérer les différentes dynamiques impliquées dans les réactions des individus dans des situations à fort ou faible impact (Lerner, 2003).

Une situation à faible impact est une situation qui fait vivre peu d'affect et de motivation (Lerner, 2013).

Dans le cas d'une situation à fort impact, la conscience que quelque chose d'injuste est arrivé ou est sur le point d'arriver fait naître des émotions et une motivation puissantes (*Ibid.*). De nombreuses preuves ont été données que les individus, dans ce type de situations sont motivés pour éliminer ou corriger l'injustice et que ces efforts sont accompagnés d'émotions telles que la colère, la tristesse, le dégoût, la honte et la culpabilité, la sympathie pour la victime (Lerner, 2003, 2013). L'heuristique de justice est souvent impliquée dans ce processus en tant qu'évaluation et réponse initiales intuitives (Lerner, 2003). Cette motivation à restaurer la justice et les émotions qui y sont associées dirigent les pensées et efforts des individus vers des buts précis et, en même temps, mobilisent leur attention réduisant ainsi les capacités cognitives disponibles pour une délibération réfléchie (Lerner, 2003, 2013). La conscience de la souffrance d'une victime innocente sensibilise la personne à des indices reliés explicitement à la justice et à une préoccupation préconsciente reliées aux cognitions liées à la justice plutôt qu'à celles associées avec les gains personnels ou les préoccupations défensives (Lerner, 2003). L'étude menée par Hafer (2000) montre que les témoins d'une injustice nécessitaient davantage de temps pour la reconnaissance de la couleur d'un mot relié à la justice que pour la reconnaissance de celle de mots neutres. De plus, l'étendue de l'interférence témoignait de la préoccupation générée par la situation d'injustice et prédisait le degré de dévaluation de la victime par le participant, probablement en tant que tentative de restaurer la justice (Lerner, 2003, 2013). De la sorte, parce que leurs capacités cognitives sont mobilisées autour des questions de la

restauration de la justice, il est possible que les individus, témoins d'une injustice, répondent sur la base de leur appréciation initiale de ce qui s'est produit, basée sur l'heuristique, par exemple : les mauvaises choses arrivent à des personnes mauvaises, les mauvaises choses sont causées par des personnes mauvaises (Lerner, 2013). Ainsi, bien que les réactions des gens témoins d'une injustice semblent être destinées à restaurer la justice (dédommagement de la victime et/ou punition du coupable) l'appréciation intuitive initiale de l'événement peut être modelée par des heuristiques telles que celles citées ci-dessus (*Ibid.*).

Toutefois, il va de soi que les émotions et la motivation de justice n'aboutissent pas systématiquement à une dévaluation systématique de la victime (*Ibid.*). Ainsi, en premier lieu, l'observation d'une injustice fait en général naître un impératif de restauration de la justice par le dédommagement de la victime et/ou la punition du coupable (*Ibid.*). Lerner et Simmons (1966) montrent ainsi que la grande majorité de leurs sujets secourent la victime lorsqu'ils en ont la possibilité. Par ailleurs, Fehr et Gächter (2002) questionnent la punition altruiste et montrent que, bien que mettre en place une punition envers des individus participant peu au groupe (*free riders*) puisse être coûteux pour les individus et ne génère aucun bénéfice personnel, celle-ci est mise en place par leurs sujets. Par ailleurs, le rejet ou la dévaluation de la victime ne se produiront pas si l'observateur peut attribuer la souffrance de cette victime à quelque chose qu'elle a fait (Lerner & Matthews, 1967).

De même, l'observation commune montre que les témoins d'une sévère injustice bien que stimulés émotionnellement et motivés ne s'en tiennent pas systématiquement aux évaluations fondées sur l'heuristique de ce qui s'est produit (Lerner, 2013). Il arrive que les personnes portent une réflexion sérieuse sur les implications de leur appréciation et tentent d'identifier quelle est la manière la plus raisonnable et la plus justifiable, d'un point de vue normatif de traiter le problème (*Ibid.*). Lerner (2013) indique deux conditions qui facilitent ce glissement vers des processus plus réfléchis, la mise en saillance des normes conventionnelles (*cf.* Simmons & Piliavin, 1972) et une moindre préoccupation de l'individu pour la restauration de la justice.

On peut faire l'hypothèse que la croyance en monde juste se manifeste par des évaluations fondées sur des heuristiques. Il est difficile de dire si elle ne concerne que des situations à fort impact. Cependant, il semble que la dimension émotionnelle joue un rôle important dans la manifestation de cette croyance.

Pour toutes ces raisons, l'approche de la croyance en un monde juste en tant que variable interindividuelle semble présenter de réelles limites. La mesure des différences individuelles de croyance en un monde juste ne donne pas un accès direct au cœur de la théorie : le besoin de croire en un monde juste (Hafer & Bègue, 2005). De plus, comme évoqué ci-dessus, le besoin de croire en un monde juste, de même que les différentes formes que peuvent prendre la croyance en un monde juste en tant que résultat de ce besoin, sont souvent implicites (*Ibid.*)

3.11 Synthèse

En résumé, la théorie de la croyance en un monde juste sera employée, dans le cadre de cette recherche, dans ses dimensions les plus proches des postulats initiaux de Lerner (1965, 1966, 1980), c'est-à-dire en tant qu'illusion fondamentale partagée permettant aux individus de se confronter à leurs environnements physique et social comme s'ils étaient stables et ordonnés (Lerner & Miller, 1978). Sans une telle croyance, il serait difficile pour les individus de s'engager dans la poursuite de buts de long terme et d'adopter des comportements socialement régulés dans leur vie de tous les jours (*Ibid.*). Ces dynamiques nous semblent particulièrement sensibles dans les environnements de travail, environnements sociaux par excellence. Cette croyance est donc définie par Lerner en tant que fondamentale. Les individus vont ainsi la défendre de différentes manières de façon à préserver leur « sécurité et leur santé mentale » (Lerner, 1998). Les stratégies de défense de cette croyance sont diverses : compenser la victime et punir le malfaiteur, dévaluer la victime, se persuader que la victime vit dans un « autre monde », un « monde différent », dénier l'injustice en n'y pensant pas ou en estimant que la justice prévaudra plus tard, si ce n'est tout de suite (*Ibid.*). Il est ainsi important de noter que bien que la dévaluation de la victime ait été une des stratégies les plus étudiées dans les recherches sur la croyance en un monde juste, elle n'est pas la seule à pouvoir être mise en place.

Toutefois, comme discuté précédemment, pour Lerner (1998), il va de soi que les gens identifient une multitude de circonstances dans lesquelles des innocents souffrent et les « mauvais » gagnent, mais cette connaissance plutôt que de les amener à abandonner leur croyance en un monde juste les amène à développer différents moyens de neutraliser la colère et l'anxiété générée par ces circonstances.

Une des dynamiques liée à l'appréciation des questions de justice, comme indiqué plus haut, est le *justice motive* primitif et préconscient qui opère en accord avec les règles simples et

cognitivement primitives d'association et d'organisation. Ces processus préconscients sont opaques à l'introspection et souvent associés à des réactions émotionnelles de colère, de honte, de culpabilité, etc. (*Ibid.*). Le second système moral superposé au premier est celui des règles rationnelles, conventionnelles de jugement et de raisonnement moral (*Ibid.*). Les deux systèmes impliquent les questions du mérite et de la justice. Cependant, le processus intuitif préconscient peut suivre des règles contre-normatives radicalement différentes. Nous chercherons à vérifier si de tels processus se déploient en environnement professionnel.

Enfin, du point de vue de l'approche de la croyance en un monde juste en tant que ressource participant au bien-être, nous ne retiendrons pas, ici, la démarche différentielle utilisée par Dalbert que nous avons mise en question plus haut, mais les potentielles fonctions d'ajustements psychosociaux (Bègue & Bastounis, 2003) d'une illusion positive partagée : “*a fundamental delusion*” (Lerner 1980) : “*During one's life course, individuals gather experiences about themselves as well as about the world in which they are living. This knowledge results in personal theories about reality, which serve as individuals cognitive filters and influences the preconscious perception, evaluation, and memory of events* (Cantor, 1990; Epstein, 1990). *Thereby, these cognitive schemata form an important fundament for individual functioning. These schemata rarely comprise exact descriptions of reality, more often they consist of positive illusion, which serve the maintenance of one's mental health* (Taylor and Brown, 1988) [...] *The belief in a just world could be interpreted as an indicator of such a fundamental world theory.*” (Dalbert, 1999, p. 80). La croyance en un monde juste exerçant aussi la fonction de support au travail (Bobocel & Hafer, 2007 ; Cubela Adoric & Kvartuc, 2007 ; Dalbert, 2007 ; Dzuka, & Dalbert, 2007 ; Otto & Schmidt, 2007 ; Otto, Glaser, Dalbert, 2009) nous interrogerons les liens entre justice et santé dans le cadre professionnel.

C'est donc une approche cohérente avec celle concernant les illusions positives et la santé mentale proposée par Taylor et Brown (1988) qui est ainsi retenue. Dès lors, contrairement aux visions communes qui considèrent que les stratégies de *coping* effectives se basent sur une évaluation réaliste de la situation, on peut estimer que certaines illusions positives jouent un rôle central en permettant aux individus de se confronter aux menaces liées aux crises sérieuses (Lerner & Somers, 1992). Taylor et Brown (1988) avancent le fait que pour se confronter à ces menaces les gens ont besoin de maintenir un certain niveau d'estime de soi, de contrôle personnel et d'optimisme au sujet de leur futur, même si cela n'est pas justifié par une évaluation objective de la situation. La *just world theory* semble décrire ce type de dynamique.

C'est dans cette perspective que *la just world theory* sera abordée au niveau de l'intervention des effets du besoin de croire en un monde juste face aux situations d'injustice au travail et de son potentiel rôle quant au soutien général de l'engagement des individus dans ces situations et de leur santé au travail.

Nous considérons ces réponses au besoin de croire en un monde juste, *a priori*, comme des méta-heuristiques, c'est-à-dire des raccourcis psychologiques utilisés dans la formation et l'utilisation des jugements de justice (Lind, 2001a ; Lind, Kulik, Ambrose & de Vera Park, 1993 ; Lind & Van den Bos, 2002; Van den Bos, 2001) qui permettent de s'engager dans le *fundamental social dilemma* (Lind, 2001a). Comme vu plus haut, ce "*fundamental social dilemma*" est résolu à l'aide des impressions au sujet de la justice du traitement auquel chacun est soumis en tant qu'outil heuristique (*Ibid.*). L'idée majeure est que chacun en arrive à utiliser ses impressions de justice en tant que guide régulant son investissement et son implication dans les diverses relations (*Ibid.*). A contrario des chercheurs du courant de la justice organisationnelle, nous faisons l'hypothèse que ce n'est pas un vecteur particulier de justice (distributive, procédurale ou interactionnelle) qui va servir d'heuristique, mais bien la croyance que le monde du travail est un lieu dans lequel on obtient ce que l'on mérite et mérite ce que l'on obtient (Lerner & Miller, 1978).

On peut donc estimer, comme le fait Lerner (1980) qu'il existe probablement une réalité intangible. À un extrême de cette réalité, on peut situer les réactions autistiques ayant peu de relations avec cette réalité et, à l'autre extrême, les interprétations objectives qui correspondent précisément à cette réalité : cette personne est en train de souffrir et elle ne mérite en aucun cas sa souffrance, elle n'est pas une manipulatrice ou une faignante « abonnée » à l'aide sociale. Cependant, sous certaines circonstances, les personnes qui prennent conscience de cet état de fait construiront des événements, incluant les attributs personnels de la victime de manière à ce que cette dernière apparaisse comme méritant son sort (Lerner, 1980). En effet, la justice du sort des autres comporte des implications claires pour le sort futur de l'individu témoin de la situation (Lerner & Miller, 1978). Si les autres souffrent injustement, alors l'individu doit admettre la perspective troublante qu'il pourrait lui-même aussi souffrir injustement (*Ibid.*). La conséquence de cette interdépendance entre son propre sort et celui des autres dans son environnement est que les individus confrontés à une injustice sont généralement motivés à restaurer la justice (*Ibid.*). Une des manières d'accomplir cette restauration est d'agir pour compenser la victime, une autre est de se persuader soi-même que la victime mérite la souffrance à laquelle elle se confronte (Lerner, 1966, 1970, 1980).

En conclusion de cette synthèse, et en guise d'introduction à notre problématique, nous voudrions présenter deux exemples d'actualité dans lesquels la croyance en un monde juste semble être en œuvre.

En premier lieu, un article du Monde (Leloup, 2014) reprend l'affaire du vol, sur Internet, de photos de stars dénudées, et leur publication sur le site *4chan*. L'article fait part des réactions à cet événement : « C'est de leur faute ». Pour Leloup (2014) l'argument revient sans cesse dans les commentaires sous les articles comme dans la parole de certains experts, « les coupables sont tout trouvés – ou plutôt toutes trouvées : ce sont les stars elles-mêmes. » (Leloup, 2014) : « Si elles les publient en ligne, il ne faut pas s'étonner qu'elles circulent », « Il faut être stupide pour héberger ses photos intimes en ligne » ; « Elles n'avaient qu'à ne pas prendre ces photos » (*Ibid.*). Selon la théorie du monde juste, une des stratégies de défense de la croyance est de rendre la victime responsable de son propre malheur. Une seconde stratégie de maintien de la croyance en un monde juste consistant à voir la victime comme appartenant à un autre monde peut venir renforcer la dilution de l'injustice. Ainsi, Leloup (2014) cite le psychanalyste Serge Tisseron interviewé par le Figaro le 2 septembre 2014 qui indique que « le fait de prendre ces images traduit aussi une demande d'attention. « Les stars sont souvent des personnes qui veulent être le centre de l'attention. Ceci leur permet, même inconsciemment, de se faire de la publicité » (Leloup, 2014). « En ligne, le « phénomène » a un nom : l'« *attention whoring* », littéralement le fait de se prostituer pour obtenir l'attention des autres » (*Ibid.*). Cette prise de position, au-delà, de rendre les victimes coupables de ce qui à l'origine ne constitue qu'un défaut de sécurisation du *cloud* semble les situer dans un monde à part, un monde autre que celui du commun des individus. On peut estimer que l'on retrouve là une autre stratégie du maintien de la croyance en un monde juste décrite par Lerner (1980).

Cet exemple est intéressant du point de vue de l'assignation de responsabilité aux victimes qui font que le vol de photos intimes n'est plus une injustice commise à l'égard d'un individu, mais une faute de cet individu qui s'est lui-même mis dans cette situation par son comportement : « la star serait responsable du viol de sa vie privée. Elle a péché par naïveté en publiant ses photos intimes sur le Web » (Guyard, 2014). “*If their analysis of the evidence indicates that the victim is primarily responsible and blameworthy for his or her own suffering than obviously no injustice has occurred.*” (Lerner, 1998, p. 254).

Un second exemple, beaucoup plus large concerne l'opinion des français sur le soutien à apporter aux personnes en situation difficile telle que relevée par l'enquête du CREDOC : En 2014, le soutien à l'Etat providence vacille (Bigot, Daudey & Hoibian, 2014). Cette enquête cherche à montrer qu'alors qu'historiquement l'opinion publique française s'était toujours montrée plutôt compréhensive par rapport aux personnes vivant en situation de pauvreté, cette orientation s'est modifiée depuis 2008. Ainsi, l'opinion porte un regard plus sévère sur les chômeurs ou les bénéficiaires de minima sociaux. Nos concitoyens sont de plus en plus nombreux à craindre les effets déresponsabilisants des politiques sociales, à tel point que le soutien à l'État-providence vacille. Aussi, Bigot, Daudey & Hoibian (2014), montrent qu'aujourd'hui, la tendance semble s'être durcie alors que la pauvreté en France s'est accrue depuis 2008. « Les opinions se sont franchement durcies. » Plusieurs indicateurs en attestent. » (Bigot, Daudey & Hoibian, 2014, p. 1).

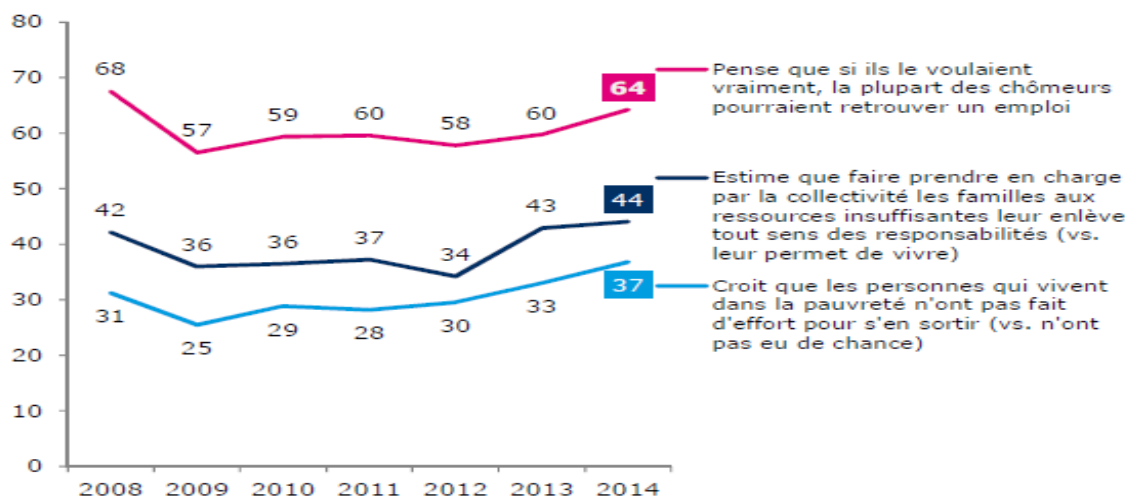


Figure 4 : Moindre compassion à l'égard des plus démunis, proportion d'individus partageant les opinions suivantes (pourcentages), d'après Bigot, Daudey & Hoibian (2014)

La figure 4 donne différentes indications. Tout d'abord, malgré une préoccupation croissante pour le chômage et la croissance réelle du chômage depuis le début de la crise, l'idée selon laquelle s'ils le voulaient vraiment, la plupart des chômeurs pourraient trouver un emploi progresse et est nettement majoritaire. Ensuite, la part d'individus considérant que faire prendre en charge par la collectivité les familles aux ressources insuffisantes leur enlève tout sens des responsabilités (vs leur permet de vivre) n'a jamais été aussi élevée depuis 2008. Enfin, 37% des personnes interrogées considèrent que les personnes qui vivent dans la pauvreté n'ont pas fait d'effort pour s'en sortir. Elles n'étaient que 25% à défendre ce point de vue au lendemain de la crise économique. (Bigot, Daudey & Hoibian, 2014).

Ces résultats sont confirmés par l'opinion donnée au sujet des politiques sociales qui sont moins populaires dans l'opinion (Bigot, Daudey & Hoibian (2014).

Du point de vue des problématiques de justice, et au-delà de la croyance en un monde juste, L'enquête du CREDOC amène à questionner la perception des règles de justice distributive proposées par Deutsch (1975) : équité, égalité, besoin.

Les constats faits par cette enquête semblent relativement en phase avec ceux faits par Lerner (1980) auprès de ses étudiants au sujet de la pauvreté dans les Appalaches résumés par une intervention d'un de ses étudiants : *“Dr. Lerner, I don't care what you say, I know these people, and they are just lazy, and they just don't want to work. They don't have to live that way – that's what they are like.”* (Lerner, 1980, p. 5).

Les résultats de l'enquête du CREDOC nous semblent en phase avec un axe fondamental de la croyance en un monde juste : un monde où l'on a ce que l'on mérite et où l'on mérite ce que l'on a. On peut faire l'hypothèse qu'au plus la crise se durcit et perdure, au plus il devient impossible de compenser les victimes et de rétablir la justice, au plus le besoin de maintenir une croyance en un monde juste est omniprésent. Les opinions relevées par l'enquête du CREDOC pourraient, hypothétiquement, traduire ce fait. Cette hypothèse est en phase avec un des postulats de notre recherche qui consiste à penser qu'au plus les conditions de travail se durcissent, au plus la croyance en un monde juste constitue une croyance nécessaire pour pouvoir poursuivre son engagement professionnel. Aussi, la littérature met en avant le constat d'une tendance à l'individualisation des problèmes de santé psychologique au travail, notamment par les dirigeants (Buscatto, Lorient & Weller, 2008 ; Hepburn & Brown, 2001; Lhuillier & Litim, 2009 ; Lorient, 2005 ; Vézina, Bourbonnais, Brisson & Trudel & al., 2006). Une première approche de ce phénomène peut amener à le relier à l'exercice de la rationalité en finalité (Weber, 1971/1995), les décideurs cherchant rationnellement à dégager leur responsabilité à l'égard des questions de santé au travail en externalisant les causes. Une seconde approche, qui nous intéressera plus particulièrement dans notre propos, consiste à relier cette individualisation des problèmes de santé au travail à des indicateurs de stratégies de maintien de la croyance en un monde du travail juste.

4 CHAPITRE QUATRE : PROBLÉMATISATION : TRAVAIL/SANTÉ/JUSTICE

Notre problématique cherche à interroger les relations entre individus et sentiment, évaluation des situations de travail du point de vue de leurs caractéristiques de justice ainsi que leurs relations avec la santé au travail. La croyance en un monde juste tient-elle un rôle dans ces évaluations en situation professionnelle ? Nous problématisons cette question autour des liens entre la justice le travail et ses évolutions et la santé au travail.

Comme résumé ci-dessus notre étude cherche, en premier lieu, à vérifier si la croyance en un monde juste joue un rôle dans les environnements professionnels en ce qui concerne les évaluations de justice des situations et événements. Cette question est en liaison avec l'impact des situations de justice au travail sur les salariés, notamment du point de vue de leur santé au travail. Ces questionnements demandent de débiter par une réflexion sur les relations entre travail et justice au-delà des propositions faites par les recherches sur la justice organisationnelle.

4.1 Travail et justice

Pour de nombreux individus, le travail est une réalité quotidienne (Bevort, Jobert, Lallement & Mias, 2012). Toutefois, la norme travail, telle que conçue aujourd'hui, est une construction moderne (Gorz, 1988 ; Méda, 1995). Pour Méda (1995) « l'invention du travail » est contemporaine des écrits de Smith (1776/1991) qui vont conférer au travail son unité autour des notions d'étalon de comparabilité des choses et de marchandise. Méda (2010) dégage trois fonctions essentielles qui sont apparues progressivement dans la structuration du travail tel que nous l'appréhendons aujourd'hui : le travail, facteur de production, le travail, essence de l'homme, le travail, système de distribution des revenus, des droits et des protections.

On peut dès lors estimer que l'on va travailler pour trois raisons majeures : gagner sa vie, exister socialement, s'accomplir dans certaines sortes d'activités (Weinberg, 2012).

Cependant, quels que soient l'approche du travail choisie et les motifs amenant les individus à s'engager dans une activité professionnelle, on peut estimer que notre société est fondée sur le travail qui est à la base de l'ordre social en déterminant la place que les individus occupent dans l'ensemble social et comme principal moyen de subsistance (Méda, 2010). Il occupe une part essentielle de la vie des individus (*Ibid.*). Ainsi, travailler est une norme (*Ibid.*). Cette norme est dotée, aujourd'hui, de certaines caractéristiques intrinsèques : effort, contrainte, transformation d'un donné, création de valeur, existence de contreparties pour le travail fourni (*Ibid.*).

Dans le cadre de cette recherche, le travail est abordé comme un objet porteur d'enjeux vitaux communs à tous les membres de la société » (Baudelot & Gollac, 2003). Il s'agit donc d'envisager le travail comme support privilégié d'inscription dans une structure sociale (Castel, 1995). C'est-à-dire de l'approcher comme un fait social total qui met en mouvement l'ensemble de la société et de ses institutions (Mauss, 1923/2012).

Le travail est au fondement des divisions sociales instituées. Il détermine, en partie, les positions sociales. Il a un impact certain sur le niveau de vie, et même sur les identités personnelles, la pression à identifier la personne à sa profession étant forte (Baudelot & Gollac, 2003). « Ce n'est donc qu'au prisme du rapport social qu'il constitue que le travail peut être désigné en tant que tel. » (Lallement, 2007, p. 16). Le travail n'est pas préexistant aux rapports sociaux, il est rapport social (Lallement, 2007). Ainsi, il va en quelque sorte « cadastrer la société, y répartir les rôles, gouverner la plupart des représentations et des comportements » (Grimaldi, 1998, p. 14). Dès lors, si le travail cadastre la société, est rapport social, détermine les divisions/positions sociales et les identités, les niveaux de vie, il est impossible de faire l'économie des questions de justice à son sujet. En effet, le travail ayant une fonction psychologique étroitement liée à ses caractéristiques sociales, si cette fonction est tenue, elle implique de permettre au sujet d'intégrer un monde social dont les règles soient conçues de manière à ce qu'elles soient tenables par le sujet (Clot, 2000). On peut supposer qu'elles ne sont tenables que si elles s'avèrent suffisamment justes, *a minima* au niveau postulé par les théories de l'échange social et de la justice organisationnelle.

4.2 Évolutions du monde du travail et justice

Il convient de se garder d'idéaliser les rapports professionnels d'autrefois : un travail comme il devrait être en considérant que le travail aujourd'hui est un travail « abîmé » et « défiguré » (Méda, 2010) ; il est nécessaire, toutefois, de noter les évolutions du monde du travail qui ont des impacts considérables sur l'ensemble de la société et, partant, sur les individus en situation de travail ou de non-travail.

Celles-ci sont bien résumées par Boltanski et Chiapello (1999/2011) dans leur description du nouvel esprit du capitalisme. De la sorte, on peut estimer que les transformations advenues ont échangé l'autonomie revendiquée dans les années 1968 contre la sécurité (Boltanski et Chiapello, 1999/2011). Ce changement a substitué l'autocontrôle au contrôle (*Ibid.*). C'est une dérégulation du travail et une baisse de la sécurité des travailleurs qui se mettent ainsi en place, ceux-ci étant de plus en plus nombreux à être menacés par la précarité (*Ibid.*). On assiste dès lors à un accroissement de la flexibilité et, par voie de conséquence de la précarisation (*Ibid.*). Les nouveaux modes de relation entre l'entreprise et le salarié sont beaucoup moins encadrés et protecteurs que les anciens contrats à temps complet et à durée indéterminée qui étaient la norme dans les années 1960 (*Ibid.*). Pour Boltanski et Chiapello (1999/2011) les déplacements

opérés ont permis « de réorienter le partage salaires/profits de la valeur ajoutée en faveur des détenteurs de capitaux. » (p. 317). Le progrès économique lié auparavant aux questions de justice sociale est désormais référé à l'accomplissement de soi, au culte de la performance individuelle et à la valorisation des mobilités (Boltanski et Chiapello, 1999/2011). L'accroissement de la flexibilité, du temps partiel, des externalisations, de la sous-traitance, etc. est le résultat de ces transformations. Pour Baudelot et Gollac (2003), la précarité, la flexibilité, l'intensification du travail, l'individualisation du rapport à l'emploi et à bien d'autres facteurs encore, sont venues problématiser le rapport que l'individu entretient à l'emploi. Aussi, les profondes mutations technologiques, sociales et économiques de notre société ont inauguré de nouveaux modes de rapports sociaux.

Dès lors, la société industrielle mise en place au XIXe siècle subit une crise sans précédent (Brangier, Lancry & Louche, 2004).

Pour Debout (2011), on peut constater que les conditions humaines, relationnelles et psychologiques de travail se dégradent du fait des agressions, des persécutions, des licenciements qui peuvent provoquer, chez le salarié, une évolution personnelle péjorative. On perçoit, ici, une évolution potentiellement négative des problématiques d'échange social que constitue le travail et des conditions de justice organisationnelle au sein des entreprises tant du point de vue de l'équité (injustices vis-à-vis de la réelle contribution du travailleur : Dejours, 2013) de la justice procédurale (Latitude décisionnelle en chute : Coutrot, 2015) et de la justice interactionnelle (violence dans les rapports humains qui trouvent leur traduction dans le mode de management actuel et ses dérives concurrentialistes : Debout, 2011). Cette période de changements se caractérise dans l'univers du travail par la mise en œuvre de nouvelles méthodes de gestion et de direction des entreprises qui remet progressivement en cause le droit du travail et les acquis sociaux (Supiot, 1993 cité par Dejours, 1998/2009). « L'organisation néolibérale du travail s'est radicalisée, en rupture avec les compromis sociaux de l'après-Seconde Guerre mondiale. Sous la pression des marchés financiers, une remise en cause indéfinie des droits des travailleurs, en termes d'emploi, de salaire et de protection sociale, a permis l'avènement d'une insécurité qui gagne du terrain. Elle s'accompagne d'une dégradation de la santé des travailleurs et, surtout, d'une montée des inégalités. Dans toutes les régions du monde, au nom de la compétitivité, le travail tue, blesse et rend malades des millions d'hommes et de femmes qui n'ont d'autre choix, pour gagner leur vie que cet emploi dont ils savent qu'il peut gravement nuire à leur santé. » (Thébaud-Mony, 2015, p. 13). Ce sont donc bien des questions de justice qui sont posées ici.

Ce rapprochement entre évolutions du monde du travail et questions de justice est résumé par Dubet (2005a, 2005b, 2006) : « Ni les inégalités, ni les injustices ne sont des nouveautés, mais la conscience des injustices est d'autant plus affirmée que, dans nos sociétés, la plupart des plaintes sont légitimes et les discours critiques s'échappent des cénacles intellectuels et militants en irriguant les représentations communes. Chacun le sait, l'école est souvent inégalitaire, le travail des femmes est moins payé que celui des hommes, des ghettos se forment à la périphérie des villes, la logique financière détruit l'emploi et affaiblit les protections sociales... » (Dubet, 2005a, p. 53). On peut estimer que ce sentiment d'injustice a été exacerbé par les évolutions du monde du travail. On observe parallèlement une augmentation importante des pathologies dans le monde du travail, directement liées aux changements organisationnels (Davezies, 1999, 2005 ; Desrumaux, 2011 ; Desrumaux, Ntsame Sima et Leroy-Frémont, 2012 ; Jourdan, Antonmattei, Derue et Morand, 2010 ; Lerouge, 2009 ; Lhuiller, Giust-Desprairies et Litim, 2010 ; Pezé, 2011 ; Truchot, 2010 ; Vézina, 2008, 2009).

4.3 Construction du sentiment de justice au travail

Il semble important, après la description qui a été faite des liaisons entre évolutions du monde du travail, questions de justice et leurs impacts sur la santé, de se poser la question de la relation à la justice des individus en environnement organisationnel. En effet, on peut légitimement se demander ce qu'il en est de cette aspiration à la justice que nous avons pointée plus haut dans des organisations gouvernées principalement par des principes néolibéraux assez éloignés des préoccupations de justice et quel est l'impact de cet état de fait sur la relation à la justice des individus en environnement de travail. Effectivement, les principes de justice ne surplombent pas les rapports sociaux comme des normes absolues, ils engagent l'activité critique des individus dans une certaine dimension normative (Dubet, 2006). C'est à cette activité critique en milieu professionnel que cette recherche s'intéressera, c'est-à-dire au développement d'une perspective « morale » au sein des cadres et règles professionnels. Cette approche semble d'autant plus intéressante que les critiques tournées vers les conditions et relations de travail sont particulièrement fortes, car le travail cristallise un grand nombre de mécanismes et de rapports sociaux propices au sentiment d'injustice (Dubet, 2005b), ceci d'autant plus du fait des évolutions que ce travail a connues et qui ont été mentionnées plus haut. De la sorte, le travail se doit d'assurer l'intégration sociale des individus et leur égalité fondamentale dans une société démocratique (Dubet, 2006). Toutefois, cette égalité ne va pas de soi. Faire le constat

d'inégalités est une évidence. On constate des inégalités salariales, des inégalités de niveau de vie, des inégalités de conditions de logement, des inégalités de droits. En fin de compte, le sentiment d'injustice semblerait aller de soi, tellement il paraît évident que nous vivons dans une société inégalitaire (*Ibid.*). Or, on ne peut s'en tenir à ce constat lorsque l'on cherche à s'intéresser aux questions de justice au travail. En effet, on ne peut se contenter d'affirmer que toutes les inégalités sont injustes. On peut aussi estimer que les acteurs sociaux sont loin d'être intrinsèquement égalitaristes. Ceux-ci pensent qu'un certain nombre d'inégalités sont justes (*Ibid.*). « Les inégalités et les injustices ne sont donc pas des faits, mais le produit d'activités normatives qui leur donnent du sens » (*Ibid.*, p. 13). Du point de vue de la relation entre injustice et inégalités, la vraie question va consister à reconnaître les inégalités injustes ou encore les inégalités justes (*Ibid.*). Ainsi, il n'est pas juste de payer les nouveaux embauchés autant que les anciens ce qui renvoie à une inégalité juste. Par contre, il n'est pas juste de payer les femmes moins que les hommes, car, en principe, nous sommes tous égaux (*Ibid.*). Donc l'égalité absolue semble éloignée des normes de justice communément partagées. Il va donc s'agir de supprimer les inégalités générées par les positions « naturelles » pour construire une structure dans laquelle les individus seraient tous naturellement et fondamentalement égaux tout en occupant des positions inégales (*Ibid.*). Cette égalité fondamentale doit s'accommoder d'inégalités de fait considérées comme justes. La notion d'égalité amène donc à une limite. La notion de mérite, centrale dans la théorie de la croyance en un monde juste, peut éventuellement permettre de dépasser cette impasse. En effet, le travail n'octroie pas seulement une place dans une structure hiérarchique, il est aussi échange entre force de travail et revenu. Il s'inscrit alors dans un système de mesure des contributions et des rétributions fondées sur une conception du mérite capable de construire des inégalités justes. Cet aspect se rapproche de la notion de justice distributive (Adams, 1962). Le mérite peut ainsi être appréhendé comme une norme de justice, car il n'est pas contesté par les acteurs en soi. Par ailleurs, le mérite est un moyen « légitime » pour répartir les individus sur une échelle stratifiée. Ainsi, les concours, l'approche par les compétences, les talents, sont considérés comme corrélant avec le mérite (Dubet, 2006). Cette notion de mérite permet de promouvoir le travail comme principe de justice, c'est-à-dire comme échange équilibré entre des employeurs et des salariés libres et égaux (*Ibid.*). Bien entendu, il s'agit, dans les conditions actuelles d'une fiction, mais qui n'est pas remise en cause (*Ibid.*) et qui est cohérente avec la croyance en un monde juste en tant qu'illusion fondamentale. Par ailleurs, il ne suffit pas qu'il y ait des injustices pour que l'action se développe. Il est aussi nécessaire que les victimes d'injustice soient réellement perçues comme des victimes

innocentes (Dubet, 2005a) et que l'injustice apparaisse comme un déni moral comme postulé par la *fairness theory*. C'est la condition nécessaire pour que le sentiment d'injustice se transforme en indignation morale (*Ibid.*).

L'approche des questions de justice proposée par Dubet (2005a, 2005b, 2006) permet de mettre en relation les concepts issus de la justice organisationnelle et l'approche de la *just world theory*.

4.4 Évolution des conditions de justice au travail = changement des comportements ?

À partir de ces considérations, il est important de rappeler que les jugements de justice généraux sont ceux qui permettent l'investissement, la coopération, l'engagement dans l'organisation (Lind, 2001a). Par ailleurs, la justice procédurale est un prédicteur de l'engagement organisationnel et des comportements de citoyenneté organisationnelle qui sont au bénéfice de l'organisation et la justice interactionnelle constitue un bon prédicteur de l'engagement et des comportements de citoyenneté organisationnelle vis-à-vis du superviseur (Ambrose & Arnaud, 2005). En outre, le sentiment d'être traité de manière juste est relié à l'engagement dans l'organisation, à des meilleures évaluations de ses propres performances, à de plus faibles intentions de quitter l'entreprise et à de plus faibles sentiments d'épuisement (Dalbert, 2007). Comme l'ont montré les recherches sur la justice organisationnelle, les individus qui se sentent traités justement sont plus satisfaits de leur salaire et de leur travail, plus engagés dans leur organisation, font davantage confiance à la hiérarchie, sont plus susceptibles de s'engager dans des comportements de citoyenneté organisationnelle qui vont au-delà de leurs fonctions (Bobocel & Hafer, 2007). En contraste, les personnes qui se sentent traitées injustement sont plus susceptibles de s'engager dans des comportements dysfonctionnels tels que l'agression ou le vol (*Ibid.*). Dès lors, il convient de se demander si les évolutions péjoratives du travail à l'égard des questions de justice ont modifié les comportements professionnels des individus. Ainsi, une abondante littérature managériale a mis en avant l'apparition d'une nouvelle génération dont les comportements indisciplinés et individualistes dérogeraient aux règles organisationnelles standards (Perretti-Ndaye, Pralong & Philippe, 2014). Cette génération dite « Y » remettrait en question les principes de management et ferait apparaître des principes de comportement plus individualistes davantage en phase avec les approches post-modernes de la carrière et de l'entreprise (*Ibid.*). Ces comportements seraient en cohérence avec ce nouvel esprit du capitalisme (Boltanski & Chiapello, 1999/2011) fondé sur le paradigme du réseau associé à « l'idée de transgression de toutes les frontières, en particulier celles de l'entreprise

et des canaux de communication et de subordination inscrits dans les organigrammes. » (Boltanski & Chiapello, 1999/2011, p. 229).

Néanmoins, la recherche (Perretti-Ndaye, Pralong & Philippe, 2014 ; Pralong, 2010) remet en cause l'existence de ce phénomène générationnel (Brillet, Coutelle & Hulin, 2012). Ainsi, Perretti-Ndaye, Pralong & Philippe, (2014) comparent les schémas cognitifs relatifs à l'emploi et à la carrière d'individus des générations « Y », « X » et « *baby-boomers* ». Ils font le constat que ces schémas ne diffèrent pas significativement sur une population de cadres ingénieurs. Le portrait de ces nouveaux cadres en tension avec les évolutions des conditions de leur emploi montre que : « Les pratiques de gestion auxquels les cadres sont soumis ne les ont pas conduits à développer une attitude « nomade » affranchie des contraintes organisationnelles, encore moins mercenaire. Elles ont plutôt renforcé les attitudes et comportements de loyauté et d'allégeance traditionnels qui sont perçus uniformément par les cadres. » (Perretti-Ndaye, Pralong & Philippe, 2014, p. 87). Les résultats montrent ainsi que les schémas cognitifs de la « génération Y » ne diffèrent pas de ceux de la génération précédente (Pralong 2010). On peut ainsi faire le constat que les évolutions constatées du monde du travail n'ont pas réellement généré une modification fondamentale des comportements à l'égard de l'objet travail, même si certaines modifications sont constatées (Brillet, Coutelle & Hulin, 2012).

Or, nous aurions pu postuler que le détachement relatif des questions de justice au travail que ses évolutions ont apportées aurait pu hypothétiquement produire une réaction plus marquée des individus dans leur relation au travail. Ce type de réactions comportementales et cognitives étaient déjà postulées par Adams (1963, 1965) en tant que réactions de l'individu face à la perception d'iniquité. Or, ces évolutions semblent avoir peu impacté les comportements et les représentations au et du travail. Les individus se sont adaptés aux évolutions des conditions de travail.

Pour comprendre ces mécanismes d'adaptation, nous nous référons aux postulats de la *just world theory* et faisons l'hypothèse qu'au travail, comme dans d'autres domaines de la vie, le besoin de croire en un monde juste est présent. C'est donc la potentielle mise en œuvre du besoin de croire en un monde juste postulé par Lerner (1980) en univers professionnel qui sera l'objet de cette recherche. Parallèlement, la question des effets de la justice sur la santé des individus au travail se pose puisque la croyance en un monde juste est associée à la santé mentale et au bien-être en général (Dalbert, 1998, 1999, 2007, 2010) ainsi qu'à la santé au travail (Bobocel & Hafer, 2007 ; Cubela Adoric & Kwartuc, 2007 ; Dalbert, 2007 ; Dzuka, & Dalbert, 2007 ; Otto & Schmidt, 2007 ; Otto, Glaser, Dalbert, 2009).

Ces axes de recherche ont pour but de nous aider à comprendre une partie des dimensions engagées dans les évaluations de justice au travail. En effet, cette relation à la justice est décrite comme une activité critique et normative par Dubet (2006). Notre objectif est donc d'identifier certains des axes de cette activité critique, sans pour autant prétendre en avoir fait le tour, et le potentiel rôle de la croyance en un monde juste dans cette activité critique. Nous n'entendons donc pas disséquer cette activité critique dans son ensemble et sa globalité. Plus modestement, nous nous proposons de choisir un angle de réflexion qui nous semble adapté : *la just world theory* afin de voir si ses propositions peuvent s'adapter au monde du travail et si nous retrouvons des éléments témoignant de la présence de croyance en un monde juste en environnement professionnel, ceci afin d'ouvrir sur la question de la liaison entre justice et santé au travail.

On pourrait ainsi estimer que la personnalisation, l'individualisation des risques de santé au travail postulée par la littérature (Buscatto & al., 2008 ; Hepburn & Brown, 2001 ; Lhuillier & Litim, 2009 ; Loriol, 2005 ; Vézina & al., 2006), peut constituer un premier marqueur de cette croyance en un monde juste. En effet, nous pouvons estimer empiriquement que l'on peut discerner derrière ces thématiques de santé au travail, comme nous l'avons fait pour les évolutions du travail, des questions de justice au travail. Nous faisons donc, *a priori*, une liaison entre santé au travail et questions de justice au travail, de sentiment de justice au travail.

4.5 Individualisation des causes de risques pour la santé au travail ?

Nous avons mené une étude en 2013 dans le secteur de l'industrie de la chimie, auprès de différents acteurs de la prévention, sur la perception des facteurs ayant potentiellement une influence sur l'apparition des risques psychosociaux (Troyano, Rouat, 2014) que nous relierions aux problématiques de santé au travail. Un questionnaire a été proposé à des acteurs (cadres/représentants de la direction et IRP) d'un grand groupe du secteur de la chimie. Ces sujets ont ainsi indiqué l'impact qu'ils accordaient, en fonction de leur perception, à différents facteurs dans la genèse des risques psychosociaux. L'objectif principal était d'identifier de quelle manière étaient évalués les facteurs de risques psychosociaux, sur les aspects du travail ou sur les caractéristiques personnelles de l'individu, facteur soutenant une individualisation des problèmes de santé psychologique au travail.

Les résultats sont les suivants :

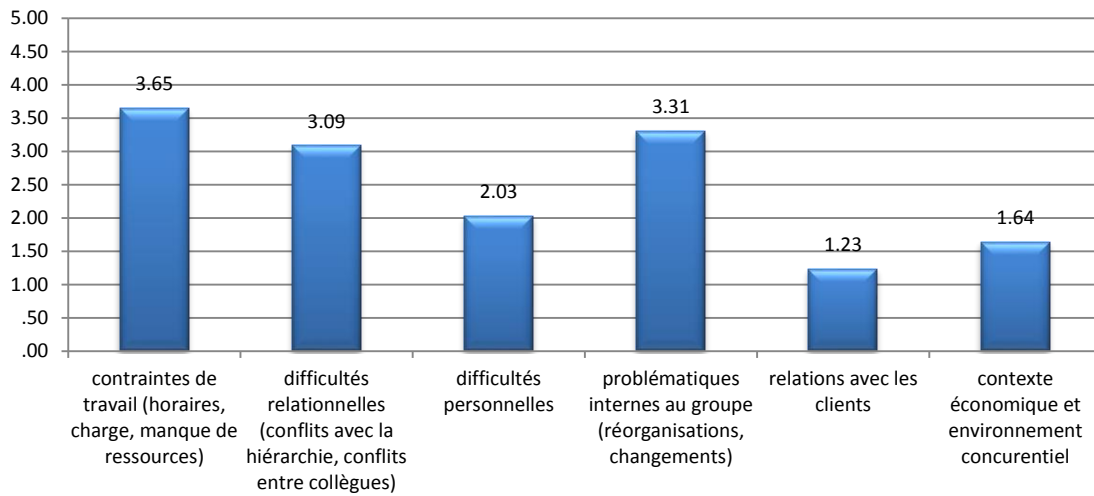


Figure 5 : Résultats à l'étude de la perception des risques psychosociaux (N = 139) (Troiano, Rouat, 2014)

Les « contraintes de travail » ($M = 3.65$, $ET = 1.54$), les « problématiques internes au Groupe » ($M = 3.31$, $ET = 1.43$) sont vues comme des facteurs générateurs de risques psychosociaux. Les « difficultés personnelles » sont évaluées comme participant beaucoup moins à l'émergence de risques psychosociaux. Un facteur dit « individuel », a également été calculé il est constitué du cumul des scores à « difficultés personnelles » et à « difficultés relationnelles ». La moyenne obtenue à ce facteur est de $M = 2.55$ ($ET = .89$). Il se situe significativement en dessous des moyennes de « contraintes de travail » ($M = 3.65$, $ET = 1.54$, $Z = -5.753$, $p < .001$) et de « problématiques internes au groupe » ($M = 3.31$, $ET = 1.43$, $Z = -4.209$, $p < .001$).

On peut donc estimer, au final, que les résultats obtenus auprès de cette population (cadres/représentants de la direction : $n = 64$ et IRP : $n = 75$), indiquent une perception des facteurs participant à l'émergence de risques psychosociaux comme davantage liés aux problématiques de travail et organisationnelles qu'à de seules caractéristiques personnelles. Il n'y a pas trace des effets de la croyance en un monde juste dans ces résultats.

En effet, les données recueillies ne témoignent pas d'une personnalisation manifeste des causes de risques psychosociaux dans l'organisation. La mise en évidence du facteur « contraintes de travail » en tant que premier facteur générateur de risques psychosociaux par toutes les catégories de population vient pondérer l'individualisation des causes de souffrance au travail mise en avant par la littérature, mais également constaté lors des interventions sur le terrain qui montrent aux praticiens et aux chercheurs une centration sur l'intervention tertiaire,

intervention censée venir en soutien aux travailleurs supposés « fragiles » ou « fragilisés ». Toutefois, malgré les résultats obtenus, nous avons retrouvé, dans la phase qualitative de l'étude, une tendance, dans les actions conduites dans les entreprises de nos répondants, à personnaliser les réponses aux risques psychosociaux, c'est-à-dire à les axer sur l'individu. Rouat (2010) montre que la connaissance d'un facteur de risque n'esquisse pas forcément les perspectives d'une action efficace.

Ce paradoxe constaté est à l'origine de la présente recherche. Il ne peut que questionner et nous interroger sur les résultats obtenus. D'une part, du point de vue de l'opinion on ne retrouve pas de personnalisation des difficultés, cependant, d'autre part, les actions mises en œuvre sont centrées sur l'individu. En effet, personnaliser la réponse consiste à responsabiliser la personne en effaçant potentiellement, de ce fait, les causes matérielles ou collectives de la défaillance (Buscato, Lorient & Weller, 2008). On effectue ainsi un déplacement d'une définition collective du travail à une conception individualisante, psychologiste (*Ibid.*). Il s'agit alors de nier l'existence du problème. Le stress individuel est dû à la vie privée des individus ou à leur incapacité à exercer le métier ou encore à leur manque d'adaptation à leur situation de travail (*Ibid.*). Il s'agit alors d'administrer la souffrance (Clot 2010) en s'intéressant à des populations supposées à risque ou vulnérables, à détecter de potentiels signes avant-coureurs chez des agents supposés en difficulté (*Ibid.*). La victime et le problème sont fusionnés. Il y a clivage entre malheur et injustice (Dejours, 1998/2009). Une responsabilité, même indirecte, de la victime est supposée. Pour expliquer ce type de mécanismes, Dejours (1998/2009) estime que depuis les années 1980 la société se serait transformée qualitativement du point de vue de ses réactions sociales à la souffrance, au malheur et à l'injustice. Cette évolution se « caractériserait par une atténuation des réactions d'indignation, de colère et de mobilisation collective pour l'action en faveur de la solidarité et de la justice, cependant que se développeraient des réactions de réserve, d'hésitation et de perplexité, voire de franche indifférence, ainsi que de tolérance collective à l'inaction et de résignation face à l'injustice et à la souffrance d'autrui. » (Dejours, 1998/2009, p. 26). Le problème est alors celui du développement de la tolérance à l'injustice (Dejours, 1998/2009).

4.6 Approche retenue

Nous choisissons une orientation de recherche différente des thèses proposées par Dejours (1998/2009). En effet, nous estimons, pour notre part, que l'insensibilité croissante aux questions de justice est une explication insuffisante. Nous partons plutôt du postulat que chacun crée des manières de voir le monde au service d'un besoin essentiel, besoin au sens où de fortes conséquences émotionnelles sont en jeu (Lerner, 1980). De notre point de vue, hypothétiquement, les individus ne sont pas insensibles à l'injustice, mais, au contraire, ont de fortes réactions émotionnelles au cours de leurs confrontations à des victimes (*Ibid.*). Ces réactions vont varier de la douleur empathique, la préoccupation, la pitié jusqu'à la révolte, la peur, la panique (*Ibid.*). Le résultat est que chacun est contraint de faire cesser la souffrance, la sienne si ce n'est celle de la victime. Si nous postulons que la conscience de la souffrance d'autrui génère de la souffrance chez le témoin, nous pouvons appréhender des mécanismes que les individus utilisent lors de telles expériences (*Ibid.*), mécanismes que nous avons évoqués dans notre partie théorique. Dans certain cas, on cherchera à aider la victime pour éliminer la souffrance, mais même en s'engageant dans de tels comportements, il est possible également de modifier notre perception de la victime et éliminer de notre conscience la souffrance ou de nous persuader qu'elle n'est pas réellement en train de souffrir ou qu'elle est un type de personne qui a généré sa propre souffrance (*Ibid.*). C'est cette perspective que nous retenons pour la suite de notre recherche.

Aussi, nous faisons l'hypothèse que les types de réactions mis en avant : individualisation des difficultés des personnes en souffrance, centration sur les individus et responsabilisation de ceux-ci témoignent bien moins d'une tolérance à l'injustice que d'une réelle préoccupation de justice. Nous avons décrit, dans notre partie théorique, le caractère essentiel de la justice pour soi et pour les autres, dans les dynamiques individuelles, en tant que devoir et impératif moral de la vie sociale, cette question des règles morales étant étroitement liée aux problématiques de justice. De la sorte, les mécanismes d'individualisation des difficultés au travail que nous avons décrits sont en cohérence avec les apports de la *just world theory* : *“People must believe there is an appropriate fit between what they do and what happens to them - their outcomes. It was reasoned that if people did not believe they could get what they want and avoid what they abhor by performing certain appropriate acts, they would be virtually incapacitated [...] If this is true, then the person who sees suffering or misfortune will be motivated to believe that the unfortunate victim in some sense merited his fate.”* (Lerner, 1966, p. 203).

Il existe deux raisons pour lesquelles les individus méritent ce qu'il leur advient : ils se sont comportés de manière appropriée et louable ou ils sont personnellement bons et désirables (Lerner, 1966). Il apparaît alors naturel aux individus de développer un engagement autour des questions du mérite et du contrat personnel. Cette psychologie du mérite fournit la base indispensable de la préoccupation pour la justice pour les autres. Il apparaît cependant que le processus de jugement se produit à un niveau préconscient et qu'il se révèle indirectement dans les réactions de l'individu à un événement donné. Bien qu'il y ait des occasions dans lesquelles ces jugements sont manifestes pour la personne, la plupart du temps les individus n'ont pas conscience de la préoccupation constante qu'ils maintiennent au sujet de savoir si leur sort ou le sort des autres correspondent à leurs mérites, à ce qu'ils méritent (Lerner, 1981).

Cependant, cette préoccupation de justice peut s'avérer être une arme à double tranchant. Elle peut générer aussi bien des actions vertueuses qu'odieuses (Ross & Miller, 2002).

Pour Schmitt (2010) cette approche des réactions aux situations d'injustice peut rendre perplexe et s'avérer fascinante dans la mesure où elle montre comment certains comportements et jugements sociaux tels que le blâme de la victime pour sa mauvaise fortune peuvent être motivés par l'opposé de ce que ces jugements semblent refléter à première vue : un besoin de justice. En effet, lorsque le *justice motive* est menacé, comme lorsque quelqu'un est confronté à une victime parfaitement innocente, mais qui ne peut pas être aidée, il s'en suit, selon la théorie du monde juste, que l'individu témoin de cette souffrance va s'engager dans une distorsion cognitive de la réalité de manière à faire apparaître la situation d'injustice plus juste (Kay & Jost, 2003). Cette dynamique n'est pas éloignée des théories contrefactuelles vues plus haut, mais appliquées à la victime. Le *justice motive* est ainsi activé automatiquement (à un niveau implicite) en réponse à un stimulus social qui menace la perception du monde en tant qu'espace juste (*Ibid.*). Tout cela est résumé par Fernandez-Dols (2002) : "*The most obvious key word for summarizing Lerner's work is "justice" but I prefer another one: "suffering". Lerner's approach to justice consists, in many ways, in an inquiry into the doubly disgraceful fate of those innocents who not only suffer injustice but, to make matter worse, are blamed for their own misery* (Lerner, 1980). *What makes this predicament particularly tragic in the chilling discovery that it is caused by the existence of a basic, primitive ethical motive. The justice motive and human suffering are linked, in Lerner's model, in a paradoxical way: the more a person is motivated to look for justice in everyday encounters, the more that person will be willing to blame innocent victims for their uncontrollable fate. In other words, a strong justice motive in combination with a low power to eliminate injustice can increase, rather than*

alleviate, human suffering as Lerner describe it (Lerner, 1980, 1981), the justice motive has another interesting and rather perverse feature. It does not lead people to actively fight for justice, but rather to passively believe that justice will prevail over injustice sooner or later.” (pp. 80-81).

Le cadre de notre recherche est ainsi posé. Notre objet peut être défini comme les impacts de la croyance en un monde juste sur les évaluations de justice au travail et leurs liaisons avec les questions de santé au travail. De la sorte, nous faisons l’hypothèse que les résultats obtenus à l’étude menée sur l’individualisation des causes des risques psychosociaux (Troyano, Rouat, 2014) ont pu apporter des résultats à prendre avec prudence au niveau des articulations entre opinion des individus et actions mises en œuvre. Nous estimons que la procédure adoptée dans cette étude a sans doute permis aux sujets de mettre en place, selon la *dual process theory* (Chaiken & Trope, 1999), un raisonnement systématique dans une situation à faible impact en termes d’émotions ou d’affects (Lerner, 2013), c’est-à-dire un processus réfléchi basé sur une évaluation analytique des données disponibles et ne rendant pas compte de leurs réactions. En effet, les jugements de justice ont des composantes évaluatives et émotionnelles (Lerner, 1981) et sont la plupart du temps préconscients (*Ibid.*). Notre questionnaire ne permettait d’accéder qu’aux composantes évaluatives rationnelles conscientes. Nous souhaitons, avec cette présente recherche aller plus loin, et, autant que possible contourner les opinions rationnelles pour accéder aux dynamiques préconscientes.

Nous chercherons donc à vérifier au cours de cette recherche si dans le monde du travail les individus ont besoin par souci de sécurité, et de leur capacité à se projeter dans le futur, de croire qu’ils vivent dans un monde du travail essentiellement juste, c’est-à-dire s’il existe des traces de croyance en un monde du travail juste. Si cela est le cas, la confrontation à des victimes innocentes et à des souffrances imméritées menace cette croyance fondamentale, et, en conséquence, les individus développent et utilisent des manières de la défendre. La première de ces manières est de rétablir réellement et effectivement la justice, mais, en cas d’échec, les individus seront capables de maintenir leur confiance dans la justice du monde dans lequel ils vivent en blâmant la victime, en l’évitant, en estimant qu’elle obtiendra ultimement une compensation (Lerner & Montada, 2010)

Ce sont ainsi une partie des postulats issus du courant de recherche initié par Lerner (1965, 1966, 1978, 1980, 2002) sur l’aspiration à la justice et la croyance en un monde juste que nous chercherons à confronter aux dynamiques individuelles en environnement professionnel en

partant de l'hypothèse que, comme dans l'ensemble du champ social, cette aspiration à la justice et ce besoin de croire en un monde juste sont présents et ont de réelles fonctions adaptatives ce qui permet de postuler que des liaisons existent entre justice et santé au travail.

4.7 Hypothèses

Notre hypothèse majeure est la suivante :

Le désir de justice associé à une croyance en un monde juste ont toute leur place en environnement organisationnel, car le sentiment de justice permet aux individus de se confronter à ce monde en encourageant les projections et investissements à long terme. Ceci est d'autant plus vrai que le sentiment d'être traité justement est en liaison avec la santé au travail.

Les hypothèses opérationnelles sont les suivantes :

1. La perception du monde du travail s'articule autour de liaisons entre travail et mérite et, au-delà, travail et justice. Au-delà de l'hypothèse posée, on peut estimer que cette articulation constitue un fondement nécessaire de la croyance en un monde juste.
2. Les situations d'injustice au travail ont un impact émotionnel sur les témoins de ces situations. Dès lors, les réactions déployées par les personnes face aux situations d'injustice au travail s'ancrent en partie sur des mécanismes préconscients liés à ces émotions. Ces réactions sont reliées, au moins partiellement, au besoin de maintenir une croyance en un monde du travail juste. On retrouvera donc, dans ces réactions, tout ou partie des stratégies de maintien de la croyance en un monde juste y compris l'aide à la victime.
3. La santé au travail et le sentiment de justice sont en liaison. Cette proposition, comme nous l'avons vu plus haut, est mise en évidence par Dalbert (1998, 1999, 2000, 2010) au niveau des liens qu'elle identifie entre croyance en un monde juste et santé psychique. Ces liens se vérifient en environnement professionnel (Bobocel & Hafer, 2007 ; Cubela Adoric & Kvartuc, 2007 ; Dalbert, 2007 ; Dzuka, & Dalbert, 2007 ; Otto & Schmidt, 2007 ; Otto, Glaser, Dalbert, 2009). Il ne s'agira pas ici de repérer de potentiels liens entre - croyance - et état de bien-être, mais bien d'identifier si des liaisons existent entre sentiment de justice vécu et santé psychique, la justice vécue venant confirmer la croyance. Ces liaisons, si elles existent, constituent une potentielle raison de ne pas se détacher d'une vision du monde du travail juste.

Ces trois hypothèses sont en liaison. En effet, chacune d'entre-elles met en lien le travail et la justice au travail et leur succession cherche à nous faire cheminer des perceptions et réactions à l'injustice au travail jusqu'aux impacts de l'injustice sur la santé au travail.

Ces sujets ont déjà été abordés par Desrumaux (2007, 2012, 2013) au sujet du harcèlement moral. Elle montre ainsi que, bien que les sujets de ses expériences trouvent des situations de harcèlement au travail injustes, elles n'excluent pas une responsabilité de la victime en accord avec la théorie du monde juste (Desrumaux, 2007 ; Desrumaux, Ntsame-Sima, Leroy-Frémont, 2012) au travail. La composante motivationnelle, le besoin de croire en un monde juste pourrait servir à réduire la dissonance entre l'injustice perçue et la croyance en un monde juste ainsi qu'à maintenir cette croyance, la victime pourrait donc être perçue négativement (Desrumaux, Przygozki, Vallery, 2013).

Nous adoptons le même type de perspective théorique, mais nous nous centrons sur les questions des relations travail / santé / justice, la croyance en un monde juste pouvant potentiellement constituer un facteur de santé.

DEUXIÈME PARTIE : DÉMARCHE GÉNÉRALE

5 CHAPITRE CINQ : MÉTHODOLOGIE

Nous posons trois hypothèses. Chacune d'entre elles fera l'objet d'une approche spécifique. Notre recherche s'articule donc autour de trois études. Nous en présentons, ici, les grandes lignes sachant que la méthodologie détaillée de chacune des études sera présentée lors de l'exposé de l'étude proprement dite.

Nous avons construit des hypothèses à partir des théories que nous avons prises pour référence. Ces théories, rassemblent, unifient un ensemble de faits dans un schéma structuré en tant que principe général (Myers, & Hansen, 2007). Nous souhaitons mettre à l'épreuve les prédictions découlant de ces théories. Pour ce faire, nous nous détournons des méthodes d'investigation du réel expérientiel des individus à l'égard de leur travail tel que rapporté par eux-mêmes habituellement utilisées dans notre champ d'investigation et nous nous tournons vers des approches expérimentales plus susceptibles de contourner les problèmes associés aux mesures auto rapportées. L'expérimentation sera le procédé utilisé pour vérifier les hypothèses posées. Basiquement « expérimenter consiste à mettre en place une procédure de contrôle dans laquelle on applique au moins deux conditions de traitement différentes aux sujets. Les comportements des sujets sont alors mesurés et comparés afin de tester une hypothèse sur les effets de ces traitements sur leur comportement. (*Ibid.*). Issue d'une hypothèse fondée sur une théorie, l'expérimentation produit des résultats qui s'interprètent au sein de cette théorie (Tricot, 2007). C'est ce type de démarche que nous mettons en œuvre dans ce qui suit.

De la sorte, de manière générale, pour ces trois études, nous éviterons autant que possible les données déclaratives ou autorapportées sur les objets justice, sentiment de justice, évaluation des victimes, hormis pour la première phase de l'étude 1. Lerner (1980) met en avant l'intérêt des procédures expérimentales pour l'approche de la croyance en un monde juste. En effet, les biais de désirabilité sociale affectant les mesures autorapportées peuvent amener les sujets à exprimer simplement les règles normatives du mérite et de la justice, ainsi ayant le temps de considérer attentivement leurs réponses, ils ne souhaiteront pas présenter les heuristiques contre normatives dans leurs réactions. Ce seront, la plupart du temps les normes sociales et les théories profanes qui apparaîtront le plus souvent dans leurs réponses réfléchies (Lerner, 2003). En résumé : *“There are several methods one might use to assess the potential justice-related threat posed by an innocent victim. For example, one might ask participants for retrospective self-reports of their thought and emotions while they were observing an innocent victim. There are several problems with this methodology, however including social desirability biases (e.g., it may be undesirable to report feeling threatened by innocent suffering) and the possibility that observers are unaware that they are threatened. by an innocent victims and, thus, may have difficulty reporting their relevant internal state (see Lerner, 1998, Lerner & Goldberg, 1999).”* (Hafer, 2002, p. 111). Nous nous orientons donc vers des approches plus implicites, plus susceptibles de donner accès aux dynamiques préconscientes de la croyance en un monde juste et aux raisonnements heuristiques.

5.1 Étude 1

L'objet de l'étude 1 est de vérifier si les questions de mérite, centrales dans la *just world theory* se retrouvent dans la perception du travail des individus. Cette approche se fera suivant deux axes :

Le premier axe se fondera sur une mesure autorapportée. L'échelle de croyance en monde juste au travail de Gangloff et Duchon (2010) sera utilisée. Il ne nous importera pas ici de mesurer un quelconque niveau de croyance, mais bien de repérer les opinions et attitudes des individus dans leur perception du monde du travail juste selon les critères de la *just world theory*, c'est-à-dire un monde dans lequel les gens obtiennent ce qu'ils méritent et méritent ce qu'ils obtiennent (Lerner et Simmons, 1966). Cette échelle de croyance en un monde juste organisationnel (échelle CMJO) prend en compte les quatre implications de la définition du monde juste formulée par Lerner et Simmons en 1966.

Le second axe cherchera à aborder le même thème de manière beaucoup plus implicite. C'est ainsi des mesures indirectes : *Implicit Association Test* (IAT) (Greenwald, Mc Ghee & Schwartz, 1998) et *Single Implicit association Test* (SCIAT) (Karpinski & Steinman, 2006) qui seront utilisées afin d'évaluer les associations implicites entre travail et mérite d'une part et travail et justice d'autre part.

5.2 Étude 2

Notre seconde étude cherchera à appréhender l'impact émotionnel des situations d'injustice dans le sens où elles peuvent constituer une menace à l'égard de la croyance en un monde juste (Hafer, 2000, 2002) et les types de réactions individuelles suscitées par ces situations d'injustice. Nous reprenons le paradigme expérimental de Hafer (2000, 2002) utilisant une *Stroop task*, une tâche de reconnaissance de la couleur d'écriture de mots.

Sans cette perspective, nous projetons aux sujets une situation de travail injuste : une ouvrière agressée verbalement par son responsable. Après avoir été témoin de cette scène, les sujets doivent réaliser une *Stroop task* et reconnaître la couleur de mots regroupés en trois catégories : mots associés à la justice, mots associés au travail, mots neutres. L'hypothèse posée est qu'étant donnée la menace que la situation d'injustice représente pour le monde juste et le monde du travail juste, les temps de reconnaissance de la couleur des mots associés à la justice et au travail seront plus longs que ceux associés aux mots neutres.

À la suite de cela, il est demandé aux sujets dans quelle mesure ils adhèrent à des stratégies de

maintien de la croyance en un monde juste : croyance en une justice finale, responsabilisation de la victime, dissociation d'avec le sort de la victime. Par la suite, il leur est demandé d'évaluer la victime sur la base de cinq adjectifs positifs de personnalité.

Enfin, nous nous assurons, au travers de deux questions que les sujets ont été conscients d'assister à une situation d'injustice et que le premier réflexe face à l'injustice : l'aide est bien présent.

Afin de vérifier que ce sont bien les effets de notre variable principale : situation d'injustice qui sont en jeu dans nos mesures au niveau des temps de latence mesurés ainsi que du point de vue de l'évaluation de certaines caractéristiques de personnalité de la victime, nous utilisons un groupe contrôle. Ce groupe contrôle assiste à une partie de la même scène que le groupe test. Toutefois, il n'y a pas d'indicateurs d'injustice dans la scène qui leur est proposée.

5.3 Étude 3

Notre dernière étude cherchera à vérifier s'il existe des liaisons entre sentiment de justice et bien-être au travail. Pour cela nous recueillerons les résultats d'un échantillon ($N = 5950$) sur un observatoire du stress mis en place dans une grande entreprise industrielle de la région lyonnaise (cf. Sarnin, Bobillier-Chaumon, Cuvillier, & Grosjean, 2012). Ces résultats concernent le *Perceived Stress Scale* (PSS) (Cohen, Kamark, & Mermelstein, 1983), l'échelle *Hospital Anxiety and Depression* (HAD) (Zigmond & Snaith, 1983), le questionnaire de Karasek (1979, 1990), l'échelle de Siegrist (2002) « efforts / récompense ». À partir des questionnaires Siegrist et Karasek, nous chercherons à construire des échelles rendant compte du sentiment de justice des sujets et chercherons à identifier si des liaisons existent entre ce sentiment, indicateurs de mal-être (PSS, HAD) et supports potentiels de bien-être (Latitude décisionnelle, soutien social du Karasek). Il faut noter que lors de la passation de ces questionnaires, il n'est aucunement fait mention de la question de justice. Nous pouvons donc considérer que la mesure faite n'est pas autorapportée.

Ces trois études devraient apporter des éléments d'éclairage des hypothèses posées.

TROISIÈME PARTIE : ÉTUDES

6 CHAPITRE SIX : ÉTUDE UN : PERCEPTION DES LIAISONS ENTRE TRAVAIL ET MÉRITE ET TRAVAIL ET JUSTICE

Les traitements positifs ont des effets constructifs seulement dans la mesure où ils sont perçus comme mérités. Symétriquement, les traitements négatifs peuvent avoir des effets constructifs s'ils sont perçus comme mérités (Bobocel & Hafer, 2007). Le mérite est central dans la *just world theory*. Le premier pas que nous faisons donc dans cette recherche a pour objectif d'identifier si dans les attitudes et perceptions des individus le travail est relié à la notion de mérite, et, pour aller plus loin, si le travail est relié à la notion de justice.

La première perspective qui nous intéresse, dans le cadre de cette recherche, est de vérifier si les individus, de manière générale, perçoivent le monde du travail en cohérence avec les postulats de la *just world theory*. C'est-à-dire un monde où l'on a ce que l'on mérite et où on mérite ce que l'on a. En effet, les attributions de mérite prédisent fortement les sentiments de justice et d'injustice aussi bien que les émotions associées à la justice et à l'injustice telles que la colère et le ressentiment, de plus en accord avec la *justice motive theory*, les gens ne voient pas uniquement le mérite en termes de lois, mais les processus basiques de développement menant à la construction du contrat personnel conduisent à une croyance implicite que le monde devrait fonctionner selon ces règles (Bobocel & Hafer, 2007) de même qu'à une supposition automatique et largement préconsciente que de telles règles sont en application (Lerner, 1980, 2003). Les traitements positifs au travail auront des effets constructifs seulement dans la mesure où ils sont perçus comme mérités. Symétriquement, les traitements négatifs peuvent avoir des effets constructifs s'ils sont perçus comme mérités (Bobocel & Hafer, 2007).

Il s'agit donc d'appréhender les liaisons faites par les individus entre travail et mérite, mais aussi, pour aller plus loin, entre travail et justice. L'intensité de ces liaisons est importante à l'égard du positionnement des individus par rapport aux situations d'injustice en situation de travail. En effet, si la perception des individus correspond à la définition du monde juste, cette perception peut constituer un potentiel indicateur de la présence d'un certain besoin de croire en un monde juste et potentiellement de mise en place de stratégies cognitives préconscientes permettant de répondre à ce besoin.

Il est donc intéressant d'évaluer les attitudes à l'égard des liens entre travail, mérite et justice. Les attitudes constituent, dans notre perspective, des dispositions favorables ou défavorables envers des objets sociaux (Greenwald et Banaji, 1995). Ainsi, ce que nous souhaitons mesurer concerne les affects pour ou contre un objet psychologique (Thurstone, 1931, cité par Greenwald et Banaji, 1995) ou "*enduring systems of positive or negative evaluations, emotional feelings and pro or con actions tendencies with respect to social objects.*" (Kretch, Crutchfield & Ballachey, 1962, p. 139, cités par Greenwald et Banaji, 1995, p. 7). Aussi, l'attitude possède l'importante fonction de proposer des résumés ordonnés de l'environnement (Wilson, Lindsey, & Schooler, 2000) "*predisposition or readiness for response*" (Allport, 1935, p. 805 cité par Wilson, Lindsey, & Schooler, 2000, p. 101). C'est cette prédisposition, cette préparation à la réponse au sujet de la relation entre travail et mérite, travail et justice que nous cherchons à aborder. En premier lieu, nous interrogerons

ces attitudes à partir du discours explicite des individus concernant leur lecture des relations entre travail et mérite : approche 1 : mesure autorapportée. Dans un second temps, nous utiliserons des mesures implicites : approche 2 : mesure implicite.

6.1 Approche 1 : mesure autorapportée

L'approche 1 a pour ambition d'aborder les opinions explicites des individus quant aux relations entre travail et mérite. Cette approche se veut proche d'une échelle d'attitude. Les mesures effectuées seront directes, auto rapportées.

6.1.1 Méthode

Pour vérifier si la perception du monde du travail des individus est en cohérence avec les postulats de la *just world theory*, nous utilisons, pour cette approche 1, une échelle de croyance en un monde juste. Toutefois, nous restons en cohérence avec les limites que nous avons pointées précédemment sur l'utilisation de tels outils. Ainsi, nous ne cherchons pas à mesurer un niveau de croyance en un monde juste dont nous avons dit plus haut qu'il était préconscient et donc difficilement mesurable. Nous cherchons simplement à obtenir un état de la perception du monde du travail. Celle-ci corrèle-t-elle avec l'idée du monde juste définie par Lerner, c'est-à-dire un monde dans lequel les gens obtiennent ce qu'ils méritent et méritent ce qu'ils obtiennent (Lerner et Simmons, 1966) ? C'est dans cet objectif que nous utilisons l'échelle construite par Gangloff et Duchon (2010). L'intérêt de cette échelle, pour notre propos, est qu'elle est construite comme une 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. Ainsi, la première (« les gens obtiennent ce qu'ils méritent ») signifie que l'on reçoit une sanction positive ou négative si on la mérite. Gangloff et Duchon (2010) nomment cette partie « sanction de l'action », les actions positives sont récompensées et les actions négatives punies (*Ibid.*). La seconde partie (« les gens méritent ce qu'ils obtiennent »), signifie, elle, que les sanctions reçues, qu'elles soient positives ou négatives, sont méritées. Cette seconde partie est nommée « justification de la sanction » (*Ibid.*). En considérant les deux pôles de chacune de ces deux parties, on aboutit ainsi à quatre implications : perception que les actions positives sont récompensées et les actions négatives punies pour la « sanction de l'action », perception que les récompenses reçues sont méritées

et les punitions reçues sont méritées pour la « justification de la sanction » (*Ibid.*). À l'inverse, pour une perception du monde du travail liée à l'idée d'un espace où l'on n'obtient pas ce que l'on mérite et où l'on ne mérite pas ce que l'on obtient, nous obtenons les possibilités inverses : perception que ni les actions positives ne sont récompensées ni les actions négatives punies (« sanction de l'action ») et perception que ni les récompenses ni les punitions reçues ne sont méritées (« justification de la sanction ») (*Ibid.*).

On aboutit ainsi à huit situations croisant trois variables : justice *versus* injustice \times type de sanctions (récompense *versus* punition) \times type de situations (sanction de l'action *versus* justification de la sanction) (*Ibid.*) résumées par le tableau 1

		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 5 : Implications de la perception du monde du travail comme liée à la définition du monde juste, d'après Gangloff et Duchon (2010)

Chacune de ces situations est déclinée par Gangloff et Duchon (2010) en quatre thématiques : une thématique générale, une thématique centrée sur l'obtention d'un emploi, une thématique liée aux possibilités de promotion et une thématique centrée sur les salaires. Une cinquième thématique, perte d'emploi est également proposée. Elle n'est forcément liée qu'aux implications à essence punitive (*Ibid.*). On aboutit ainsi à 36 items, 18 d'entre eux vont dans le sens d'une perception du monde du travail comme étant un monde où l'on a ce que l'on mérite et où l'on mérite ce que l'on a, les 18 autres allant dans le sens d'une infirmation de cette perception. Ces items sont présentés dans les tableaux suivants :

Thématique	Récompense reçue méritée (RRM)	Punition reçue méritée (PRM)	Action positive récompensée (APR)	Action négative punie (ANP)
Emploi	Les personnes au chômage qui trouvent un emploi l'ont souvent mérité.	Les personnes qui restent longtemps au chômage sont souvent celles qui ne font pas d'effort pour rechercher un emploi.	Les demandeurs d'emploi qui se donnent vraiment la peine de chercher un emploi arrivent la plupart du temps à en trouver un.	Les personnes au chômage qui ne font aucun effort pour trouver un emploi sont rarement recrutées.
Perte d'emploi		Les gens qui perdent leur emploi en sont souvent responsables.		Les personnes qui commettent régulièrement des erreurs dans leur travail perdent souvent leur emploi.

Promotion	Les personnes qui ont une promotion l'ont souvent méritée.	Dans la vie professionnelle, les personnes qui ne réussissent pas à obtenir de promotion en sont souvent responsables.	Les personnes qui font bien leur travail arrivent généralement à être promues.	Les personnes qui mettent de la mauvaise volonté dans leur travail ont rarement une promotion.
Salaire	Les personnes qui ont une augmentation de salaire exceptionnelle l'ont souvent méritée. *	Ceux qui n'ont jamais d'augmentations de salaire ne doivent généralement s'en prendre qu'à eux-mêmes.	Les personnes qui accomplissent parfaitement leur travail bénéficient souvent d'augmentations de salaire exceptionnelles. *	Les personnes qui font mal leur travail voient souvent leurs primes de fin d'année supprimées.
Général	Les personnes qui réussissent leur vie professionnelle le doivent souvent à leurs compétences ou à leurs efforts.	Généralement, quand des personnes ont des ennuis dans leur vie professionnelle, cela provient des erreurs qu'elles commettent.	Les personnes qui ont de bons résultats dans leur travail sont souvent récompensées par leurs supérieurs.	Les personnes qui n'exécutent pas correctement leur travail en subissent généralement les conséquences.

Tableau 6 : Items formulés dans le sens d'une perception du monde du travail comme étant un monde où l'on a ce que l'on mérite et mérite ce que l'on a, d'après Gangloff et Duchon (2010)

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

Tableau 7 : Items formulés dans le sens d'une perception du monde du travail comme n'étant pas un monde où l'on a ce que l'on mérite et mérite ce que l'on a, d'après Gangloff et Duchon (2010)

La procédure de Gangloff et Duchon (2010) se fonde sur un format de réponse binaire (« plutôt d'accord » ou « plutôt pas d'accord »). La fiabilité de ces échelles est testée sur une population de 171 personnes par le test de Kuder Richardson (KR20). Les résultats pour chacune des échelles sont les suivants :

Échelle	Nombre d'items	KR20
Globale	36	.84
Justice	18	.77
Injustice	18	.79
Sanction de l'action	18	.73
Justification de la sanction	18	.74
Récompense	16	.77
Punition	20	.68

Tableau 8 : Fiabilité de l'échelle de Gangloff et Duchon (2010), d'après Gangloff et Duchon (2010)

Dans l'utilisation que nous faisons de cette échelle, nous apportons quelques modifications mineures. En premier lieu, afin de simplifier nos analyses, nous passons d'un format de réponse binaire à un format de réponse sur une échelle (« totalement d'accord », « plutôt d'accord », « plutôt en désaccord », « totalement en désaccord »). Une échelle de Lickert en quatre points est proposée aux sujets pour répondre : 1 pour un total désaccord ; 4 pour un accord total. La cotation effectuée varie de 4 pour un accord total à 1 pour un total désaccord pour les items allant dans le sens d'une opinion en accord avec une vision du monde du travail en tant qu'espace où l'on a ce que l'on mérite et où l'on mérite ce que l'on a et de 1 pour un accord total à 4 pour un désaccord total pour les items allant à l'encontre de cette opinion.

En second lieu, nous modifions quatre questions qui, de notre point de vue, pouvaient poser problème. Ces questions sont identifiées par une étoile sur les tableaux précédents.

Les deux premières questions modifiées sont :

« Les personnes qui ont une augmentation de salaire exceptionnelle l'ont souvent méritée » et « Les personnes qui accomplissent parfaitement leur travail bénéficient souvent d'augmentations de salaire exceptionnelles ». La conjonction du « souvent » et de l'« exceptionnel » nous est apparue comme porteuse de confusion. Nous avons donc supprimé le terme « exceptionnel » dans chacune de ces questions.

Les deux autres questions modifiées sont :

« Même si les salariés font mal leur travail, ils sont rarement sanctionnés par une mutation à un poste inférieur » et « Les salariés paresseux se voient rarement sanctionnés financièrement ». Ces questions concernant une mutation à un poste inférieur et une

sanction financière nous ont semblé renvoyer à des problématiques de droit du travail (L.1331-2 du Code du travail, voir aussi Cass. Soc. 23/02/1994 pourvoi n° 90-45001). Nous avons donc simplifié ces questions et les avons transformées en : « même si les salariés font mal leur travail, ils se voient rarement sanctionnés » et « les salariés paresseux se voient rarement sanctionnés ». Les changements apportés demandent de recalculer la fiabilité de l'échelle sur un échantillon de N = 352. Nous utilisons l'alpha de Cronbach qui convient aussi bien aux échelles construites à partir d'items dichotomiques que d'items non dichotomiques.

Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
Globale	36	.866
Justice	18	.804
Injustice	18	.834
Sanction de l'action	18	.794
Justification de la sanction	18	.760
Récompense	16	.802
Punition	20	.750

Tableau 9 : Fiabilité de l'échelle de Gangloff et Duchon (2010) révisée N = 352

Les alpha obtenus restent acceptables.

Par ailleurs, pour vérifier si les perceptions livrées par les répondants se rapprochent de la notion de croyance, nous introduisons deux variables indépendantes complémentaires : la centralité de la justice et la centralité du travail (l'ensemble du questionnaire est présenté en annexe 1). En effet, l'échelle de centralité de justice (Dalbert, Montada & Schmitt, 1987) mesure le *justice motive* (Furnham, 2003) suggérant que la centralité de la justice pour les individus constitue une variable interindividuelle témoignant de la sensibilité du seuil de perception de l'injustice, de réponses émotionnelles à ce type d'incident, de la préoccupation attachée à ce type de question aussi bien que les tendances à restaurer la justice (*Ibid.*). Schmitt (1998) suggère que les différences interindividuelles au niveau du besoin de croire en un monde juste sont plus facilement identifiées par des échelles mesurant l'importance de la justice dans la vie de chacun ou sa sensibilité à la justice et à l'injustice. Toutefois, il est fort possible que le besoin de croire en un monde juste soit tout aussi implicite que la croyance en un monde juste. Donc cette échelle peut aussi s'avérer approximative (Hafer & Bègue, 2005). Malgré ce risque, il nous semble intéressant d'utiliser cette échelle dans notre approche.

L'échelle utilisée est celle de Dalbert, Montada & Schmitt, (1987) traduite :

- ▶ Il y a peu de choses qui me mettent plus en colère que l'injustice.

(There is rarely anything that angers me more than unfairness)

- ▶ Je ne pourrais pas être ami avec une personne insensible à la justice.

(I could not be friend with someone who is not sensitive to fairness)

- ▶ Je pense être plus affecté par l'injustice que la plupart des gens.

(I think that I'm more affected by unfairness than most other people)

- ▶ Les injustices que j'ai causées ou que je n'ai pas empêchées de se produire me préoccupent longtemps.

(Unfairness that I caused or that I did not prevent torments me for a long time)

- ▶ Je suis scandalisé lorsque je rencontre quelqu'un qui est indifférent aux injustices.

(I am outraged when I meet someone who is indifferent to unfairness)

- ▶ Je pense que l'injustice doit être signalée sans cesse.

(I think that unfairness must be pointed out, again and again)

L'alpha de Cronbach de cette échelle se situe à .792 (N = 352).

Dans la même idée, nous mesurons également la centralité du travail dans la perception de nos sujets. La centralité représente l'importance que l'individu accorde à son rôle de travailleur (Verschelden, 2003). Cette centralité du travail est abordée à travers deux questions (MOW, 1987). La première question cherche à évaluer l'importance absolue du travail dans la vie des individus :

« Le travail représente ... »

Dans l'étude MOW (1987) cette question ne comprend que deux options de réponse explicites :

« un des aspects les moins importants de ma vie » / « un des aspects les plus importants de ma vie »

Les chiffres 2 à 6 s'intercalent seuls entre ces énoncés comme autant de choix de réponses possibles.

Dans un souci de compréhension de la question, nous avons laissé le chiffre 1 en correspondance avec l'« un des aspects les moins important de ma vie » et 7 en rapport avec « un de aspects les plus important de ma vie » et avons intercalé le chiffre 4 en le nommant « un aspect moyennement important de ma vie » :

1□	2□	3□	4□	5□	6□	□7
Un des aspects les moins importants de ma vie	Un aspect moyennement important de ma vie			Un des aspects les plus importants de ma vie		

Le système de cotation en 5 points suit les spécifications MOW (1987) et est le suivant :

Réponse	Score
1	1
2	1
3	1
4	2
5	3
6	4
7	5

Tableau 10 : Modèle de cotation de la première question (centralité absolue du travail), MOW (1987)

La seconde question évalue la centralité relative du travail, l'importance relative accordée au travail lorsque ce dernier est comparé à d'autres domaines de vie. Chaque participant ordonne cinq domaines de vie : le travail, la famille, les loisirs, la communauté et la religion en attribuant à chacun un certain nombre de points de façon à ce que le total des points distribués soit égal à 100. La cotation des réponses suit les spécifications MOW (1987). Pour la cotation, nous attribuons une valeur ordinale à chaque réponse, à partir de la distribution de points effectuée par le participant. Dans un second temps, nous attribuons un score selon le rang obtenu. Par exemple, si le participant accorde le plus grand nombre de points (sur 100 points) au domaine du travail, cela signifie qu'il le place au premier rang et obtient donc un score de 5. Si le participant accorde à un autre domaine de vie (DV), davantage ou autant de points qu'au domaine du travail (T), le rang accordé est 2 et le score correspondant devient 4, ce qui signifie que la centralité relative est moins grande que pour l'exemple précédent. Les calculs se poursuivent jusqu'au score de centralité relative du travail le plus faible, c'est-à-dire 1.

La grille de transformation est proposée ci-dessous :

Réponse	Rang	Score
Si T obtient le plus grand nombre de points	1	5
Si 1 DV > ou = T	2	4
Si 2 DV > T ou Si 1 DV > T et 1 ou 2 DV = T ou 3 ou 4 DV = T	3	3
Si 3 DV > T ou Si 2 DV > T et 1 ou 2 DV = T ou Si 1 DV > T et 2 ou 3 DV = T	4	2
Si 4 DV > T ou Si 3 DV > T et 1 DV = T	5	1

Tableau 11 : Modèle de cotation de la seconde question (centralité relative du travail), MOW, 1987

Le score de centralité du travail est ensuite calculé par l'addition des scores de chacune des deux questions et peut varier de 2 (Min) et 10 (Max). Toutefois, l'alpha de Cronbach calculé pour ces deux questions s'avère insatisfaisant ($\alpha = .521$). Nous faisons donc le choix de les traiter indépendamment.

Les hypothèses opérationnelles posées pour cette approche sont les suivantes :

- Hypothèse 1 : Les individus montreront une tendance à relier le travail au mérite tel que mesuré par l'échelle.
- Hypothèse 2 : La centralité accordée à la justice dans les attitudes des individus aura tendance à augmenter cette relation perçue entre travail et mérite.
- Hypothèse 3 : La centralité accordée au travail dans les attitudes des individus aura tendance à augmenter la relation perçue entre travail et mérite.

En effet, l'importance accordée à la justice et au travail dans sa vie pourraient amener, par hypothèse, une plus forte tendance à percevoir le monde du travail comme un monde juste.

6.1.2 Population

Notre population est de $N = 352$ et est composée de salariés en activité dont 75.3% sont des femmes, 24.7% des hommes, L'âge moyen est de 37,77 ans (Min = 21, Max = 68, ET= 10.688), la durée de l'expérience de travail moyenne de 14.41 années (Min = 0¹⁴, Max = 42,

¹⁴ L'ensemble de nos sujets a un statut de salarié en fonction. Le chiffre 0 en expérience professionnelle correspond à une partie de l'effectifs constituée d'« élèves externes » de grandes écoles administratives qui bien que sous contrat et salariés de leur institution ne peuvent prétendre, lors de leurs réponses au questionnaire, à d'autres expériences professionnelles que celle de leurs stages et de leurs emplois d'été. Cet ensemble de sujets correspond à 7.4% de notre population.

ET = 11.02). 43.4%. Dans cette population 46% des individus ont un statut employé, 4,9% un statut maîtrise et 49.1% un statut cadre.

Cette population présente un déséquilibre du point de vue du sexe. Il est en partie expliqué par les secteurs d'activité des répondants. En effet, une grande partie de sujets travaille dans le domaine paramédical (29.3%) et le domaine tertiaire non technique (21.1%) dans lesquels il existe une sous-représentation masculine.

Le questionnaire est proposé sous format papier. Les sujets les renseignent indépendamment puis les remettent à l'expérimentateur.

6.1.3 Résultats

Les résultats obtenus correspondent à une perception moyenne du monde du travail en tant qu'espace où on a ce que l'on mérite et ce que l'on a :

	N	Minimum	Maximum	Médiane	Mode	Moyenne	Erreur std	Écart type
Perception moyenne du monde du travail en tant que monde où l'on a ce que l'on mérite et mérite ce que l'on a	352	1,72	3,53	2.5694	2.44	2,5698	,01433	,26886

Tableau 12 : Résultats moyens du niveau de perception des sujets sur le monde du travail en tant que monde où l'on a ce que l'on mérite et mérite ce que l'on a

La moyenne est significativement supérieure à la moyenne théorique : 2.5 ($t(351) = 4.897$, $p < .001$). Toutefois l'écart est minime (.0698).

Un décilage produit les résultats suivants

Centile 10	Centile 20	Centile 30	Centile 40	Centile 50	Centile 60	Centile 70	Centile 80	Centile 90
2.2222	2.3333	2.4444	2.5000	2.5694	2.6389	2.6944	2.7778	2.8889

Tableau 13 : Points de césure des déciles sur les résultats à la perception du monde du travail comme un espace où l'on obtient ce que l'on mérite et où l'on mérite ce que l'on obtient N = 352

La distribution des résultats est la suivante :

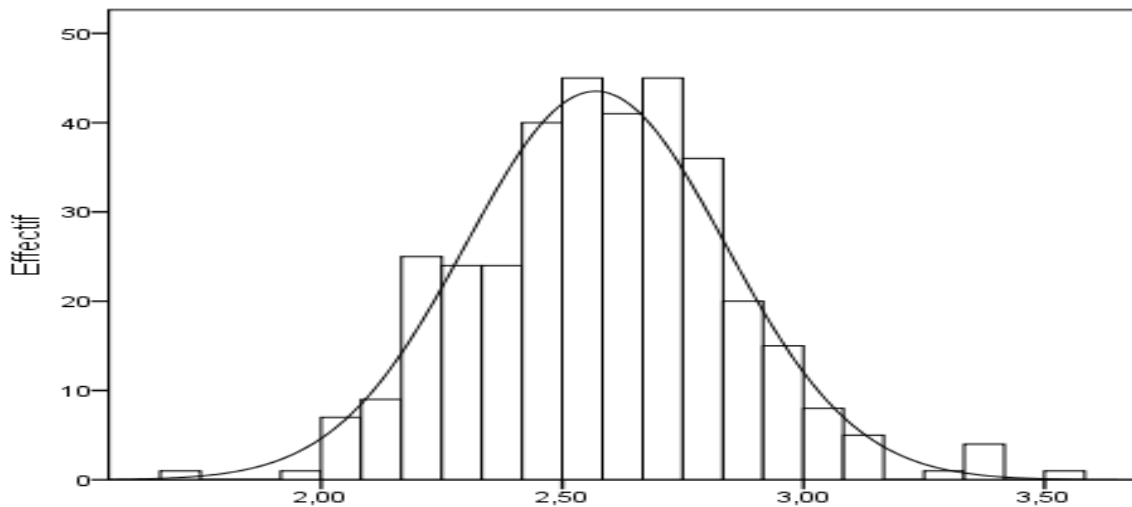


Figure 6 : Distribution des résultats de la perception du monde du travail comme un espace où l'on obtient ce que l'on mérite et où l'on mérite ce que l'on obtient mesurée par le questionnaire N = 352, La distribution des résultats est normale (Kolgomorov – Smirnof > .19)

Une approche en termes d'écart types donne la distribution suivante :

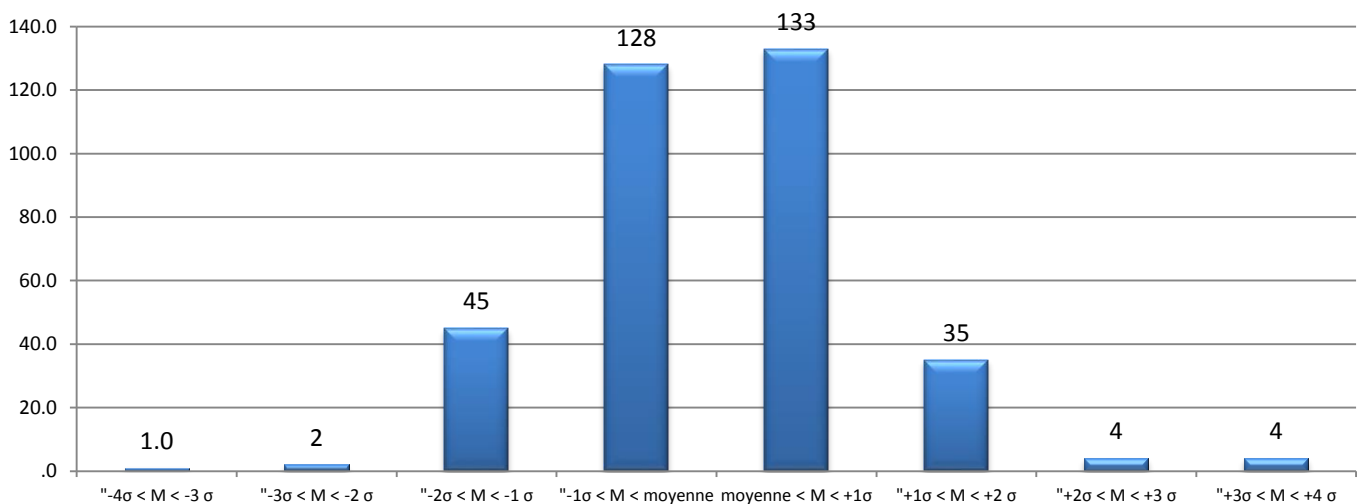


Figure 7 : Distribution des résultats en termes de perception du monde du travail en tant que monde où l'on obtient ce que l'on mérite et mérite ce que l'on obtient, positionnement en termes d'écart types à la moyenne

Cette représentation montre la centration des réponses des sujets autour de la moyenne. Ainsi, 73% des réponses se situent entre moins un écart type et plus un écart type à la moyenne. Le reste des réponses se distribue de manière sensiblement égale autour de cette zone : 13.636% en dessous et 12.216% au-dessus.

Une transformation de notre échelle de réponse en quatre points en un système de réponse binaire (plutôt d'accord/plutôt pas d'accord) permet de comparer nos résultats à ceux de Gangloff et Duchon (2010) et de constater qu'ils sont sensiblement similaires :

	Résultats Gangloff et Duchon (2010) en consigne neutre	Résultats de la présente étude
Hommes salariés	21.167	21.264
Femmes salariées	17.622	19.388
Total salariés	19.452	19.852

Tableau 14 : Comparaison des résultats de l'étude et de ceux obtenus par Gangloff & Duchon en consigne neutre. La moyenne théorique est ici à 18

Les résultats obtenus ne permettent pas donc pas d'estimer qu'il existe une nette tendance à percevoir le monde du travail comme un monde où l'on obtient ce que l'on mérite et mérite ce que l'on obtient. Cependant, ils ne permettent pas d'infirmer cette proposition non plus. Il est possible d'affiner notre compréhension de ces résultats.

Tout d'abord, du point de vue de l'échelle, certains items étaient centrés sur la sanction de l'action (on a ce que l'on mérite) d'autres sur la justification de la sanction (on mérite ce que l'on a). De ce point de vue, les résultats sont les suivants :

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Erreur std	Écart type
Sanction de l'action : « on a ce que l'on mérite »	352	1.67	3.50	2.5805	.1589	.29818
Justification de la sanction : « on mérite ce que l'on a »	352	1.78	3.56	2.5591	.01534	.28771

Tableau 15 : Résultats moyens à la sanction de l'action et à la justification de l'action

L'axe sanction est perçu comme plus juste ($M = 2.58$; $ET = .298$) que l'axe justification de la sanction ($M = 2.55$, $ET = .287$). Cette différence n'est pas significative. On peut donc supposer que les sujets ont estimé que le travail était un monde dans lequel on a autant ce que l'on mérite (sanction de l'action) que l'on mérite ce que l'on a (justification de la sanction).

Il est également intéressant de se pencher sur les résultats obtenus en fonction du sens de l'item : formulé dans le sens de la justice ou de l'injustice :

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Erreur std	Écart type
Items formulés dans le sens de la justice	352	1.67	3.44	2.5431	.01573	.29510
Items formulés dans le sens de l'injustice	352	1.61	3.83	2.5968	.01790	.33577

Tableau 16 : Résultats moyens aux items allant dans le sens de la justice vs items allant dans le sens de l'injustice

Les sujets ont davantage désapprouvé les items allant dans le sens de l'injustice ($M = 2.59$; $ET = .335$) qu'approuvé ceux allant dans le sens de la justice ($M = 2.54$; $ET = .29$). Cette différence est significative ($t(351) = -3.02$, $p < .003$).

En ce qui concerne les items présentant des récompenses et des punitions, les résultats sont les suivants :

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Erreur std	Écart type
Items présentant une récompense	352	1.31	3.86	2.6132	.01716	.322
Items présentant une punition	352	1.80	3.60	2.5352	.01417	.26593

Tableau 17 : Résultats moyens aux items présentant une récompense vs items présentant une punition

Les sujets ont estimé que les récompenses obtenues étaient davantage méritées ($M = 2.61$, $ET = 3.22$) que les punitions ($M = 2.53$, $ET = .26$). Cette différence est statistiquement significative ($t(351) = 6.332$, $p < .001$).

On peut affiner cette analyse par un sous découpage de ces deux échelles :

	Nb items	Alpha de Cronbach	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Écart type
Récompense reçue méritée	4	.514	352	1.75	4.00	2.8835	.37968
Action positive récompensée	4	.668	352	1.00	4.00	2.6136	.42727
Punition reçue méritée	5	.643	352	1.00	3.40	2.0841	.42457
Action négative punie	5	.527	352	1.60	3.60	2.6733	.34521
Récompense reçue non méritée	4	.571	352	1.25	3.75	2.5507	.41507
Punition reçue non méritée	5	.632	352	1.40	4.00	2.7839	.43311
Action positive non récompensée	4	.635	352	1.00	4.00	2.4039	.48489
Action négative non punie	5	.688	352	1.40	4.00	2.6028	.41769

Tableau 18 : Résultats moyens en fonction du caractère mérité de la récompense et de la punition

La plupart des résultats tendent vers une vision du monde du travail comme orienté vers le mérite hormis pour les échelles punitions reçues méritées et action positive non récompensée. Bien que les alpha de Cronbach soient faibles, nous pouvons néanmoins risquer l'hypothèse que l'échelle punition reçue méritée introduit une forte responsabilisation des individus et pousse la logique du mérite excessivement, introduisant de ce fait des items que la réalité dément.

Un aperçu par question permet de mieux identifier cela :

Question	N	Min	Max	Moyenne	σ
2 ceux qui n'ont jamais d'augmentation ne doivent généralement s'en prendre qu'à eux-mêmes	352	1	4	1.99	.722
6 généralement quand des personnes ont des ennuis dans leur vie professionnelle cela provient des erreurs qu'elles commettent	352	1	4	2.19	.624
16 les personnes qui restent longtemps au chômage sont souvent celles qui ne font pas d'effort pour rechercher un emploi	352	1	4	2.25	.759
17 dans la vie professionnelle, les personnes qui n'arrivent pas à obtenir de promotion en sont souvent responsables	352	1	4	2.20	.590
34 les gens qui perdent leur emploi en sont souvent responsables	352	1	3	1.79	.594

Tableau 19 : Résultats moyens des items constitutifs de l'échelle punition reçue méritée

On constate donc que les sujets, dans cette enquête, restent circonspects quant à la logique du mérite sur l'axe de la punition.

Cette analyse n'a pas pour objectif de remettre en cause le questionnaire, mais de faire le constat que, dans leur dynamique de réponse, les sujets ont estimé qu'ils n'adhéraient pas à une responsabilisation excessive des salariés dans leurs résultats dans l'organisation.

Du point de vue des thématiques (général, salaire, promotion, obtention d'emploi, perte d'emploi) proposées par le questionnaire, les résultats sont les suivants :

	Nb items	Alpha de Cronbach	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Écart type
Général	8	.630	352	1.88	3.5	2.6758	.32815
Promotion	8	.699	352	1.62	3.62	2.6693	.33225
Salaire	8	.695	352	1.25	3.50	2.3823	.36633
Obtention d'emploi	8	.535	352	1.75	3.71	2.6456	.33537
Perte d'emploi	4	.230	352	1.50	3.75	2.3828	.34992

Tableau 20 : Résultats moyens par thématique

Comme pour l'analyse de l'échelle punition reçue méritée, ces résultats sont donnés pour indication. En effet, ils ne permettent pas d'interprétation, car les alpha de Cronbach sont faibles et indiquent une faible consistance interne de ces échelles. Les échelles concernant l'emploi ne sont pas valides. On peut toutefois constater une moyenne plus élevée sur les questions génériques concernant le travail (général, promotion, obtention d'emploi) et de faibles moyennes sur les salaires et la perte d'emploi ce qui est cohérent avec les problématiques sociales actuelles.

Au-delà de la description des résultats, on peut constater que seuls le sexe et le statut ont des impacts sur les résultats. L'âge, la durée de l'expérience professionnelle ou le secteur public ou privé n'introduisent pas de différences dans les résultats moyens.

Du point de vue du sexe, les résultats montrent une perception du monde du travail correspondant à un espace où l'on obtient ce que l'on mérite et mérite ce que l'on obtient supérieure chez les hommes ($M = 2.64$, $ET = .295$) relativement aux femmes ($M = 2.54$, $ET = .25$). La différence est statistiquement significative ($t(350) = 2.854$, $p < .009$).

sexe	N	Moyenne	Écart-type
homme	87	2.6405	.29525
femme	265	2,5466	.25544

Tableau 21 : Moyennes respectives des groupes femme et homme (N = 352)

La seconde variable introduisant une différence significative est le statut. Cette différence se situe entre le groupe cadre et le groupe employé :

statut	N	Moyenne	Écart-type
professionnel.			
employé	162	2.4818	,23824
cadre	173	2,6529	,27808

Tableau 22 : Moyennes respectives des groupes cadre et employé (N = 352)

Les cadres ont tendance à davantage percevoir le monde du travail comme correspondant à un espace où l'on obtient ce que l'on mérite et mérite ce que l'on obtient ($M = 2.65$; $ET = .278$) que les employés ($M = 2.48$; $ET = .23$). La différence est significative ($t(333) = -6.056$, $p < .001$).

Du point de vue des variables supplémentaires que nous avons introduites (centralité de la justice, centralité du travail), contrairement à notre attente, aucune liaison notable n'est à relever. Nos deux hypothèses sont donc invalidées. La centralité de la justice ou du travail chez les individus n'influencent pas l'évaluation du monde du travail qu'ils font en tant que monde où l'on a ce que l'on mérite et où on mérite ce que l'on a.

On peut noter que la centralité moyenne de la justice pour notre population se situe à $M = 3.12$ ($ET = .47$) :

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Écart type
Centralité moyenne évaluée de la justice	352	1.83	4.00	3.1250	.47157

Tableau 23 : Centralité moyenne évaluée de la justice, échelle de Dalbert, Montada & Schmitt, (1987)

Les questions de justice sont données comme ayant une certaine importance par les sujets. La moyenne obtenue est significativement supérieure à la moyenne théorique ($t(351) = 24.866$, $p < .001$).

Du point de vue de la centralité du travail, nous abordons les résultats aux deux questions séparément¹⁵.

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Écart type
Centralité absolue du travail moyenne	352	1,00	5,00	3,4290	,91866

Tableau 24 : Résultats moyens à l'évaluation de la centralité absolue du travail

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Écart type
Centralité relative du travail moyenne	352	1,00	5,00	4,0142	,76036

Tableau 25 : Résultats moyens à l'évaluation de la centralité relative du travail

Du point de vue de la centralité absolue du travail, les résultats ($M = 3.42$, $ET = .918$) sont au-dessus de la moyenne théorique ($t(351) = 18.972$, $p < .001$). Cette centralité du travail est davantage marquée à partir de la question concernant la centralité relative du travail ($M = 4.014$, $ET = .76$). La centralité relative du travail rapportée par les sujets se situe au-dessus de la moyenne théorique ($t(351) = 37.363$, $p < .001$). Les deux variables centralité absolue et centralité relative présentent une liaison : $r(352) = .358$, $p < .01$.

En résumé, nous avons pu constater qu'en moyenne les sujets interrogés ont montré une très faible tendance à percevoir le monde du travail comme un espace où l'on a ce que l'on mérite et mérite ce que l'on a. Cependant, la faiblesse de l'écart à la moyenne théorique ne permet pas d'affirmation forte à ce sujet.

Il est donc difficile de valider notre hypothèse 1.

En ce qui concerne nos hypothèses deux et trois. On constate, au sein de notre population, une centralité de la justice et une centralité du travail relativement présentes. Toutefois, aucune de ces variables n'a d'impact sur l'évaluation du monde du travail comme étant un monde où l'on a ce que l'on mérite et mérite ce que l'on a. Nos hypothèses 2 et 3 sont donc invalidées.

Ce dernier constat doit nous amener à nous demander si le *justice motive* et le contrat personnel ont été agissants dans les réponses que les sujets ont apportées à nos questions. Ce sera l'objet de notre discussion.

¹⁵ Nous choisissons d'aborder les résultats aux deux questions séparément, car l'alpha de Cronbach calculé entre elles s'avère faible ($\alpha = .521$)

Avant de nous y engager, il est intéressant de relever quelques limites structurelles du questionnement posé aux individus et certaines remarques qui ont été faites par les sujets renseignant le questionnaire :

Du point de vue des limites structurelles, il est important de noter que nous n'avons pas contrôlé l'ordre des questions ni les potentiels effets d'ordre. En effet, l'ordre des questions a été construit de manière aléatoire. Il ne nous était pas possible de contrôler les potentiels effets d'ordre des questions dans l'étude menée. Or, il est fort possible que cet ordre ait pu influencer les réponses. Ainsi, Greenwald et Banaji (1995) indiquent l'importance des effets de contexte sur les réponses données à des questions. Ils citent ainsi l'expérimentation de Schwartz, Strack et Mai (1991) interrogeant des sujets sur leur bonheur dans leur vie conjugale et leur bonheur par rapport à leur vie en général. Ils montrent que lorsque la question sur le bonheur conjugal est posée avant la question sur la qualité de leur vie les scores sur la qualité de vie s'élevaient pour les sujets estimant être heureux conjugalement, mais s'affaiblissaient pour ceux qui estimaient être malheureux conjugalement comparativement aux scores des sujets auxquels la question sur la qualité de vie était posée en premier lieu. Ils dégagent ainsi un effet d'ordre des questions. *“These effects may represent implicit influences of peripheral information on evaluative judgments”* (Greenwald & Banaji, 1995, p. 10). Il est fort possible que des effets de ce type aient pu se produire dans le questionnaire proposé aux sujets. En effet, une question sur la recherche ou la perte d'emploi, par exemple, a très bien pu faire varier les réponses ultérieures en fonction du contexte et de l'histoire professionnelle individuelle. Nous ne pouvons pas vérifier cette hypothèse.

Du point de vue des remarques faites par les répondants à l'issue du questionnaire, il nous semble intéressant d'en rapporter un certain nombre :

« Il ne faut pas confondre le monde du travail et le monde de pôle emploi » (homme, employé, 45 ans, cette remarque a été répétée). La mise côte à côte par le questionnaire des problématiques d'obtention d'emploi et de problématiques plus générales concernant le travail ont interrogé certains individus qui ne les ont pas mises sur le même plan. Toutefois, les résultats montrent peu de différences entre les scores sur chaque thématique.

« Les rarement, souvent, fréquents rendent les réponses difficiles » (Homme, cadre, 40 ans). Ces adverbes sont utilisés presque systématiquement par les questions. La question du « que signifie fréquemment ou souvent » se pose donc pour les sujets. Il peut s'agir d'un point d'amélioration du questionnaire.

« Ça dépend de comment tu te sens au boulot, là, maintenant, si on vient de te refuser une promo, si t'as des problèmes... » (Femme, employée, 45 ans). Cette remarque indique une potentielle variabilité contextuelle sur les opinions exprimées. Le contexte de travail personnel pourrait influencer les réponses. Ces dernières auraient à être contextualisées. Dans la même veine « Si tu arrives dans une boîte où les positions sont déjà occupées, c'est sûr que t'auras pas de promotion. » (homme, employé, secteur privé, 37 ans). Le sujet, donne ici un élément contextuel qui peut venir impacter les réponses au questionnaire.

« De toute façon, au boulot si tu fous rien, il t'arrive rien » (Femme, employée, 45 ans, cette remarque a été répétée). Cette remarque rend compte d'une dynamique que nous avons appréhendée lors de la saisie des réponses qui consiste à estimer, pour les sujets, que les mauvais comportements au travail étaient insuffisamment sanctionnés. Cette dynamique est difficilement saisissable par les échelles proposées par Gangloff et Duchon (2010). Mais il est vrai que les réponses apportées aux questions de ce type tendent rarement du côté du mérite comme le montre les exemples du tableau 26 :

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Écart type
10 les salariés paresseux se voient rarement sanctionnés	352	1	4	2,17	,608
32 les personnes qui font mal leur travail voient souvent leurs primes de fin d'année supprimées	352	1	4	2,28	,605

Tableau 26 : Résultats moyens aux exemples de questions concernant la punition de comportements inadaptés au travail

Au-delà des informations que ces remarques apportent sur le questionnaire, celles-ci pointent le fait que les sujets ont apporté une réelle réflexion à leurs réponses. Elles n'ont pas été données au hasard ou à partir d'une simple intuition. Ce sera tout l'objet de notre discussion.

6.1.4 Discussion de l'approche 1

Comme nous l'avons affirmé plus haut, nous ne cherchions pas à mesurer une quelconque croyance en un monde juste, mais bien la perception, les attitudes des individus au sujet du fait de savoir si le monde du travail pouvait être perçu comme un monde où l'on obtient ce que l'on mérite et où l'on mérite ce que l'on obtient. Les résultats obtenus vont tendanciellement dans ce sens, mais cette tendance est très faible. En effet, les résultats du questionnaire renvoient une perception pondérée du monde du travail qui correspond en partie à un monde où l'on a ce que l'on mérite et où on mérite ce que l'on a, mais en partie seulement. Les résultats tournent autour de la moyenne. En cela, ils sont comparables à ceux

obtenus par Gangloff et Duchon (2010). L'absence d'impact des variables centralité de la justice et centralité du travail peut amener à estimer que le besoin de croire en un monde juste ne se retrouve pas de manière significative dans les résultats de nos sujets. Ces résultats témoignent-ils d'une faiblesse de la théorie du monde juste dans les environnements professionnels ? Avant d'en arriver à cette conclusion, il convient de bien analyser la tâche qui a été proposée aux sujets à travers ce questionnaire.

Ainsi, le questionnaire explicitait clairement son objectif :

Consigne :

[...] Le questionnaire que je vous propose concerne donc ces perceptions et préoccupations de justice dans les environnements professionnels. Il comprend 44 questions.

Ci-dessous, vous trouverez différentes affirmations. Vous serez probablement en accord avec certaines et en désaccord avec d'autres. Lisez chacune des affirmations et indiquez, à partir de vos propres représentations et perceptions issues de vos expériences, dans quelle mesure vous êtes en accord ou en désaccord avec ces affirmations à l'aide d'une croix dans la case correspondante (une seule réponse possible).

De la sorte, la centration du questionnaire sur la question de la justice au travail est clairement affichée.

Comme évoqué précédemment, selon Lerner (2003), il convient de faire la distinction entre les jugements heuristiques et systématiques et les situations à faible et fort impact. Ainsi, Lerner emprunte à la *Dual process theory* (Chaiken & Trope, 1999) le terme d'heuristique et de systématique. Le terme d'heuristique est utilisé pour décrire les scripts réactionnels les plus automatiques et intuitifs alors que le terme de systématique est lui utilisé pour les processus plus réfléchis (Lerner, 2003). Les heuristiques prennent souvent la forme de simples associations univalentes entre résultats, caractéristiques personnelles, émotion et actions de réparation comme vu plus haut. Ces appréciations ne sont pas le résultat de l'analyse réfléchie des informations pertinentes, mais davantage modelées par l'heuristique provoquée par les indices saillants (Lerner, 2013). L'heuristique génère automatiquement une description et une appréciation de l'événement y compris des évaluations morales des participants (*Ibid.*). Les évaluations systématiques de justice et les réponses qui leur sont associées reflètent, elles, les règles conventionnelles qui incluent les règles normativement appropriées pour déterminer le mérite, le blâme, et le rétablissement de la justice (Lerner, 2003). Toutefois, l'individu doit avoir du temps, des ressources cognitives et une motivation pour s'engager dans des processus systématiques de pensée (*Ibid.*).

De la sorte, le modèle du *dual process* en psychologie sociale approche les questions de ce type en concevant un processus de traitement de l'information se déroulant tout au long d'un continuum. Les ancrés de ce continuum reflètent la dualité proposée par ce modèle. D'un côté, les gens utilisent de faibles efforts cognitifs, d'élaboration et de capacités de penser le monde social. Ils se reposent sur des savoirs antécédents, des heuristiques, des stéréotypes, des scripts et des schémas pour imposer une structure et ordonner les nouvelles situations. Dans ce type de cas les individus arrivent à leur conclusion par un processus descendant (*top-down*) dans lequel une préconception s'impose aux nouvelles informations. De l'autre côté, si les gens peuvent investir du temps, des efforts et de l'énergie mentale dans un processus de construction de décision ils généreront un processus systématique. Cette stratégie plus réfléchie, de type ascendant (*bottom-up*) requiert des efforts cognitifs pour réfléchir et examiner le stimulus (Moskowitz, Skurnik & Galinsky, 1999). Aucune de ces stratégies ne garantit une réponse non biaisée. Elles constituent simplement deux chemins distincts pour construire le savoir. Les individus ont la flexibilité cognitive nécessaire pour choisir entre ces deux chemins (*Ibid.*). La théorie du continuum cognitif de Hammond, (1996) propose que ces différentes formes de cognition (intuitive, analytique) sont en relation tout au long d'un continuum qui place le processus intuitif à une extrémité et le processus analytique à l'autre.

Ces deux formes de traitement de l'information sont particulièrement pertinentes lorsqu'il s'agit de penser les réactions aux situations de justice/injustice.

Toutefois, le processus précis, spécifique et systématique qui se situe à un extrême du continuum n'est pas le niveau de traitement par défaut des individus ce qui signifie que la précision absolue n'est pas ce que ce modèle postule en tant qu'objectif pour les individus. Par exemple, le modèle heuristique-systématique décrit un « seuil suffisant » en fonction duquel les individus stoppent le traitement une fois qu'ils ont atteint un degré suffisant de confiance dans leur jugement. Parce qu'il nécessite des efforts, le traitement systématique a peu de probabilité de se mettre en place en l'absence de circonstances motivantes. La stratégie de traitement par défaut est le chemin heuristique. Mais de tels processus de traitement « économiques » s'orienteront vers un traitement systématique lorsqu'un sentiment d'insuffisance voit le jour au sujet du résultat des heuristiques (Moskowitz, Skurnik & Galinsky, 1999). Cela implique que le traitement de l'information par défaut est d'utiliser des stratégies simplificatrices au service de l'économie cognitive et émotionnelle (Jones & Thibaut, 1958), mais des stratégies plus complexes peuvent

être sollicitées lorsque certains besoins et buts sont en jeu. Les processus automatiques sont typiquement caractérisés en termes de quatre conditions opérationnelles : (1) ils apparaissent involontairement ; (2) ils requièrent peu de ressources cognitives ; (3) ils ne peuvent être stoppés volontairement ; et (4) ils opèrent hors des connaissances conscientes (Gawronski & Creighton, 2013). Les processus heuristiques sont préconscients et leur fonction est de sélectionner les représentations pertinentes par rapport à un problème (Evans, 1984, cité par Osman, 2004). Inversement les processus contrôlés sont caractérisés comme ceux qui (1) sont générés volontairement ; (2) requièrent de fortes quantités de ressources cognitives ; (3) peuvent être arrêtés volontairement ; et (4) opèrent à l'intérieur de connaissances conscientes. (Gawronski and Creighton, 2013).

Les *dual process theories* considèrent le traitement systématique comme plus coûteux et limité en capacité que le traitement heuristique. Ils supposent alors que les traitements heuristiques prédominent lorsque la motivation ou les capacités pour un processus cognitivement coûteux sont faibles, par exemple lorsque la question ou le jugement porté sont sans conséquence ou lorsque le temps ne permet pas d'importants efforts de traitement de l'information (Chaiken, S., & Maheswaran D., 1994). Ce modèle est facilement applicable à toute une variété de contextes de jugements sociaux dans lesquels les personnes sont exposées à des informations concernant d'autres personnes, eux-mêmes ou des événements impersonnels et doivent prendre des décisions et faire des jugements sur ces axes (*Ibid.*).

Ces distinctions renvoient à la proposition de Lerner (1998) sur les deux niveaux de traitement face aux situations d'injustice ; le niveau conscient et rationnel et le niveau préconscient associé à des scripts simples et aux émotions. Nous faisons l'hypothèse que les sujets, pour répondre au questionnaire, proposé se sont engagés dans un processus systématique correspondant au premier niveau évoqué par Lerner (1998).

À partir de ces considérations, on peut estimer que le questionnaire proposé aux participants à notre enquête les a sans doute amenés à un processus de raisonnement systématique. Les réactions de certains participants au débriefing du questionnaire témoignent de ce processus. Ainsi, comme l'évoque Lerner, le questionnaire constitue une situation à faible impact, et, de ce fait, peut éventuellement générer des processus de réponses heuristiques (*cf.* Lerner, 2013). Néanmoins, avec un minimum de motivation, plutôt que de répondre automatiquement avec les premières idées qui arrivent automatiquement à l'esprit, les participants vont souvent avoir le temps et les ressources cognitives pour réfléchir et

construire raisonnablement leurs réactions (Lerner, 2003). Avec peu d'enjeu, les motivations principales des participants ne seront pas de rétablir la justice ou de maximiser leurs résultats, mais plutôt de contrôler la désirabilité sociale de leurs réponses (*Ibid.*). Pour la plus grande part d'entre eux, ils vont tenter d'être des participants coopératifs et de ne rien faire qui pourrait menacer leur estime de soi en apparaissant déraisonnables ou embarrassants (*Ibid.*). En tant que participants coopératifs, la désirabilité sociale porte à exprimer ou suivre les règles appropriées du mérite et de l'équité dans un contexte particulier en considérant de manière raisonnée leurs réponses, ils ne voudront probablement pas exprimer des réactions contre normatives générées automatiquement par les heuristiques de justice (Lerner, 2013). Ce n'est que lorsque les individus sont confrontés à des situations d'injustice engageantes et émotionnellement sollicitantes que les réponses générées par des heuristiques seront guidées par des efforts dirigés émotionnellement pour rétablir et protéger la justice qui seront moins influencés par des préoccupations de désirabilité sociale (Lerner, 2003).

Nous faisons donc l'hypothèse que les résultats au questionnaire proposé, rendent compte d'une réflexion rationnelle des participants au sujet des questions posées et que les résultats témoignent de cette réflexion. Ces résultats rendent donc compte d'une opinion posée qui correspond au premier mode de croyance en monde juste postulé par Lerner, c'est-à-dire une dynamique consciente et liée aux règles conventionnelles, à la moralité et au jugement social (Furnham, 2003). Ces résultats ne paraissent pas attester du mode de croyance en un monde juste préconscient incluant les règles primitives du blâme et des conséquences émotionnelles automatiques (*Ibid.*) qui relèvent davantage d'un traitement heuristique de l'information. Dès lors une approche complémentaire de la perception des liaisons entre travail et mérite par les individus semble nécessaire.

Donc, pour aller plus loin, on peut estimer que la mesure directe qui a été effectuée comporte les biais de ce type de mesure. En effet, ce type de mesure peut rendre compte à la fois de l'attitude elle-même, mais également de la gestion de l'expression de cette attitude (Gonsalkorale, Sherman & Klauer, 2014). Ainsi, bien que les construits relevant de la cognition sociale soient la plupart du temps appréhendés par des mesures directes (autorapportées), comme nous venons de le faire, les limites de ce type de mesure : biais d'auto-présentation, limites des capacités introspectives (Blaison, Chassard, Kop & Gana, 2006) peuvent venir impacter les résultats. Ainsi, la croyance en un monde juste, objet de ce travail, se situe selon Lerner (1998, 2003, 2013) à un niveau préconscient. Il y a donc peu de chances qu'elle puisse être saisie par une mesure directe. Il est donc nécessaire de

nous intéresser aux processus de cognition implicite impliquant que les comportements et jugements peuvent être influencés par des expériences passées sans que l'on ait conscience de cette influence ni que l'on se souvienne de cette expérience (Greenwald & Banaji, 1995). Nous nous orientons donc vers une approche différente de notre objet.

6.2 Approche 2 : mesure implicite

Greenwald et Banaji (1995) définissent les attitudes implicites comme une trace de notre expérience passée non identifiable de façon introspective (ou de manière imprécise, ou incorrecte) en mesure d'influencer nos sentiments, pensées et nos actions envers divers objets sociaux. Ces dynamiques implicites peuvent être qualifiés de processus périphériques ou heuristiques (Greenwald & Banaji, 1995).

Dès lors, il est intéressant, par rapport à la question de cette étude, de nous intéresser aux liaisons entre mérite et travail à partir, non plus de mesures autorapportées, mais de mesures indirectes. En effet, la mesure des cognitions implicites se différencie des mesures autorapportées en révélant des associations mentales sans faire appel à une démarche d'introspection (Nosek, Greenwald & Banaji, 2005). Par ailleurs, la méthode des associations implicites peut révéler des attitudes et des associations automatiques même si le sujet préfère ne pas révéler ces attitudes (Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998). Ces mesures ont été initialement conçues comme des pures mesures de processus d'associations automatiques ne pouvant être contrôlés (Gonsalkorale, Sherman & Klauer, 2014) et s'inscrivent dans le domaine de la cognition sociale implicite (Devos & Banaji, 2003).

6.2.1 Test d'association implicite (Implicit association test : IAT)

Dans l'objectif d'effectuer une telle mesure nous nous orientons vers le test d'association implicite (*Implicit association test*, IAT) (Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998). L'IAT se veut être une méthode de mesure indirecte de la force relative des associations entre deux concepts (Greenwald, Banaji, Rudman, Farnham, Nosek & Mellot, 2002).

L'IAT repose sur la supposition qu'il doit être plus simple de produire la même réponse comportementale (la pression d'une touche) pour des concepts fortement associés entre eux que pour des concepts faiblement associés (Nosek, Greenwald & Banaji, 2005).

Greenwald et Farnham (2000) proposent une illustration évocatrice du principe sur lequel repose l'IAT. Si nous sommes confrontés à une tâche de tri d'un jeu de 52 cartes en deux tas

situés à notre droite et à notre gauche. Il nous sera probablement plus aisé de classer les piques et les trèfles d'un côté et les cœurs et carreaux de l'autre, que de classer piques et cœurs d'un côté et trèfles et carreaux de l'autre. Cette facilité accrue est due au fait que les piques et les trèfles d'une part et les cœurs et les carreaux d'autre part "vont bien ensemble": ils partagent respectivement un même attribut, ici la couleur (Blaison, Chassard, Kop & Gana, 2006). « S'inspirant de cette idée, le principe général de l'IAT repose sur le fait qu'il est plus facile de classer ensemble des items cognitifs lorsque les groupements à réaliser sont cohérents avec ceux que l'on adopte spontanément du fait de notre manière particulière d'organiser l'information. » (*Ibid.*, p. 309).

L'IAT mesure ainsi la force d'association entre concepts en comparant les temps de réponse de deux tâches de discrimination combinées. Il est demandé aux participants de trier des stimuli représentatifs de quatre concepts en utilisant deux types de réponses chacun d'entre eux attribué à deux des quatre concepts. La supposition de base de l'IAT est que si deux concepts sont fortement associés, la tâche de tri sera plus facile (c.-à-d. plus rapide) lorsque les deux concepts partagent la même touche de réponse que lorsqu'ils ont des touches de réponse différentes (Back, Schmukle & Egloff, 2005). La catégorisation des items en concepts cibles et concepts attributs est un mécanisme crucial sous-tendant l'IAT (*Ibid.*). La procédure IAT demande ainsi aux sujets d'identifier des items stimulus et attributs et à les catégoriser à l'intérieur de 4 catégories. La force des associations est mesurée en comparant la vitesse de catégorisation des items dans une catégorie super ordonnée dans deux formes différentes de tri (Nosek, Greenwald & Banaji, 2005). L'IAT fait ainsi intervenir deux concepts dits cibles et deux concepts dits attributs. La passation se fait sur ordinateur dont le sujet n'a à utiliser que deux touches, l'une à gauche, l'autre à droite (Blaison, Chassard, Kop & Gana, 2006 ; Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998 ; Nosek, Greenwald & Banaji, 2005). La procédure comporte 5 étapes dans lesquelles on demande au sujet de classer aussi vite que possible, et en faisant le minimum d'erreurs, des stimuli relevant des concepts cibles et des concepts attributs. Le tableau ci-dessous schématise la procédure :

Séquence	1	2	3	4	5
<i>Task description</i>	<i>Initial target-concept discrimination</i>	<i>Associated attribute discrimination</i>	<i>Initial combined task</i>	<i>Reversed target concept discrimination</i>	Reversed combined task
<i>Task instruction</i>	• BLACK WHITE •	• pleasant unpleasant •	• BLACK • pleasant WHITE • unpleasant •	BLACK • • WHITE	BLACK • • pleasant • WHITE unpleasant •
<i>Sample stimuli</i>	MEREDITH ○ ○LATONYA ○SHAVONN HEATHER ○ ○TASHIKA KATIE ○ BETSY ○ ○EBONY	○ lucky ○ honor ○ poison ○ grief ○ ○ gift disaster ○ ○ happy hatred ○	○ JASMINE ○ pleasure PEGGY ○ Evil ○ COLLEEN○ ○ miracle ○ TEMEKA Bomb ○	○COURTNEY ○STEPHANIE SHEREEN ○ ○SUE-ELLEN TIA ○ SHARISE ○ ○MEGAN NICHELLE○	○ peace LATISHA ○ FiltH ○ ○ LAUREN ○ rainbow SHANISE ○ accident ○ ○ NANCY

Tableau 27 : Illustration et description schématique du test d'association implicite (IAT). La procédure IAT de cette expérimentation implique une série de cinq tâches de discrimination (colonnes numérotées). Une paire de concepts cibles et de dimensions attributs sont introduits durant les deux premières étapes. Les catégories pour chacune de ces discriminations sont attribuées à la réponse comportementale à droite ou à gauche du clavier indiquée par les cercles noirs sur la troisième ligne. Elles sont combinées à la troisième étape et recombinaées lors de la cinquième étape après avoir inversé les attributions des catégories sur les concepts cibles à l'étape 4. Les réponses correctes sont indiquées par les cercles blancs (d'après Greenwald, Mc Ghee & Schwartz, 1998)

Le tableau 27 illustre une expérience menée par Greenwald, Mc Ghee & Schwartz (1998). La procédure démarre avec la tâche de discrimination du concept cible. Il s'agit de distinguer les prénoms qui, aux Etats-Unis sont identifiables en tant qu'Afro-Américains ou Européo-Américains. Cette discrimination, et les suivantes, sont faites en associant une catégorie à une réponse avec la main droite (une touche à droite du clavier) et l'autre catégorie à une réponse avec la main gauche (une touche à gauche du clavier) (Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998). La seconde étape consiste en l'introduction des dimensions attributs dans la même dynamique de discrimination. Pour cette expérimentation, la discrimination des attributs consistait en une catégorisation comme plaisants ou déplaisants dans leur contenu signifiant. Après cette introduction, à partir de la discrimination des concepts cibles et attributs, les deux tâches sont combinées en étape trois dans laquelle les stimuli cibles et attributs apparaissent alternativement (*Ibid.*). Lors de l'étape quatre, le sujet apprend à faire une catégorisation des stimuli cibles inversée par rapport à la première catégorisation. L'étape finale (étape 5) combine la discrimination des stimuli attributs inchangée et la discrimination inversée des stimuli cibles. Si les catégories cibles sont associées différemment aux dimensions attributs, alors le sujet devra trouver une des deux tâches combinées (étapes 3 et 5) plus facile que l'autre. La mesure de ces différences de difficulté fournit une mesure des différences d'attitudes envers chacune des catégories (*Ibid.*). L'effet IAT est calculé en utilisant les données concernant les latences des étapes trois et cinq (Nosek Greenwald & Banaji, 2005). Dans l'exemple utilisé ci-dessus, Greenwald, Mc Ghee et Schwartz (1998) font le constat que les sujets blancs effectuent un tri plus rapide lorsque

noir et désagréable et blanc et agréable partagent la même touche de réponse : “*White subjects would display an implicit attitude difference between the black and white racial categories. More specifically, the data indicated an implicit attitudinal preference for white over black, manifest as faster for the white + pleasant combination [...] than for the black + pleasant combination [...].*” (Greenwald, Mc Ghee & Schwartz, 1998, p. 1474). Le test d’association implicite (IAT) peut donc potentiellement permettre d’identifier une large gamme de structures d’associations sociales significatives (Greenwald, Mc Ghee & Schwartz, 1998). C’est dans cette idée que nous souhaitons l’utiliser pour aller au-delà de la mesure autorapportée des associations faites entre travail et mérite par le questionnaire utilisé. En effet, cette mesure par IAT aura l’intérêt, d’une part, d’éliminer les biais d’auto-présentation et d’inaccessibilité aux processus préconscient, et, d’autre part, de supprimer les potentiels effets conjoncturels dans les réponses aux questions pointés plus haut. Enfin, cette mesure ne sera pas influencée par la nature des propositions du questionnaire dont nous avons déjà dit que bien qu’en relation avec les questions du mérite au travail, certaines d’entre elles pouvaient s’avérer facilement démenties par la réalité. Elle annule également les potentiels effets d’ordre que nous avons évoqués précédemment. La méthode d’association implicite permet donc de révéler des attitudes et d’autres associations automatiques même lorsque les sujets préfèrent ne pas exprimer ces attitudes (Greenwald, McGhee, Schwartz, 1998). D’un point de vue psychométrique, l’IAT montre une bonne consistance interne (alpha de Cronbach = .80) comparable à celle des mesures directes correspondantes. Sa stabilité temporelle (fidélité test retest), est correcte ($r = .60$) (Blaison, Chassard, Kop & Gana, 2006, p. 312). Il nous semble donc constituer un bon outil pour aborder les liaisons implicites entre travail et mérite et au-delà.

Cependant, à un niveau opératoire, l’effet IAT n’est qu’une différence de temps de réponse entre les deux blocs-tests de la procédure. Cette différence est censée refléter des associations privilégiées entre concepts cibles et attributs pouvant s’interpréter, selon le cas, comme des attitudes, des stéréotypes ou encore des représentations de soi (*Ibid.*). Cependant, certains éléments appellent à une certaine prudence dans l’interprétation (*Ibid.*). Cette prudence amène à retenir principalement que le paradigme IAT est constitué de mesures relatives, un concept cible est systématiquement opposé à un autre concept cible. De ce fait, il peut être hasardeux d’inférer les différences de temps de réponse à un seul concept cible. Blaison, Chassard, Kop & Gana, (2006) donnent un bon exemple de la prudence dont il convient de

faire preuve : sur un IAT censé appréhender les attitudes raciales (cibles Blancs vs Noirs), si un sujet est plus rapide sur le bloc test dans lequel Blancs et agréables et Noirs et désagréable sont associés par rapport au bloc test inverse tout ce que l'on peut dire « c'est que l'association « Blancs – Agréable » ou l'association « Noirs – Désagréable » est plus forte que l'association « Blancs – Désagréable » ou plus forte que l'association « Noirs – Agréable ». Et, pour inférer de ce résultat que le sujet a une attitude positive envers les Blancs et négative envers les Noirs, il faut supposer que les deux premières associations sont fortement établies et que les secondes sont faibles ou inexistantes. De la sorte, “A high score could indicate (a) the presence of many positive White associations, (b) the presence of many negative Black associations, (c) the lack of negative White associations, and/or (d) the lack of positive Black associations. From the single IAT score, it is impossible to determine which of these factors, or which combination of these factors, contributes to the overall score.” (Karpinski & Steinman, 2006, p. 16). Il faudrait connaître le niveau absolu de l'une des associations, ce qui n'est pas possible à l'intérieur du paradigme IAT » (Blaison, Chassard, Kop & Gana, 2006, pp. 314-315).

En résumé : “Because it uses complementary pairs of concepts and attributes, the IAT is limited to measuring the relative strengths of pairs of associations rather than absolute strengths of single associations.” (Greenwald & Farnham, 2000, p. 1023). La mesure IAT est néanmoins effective, car de nombreuses catégories sociales significatives forment des paires complémentaires : positif/négatif (valeur), soi/autre, homme/femme, jeune/vieux, chaud/froid, etc. (Greenwald & Farnham, 2000). Cependant, il y a des situations dans lesquelles le choix d'un opposé n'est pas évident (Karpinski & Steinman, 2006). Ainsi, pour aller au-delà du risque de relativité de la mesure IAT et des difficultés à construire des couples d'opposés, Karpinski & Steinman, (2006) proposent un *Single Implicit Association test* (SCIAT). Ce SCIAT est construit comme une modification de l'IAT permettant de mesurer des associations avec une seule catégorie ou objet. Il s'articule comme suit :

Blocs	Essais	Fonction	Réponse touche gauche	Réponses touche droite
1	24	entraînement	Concept cible et concept positif	Concept négatif
2	72	test	Concept cible et concept positif	Concept négatif
3	24	entraînement	Concept positif	Concept cible et concept négatif
4	72	test	Concept positif	Concept cible et concept négatif

Tableau 28 : Design du SCIAT

Pour notre mesure, nous utiliserons l'IAT et le compléterons avec un SCIAT pour nous assurer que notre objet cible : le travail est bien celui qui génère les associations ou non-associations rencontrées et les attitudes que nous pouvons en induire.

6.2.2 Algorithmes de codage

Il convient de noter que l'IAT possède deux algorithmes de codages. Le premier algorithme dit conventionnel est celui utilisé par Greenwald, McGhee et Schwartz (1998).

6.2.2.1 Algorithme conventionnel

Cet algorithme implique que les valeurs extrêmes des distributions sont problématiques, car elles manquent d'intérêt, faussent les moyennes et augmentent la variance¹⁶. Pour éviter ces problèmes les valeurs en dessous de 300 ms sont recodées à 300 ms et celles au-dessus de 3000 ms sont recodées à 3000 ms. Par ailleurs, les deux premiers essais de chacun des blocs sont éliminés du fait des temps de latence qui leur sont associés et qui sont intrinsèquement ralentis. Suite à ces opérations, les temps de latence subissent une transformation logarithmique de manière à obtenir une stabilité de la variance satisfaisante (Greenwald, McGhee et Schwartz, 1998). Le résultat de cet algorithme consiste dans la mesure de l'écart entre les temps de latence moyens du test 1 et du test 2.

6.2.2.2 Algorithme amélioré

Un algorithme amélioré a été proposé par Greenwald, Nosek et Banaji (2003). Celui-ci est censé mieux refléter la force des associations implicites et mieux révéler les différences individuelles dues à la force des associations plutôt qu'à d'autres variables (Greenwald, Nosek et Banaji, 2003). Cet algorithme propose de mesurer l'effet IAT en unités d'écart types et est ainsi proche de la mesure de taille d'effet proposée par le d de Cohen.

L'algorithme amélioré utilise tous les essais et demande de supprimer les latences supérieures à 10 000 ms. Les sujets ayant plus de 10% de leurs temps de latence inférieurs à 300 ms sont éliminés. Il n'y a pas de traitement spécifique des valeurs extrêmes. Cependant, les erreurs sont recodées. Ainsi, les temps de latence des réponses erronées sont remplacés par le temps moyen du bloc plus 600 ms. Il n'y a pas de transformation logarithmique. Les temps de latence moyens sont calculés pour chacun des blocs, notamment pour l'étape trois et l'étape cinq. L'écart type de tous les essais des étapes trois et cinq est calculé.

L'indice D qui représente le résultat de l'algorithme amélioré est le résultat de la différence entre les temps de latence de l'étape cinq et ceux de l'étape trois divisée par l'écart type des

¹⁶ "The values of this tails of the latency distribution are problematic not only because they lack theoretical interest but also because they distort means and inflate variance." (Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998, p. 1467).

temps de latence des étapes trois et cinq. De la sorte “*Division of a difference between means by a standard deviation is quite similar to the well-known effect size measure d (Cohen, 1977). The difference between the present D measure and d measure of effect size is that the standard deviation in the denominator of D is computed from the scores in the both conditions ignoring the condition in membership of each score. By contrast, the standard deviation used in computing the effect size d is a pooled within treatment standard deviation. To acknowledge both this measure similarity to d and its difference, the present measure is identified with an uppercase letter (D) rather than an italicized lowercase letter.*” (Greenwald, Nosek et Banaji, 2003, p. 201)

Etape	Algorithme conventionnel	Algorithme amélioré
1	Utilisation des étapes 3 et 5	Utilisation des étapes 3 et 5
2	Pas d'élimination des sujets ayant des temps de réponse excessivement lents ou ayant de forts taux d'erreur	Élimination des essais dont les temps de latence sont supérieurs à 10 000 ms, élimination des sujets dont 10% des temps de latence sont inférieurs à 300 ms
3	Suppression des deux premiers essais	Utilisation de tous les essais
4	Recodage des temps de latence inférieurs à 300 ms ou supérieurs à 3000 ms au niveau des valeurs frontières	Pas de recodage des valeurs extrêmes autres que ceux décrits en étape 2
5		Calcul des moyennes des temps de latence pour chaque bloc
6		Calcul des écarts types de l'ensemble des essais des étapes 3 et 5
7		Recodage des temps de latence de chaque erreur remplacés par les temps moyens calculés en étape 5 + 600 ms
8	Transformation logarithmique des valeurs obtenues	Pas de transformation
9	Calcul des moyennes pour chacun des blocs	Calcul de moyennes pour chacun des deux blocs
10	Calcul de la différence étape 5 moins étape 3	Calcul de la différence étape 5 moins étape 3
11		Division de la différence par l'écart type de l'ensemble des essais des étapes 3 et 5

Tableau 29 : Comparaison des deux algorithmes de codage de l'IAT¹⁷

6.2.2.3 Algorithme de codage du SCIAT

L'algorithme de codage du SCIAT (Karpinski & Steinman, 2006) est sensiblement identique à l'algorithme amélioré (Greenwald, Nosek et Banaji, 2003). Les 24 essais d'entraînement pour chaque étape (blocs 1 et 3) étant vraiment des essais d'entraînement, ils sont éliminés. Les temps de latence inférieurs à 350 ms sont éliminés. Les temps de latence des réponses erronées sont remplacés par la moyenne du bloc plus une pénalité de 400 ms. La différence

¹⁷ Il faut noter que l'algorithme amélioré proposé par Greenwald, Nosek et Banaji (2003) est calculé à partir d'une procédure en sept étapes. En effet, avant chaque phase test (3 et 5) une phase d'entraînement est proposée aux sujets. Le D calculé est la moyenne des quotients entre les différences des temps de latence entre les deux temps des étapes d'entraînement divisé par l'écart type de chacun des essais de ces deux phases et celui des différences des temps de latence entre les deux temps de test divisé par l'écart type de chacun des essais de ces deux temps. Nous avons adapté cet algorithme à une expérience en cinq phases.

entre moyenne des temps de latence du bloc quatre et la moyenne des temps de latence du bloc deux est calculée. Cette différence est divisée par l'écart type des temps de latence de tous les essais corrects des blocs deux et quatre et donnent ainsi le D .

L'hypothèse opératoire posée dans cette approche est la suivante :

- Les concepts de mérite et de justice sont implicitement associés au travail. Cette association implicite aura des effets sur les temps de latence des tâches de discrimination. Les temps de latence de la phase cinq (incohérente en fonction de notre hypothèse) seront plus importants que ceux de la phase trois (cohérente en fonction de notre hypothèse) pour l'approche IAT. Les temps de latence du bloc 4 (incohérent en fonction de notre hypothèse) seront plus importants que ceux du bloc 2 (cohérent en fonction de notre hypothèse) pour l'approche SCIAT.

6.2.3 Population

Pour ce qui concerne notre approche des attitudes implicites, notre échantillon est constitué de 107 sujets, 47.7% d'hommes, 53.3% de femmes dont l'âge varie de 22 à 62 ans ($M = 38.24$, $ET = 10.99$). L'objet de notre étude concerne les réactions à la justice en situation de travail. Cette population est donc exclusivement composée de salariés. Leur expérience professionnelle moyenne est de 15.34 années ($ET = 11.60$, $\min = 0$, $\max = 44$). Cet échantillon est réparti sur quatre expériences : deux IAT, deux SCIAT.

6.2.4 Expérience 1 : IAT travail / mérite

La première expérience cherche à aborder les attitudes implicites concernant le travail et le mérite. La démarche mise en œuvre est un IAT intégrant ces deux concepts et leurs opposés.

6.2.4.1 Population

L'échantillon de cette expérimentation est de $N = 31$, 13 hommes (41.9%), 18 femmes (58.1%) ayant un âge moyen de 37.54 ans ($ET = 10.22$, $\min = 24$, $\max = 55$) et une durée d'expérience professionnelle moyenne de 14.19 années ($ET = 10.29$, $\min = 1$, $\max = 35$).

6.2.4.2 Méthode

Après avoir été installés à une table face à un ordinateur, les sujets reçoivent par oral une consigne sur l'objectif général de l'expérimentation : une mesure des temps de catégorisation. Le reste des consignes est donné par l'ordinateur (*cf.* annexe 2). L'expérience utilise cinq items se référant au travail, cinq items reliés à l'oisiveté (concepts cibles), cinq items liés au mérite et cinq items liés au démerite (concepts attributs). Ces mots sont choisis à l'aide de l'outil DES¹⁸ proposé par l'Université de Caen. Ils sont choisis parmi les synonymes proposés. Les mots retenus sont ceux ayant paru les moins ambigus par rapport à l'objet de notre étude :

Discrimination initiale des concepts cibles	Discrimination initiale des attributs associés
<ul style="list-style-type: none"> • TRAVAIL ○ OISIVETÉ • 	<ul style="list-style-type: none"> • Mérite ○ démerite •
<p><i>Concepts cible : travail</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ACTIVITÉ ○ ŒUVRE ○ OUVRAGE ○ MÉTIER ○ LABEUR <p><i>Concepts cible : oisiveté</i></p> <ul style="list-style-type: none"> DÉSEUVREMENT ○ INACTION ○ PARESSE ○ INACTIVITÉ ○ INOCCUPATION ○ 	<p><i>Concepts attributs : mérite</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ valeur ○ qualité ○ talent ○ capacité ○ vertu <p><i>Concepts attributs démerite</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Imperfection ○ démérite ○ faute ○ tort ○ immérite ○

Tableau 30 : Description de stimuli utilisés au niveau des tâches de discrimination initiale (les réponses correctes sont indiquées par les cercles blancs selon qu'elle soit à droite ou à gauche du clavier)

Les consignes sont données à l'écran, puis une croix de fixation apparaît durant une seconde. Les items stimuli apparaissent ensuite au centre de l'écran en majuscule, police Calibri 60 gras. Le positionnement des réponses correctes reste apparent lors de la présentation des

¹⁸ Le Centre de Recherche Inter-langues sur la Signification en COntexte (CRISCO) est rattaché à l'université de Caen. Le CRISCO a conçu et développé plusieurs outils de traitement automatique, parmi lesquels le portail d'analyse métrique Anamètre, le logiciel de synthèse vocale KALI et le Dictionnaire Electronique des Synonymes (DES), *cf.* Doualan (2001).

stimuli. Il faut noter que l'expérience ne demande pas l'opinion des sujets. Les items s'ordonnent sous une catégorie ou non. En cas d'erreur, l'ordinateur renvoie donc un message d'erreur. Dans l'analyse des résultats, nous éliminons les temps de réponse suivant immédiatement une erreur. En effet, ces temps de réponse ne rendent plus compte de la réaction aux stimuli, mais à l'erreur. Ils sont donc soit anormalement courts soit anormalement longs.

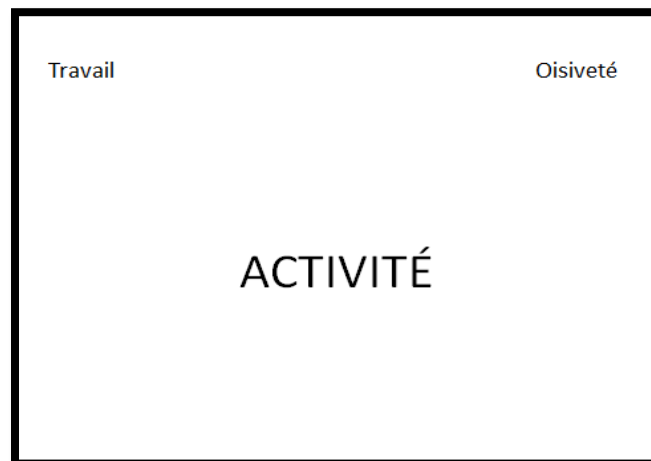


Figure 8 : Exemple de stimulus proposé pour la première phase de discrimination initiale des concepts cibles : séquence 1

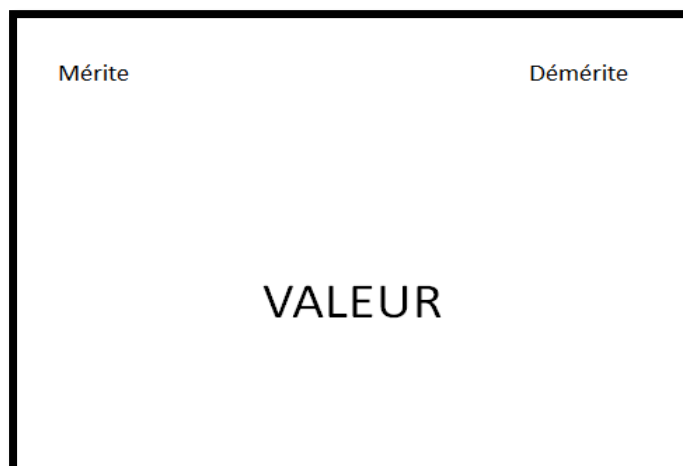


Figure 9 : Exemple de stimulus proposé pour la première phase de discrimination initiale des concepts attributs : séquence 2

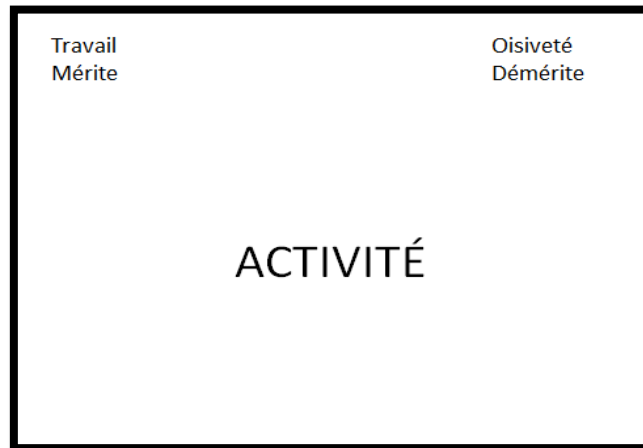


Figure 10 : Exemple de stimulus proposé pour la tâche combinée 1 : tâche cohérente : TC, test 1, séquence 3

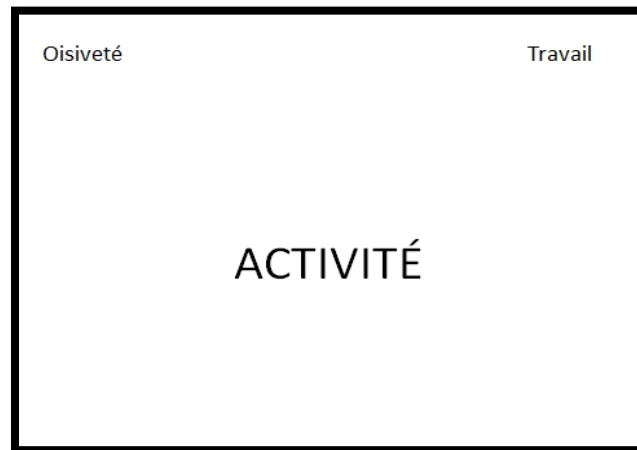


Figure 11 : Exemple de stimulus proposé pour la tâche de discrimination inversée des concepts cibles, séquence 4

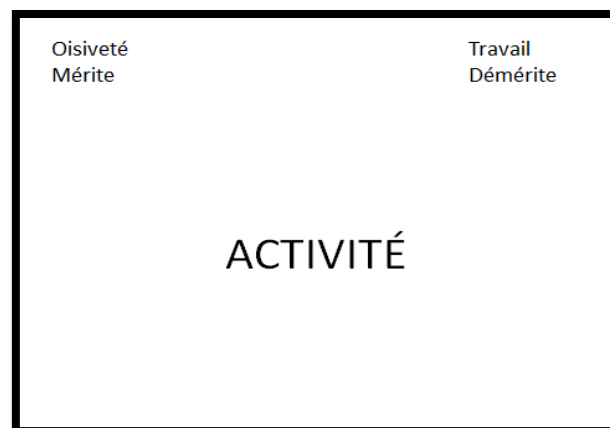


Figure 12 : Exemple de stimulus proposé pour la tâche combinée 2 : tâche incohérente : TI, test 2, séquence 5

Le champ sémantique de chacun de nos concepts cibles et des dimensions attributs est limité. Nous partons donc sur la base de cinq mots ordonnés sous chacun des concepts. La procédure mise en œuvre par Greenwald, Mc Ghee et Schwartz (1998) (*cf. experiment 1*) comporte ce cas de figure. Nous calons notre procédure sur celle proposée par Greenwald, Mc Ghee et Schwartz (1998) sur leur expérimentation une. Le nombre d'essais pour les étapes une, deux et quatre est de 50. Les 10 items des concepts cibles et des dimensions attributs sont donc répétés cinq fois. Pour les tâches combinées (séquences trois et cinq) chacun des 20 items possibles pour les deux catégories apparaît 10 fois pour atteindre un total de 200 réponses. Il faut noter que les résultats ne sont pas affectés par le nombre de mots utilisés (Greenwald, Mc Ghee & Schwartz, 1998 ; Nosek Greenwald & Banaji, 2005). Le temps inter stimuli est de 400 ms. Greenwald, Mc Ghee et Schwartz (1998) indiquent que les variables procédurales telles que le temps de latence inter stimuli, la touche assignée aux différents types de réponses n'ont pas d'effets notables sur les résultats. Seul le moment de présentation de la consigne cohérente avant ou après la consigne incohérente peut avoir de légers effets. Nous contrôlons donc cette variable. La moitié de nos sujets se verront présenter la consigne cohérente avant la consigne incohérente et la moitié de nos sujets seront en condition inverse. La succession des séquences proposées pour la condition 1 aux sujets est schématisée ci-dessous, pour la condition 2, la séquence cinq se situera en troisième position et la séquence trois en cinquième position.

En résumé, notre expérience présente deux phases tests :

- Phase test 1 : bloc trois. La tâche est cohérente en fonction de notre hypothèse. Les mots liés au concept travail et les mots liés au concept mérite partagent la même touche de catégorisation (Q sur clavier azerty) alors que les mots liés au concept oisiveté et les mots liés au concept démerite partagent la même touche de catégorisation (M sur clavier azerty). Cette phase test est nommée TC.
- Phase test 2 : bloc 5. La tâche est incohérente en fonction de notre hypothèse. Les mots liés au concept travail et les mots liés au concept démerite partagent la même touche de catégorisation (M sur clavier azerty) alors que les mots liés au concept oisiveté et les mots liés au concept mérite partagent la même touche de catégorisation (Q sur clavier azerty). Cette phase test est nommée TI.

Deux conditions sont présentes :

- Condition 1 : la tâche cohérente (TC) est présentée en premier lieu,
- Condition 2 : la tâche incohérente (TI) est présentée en premier lieu.

Séquence	1	2	3	4	5
Description de la tâche	Discrimination initiale des concepts cibles	Discrimination des attributs associés	Tâche combinée initiale (tâche cohérente : TC)	Discrimination inversée des concepts cibles	Tâche combinée inversée (Tâche incohérente : TI)
Instructions de la tâche	• TRAVAIL OISIVETÉ •	• Mérite démérite •	• TRAVAIL • mérite OISIVETÉ • démérite •	• TRAVAIL • OISIVETÉ	• TRAVAIL • mérite • OISIVETÉ démérite •
Stimuli	<i>Concepts cible :</i> travail <input type="radio"/> ACTIVITÉ <input type="radio"/> ŒUVRE <input type="radio"/> OUVRAGE <input type="radio"/> MÉTIER <input type="radio"/> LABEUR <i>Concepts cibles :</i> oisiveté <input type="radio"/> DÉSEUVREMENT <input type="radio"/> INACTION <input type="radio"/> PARESSE <input type="radio"/> INACTIVITÉ <input type="radio"/> INOCCUPATION	<i>Concepts attributs :</i> <i>mérite</i> <input type="radio"/> valeur <input type="radio"/> qualité <input type="radio"/> talent <input type="radio"/> capacité <input type="radio"/> vertu <i>Concepts attributs démérite</i> <input type="radio"/> Imperfection <input type="radio"/> démérite <input type="radio"/> faute <input type="radio"/> tort <input type="radio"/> immérite	<input type="radio"/> ACTIVITÉ <input type="radio"/> ŒUVRE <input type="radio"/> OUVRAGE <input type="radio"/> MÉTIER <input type="radio"/> LABEUR <input type="radio"/> valeur <input type="radio"/> qualité <input type="radio"/> talent <input type="radio"/> capacité <input type="radio"/> vertu <input type="radio"/> DÉSEUVREMENT <input type="radio"/> PARESSE <input type="radio"/> INACTION <input type="radio"/> INACTIVITÉ <input type="radio"/> INOCCUPATION <input type="radio"/> Imperfection <input type="radio"/> démérite <input type="radio"/> faute <input type="radio"/> tort <input type="radio"/> immérite	<i>Concepts cibles :</i> travail <input type="radio"/> ACTIVITÉ <input type="radio"/> ŒUVRE <input type="radio"/> OUVRAGE <input type="radio"/> MÉTIER <input type="radio"/> LABEUR <i>Concepts cibles :</i> oisiveté <input type="radio"/> DÉSEUVREMENT <input type="radio"/> INACTION <input type="radio"/> PARESSE <input type="radio"/> INACTIVITÉ <input type="radio"/> INOCCUPATION	<input type="radio"/> ACTIVITÉ <input type="radio"/> ŒUVRE <input type="radio"/> OUVRAGE <input type="radio"/> MÉTIER <input type="radio"/> LABEUR <input type="radio"/> valeur <input type="radio"/> qualité <input type="radio"/> talent <input type="radio"/> capacité <input type="radio"/> vertu <input type="radio"/> DÉSEUVREMENT <input type="radio"/> PARESSE <input type="radio"/> INACTION <input type="radio"/> INACTIVITÉ <input type="radio"/> INOCCUPATION <input type="radio"/> imperfection <input type="radio"/> démérite <input type="radio"/> faute <input type="radio"/> tort <input type="radio"/> immérite

Tableau 31 : Illustration et description schématique du test d'association implicite (IAT) proposé pour la condition 1. La procédure IAT de cette expérimentation implique une série de cinq tâches de discrimination (colonnes numérotées). Une paire de concepts cibles (travail/oisiveté) et de dimensions attributs (mérite/démérite) sont introduits durant les deux premières étapes. Les catégories pour chacune de ces discriminations sont attribuées à la réponse comportementale à droite ou à gauche du clavier indiquée par les cercles noirs sur la troisième ligne. Elles sont combinées à la troisième étape et recombinaison lors de la cinquième étape après avoir inversé les attributions des catégories sur les concepts cibles à l'étape 4. Les réponses correctes sont indiquées par les cercles blancs.

L'expérience est passée sur un ordinateur portable DELL Latitude avec un écran de 14 pouces et un clavier Azerty. Les sujets sont à une distance standard de l'écran qu'ils ajustent eux-mêmes (60 à 90 cm). Ils donnent les réponses à gauche à l'aide de leur index gauche positionné sur la touche Q et les réponses à droite à l'aide de leur index droit positionné sur la touche M. L'expérience est montée à l'aide du logiciel Superlabpro. Les conditions physiques de passation ne sont pas homogènes. Car différents bureaux ont été utilisés. Du fait de leur statut salarié, il était difficile de demander aux sujets de se déplacer dans une même salle.

6.2.4.3 Résultats

Les résultats obtenus sur la mesure des liens implicites entre travail et mérite sont résumés par le tableau suivant :

	Condition 1 : consigne cohérente présentée en premier (16 sujets)					Condition 2 : consigne cohérente présentée en second (15 sujets)			Résultats globaux (31 sujets)		
	Min	Max	N	Moyenne	Écart type	N	Moyenne	Écart type	N	Moyenne	Écart type
Discrimination initiale concepts cible : Travail / oisiveté (P1)	300	3000	768	924.86	539.244	720	779.94	437.567	1488	854.54	497.77
Discrimination initiale concepts attribués : Mérite / démerite (P2)	300	3000	768	853.11	477.027	720	812.36	410.928	1488	833.44	446.46
Discrimination initiale inversée : Oisiveté / travail (P3)	300	3000	768	748.09	366.627	720	884.67	551.384	1488	814.04	469.90
Tâche combinée : Travail / mérite (tâche combinée cohérente : TC)	300	3000	3168	731.05	331.582	2970	739.74	404.393	6138	735.26	368.61
Tâche combinée : Travail / démerite (tâche combinée incohérente : TI)	300	3000	3168	1341.78	720.844	2970	1359.16	698.461	6138	1350.19	710.10
transformation logarithmique de P1	5.70	8.01	768	6.71	.452	720	6.56	.401	1488	6.64	0.43
transformation logarithmique de P2	5.70	8.01	768	6.64	.409	720	6.61	.385	1488	6.63	0.40
transformation logarithmique de P3	5.70	8.01	768	6.53	.369	720	6.66	.455	1488	6.60	0.42
transformation logarithmique de TC	5.70	8.01	3168	6.52	.333	2970	6.51	.379	6138	6.52	0.36
transformation logarithmique de TI	5.70	8.01	3168	7.07	.499	2970	7.09	.480	6138	7.08	0.49

Tableau 32 : Résultats à l'IAT travail / mérite (N correspond au nombre d'essais)

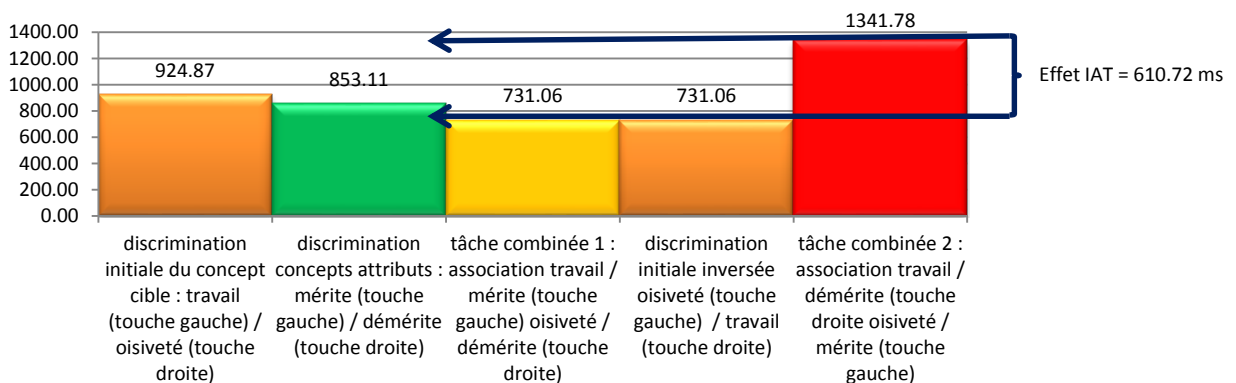


Figure 13 : Résultats IAT travail / mérite avant transformation logarithmique consigne cohérente présentée en premier

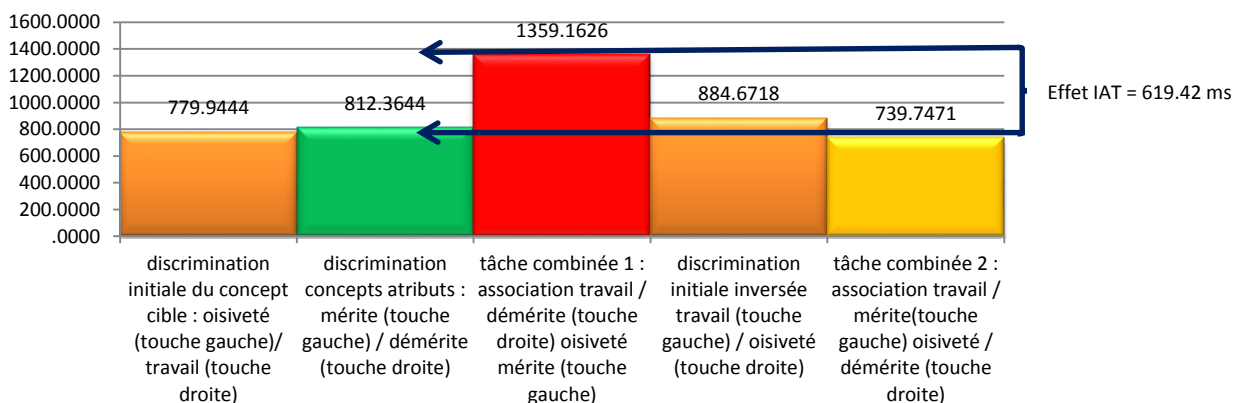


Figure 14 : Résultats IAT travail / mérite avant transformation logarithmique consigne cohérente présentée en second

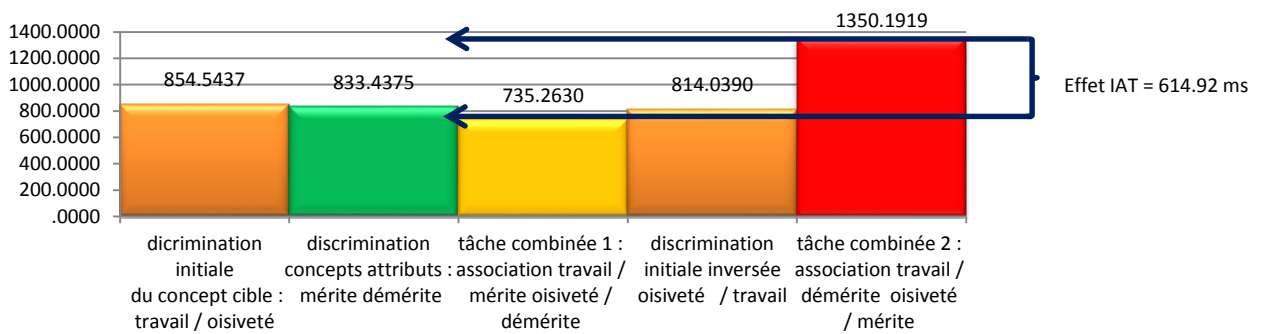


Figure 15 : résultats globaux IAT travail / mérite avant transformation logarithmique

Les résultats présentés par le tableau 32 indiquent de meilleures performances pour TC que pour TI.

Ces meilleures performances se traduisent en premier lieu par des taux d'erreurs nettement supérieurs pour la consigne incohérente par rapport à la consigne cohérente. Ainsi le nombre moyen d'erreurs pour TC est de 5.77 ($ET = 4.20$, 2.91% d'erreurs) alors qu'il est de 17.58 ($ET = 11.80$, 8.87% d'erreurs) la différence du nombre moyen d'erreurs est significative ($t(30) = -6.370$, $p < .001$).

Ces meilleures performances se traduisent de manière plus marquante par des temps de réponse plus courts pour TC ($M = 735.26$, $ET = 36.61$) que pour TI ($M = 1350.19$, $ET = 71.10$). Ainsi les temps de réponse moyens pour TI sont plus longs de 614.92 ms ($ET = 775.70$) en moyenne par rapport à TC. Cette différence est significativement différente de 0 ($t(6137) = 62.107$, $p < .001$).

On retrouve cette différence après transformation logarithmique TC ($M = 6.52$, $ET = .36$), TI ($M = 7.08$, $ET = .49$). La différence est de .56. Elle est significative ($t(6137) = -75.779$, $p < .001$).

Le d de Cohen calculé est égal à 1.323. Par convention un $d \geq .8$ est considéré comme une taille d'effet importante. L'ampleur de l'effet est donc forte.

La position de la consigne cohérente n'influence pas les résultats. Il n'y a pas de différence significative de moyenne que ce soit pour TC, TI ou les moyennes de différences entre les deux conditions.

L'utilisation de l'algorithme amélioré donne une moyenne de 757.60 ($ET = 423.62$) pour TC et de 1459.67 ($ET = 948.33$) pour TI. La différence est de 702.07 ms. Elle est significative ($t(6134) = -53.880$, $p < .001$). Le D est égal à .867. L'ampleur de l'effet est confirmée.

Les sujets associent donc implicitement les concepts de travail et de mérite. Il leur a été plus facile de catégoriser les séries cohérentes (travail/mérite – oisiveté/démérite) que les séries incohérentes (travail/démérite – oisiveté/mérite). Cette plus grande facilité se traduit par des temps de catégorisation en moyenne plus courts (TR moyen pour TC = 735.26, TR moyen pour TI = 1350.19, différence = 614.92). La taille d'effet indiquée par les *d* et *D* est forte.

6.2.5 Expérience 2 : SCIAT travail / mérite

Comme évoqué plus haut, l'utilisation du SCIAT permet de cibler l'étude sur un seul concept cible. C'est le concept travail, central pour notre étude, qui est retenu. Les concepts attributs (mérite/démérite) restent identiques.

6.2.5.1 Population

L'échantillon de cette expérimentation est de $N = 25$, 12 hommes (48%), 13 femmes (52%) ayant un âge moyen de 31.88 ans ($ET = 10.313$, min = 22, max = 55) et une durée d'expérience professionnelle moyenne de 9.18 années ($ET = 10.77$, min = 0, max = 35).

6.2.5.2 Méthode

Après avoir été installés à une table face à un ordinateur, les sujets reçoivent par oral une consigne sur l'objectif général de l'expérimentation : une mesure des temps de catégorisation. Le reste des consignes est donné par l'ordinateur (cf annexe 2). L'expérience utilise cinq items se référant au travail (concept cible), cinq items liés au mérite et cinq items liés au démérite (concepts attributs). Ces mots sont identiques à ceux de l'expérimentation une :

Concept cible	Concepts attributs
TRAVAIL	Mérite Démérite
<i>Concept cible : travail</i> ACTIVITÉ ŒUVRE OUVRAGE MÉTIER LABEUR	<i>Concepts attributs : mérite</i> valeur qualité talent capacité vertu <i>Concepts attributs démérite</i> Imperfection démérite faute tort immérite

Tableau 33 : Stimuli utilisés au niveau des quatre tâches constitutives du SCIAT

Les consignes sont données à l'écran, puis une croix de fixation apparaît durant une seconde. Les items stimuli apparaissent ensuite au centre de l'écran en majuscule, police Calibri 60. Le positionnement des réponses correctes reste apparent lors de la présentation des stimuli. Il faut noter que l'expérience ne demande pas l'opinion des sujets. Les items s'ordonnent sous une catégorie ou non. En cas d'erreur, l'ordinateur renvoie donc un message d'erreur. Dans l'analyse des résultats, nous éliminons les temps de réponse suivant immédiatement une erreur. En effet, ces temps de réponse ne rendent plus compte de la réaction aux stimuli, mais à l'erreur. Ils sont donc soit anormalement courts soit anormalement longs.

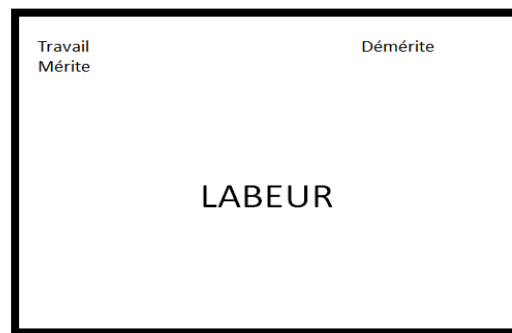


Figure 16 : Exemple de stimulus proposé pour les séquences 1 et 2 du SCIAT, tâche cohérente, TC

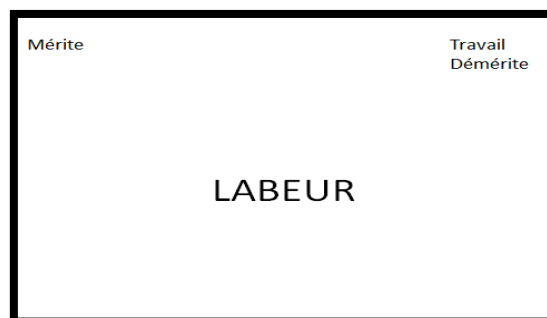


Figure 17 : Exemple de stimulus proposé pour les séquences 3 et 4 du SCIAT, tâche incohérente, TI

Nous suivons le paradigme proposé par Karpinski et Steinman (2006). Quatre séquences constituent l'expérience. En premier lieu, 24 essais d'entraînement sont proposés aux participants sur la consigne cohérente en fonction de notre hypothèse (séquence 1) dans laquelle travail et mérite partagent la même touche de réponse (Q sur clavier azerty). Cette phase d'entraînement est suivie d'une phase de test de 72 essais avec la même consigne. Cette phase test est nommée TC. À la suite de cela une séquence de 24 essais est proposée sur une consigne incohérente travail et démerite partagent la même touche de réponse (Q sur clavier azerty). Cette séquence est suivie d'une étape test de 72 essais, basée sur la même consigne.

Cette phase test est nommée TI. Les stimuli sont présentés en ordre aléatoire en police Calibri majuscule gras 60. L'intervalle inter stimulus est de 400 ms. L'expérience est montée à l'aide du logiciel Superlabpro.

Séquence	1 cohérent	2 cohérent (TC)	3 incohérent	4 incohérent (TI)
Description de la tâche	Tâche combinée 1 : entraînement	Tâche combinée 2 : test	Tâche combinée 3 entraînement	Tâche combinée 4 : tes
Instructions de la tâche	<ul style="list-style-type: none"> • TRAVAIL démérite • • mérite 	<ul style="list-style-type: none"> • TRAVAIL démérite • • mérite 	<ul style="list-style-type: none"> • mérite TRAVAIL • démérite • 	<ul style="list-style-type: none"> • mérite TRAVAIL • démérite •
Stimuli	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> ACTIVITÉ <input type="radio"/> ŒUVRE <input type="radio"/> OUVRAGE <input type="radio"/> MÉTIER <input type="radio"/> LABEUR <input type="radio"/> valeur <input type="radio"/> qualité <input type="radio"/> talent <input type="radio"/> capacité <input type="radio"/> vertu Imperfection <input type="radio"/> démérite <input type="radio"/> faute <input type="radio"/> tort <input type="radio"/> immérite <input type="radio"/> 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> ACTIVITÉ <input type="radio"/> ŒUVRE <input type="radio"/> OUVRAGE <input type="radio"/> MÉTIER <input type="radio"/> LABEUR <input type="radio"/> valeur <input type="radio"/> qualité <input type="radio"/> talent <input type="radio"/> capacité <input type="radio"/> vertu Imperfection <input type="radio"/> démérite <input type="radio"/> faute <input type="radio"/> tort <input type="radio"/> immérite <input type="radio"/> 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> ACTIVITÉ <input type="radio"/> ŒUVRE <input type="radio"/> OUVRAGE <input type="radio"/> MÉTIER <input type="radio"/> LABEUR <input type="radio"/> valeur <input type="radio"/> qualité <input type="radio"/> talent <input type="radio"/> capacité <input type="radio"/> vertu Imperfection <input type="radio"/> démérite <input type="radio"/> faute <input type="radio"/> tort <input type="radio"/> immérite <input type="radio"/> 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> ACTIVITÉ <input type="radio"/> ŒUVRE <input type="radio"/> OUVRAGE <input type="radio"/> MÉTIER <input type="radio"/> LABEUR <input type="radio"/> valeur <input type="radio"/> qualité <input type="radio"/> talent <input type="radio"/> capacité <input type="radio"/> vertu Imperfection <input type="radio"/> démérite <input type="radio"/> faute <input type="radio"/> tort <input type="radio"/> immérite <input type="radio"/>

Tableau 34 : Illustration et description schématique du test d'association implicite à catégorie unique (SCIAT) le concept cible travail est associé à un concept attribut cohérent durant les deux premières séquences. Les séquences suivantes associent le concept cible travail à un concept attribut incohérent. Les réponses correctes sont indiquées par les cercles blancs.

6.2.5.3 Résultats

	N	Min	Max	Moyenne	Écart type
Entraînement consigne cohérente (travail / mérite)	624	125	7394	829.22	605.405
Test consigne cohérente (travail / mérite) (TC)	1872	312	2371	631.38	210.905
Entraînement consigne incohérente (travail / démérite)	624	390	7488	1341.00	830.907
Test consigne incohérente (travail / démérite) (TI)	1872	375	6927	1019.95	524.430

Tableau 35 : Résumé des résultats au SCIAT travail / mérite

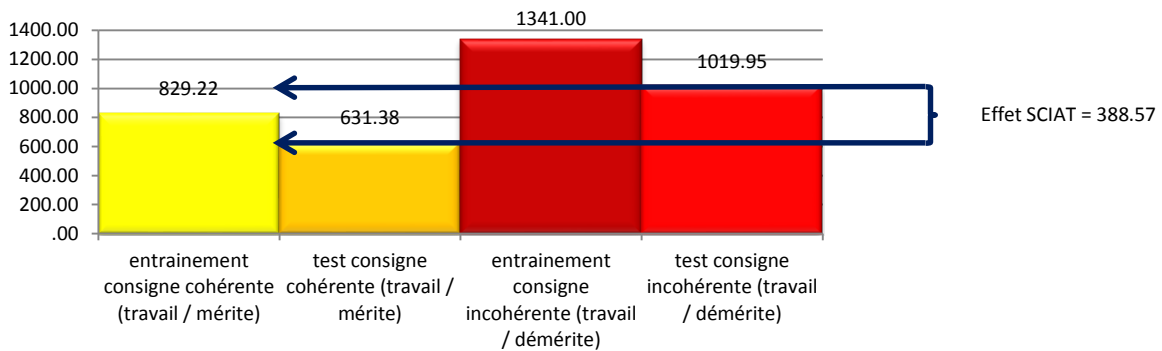


Figure 18 : Schématisation des résultats au SCIAT travail / mérite

Sur le SCIAT les temps de réponse moyens à TC ($M = 631.38$, $ET = 210.90$) sont plus rapides que ceux obtenus à TI ($M = 1019.95$, $ET = 524.43$). La différence est égale à 388.57 ms. Cette différence est différente de 0 ($t(1871) = 30.745$, $p < .001$) et statistiquement significative ($t(1871) = -30.745$, $p < .001$).

Le D calculé est égal à .879. La valeur du D indique donc un effet fort.

L'association implicite entre travail et mérite est confirmée. Les sujets associent donc implicitement les concepts de travail et de mérite. Il leur a été plus facile de catégoriser la série cohérente (travail/mérite) que la série incohérente (travail/démérite). Cette plus grande facilité se traduit par des temps de catégorisation en moyenne plus courts (TR moyen pour TC = 631.38, TR moyen pour TI = 1019.95, différence = 388.57). La taille d'effet indiqué par le D est forte.

6.2.6 Expérience 3 : IAT travail / justice

La troisième expérience cherche à aborder les attitudes implicites concernant le travail et la justice. La démarche mise en œuvre est donc un IAT intégrant ces deux concepts et leurs opposés.

6.2.6.1 Population

L'échantillon de cette expérimentation est de $N = 29$, 16 hommes (55.2%), 13 femmes (44.8%) ayant un âge moyen de 41.86 ans ($ET = 11.38$, min = 25, max = 62) et une durée d'expérience professionnelle moyenne de 19.27 années ($ET = 12.83$ min = 1, max = 44).

6.2.6.2 Méthode

La méthode employée est identique à celle utilisée pour la première expérience IAT : travail/mérite. Pour cette nouvelle expérimentation, seuls les concepts attributs changent. Ils sont liés à la notion de justice et d'injustice.

Discrimination initiale des concepts cibles	Discrimination initiale des attributs associés
<ul style="list-style-type: none"> • TRAVAIL ○ OISIVETÉ • 	<ul style="list-style-type: none"> • justice ○ injustice •
<p><i>Concepts cibles : travail</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ACTIVITÉ ○ ŒUVRE ○ OUVRAGE ○ MÉTIER ○ LABEUR <p><i>Concepts cibles : oisiveté</i></p> <ul style="list-style-type: none"> DÉSEUVREMENT ○ INACTION ○ PARESSE ○ INACTIVITÉ ○ INOCCUPATION ○ 	<p><i>Concepts attributs : justice</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ légitimité ○ honnêteté ○ droiture ○ intégrité ○ rectitude <p><i>Concepts attributs injustice</i></p> <ul style="list-style-type: none"> illégalité ○ abus ○ iniquité ○ passe-droit ○ irrégularité ○

Tableau 36 : Description des stimuli utilisés au niveau des tâches de discrimination initiales (les réponses correctes sont indiquées par les cercles blancs)

La procédure et le matériel restent identiques à ceux utilisés pour le premier IAT.

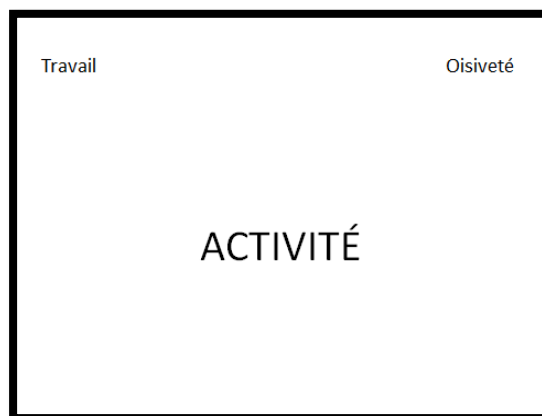


Figure 19 : Exemple de stimulus proposé pour la première phase de discrimination initiale des concepts cibles : séquence 1

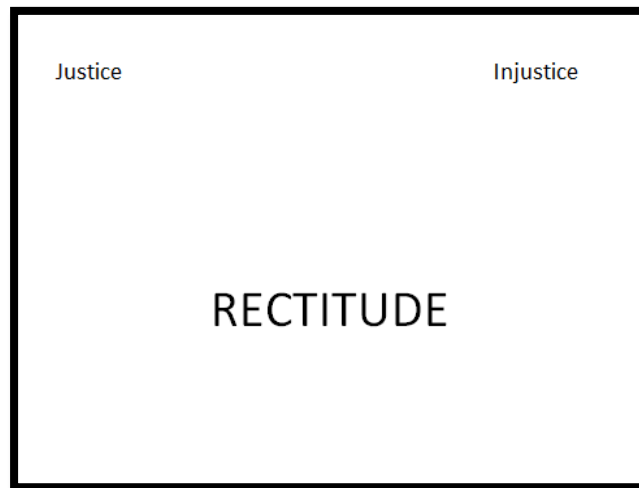


Figure 20 : Exemple de stimulus proposé pour la première phase de discrimination initiale des concepts attributs : séquence 2



Figure 21 : Exemple de stimulus proposé pour la tâche combinée 1 : tâche cohérente : TC, test 1, séquence 3

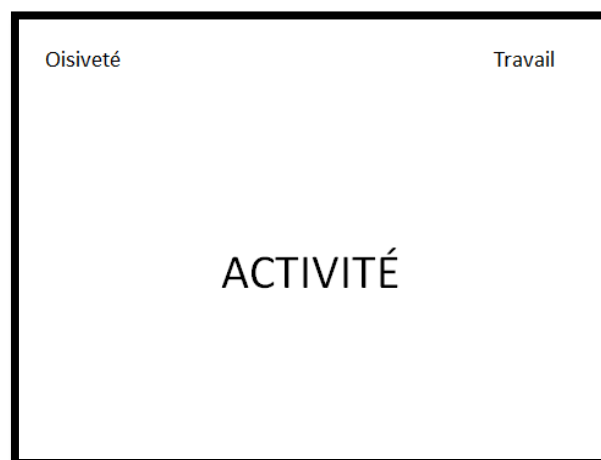


Figure 22 : Exemple de stimulus proposé pour la tâche de discrimination inversée des concepts cibles, séquence 4

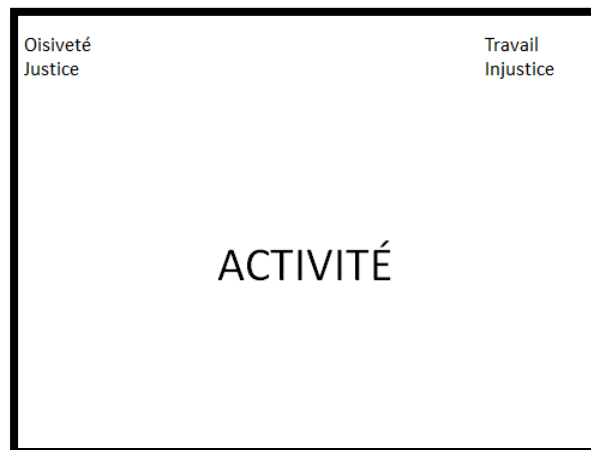


Figure 23 : Exemple de stimulus proposé pour la tâche combinée 2 : tâche incohérente : TI, test 2, séquence 5

Nous restons sur la même base que celle de l'expérience 1 : cinq mots cibles, cinq mots attributs. Nous calons toujours notre procédure sur celle proposée par Greenwald, Mc Ghee et Schwartz (1998) sur leur expérimentation une et répétons donc les mêmes cinq étapes que pour notre première expérimentation. Nous contrôlons toujours la variable temps de présentation de la consigne cohérente. La moitié de nos sujets se verront présenter la consigne cohérente avant la consigne incohérente et la moitié de nos sujets seront en condition inverse.

Cette expérience présente deux phases tests

- Phase test 1 : bloc trois. La tâche est cohérente en fonction de notre hypothèse. Les mots liés au concept travail et les mots liés au concept justice partagent la même touche de catégorisation (Q sur clavier azerty) alors que les mots liés au concept oisiveté et les mots liés au concept injustice partagent la même touche de catégorisation (M sur clavier azerty). Cette phase test est nommée TC.
- Phase test 2 : bloc 5. La tâche est incohérente en fonction de notre hypothèse. Les mots liés au concept travail et les mots liés au concept injustice partagent la même touche de catégorisation (M sur clavier azerty) alors que les mots liés au concept oisiveté et les mots liés au concept justice partagent la même touche de catégorisation (Q sur clavier azerty). Cette phase test est nommée TI.

La succession des séquences proposées pour la condition 1 aux sujets est schématisée ci-dessous, pour la condition 2, la séquence cinq se situera en troisième position et la séquence trois en cinquième position :

Séquence	1	2	3	4	5
Description de la tâche	Discrimination initiale des concepts cibles	Discrimination des attributs associés	Tâche combinée initiale (tâche cohérente : TC)	Discrimination inversée des concepts cibles	Tâche combinée inversée (Tâche incohérente : TI)
Instructions de la tâche	<ul style="list-style-type: none"> • TRAVAIL • OISIVETÉ 	<ul style="list-style-type: none"> • Justice • Injustice 	<ul style="list-style-type: none"> • TRAVAIL • justice • OISIVETÉ • injustice 	<ul style="list-style-type: none"> • TRAVAIL • OISIVETÉ 	<ul style="list-style-type: none"> • TRAVAIL • justice • OISIVETÉ • injustice
Stimuli	<p><i>Concepts cibles :</i></p> <p><i>travail</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> ACTIVITÉ <input type="radio"/> ŒUVRE <input type="radio"/> OUVRAGE <input type="radio"/> MÉTIER <input type="radio"/> LABEUR <p><i>Concepts cibles :</i></p> <p><i>oisiveté</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> DÉSŒUVREMENT <input type="radio"/> INACTION <input type="radio"/> PARESSE <input type="radio"/> INACTIVITÉ <input type="radio"/> INOCCUPATION 	<p><i>Concepts attributs :</i></p> <p><i>justice</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> légitimité <input type="radio"/> honnêteté <input type="radio"/> droiture <input type="radio"/> intégrité <input type="radio"/> rectitude <p><i>Concepts attributs</i></p> <p><i>injustice</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> illégalité <input type="radio"/> abus <input type="radio"/> iniquité <input type="radio"/> passe-droit <input type="radio"/> irrégularité 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> ACTIVITÉ <input type="radio"/> ŒUVRE <input type="radio"/> OUVRAGE <input type="radio"/> MÉTIER <input type="radio"/> LABEUR <input type="radio"/> légitimité <input type="radio"/> honnêteté <input type="radio"/> droiture <input type="radio"/> intégrité <input type="radio"/> rectitude <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> DÉSŒUVREMENT <input type="radio"/> PARESSE <input type="radio"/> INACTION <input type="radio"/> INACTIVITÉ <input type="radio"/> INOCCUPATION <input type="radio"/> illégalité <input type="radio"/> abus <input type="radio"/> iniquité <input type="radio"/> passe-droit <input type="radio"/> irrégularité 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> ACTIVITÉ <input type="radio"/> ŒUVRE <input type="radio"/> OUVRAGE <input type="radio"/> MÉTIER <input type="radio"/> LABEUR <input type="radio"/> ODÉSŒUVREMENT <input type="radio"/> OINACTION <input type="radio"/> OPARESSE <input type="radio"/> OINACTIVITÉ <input type="radio"/> OINOCCUPATION 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> ACTIVITÉ <input type="radio"/> ŒUVRE <input type="radio"/> OUVRAGE <input type="radio"/> MÉTIER <input type="radio"/> LABEUR <input type="radio"/> légitimité <input type="radio"/> honnêteté <input type="radio"/> droiture <input type="radio"/> intégrité <input type="radio"/> rectitude <input type="radio"/> ODÉSŒUVREMENT <input type="radio"/> PARESSE <input type="radio"/> INACTION <input type="radio"/> INACTIVITÉ <input type="radio"/> INOCCUPATION <input type="radio"/> illégalité <input type="radio"/> abus <input type="radio"/> iniquité <input type="radio"/> passe-droit <input type="radio"/> irrégularité

Tableau 37 : Illustration et description schématique du test d'association implicite (IAT) proposé. La procédure IAT de cette expérimentation implique une série de cinq tâches de discrimination (colonnes numérotées). Une paire de concepts cibles (travail/oisiveté) et de dimensions attributs (justice/injustice) sont introduites durant les deux premières étapes. Les catégories pour chacune de ces discriminations sont attribuées à la réponse comportementale à droite ou à gauche du clavier indiquée par les cercles noirs sur la troisième ligne. Elles sont combinées à la troisième étape et recombinaison lors de la cinquième étape après avoir inversé les attributions des catégories sur les concepts cibles à l'étape 4. Les réponses correctes sont indiquées par les cercles blancs.

Les conditions physiques de passation sont identiques à celle de l'expérience 1.

6.2.6.3 Résultats

	Condition 1 : consigne cohérente présentée en premier (14 sujets)					Condition 2 : consigne cohérente présentée en second (15 sujets)			Résultats globaux (29 sujets)		
	Min	Max	N	Moyenne	Écart type	N	Moyenne	Écart type	N	Moyenne	Écart type
Discrimination initiale concepts cible : Travail / oisiveté (P1)	300	3000	672	887.22	484.098	720	776.58	398.178	1392	825.25	440.623
Discrimination initiale concepts attributs : justice / injustice (P2)	300	3000	672	911.37	456.145	720	948.67	512.571	1392	930.66	486.333
Discrimination initiale inversée : Oisiveté / travail (P3)	300	3000	672	732.40	309.757	720	962.49	565.921	1392	851.41	474.403
Tâche combinée : Travail / justice (tâche combinée cohérente : TC)	300	3000	2772	792.43	374.338	2970	754.94	338.193	5742	773.04	356.562
Tâche combinée : Travail / injustice (tâche combinée incohérente : TI)	300	3000	2772	1364.61	696.182	2970	1327.83	670.602	5742	1345.59	683.258
transformation logarithmique de P1	5.70	8.01	644	6.6892	.410	720	6.57	.377	1392	6.62	.395
transformation logarithmique de P2	5.70	8.01	672	6.7275	.389	720	6.75	.421	1392	6.74	.406
transformation logarithmique de P3	5.70	8.01	672	6.5387	.312	720	6.74	.459	1392	6.64	.409
transformation logarithmique de TC	5.70	8.01	2772	6.6047	.342	2970	6.56	.330	5742	6.58	.336
transformation logarithmique de TI	5.70	8.01	2772	7.0987	.485	2970	7.07	.465	5742	7.08	.474

Tableau 38 : Résultats à l'IAT travail / justice (N correspond au nombre d'essais)

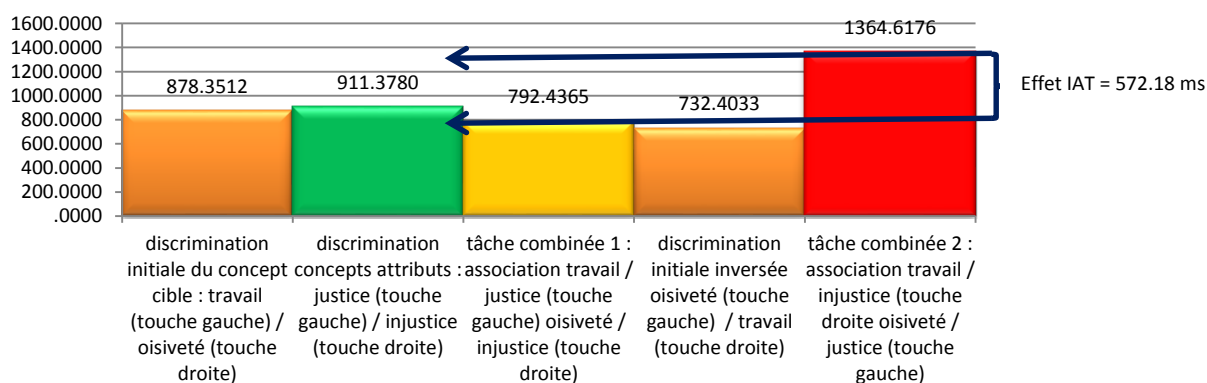


Figure 24 : Résultats IAT travail / justice avant transformation logarithmique consigne cohérente présentée en premier

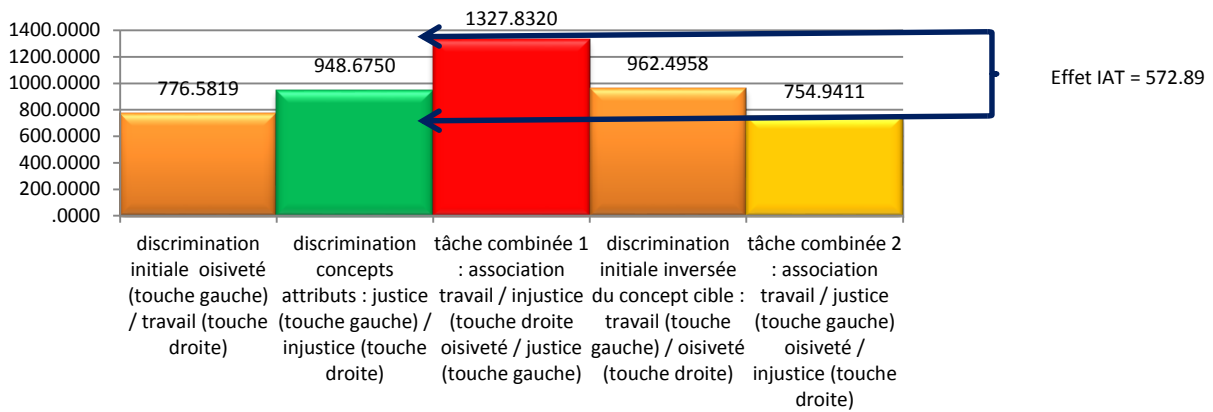


Figure 25 : Résultats IAT travail / justice avant transformation logarithmique consigne cohérente présentée en second

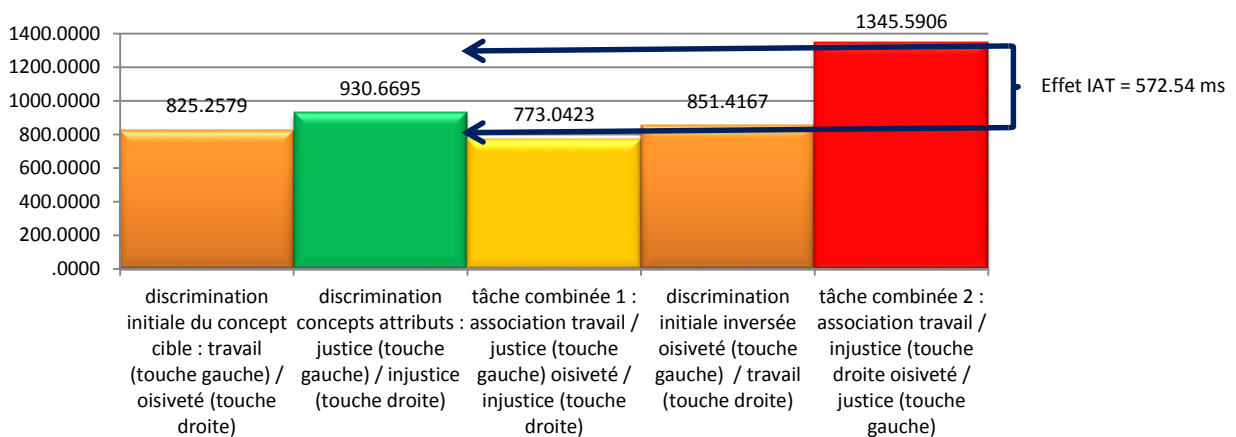


Figure 26 : Résultats globaux IAT travail / justice avant transformation logarithmique

Les résultats présentés par le tableau 38 indiquent de meilleures performances pour TC que pour TI.

Ces meilleures performances se traduisent en premier lieu par des taux d'erreurs nettement supérieurs pour la consigne incohérente par rapport à la consigne cohérente. Ainsi, le nombre moyen d'erreurs pour TC est de 8 ($ET = 6.59$, 4.04% d'erreurs) alors qu'il est de 15.34 ($ET = 12.25$, 7.74% d'erreurs) la différence du nombre moyen d'erreurs est significative ($t(28) = -4.214$, $p < .001$).

Ces meilleures performances se traduisent de manière plus marquante par des temps de réponse plus courts pour TC ($M = 773.04$, $ET = 356.56$) que pour TI ($M = 1345.59$, $ET = 683.25$). En conséquence, les temps de réponse moyens pour TI sont plus longs de 572.54 ms en moyenne ($ET = 735.46$) par rapport à TC. Cette différence est significativement différente de 0 ($t(5741) = 58.991$, $p < .001$).

On retrouve cette différence après transformation logarithmique TC ($M = 6.58$, $ET = .336$), TI ($M = 7.08$, $ET = .47$). La différence est de $.51$. Elle est significative ($t(5741) = -69.731$, $p < .001$).

Le d de Cohen est égal à 1.245 . Par convention un $d \geq .8$ est considéré comme une taille d'effet importante. L'ampleur de l'effet est donc forte.

La position de la consigne cohérente a des impacts significatifs sur les temps de réponses moyens tant pour TC que pour TI. Ainsi, en condition une (TC présenté en premier), les sujets sont moins rapides pour TC ($M = 792.43$, $ET = 374.33$) qu'en condition 2 ($M = 754.94$, $ET = 338.32$). La différence est significative ($t(5737) = 3.986$, $p < .001$). Pour TI, on constate l'effet inverse. Les sujets sont plus rapides en condition 2 ($M = 1327.83$, $ET = 670.05$) qu'en condition 1 ($M = 1364.61$, $ET = 696.18$). La différence est significative ($t(5737) = 2.089$, $p < .03$). On peut supposer que TC peut avoir un léger effet inhibiteur sur les performances à TI lorsqu'il est présenté en premier. A contrario TI a un léger effet facilitateur sur les performances à TC lorsqu'il est présenté en premier. Cependant, il n'y a aucun effet d'ordre de la consigne sur la moyenne des différences.

L'utilisation de l'algorithme amélioré donne une moyenne de 803.06 ($ET = 409.67$) pour TC et de 1438.39 ($ET = 950.22$) pour TI. La différence est de 635.32 ms. Elle est significative ($t(5737) = -47.387$, $p < .001$). Le D est égal à $.833$. L'ampleur de l'effet est confirmée.

Les sujets associent donc implicitement les concepts de travail et de justice. Il leur a été plus facile de catégoriser les séries cohérentes (travail/justice – oisiveté/injustice) que les séries incohérentes (travail/injustice – oisiveté/justice). Cette plus grande facilité se traduit par des temps de catégorisation en moyenne plus courts (TR moyen pour TC = 773.04 , TR moyen pour TI = 1345.59 , différence = 572.54). La taille d'effet indiqué par les d et D est forte.

6.2.7 Expérience 4 : SCIAT travail / justice

Le SCIAT permet de cibler l'étude sur un seul concept cible. C'est le concept travail, central pour notre étude, qui est retenu. Les concepts attributs (justice/injustice) restent identiques à ceux de l'expérience 3.

6.2.7.1 Population

L'échantillon de cette expérimentation est de $N = 22$, 10 hommes (45.5%), 12 femmes (54.5%) ayant un âge moyen de 41.68 ans ($ET = 9.33$, min = 25, max = 58) et une durée d'expérience professionnelle moyenne de 18.77 années ($ET = 9.78$, min = 5, max = 35).

6.2.7.2 Méthode

La méthode est identique à celle de l'expérience deux. L'expérience utilise cinq items se référant au travail (concept cible), identiques à ceux de l'expérimentation trois, cinq items liés à la justice et cinq items liés à l'injustice (concepts attributs) :

Concept cible	Concepts attributs
TRAVAIL	Mérite Démérite
<i>Concept cible : travail</i> ACTIVITÉ ŒUVRE OUVRAGE MÉTIER LABEUR	<i>Concepts attributs : justice</i> légitimité honnêteté droiture intégrité rectitude <i>Concepts attributs injustice</i> illégalité abus iniquité passe-droit irrégularité

Tableau 39 : Stimuli utilisés au niveau des quatre tâches constitutives du SCIAT

La procédure utilisée est identique à celle du premier SCIAT (expérience 2).

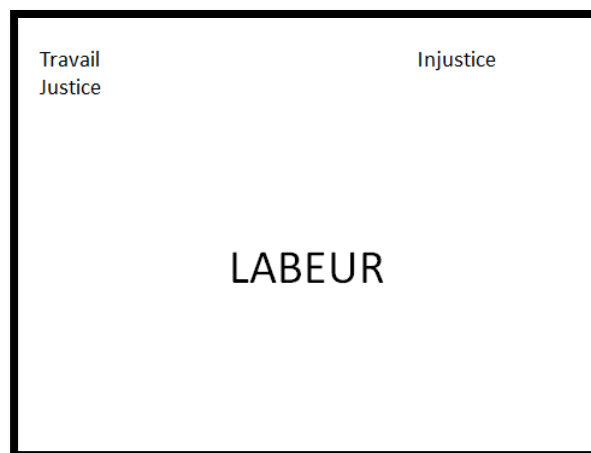


Figure 27 : Exemple de stimulus proposé pour les séquences 1 et 2 du SCIAT, tâche cohérente, TC

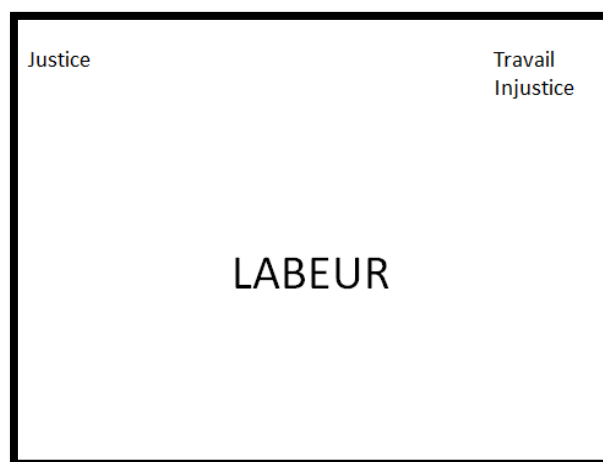


Figure 28 : Exemple de stimulus proposé pour les séquences 3 et 4 du SCIAT, tâche incohérente, TI

Comme pour l'expérience deux, nous suivons le paradigme de Karpinski et Steinman (2006). 24 essais d'entraînement sont proposés aux participants sur la consigne cohérente en fonction de notre hypothèse (séquence 1), dans laquelle travail et justice partagent la même touche de réponse. Cette phase d'entraînement est suivie d'une phase de test de 72 essais avec la même consigne. Cette phase est nommée TC. À la suite de cela une séquence de 24 essais est proposée sur une consigne incohérente travail et injustice partagent la même touche de réponse. Cette séquence est suivie d'une étape test de 72 essais basée sur la même consigne. Cette phase est nommée TI :

Séquence	1	2	3	4
Description de la tâche	Tâche combinée 1 : entraînement	Tâche combinée 2 : test	Tâche combinée 3 entraînement	Tâche combinée 4 : tes
Instructions de la tâche	• TRAVAIL injustice • • justice	• TRAVAIL injustice • • justice	• justice TRAVAIL • injustice •	• justice TRAVAIL • Injustice •
Stimuli	<input type="radio"/> ACTIVITÉ <input type="radio"/> ŒUVRE <input type="radio"/> OUVRAGE <input type="radio"/> MÉTIER <input type="radio"/> LABEUR <input type="radio"/> légitimité <input type="radio"/> honnêteté <input type="radio"/> droiture <input type="radio"/> intégrité <input type="radio"/> rectitude <input type="radio"/> illégalité <input type="radio"/> <input type="radio"/> abus <input type="radio"/> <input type="radio"/> iniquité <input type="radio"/> <input type="radio"/> passe-droit <input type="radio"/> <input type="radio"/> irrégularité <input type="radio"/>	<input type="radio"/> ACTIVITÉ <input type="radio"/> ŒUVRE <input type="radio"/> OUVRAGE <input type="radio"/> MÉTIER <input type="radio"/> LABEUR <input type="radio"/> légitimité <input type="radio"/> honnêteté <input type="radio"/> droiture <input type="radio"/> intégrité <input type="radio"/> rectitude <input type="radio"/> illégalité <input type="radio"/> <input type="radio"/> abus <input type="radio"/> <input type="radio"/> iniquité <input type="radio"/> <input type="radio"/> passe-droit <input type="radio"/> <input type="radio"/> irrégularité <input type="radio"/>	ACTIVITÉ <input type="radio"/> ŒUVRE <input type="radio"/> OUVRAGE <input type="radio"/> MÉTIER <input type="radio"/> LABEUR <input type="radio"/> <input type="radio"/> légitimité <input type="radio"/> honnêteté <input type="radio"/> droiture <input type="radio"/> intégrité <input type="radio"/> rectitude <input type="radio"/> illégalité <input type="radio"/> <input type="radio"/> abus <input type="radio"/> <input type="radio"/> iniquité <input type="radio"/> <input type="radio"/> passe-droit <input type="radio"/> <input type="radio"/> irrégularité <input type="radio"/>	ACTIVITÉ <input type="radio"/> ŒUVRE <input type="radio"/> OUVRAGE <input type="radio"/> MÉTIER <input type="radio"/> LABEUR <input type="radio"/> <input type="radio"/> légitimité <input type="radio"/> honnêteté <input type="radio"/> droiture <input type="radio"/> intégrité <input type="radio"/> rectitude <input type="radio"/> illégalité <input type="radio"/> <input type="radio"/> abus <input type="radio"/> <input type="radio"/> iniquité <input type="radio"/> <input type="radio"/> passe-droit <input type="radio"/> <input type="radio"/> irrégularité <input type="radio"/>

Tableau 40 : Illustration et description schématique du test d'association implicite à catégorie unique (SCIAT) le concept cible travail est associé à un concept attribut cohérent (TC) durant les deux premières séquences. Les séquences suivantes associent le concept cible travail à un concept attribut incohérent (TI).
Les réponses correctes sont indiquées par les cercles blancs.

6.2.7.3 Résultats

	N	Min	Max	Moyenne	Écart type
Entraînement consigne cohérente (travail / mérite)	528	374	2808	715,16	264,951
Test consigne cohérente (travail / mérite)	1584	351	5756	658,92	247,732
Entraînement consigne incohérente (travail / démerite)	528	405	8159	1294,59	685,747
Test consigne incohérente (travail / démerite)	1584	359	11638	1147,08	663,058

Tableau 41 : Résumé des résultats au SCIAT travail / justice

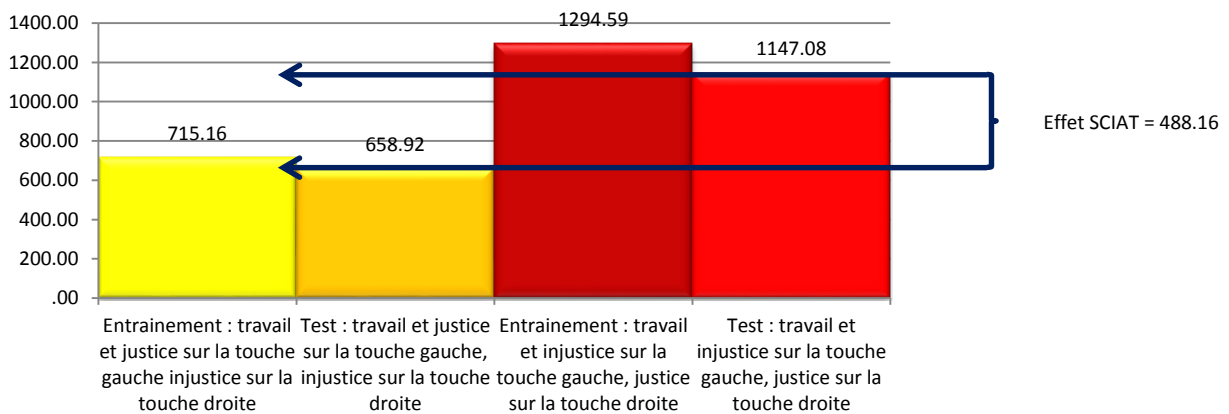


Figure 29 : Schématisation des résultats au SCIAT travail justice

Sur le SCIAT les temps de réponses moyens à TC ($M = 658,92$, $ET = 247,73$) sont plus rapides que ceux obtenus à TI ($M = 1147,08$, $ET = 663,05$). La différence est égale à 488.16 ms. Cette différence est différente de 0 ($t(1581) = 27.755$, $p < .001$) et statistiquement significative ($t(1581) = -27.555$, $p < .001$).

Le D calculé est égal à .875. La valeur du D indique donc un effet fort.

L'association implicite entre travail et justice est confirmée. Les sujets associent donc implicitement les concepts de travail et de justice. Il leur a été plus facile de catégoriser les séries cohérentes (travail/justice) que les séries incohérentes (travail/injustice). Cette plus grande facilité se traduit par des temps de catégorisation en moyenne plus courts (TR moyen pour TC = 658,92, TR moyen pour TI = 1147,08, différence = 488.16). La taille d'effet indiquée par le D est forte.

6.2.8 Discussion

Les études IAT menées confirment nos attentes. Ainsi, elles indiquent des associations entre le concept de travail et celui mérite ainsi qu'entre le concept de travail et celui de justice. De meilleures performances, en termes de rapidité de réponse, sont obtenues par les sujets lorsque des associations compatibles (TC) sont regroupées sur une même touche. Il est intéressant de noter que les concepts travail et mérite sont proches dans notre environnement social. Les effets étaient donc attendus. Au contraire, les concepts travail et justice sont plus lointains, les liaisons explicites sont moindres. En effet, ces liaisons sont objectivement moins manifestes, les deux concepts agissant dans des champs différents. Néanmoins, des résultats sensiblement équivalents sont obtenus.

Avant d'aller plus loin, il est nécessaire de nous arrêter sur l'association entre travail et mérite, avec l'instrument IAT qui opposait travail à oisiveté. On peut estimer, comme dit plus haut, que le contraste obtenu entre les deux types d'associations est d'une grande uniformité dans la population générale et que ces résultats étaient attendus. Néanmoins, la démarche SCIAT élimine le concept d'oisiveté et les résultats obtenus montrent toujours une forte association entre travail et mérite. Toutefois, encore une fois, cette association peut également être perçue comme générale. Par ailleurs, les résultats au questionnaire utilisé pour l'approche 1 indiquaient une faible tendance à percevoir le monde du travail comme un monde où l'on a ce que l'on mérite et mérite ce que l'on a alors que les résultats IAT et SCIAT indiquent de fortes associations entre les concepts travail et mérite. Les deux épreuves ont-elles pointé différents types d'attitudes ? De la sorte, les résultats aux épreuves IAT doivent-ils être relativisés pour notre propos ?

Pour Karpinski et Hilton (2001), il est possible que les attitudes explicites et les attitudes implicites reflètent un construit attitudinal unique. Les attitudes seraient ainsi similaires à un iceberg avec les attitudes explicites au-dessus de la surface du contrôle conscient, les attitudes implicites se situant en dessous. Toutefois, à partir de ce principe, selon ces auteurs, les attitudes explicites et implicites devraient corrélérer. Toutefois, il existe une seconde possibilité. Les attitudes explicites et implicites pourraient être indépendantes l'une de l'autre. Ainsi, pour Wilson, Linsey et Schooler (2000), les individus ont des attitudes doubles à l'égard des objets, l'une explicite, l'autre implicite.

Cette approche est en cohérence avec les bases de la *dual process theory* brièvement exposée plus haut. À partir de cette perspective, l'IAT et les attitudes explicites pourraient pointer différents construits. De la sorte, les corrélations entre l'IAT et la mesure d'attitudes explicites seraient faibles ou inexistantes et ces deux mesures prédiraient des aspects complètement différents du comportement (Karpinski et Hilton, 2001). Les recherches menées par Karpinski et Hilton (2001) les amènent à conclure à l'indépendance entre mesures IAT et mesure des attitudes explicites. Ces auteurs vont plus loin dans leurs conclusions et estiment que leurs résultats fournissent des appuis à l'idée d'un modèle environnemental de l'IAT. Dans cette perspective, l'IAT mesurerait les associations auxquelles la personne a été exposée dans son environnement et non le niveau individuel d'approbation à l'égard de l'attitude concernant l'objet cible. L'IAT révélerait ainsi peu de choses au sujet des croyances de l'individu et beaucoup en ce qui concerne son environnement ou sa culture. Karpinski et Hilton concluent donc que l'IAT est contaminé par des associations environnementales, partagées culturellement, mais non nécessairement acceptées individuellement (Olson & Fazio, 2004). Si nous suivons Karpinski et Hilton (2001), il est vrai que notre culture associe fortement le travail et le mérite. La mesure faite n'est-elle alors que le reflet de l'environnement culturel de nos sujets ?

Dans la même veine de questionnement de la mesure IAT, Olson et Fazio (2004) se demandent si l'IAT ne tend pas à distordre ce qu'il révèle au sujet du fonctionnement de l'esprit. Comme Karpinski et Hilton (2001), ils émettent l'hypothèse que l'IAT est « contaminé » par des associations extra-personnelles, c'est-à-dire des associations disponibles en mémoire, mais non pertinentes au sujet de la probabilité d'une expérience personnelle d'un résultat positif ou négatif dans l'interaction avec l'objet sur lequel porte l'attitude (Olson & Fazio, 2004). Ainsi, l'individu pourrait posséder des informations culturellement dérivées concernant un objet social sans qu'elles n'influencent leur attitude à son égard (Olson & Fazio, 2004). Ces informations auraient cependant un impact sur les mesures IAT.

Le débat est résumé par Nosek et Hansen (2008) : *“Should automatic associations be considered a reflection of the person, even if they are consciously rejected? Or do they provide little insight about the person and instead showcase the cultural context in which the person is embedded?”* (Nosek & Hansen, 2008, p. 554).

Dès lors, l'hypothèse de la vitrine culturelle est-elle tenable si on estime qu'il existe peu de consensus au sujet du contenu de la culture (Nosek & Hansen, 2008). La culture ne constitue

pas un construit singulier enregistré invariablement dans les esprits (*Ibid.*). Les individus ont une expérience unique, personnelle de leur contexte culturel ce qui est reflété par le fait que les perceptions culturelles varient entre les individus (Fiske, Kitayama, Markus & Nisbett, 1998, cités par Nosek & Hansen, 2008). Par ailleurs, affirmer qu'une mesure faite sur une personne reflète des informations sur sa culture, suggérerait qu'un construit culturel est présent à un niveau supérieur ordonné d'analyse (Nosek & Hansen, 2008). Il devrait donc y avoir peu de variabilité dans les résultats. Or, la variabilité interindividuelle émerge lors des études IAT. Dans la présente étude, les écarts types relevés varient entre 356.562 et 710.10 pour les IAT et 210.905 et 683.528 pour les SCIAT. Le fait qu'il y ait des variations dans le savoir culturel suggère que le stock mental inclue des évaluations auxquelles on croit (attitudes personnelles) et des évaluations qui sont sues (savoir culturel) (*Ibid.*).

Ainsi, les études menées par Nosek et Hansen (2008) indiquent que le savoir culturel a peu d'effets sur l'IAT et que les options théoriques mettant en avant une contamination de la mesure par ce savoir (Karpinski & Hilton, 2001 ; Olson & Fazio, 2004) peuvent être discutées.

Nous retenons pour notre propos la conclusion donnée par Nosek et Hansen : *“The alternate view does not distinguish evaluative associations in memory as being personal or extra personal, a priori (Banaji, 2001 ; Banaji & al. 2004 ; Gawronski & Bodenhausen, 2006 ; Greenwald & Banaji, 1995 ; Nosek et al. 2002b ; Stark & Deutsch, 2004). Whether associative information is activated does not depend on it being tagged as “one’s own” or not. Any association in memory, whatever its source, has the potential to be activated and influence perception, judgement, and action (Higgins, 1996). Whether an association is influential depends on the principles of availability, accessibility, salience, and applicability that have many varieties of causal influence such as repetition or recency of exposure, and may or may not have anything to do with the associations being identified as personal (see Andersen, Moskowitz, Blair & Nosek, 2007; Higgins, 1996 for reviews)”* (Nosek & Hansen, 2008, p. 587). En résumé, on peut estimer que toute information évaluative, quelle que soit la manière dont elle ait été intégrée, est potentiellement attitudinale et influente pour les pensées, sentiments et actions des individus. Affirmer que certaines informations dans notre esprit ne sont pas personnelles peut être inapproprié et oriente l'attention sur la source de l'information (où l'avons-nous apprise ?) plutôt que sur les conséquences de cette information (ce que nous en faisons) (Nosek & Hansen, 2008,).

C'est bien la présence et les potentielles conséquences de l'information qui nous intéressent dans cette étude et non leur origine. Nous pouvons donc estimer que de fortes associations ont été identifiées entre travail et mérite d'une part et travail et justice d'autre part. Il y a de fortes probabilités que ces associations se retrouvent dans les raisonnements heuristiques des individus et puissent participer, par hypothèse, à une forme de croyance en un monde juste dans les environnements professionnels.

6.3 Discussion des approches 1 et 2

Avant d'engager la discussion, il est nécessaire de pointer une limite de ces deux études. Notre sujet concerne les réactions à l'injustice dans le monde professionnel. Nous avons donc fait le choix de mener ces études avec des salariés en activité. Il s'agit donc de personnes insérées dans l'univers professionnel. Les résultats obtenus, notamment au niveau des IAT et SCIAT, sont à référer à cette population. Il aurait été extrêmement intéressant de faire passer des IAT et des SCIAT à des populations en recherche d'emploi ou en insertion professionnelle. Les mêmes types d'association auraient-ils été obtenus ? Cette question n'est pas l'objet de notre recherche. Néanmoins, il convient de référer les résultats obtenus à la population ayant répondu aux différentes épreuves.

Les deux études menées aboutissent à des résultats contrastés. En effet, la première étude basée sur un questionnaire se fondait sur une mesure auto rapportée. Les résultats obtenus ont invalidé l'essentiel des hypothèses posées. Aussi, bien que les résultats généraux aient tendu vers une vision moyenne du travail en tant qu'espace où l'on a ce que l'on mérite et mérite ce que l'on a, la différence à la moyenne théorique était trop faible pour que nous puissions valider notre hypothèse 1. Les hypothèses 2 et 3 qui supposaient que la centralité accordée à la justice tendrait à augmenter l'adhésion moyenne à une vision juste (on a ce que l'on mérite et on mérite ce que l'on a) du monde du travail ont été invalidées.

La seconde approche a, elle, cherché à mesurer les associations implicites des sujets entre travail et mérite et travail et justice. En ce sens, elle a le même objet que l'approche 1. Cependant, les résultats obtenus sont sensiblement différents. Alors que le questionnaire indiquait une très faible adhésion à une vision du monde du travail en tant que monde juste, les approches IAT et SCIAT ont indiqué de fortes associations entre travail d'une part et mérite et justice d'autre part. L'hypothèse posée pour cette approche est validée.

D'un point de vue attitudinal, l'expérimentation montre qu'il existe des liaisons. Nous avons émis des hypothèses dans la discussion de l'approche 1 sur les mécanismes cognitifs

hypothétiquement mis en œuvre par les sujets lors de leurs réponses au questionnaire. Nous avons supposé qu'un raisonnement systématique, rationnel avait été mis en application. Les approches IAT et SCIAT se situent davantage au niveau des bases des raisonnements heuristiques. Le modèle des attitudes duelles est intéressant pour réfléchir sur les écarts constatés : *“we propose that people can have dual attitudes, which are different evaluations of the same attitude object, one of which is an automatic, implicit attitude and the other is an explicit attitude. The attitude that people endorse at any point in time depends on whether they have the cognitive capacity to retrieve the explicit attitude and whether the explicit attitude overrides the implicit one.”* (Wilson, Lindsey & Schooler, 2000, p. 102). Il ne nous appartient pas ici de valider un modèle d'attitudes duelles, mais il est important de retenir, pour notre propos, le mécanisme automatique de l'attitude implicite et les capacités cognitives nécessaires pour accéder à l'attitude explicite. En effet, c'est cette automaticité des jugements qui est mise en avant par Lerner pour rendre compte des mécanismes de croyance en un monde juste. Lerner (1998, 2003, 2013) suggère donc que les aspirations et croyances centrales, le *justice motive* et le besoin de croire en un monde juste se situent au niveau préconscient du système expérientiel. Elles mènent à des évaluations rapides et intuitives des situations et guident automatiquement le comportement. Elles ne peuvent être estimées par l'introspection et donc ne peuvent être transformées en réponse aux items d'un questionnaire (Schmitt, 1997). Elles ne peuvent donc pas être atteintes par l'introspection (*Ibid.*). Parallèlement, le système rationnel opère logiquement, permet d'analyser les situations, mène à des jugements conscients, basés sur les connaissances et procure une base pour des comportements calculés. Les normes sociales en tant que connaissances font partie du système rationnel (*Ibid.*).

En conséquence, on peut estimer que les réponses données au questionnaire par les sujets se sont fondées sur la base du système rationnel qui vient d'être évoqué : *« We might characterize the adult world as one where people give up believing in “fairy tales” and learn to deal with reality. Certainly no adult bright enough to tie his own shoelaces would admit to himself, much less to others, that he has some belief that he lives in a “just world” where everyone gets what he deserves – or deserves what he gets. It would take a complete fool or naïve idiot not to recognize that deserving or justice have nothing to do with what happens in the world.»* (Lerner, 1980, p. 18) Cependant, les mesures implicites effectuées avec l'IAT et le SCIAT pointaient le niveau préconscient du système expérientiel et ont mis en évidence des liaisons implicites entre travail et mérite et travail et justice. C'était bien leur objet. Ceci peut expliquer la non-congruence des résultats observés.

Aussi, la thèse de Lerner est que les adultes expriment deux formes de croyance en un monde juste. La première est consciente et liée aux règles conventionnelles, à la moralité et au jugement social. La seconde est préconsciente et inclut les règles primitives du blâme et des conséquences émotionnelles automatiques (Furnham, 2003). Les deux systèmes peuvent fonctionner indépendamment l'un de l'autre et cela est souvent le cas (Schmitt, 1997). On peut faire l'hypothèse que ce sont ces derniers aspects qui ont conduit à l'écart entre les deux approches. C'est le premier type de croyance consciente qui a guidé les réponses au questionnaire alors qu'intrinsèquement les démarches IAT et SCIAT sollicitaient les processus préconscients.

Par ailleurs, les résultats obtenus à l'IAT et au SCIAT confirment les effets, à un niveau implicite, de l'existence du contrat personnel postulé par Lerner. Le travail peut ici être associé à l'idée que les investissements dans l'effort et le renoncement paieront à la fin. Ils semblent ainsi poser des bases sur lesquelles pourrait se fonder la croyance en un monde juste en environnement professionnel.

Il est à présent nécessaire d'approcher les modes de réaction individuels aux situations d'injustice au travail.

7 CHAPITRE SEPT : ÉTUDE DEUX : CONFRONTATION À L'INJUSTICE ET RÉACTIONS INDIVIDUELLES

Le besoin de croire en un monde juste se retrouve-t-il dans les situations de travail ? Les preuves suggérant que le monde n'est pas réellement juste et ordonné constituent-elles une menace (Lerner & Miller, 1978) ? Si menace il y a, quelles sont les réactions susceptibles d'être mises en œuvre par les individus face à la situation ? Comment est perçue la victime ? Ce sont ces questions que cherche à aborder cette étude deux.

Le but de cette recherche est de voir si les affirmations concernant le besoin de croire en un monde juste et les stratégies qui y sont associées se retrouvent dans le milieu professionnel. Nous avons tenté de vérifier dans la précédente étude si le concept majeur de mérite, on a ce qu'on mérite et on mérite ce que l'on a, de la théorie du monde juste était un concept valide dans la relation des individus au travail. Les résultats obtenus sont contrastés. En effet, une première approche sur la base d'opinions auto rapportées a fait émerger des résultats moyens tendant vers une perception du monde du travail comme un monde dans lequel on a ce que l'on mérite et mérite ce que l'on a. Toutefois, la différence observée ne permet pas de construire d'affirmations fortes sur le sujet. La deuxième approche effectuée, basée sur les perceptions implicites a été plus fructueuse. Ainsi, les approches IAT et SCIAT ont permis de mettre en évidence l'existence de liaisons implicites entre travail et mérite et travail et justice. Ce constat est important pour notre propos, car la théorie indique que les évaluations de la justice ou de l'injustice sont étroitement liées aux évaluations du mérite (Lerner, 1980 ; Bobocel & Hafer, 2007). Ces attributions de mérite prédisent fortement les sentiments de justice et d'injustice aussi bien que les émotions liées à la justice telles que la colère et le ressentiment (*Ibid.*). En accord avec la *justice motive theory*, les individus ne perçoivent pas uniquement le mérite en termes de règles, mais aussi en tant que processus guidant la croyance implicite que le monde devrait fonctionner en accord avec ces règles aussi bien que la supposition automatique et largement préconsciente que de telles règles sont en œuvre (Lerner, 1980, 2003).

La question qui se pose à présent est de savoir quel type de réactions sont développées par les individus à l'égard de victimes dont le sort remet en question ces liaisons. En effet, la vie quotidienne nous amène à nous confronter à des images et des histoires de personnes souffrant du fait de mauvais traitements reçus de la part d'autres (Hafer, 2000). On peut estimer qu'il en va de même dans l'univers professionnel. On constate que des personnes, des collègues sont l'objet de traitements discutables du point de vue de la justice. Comment répondons-nous en tant qu'observateurs à ce type de situations ? La proposition faite par Lerner, et largement développée plus haut, est que les individus ont besoin de croire que le monde est un lieu juste, un espace où les gens ont ce qu'ils méritent. Le besoin de maintenir une telle croyance pousse les individus à répondre de différentes manières à l'injustice observée, en apportant leur aide aux victimes, en les rendant responsables de leur

infortune, ou encore en dénigrant le caractère de ces victimes innocentes, etc. (*Ibid.*). Il s'agit de tentatives de résolution de la situation d'injustice permettant de préserver ainsi la croyance en un monde juste (*Ibid.*). En effet, la victime représente une menace pour le sens de la justice de l'observateur (*Ibid.*).

Dans la présente étude, nous nous proposons de manipuler une variable qui pourrait accroître le sentiment de menace de la croyance en un monde juste et en un monde du travail juste afin de voir comment les réponses des individus varient en fonction de la présence ou de l'absence de cette menace. Pour ce propos, nous choisissons de retenir le paradigme expérimental mis en œuvre par Hafer (2000, 2002).

Hafer (2000) se pose la question de savoir comment mesurer la menace à l'égard de la croyance en un monde juste. Il existe différentes méthodes que l'on peut utiliser pour évaluer les potentielles menaces liées à la justice générées par une victime innocente telles que les auto-évaluations données par les sujets sur leurs pensées et leurs émotions alors qu'ils observaient une victime (Hafer, 2002). Toutefois, ce type de méthodes peuvent être affectées par différents biais (Hafer, 2000, 2002). Tout d'abord, les menaces de la croyance en un monde juste sont ressenties à un niveau préconscient (Lerner, 1998, 2003 ; Lerner & Goldberg, 1999). Dès lors, les individus peuvent être en difficulté pour décrire précisément leurs états internes significatifs (Hafer, 2000, 2002). En second lieu, les réponses obtenues peuvent contenir des biais de désirabilité sociale (*Ibid.*). En effet, la norme, par exemple, qu'il est bon de ressentir de la sympathie vis-à-vis d'une victime, peut dissuader les individus de faire part de réactions émotionnelles négatives telles que des sentiments de menace (*Ibid.*). Nous avons évoqué ces différents biais au sujet de la première approche de la précédente étude plus haut. Enfin, ces auto-évaluations peuvent être le reflet de cognitions et affects déjà modifiés par des justifications du sort de la victime (dévaluation de la victime par exemple) plutôt que rendre compte des réponses initiales à la situation (Hafer, 2000).

Prenant en compte ces limites, Hafer (2000), pour étudier la menace générée par les situations d'injustice à l'égard de la croyance en un monde juste, emprunte aux sciences cognitives. Ainsi, certaines recherches sur les désordres émotionnels ont montré que des personnes présentant divers problèmes émotionnels montraient des biais attentionnels (interférences émotionnelles) à l'égard de l'objet ou de la situation menaçante (*Ibid.*). Les individus socialement anxieux seront spécialement sensibles aux stimuli reliés aux challenges sociaux alors que ceux anxieux au sujet de leur santé seront spécialement sensibles aux stimuli évoquant des dommages physiques (*Ibid.*). La *Stroop task* émotionnelle

classique est utilisée pour mesurer ce biais attentionnel. Certains mots proposés aux sujets sont neutres, d'autres sont reliés à des événements menaçant pour eux (Hafer, 2002). Il est demandé aux sujets d'identifier la couleur dans laquelle le mot est écrit aussi rapidement et précisément que possible (*Ibid.*). La différence de temps de latence pour l'identification de la couleur des mots « menaçants » et celle des mots neutres est l'élément recherché (*Ibid.*). Au plus grands sont les temps de latence pour les mots menaçants par rapport aux temps de latence pour les mots neutres, au plus « d'interférences » produisent ces mots (*Ibid.*). Par exemple, pour des personnes anxieuses au sujet de leur santé, on pourra présenter des mots neutres tels que « table » ou « cuillère » et des mots reliés à des problèmes de santé tels que « cancer » ou « risque » (cf. Mathews & Mcleod, 1985 ; Mogg, Mathews & Wienman, 1989, cités par Hafer, 2000). Le temps de latence pour l'identification de la couleur est enregistré. Ces recherches ont montré que les sujets étaient plus lents pour identifier la couleur des mots menaçants que la couleur des mots neutres (Hafer, 2000).

Test de Stroop : « Il est utilisé pour mesurer l'inhibition d'une réponse automatique, donc la résistance à l'interférence. Des noms de couleurs sont écrits dans une encre non congruente avec ce mot (ex : « vert » écrit en bleu). Le sujet a pour consigne de nommer la couleur de l'encre de chaque mot. Les participants doivent dire le nom de la couleur des *stimuli*. Ces *stimuli* sont soit des noms de couleur soit des rectangles de couleur à dénommer. Les noms de couleurs peuvent indiquer la même couleur que l'encre dans laquelle ils sont écrit (« rouge » écrit en rouge ; condition congruente) ou de couleur différente (« rouge » écrit en vert ; condition non congruente). [...]. Lorsque les participants doivent lire la couleur de l'encre dans laquelle les mots sont écrits, ils vont plus vite dans la condition congruente (par rapport à la condition neutre) et plus lentement dans la condition non congruente. » (Forgeot, Bonnet, & Jacquin, 2011, p. 59)

"The interference of conflicting color stimuli upon the time for reading 100 words (each word naming a color unlike the ink-color of its print) caused an increase of only 2.3 seconds or 5.6 percent over the normal time for reading the same words printed in black. This increase is not reliable. But the interference of conflicting word stimuli upon the time for naming 100 colors (each color being the print of a word which names another color) caused an increase of 47.0 seconds or 74.3 percent of the normal time for naming colors printed in squares." (Stroop, 1935, p. 661).

« Le test de Stroop émotionnel est une version du test de Stroop couleur conçue pour explorer l'influence de la valence émotionnelle des stimuli sur les processus d'inhibition et d'attention sélective. Les mots stimuli utilisés dans ce test sont neutres ou de valence émotionnelle forte. Dans la majorité des études, l'effet Stroop est plus prononcé lorsque la valence émotionnelle des mots est relative aux préoccupations des participants. Cela est particulièrement vrai chez les sujets souffrant de troubles émotionnels : l'effet Stroop est d'autant plus important que la valence émotionnelle des mots fait spécifiquement référence à la psychopathologie du trouble. Un tel biais attentionnel envers les informations émotionnellement saillantes pour le sujet a pour corollaire la réduction de la quantité de ressources attentionnelles disponibles pour nommer la couleur des stimuli ; cette interférence émotionnelle résulte en un allongement du temps d'exécution de la tâche. » (Besnier, 2008, p. 133).

Encadré 4 : Stroop task

Pour son étude, Hafer, (2000) utilise une *Stroop task* modifiée afin d'identifier la potentielle menace sur la croyance en la justice du monde causée par le fait d'être témoin de la souffrance d'une victime innocente. Les sujets sont exposés à une projection d'informations concernant une victime innocente subissant une agression et un vol. Les sujets s'engagent ensuite dans une *Stroop task* dans laquelle leur sont présentées différentes catégories de mots incluant des mots en lien avec la justice (Hafer, 2000, 2002). Si l'injustice que représente une victime innocente en souffrance est menaçante pour les observateurs, c'est-à-dire qu'elle menace leur croyance en un monde juste, alors les mots reliés à la justice constituent des sources de sollicitation émotionnelle. En conséquence, les latences d'identification de couleur seront supérieures pour ces mots à celles associées aux mots neutres (Hafer, 2000). Pour la première expérimentation, chaque mot est présenté durant 16 ms suivi d'un masque (les mots sont ainsi difficilement saisis consciemment). Ce temps d'exposition court est justifié par Hafer (2000) par la volonté de limiter la possibilité que les participants puissent relier la *Stroop task* à la situation visionnée. Ce bref temps d'exposition limite ainsi la saillance du sens des mots. Les participants répondent en appuyant sur la touche appropriée (Hafer, 2000, 2002). Les mots présentés appartenaient à cinq catégories : mots reliés à l'idée de justice (p. ex. juste, inégal), mots reliés à des préjudices physiques (p. ex. cancer, torture), mots reliés à des préjudices sociaux (p. ex. hostile, insulte), mots reliés à l'histoire de la victime, mais non associés à la justice ou aux préjudices (p. ex. voie ferrée, tente), mots neutres (p. ex. bougies, classé) (Hafer, 2002).

Nous cherchons à reproduire la même expérimentation avec une situation potentiellement menaçante au sujet de la justice au travail. Nous utilisons, comme Hafer, des mots neutres, des mots reliés à la justice, mais aussi des mots reliés au travail.

Nos hypothèses opérationnelles sont les suivantes :

- Hypothèse 1 : la situation d'injustice au travail représentera une menace de la croyance en un monde juste. Cette menace se traduira par des temps de latence plus longs pour la reconnaissance de la couleur des mots liés à la justice par rapport aux temps de latence associés à la reconnaissance des mots neutres.
- Hypothèse 2 : la situation d'injustice au travail représentera une menace de la croyance en un monde juste au travail. Cette menace se traduira par des temps de latence plus longs pour la reconnaissance de la couleur des mots liés au travail par rapport aux temps de latence associés à la reconnaissance des mots neutres.
- Hypothèse 3 : les sujets utiliseront des stratégies décrites par la théorie du monde juste pour réduire cette menace.

7.1 Méthode

Les participants effectuent une passation individuelle. Il leur est expliqué que l'expérimentation concerne la mémorisation des situations de travail, qu'ils vont visionner une situation de travail, qu'ils auront à réaliser une tâche distractive (*Stroop task*) et qu'enfin un questionnaire de rappel d'éléments de la situation leur sera proposé.

Les participants, dans un premier temps, visionnent une situation de travail¹⁹ dans laquelle un responsable interpelle très brutalement une ouvrière au sujet d'un travail dont il estime qu'elle a refusé de le refaire (*cf.* annexe 3). La situation peut être qualifiée d'injuste du point de vue interactionnel (brutalité du ton et des propos), voire du point de vue procédural (à aucun moment l'ouvrière ne prend la parole). La séquence a une durée de 59 secondes. Cette situation a été préalablement testée auprès de 25 personnes. 23 ont estimé qu'il s'agissait d'une situation d'injustice, 2 ont estimé que la situation renvoyait davantage à une problématique de harcèlement moral.

À la suite de cette séquence la *Stroop task* est proposée (*cf.* annexe 3). Quatre couleurs sont utilisées : rouge, bleu, vert, jaune. Trois catégories de mots sont employées constituées de dix mots chacune : des mots liés à la justice, des mots liés au travail et des mots neutres :

Mots neutres	Mots liés à la justice	Mots liés au travail
Stylo	Justice	Ouvrage
Cendrier	Équité	Métier
Bracelet	Légitimité	Labeur
Téléphone	Égalité	Œuvre
Manteau	Intégrité	Travail
Arbre	Rectitude	Tâche
Drap	Honnêteté	Profession
Fenêtre	Droiture	Boulot
Lune	Impartialité	Emploi
Chaussure	Droit	Activité

Tableau 42 : Mots utilisés dans la *Stroop task* par catégories

Les mots sont présentés dans la *Stroop task* de manière à ce qu'il n'y ait jamais une succession de plus de deux couleurs identiques ni une succession de plus de deux mots appartenant à la même catégorie. Les mots test, ci-dessus, sont présentés après une série de sept mots d'entraînement. Les temps de réponse à ces mots ne sont pas pris en compte dans l'analyse. Comme dans le paradigme de Hafer, les mots sont présentés durant 16 ms et suivi d'un masque constitué d'une rangée de croix du même nombre que les lettres des mots. Ces croix

¹⁹ La scène projetée est issue d'un documentaire de France 3 diffusé pour la première fois en 2005 : Strip Tease : Maryflo 4 : la légion étrangère.

sont grises. Les participants n'ont donc pu voir la couleur du mot que durant 16 ms. Les recherches ont montré que des stimuli présentés très brièvement même en dessous du seuil de conscience pouvaient affecter les comportements (*cf.* Bargh & Pietromonaco, 1982; Devine, 1989; Kunst-Wilson & Zajonc, 1980; Neuberg, 1988 cités par Hafer, 2000).

Pour l'analyse, les erreurs de reconnaissance sont éliminées ainsi que les résultats supérieurs ou inférieurs à trois écarts types de la moyenne du sujet.

La scène est présentée sur un ordinateur HP Zbook 14", la *Stroop task* est passée sur un ordinateur Dell 14". Les mots sont présentés en police Calibri 72. Les passations ont lieu dans une salle d'expérimentation équipée de ces deux ordinateurs.

La troisième séquence de l'expérimentation consiste en un questionnaire (*cf.* annexe 3) proposé à chaque sujet afin de connaître leurs réactions à la situation visionnée et à l'égard de la victime.

Le questionnaire commence par des questions de rappel standard : rappel du prénom de la victime, rappel de la couleur des machines, etc. Elles sont au nombre de cinq. Ces questions ont pour objet de maintenir l'idée d'une tâche de rappel.

La seconde partie du questionnaire est une phase test. Elle cherche à identifier les stratégies mises en œuvre par les sujets pour se confronter à la menace sur la croyance en un monde juste. Elle cherche à identifier dans quelle mesure, à travers leurs réponses, les sujets nous font part de stratégies allant dans le sens du maintien de la croyance en un monde juste.

La première question de cette partie cherche à voir dans quelle mesure les sujets optent pour un rétablissement du monde juste par une croyance en une justice finale :

- D'après vous, est-il probable que cette salariée trouvera finalement un meilleur emploi ?

La seconde question concerne la stratégie faisant appel à la responsabilisation de la victime:

- Le comportement professionnel de la salariée méritait un recadrage ?

La dernière question de cette partie cherche à mesurer à quel point les sujets ont tendance à se dissocier de la victime et/ou, *a minima*, de son sort :

- Pourriez-vous, potentiellement, être soumis(e) un jour au même type de traitement que cette salariée ?

Les réponses sont cotées sur une échelle de Lickert de 1 à 5, les scores les plus élevés témoignant de l'adhésion à la proposition faite pour les deux premières questions et à la

non-adhésion pour la dernière. Ainsi, les scores élevés vont dans le sens d'une mise en œuvre d'une stratégie de maintien de la croyance en un monde juste.

Une troisième partie du questionnaire cherche à voir, à travers l'évaluation de la victime par cinq adjectifs, si les sujets ont tendance à dévaluer celle-ci lorsqu'elle menace leur croyance en un monde juste.

Les adjectifs proposés aux sujets sont les suivants :

- Débrouillarde
- Fiable
- Volontaire
- Dynamique
- Énergique

Il est demandé aux sujets, à partir des images vues et seulement à partir de celles-ci, pour éviter au plus possible les effets des normes sociales et de la sympathie éprouvée pour la victime, d'évaluer cette victime sur ces cinq dimensions à partir d'une échelle de Lickert en cinq points. Les scores les plus haut témoignent d'une reconnaissance de ces caractéristiques chez la victime.

Ces adjectifs ne sont pas choisis au hasard. Ils sont extraits d'une recherche menée par Le Barbenchon, Cambon et Lavigne (2005). Leur travail se centre sur la question de la valeur. Certains travaux envisagent l'existence de deux dimensions de la valeur des objets et des personnes (Beauvois, 2002 ; Peeters, Cornelissen et Pandelaere, 2003, cités par Le Barbenchon, Cambon et Lavigne (2005) telles que rapportés par les mots descriptifs de la personnalité d'un individu. La première de ces dimensions est qualifiée de désirabilité (Le Barbenchon, Cambon et Lavigne, 2005). Elle peut être définie comme renvoyant « à ce qui fait qu'un objet est recherché ou fui, ou encore ressenti comme plaisant ou déplaisant (Le Ny, 1997) » (*Ibid.* p. 308). La désirabilité sociale, se définit ainsi comme « l'adéquation connue des comportements observés ou anticipés d'une personne aux motivations ou aux affects réputés des membres typiques d'un collectif social » (Pansu & Beauvois, 2004, p. 171) » (Cambon, 2006, p. 128). Cette dimension de la valeur renvoie donc à ce qui est considéré comme désirable par les gens, c'est-à-dire chargé d'affects ou correspondant à des motivations dans un groupe social donné (Cambon, 2006).

Le second registre de la valeur relève de l'optimalité sociale (Beauvois, 1995, cité par Cambon, 2006). Une personne se verra attribuer de la valeur en fonction de son adéquation à des option(s) essentielles du fonctionnement social. On parlera d'utilité sociale pour

désigner cette seconde composante de la valeur. Elle fait part de la connaissance que nous avons des chances de succès ou d'échec d'une personne dans la société dans laquelle elle vit (*Ibid.*).

Le Barbenchon, Cambon et Lavigne (2005) font évaluer par 139 sujets la désirabilité et l'utilité sociale de 308 adjectifs. Les cinq adjectifs que nous avons retenus sont ceux qui ont été identifiés par ces chercheurs comme croisant la désirabilité et l'utilité. Nous sommes donc assurés que ces adjectifs participent à une description positive de l'individu auquel ils sont attribués.

Enfin, une dernière partie du questionnaire nous permet de nous assurer que les sujets estiment bien avoir assisté à une situation d'injustice :

- De votre point de vue cette salariée subit-elle une forme d'injustice ?

et de vérifier que le premier réflexe, l'aide, face à une injustice est bien présent :

- Si vous étiez un acteur de cette organisation vous paraîtrait-il légitime de venir en soutien à cette salariée ?

Les réponses sont données sur une échelle de type Lickert en 5 points. Les scores élevés indiquent une approbation de ces affirmations.

Les temps de latence identifiés dans une *Stroop task* peuvent être imputés à de nombreux facteurs : complexité du mot, couleur, touche de réponse attribuée. En l'état, notre expérimentation ne peut éliminer l'impact de ces variables. C'est pourquoi nous avons choisi de faire effectuer sensiblement la même expérimentation à un groupe contrôle. Ce groupe contrôle est soumis aux mêmes tâches que le groupe test. Cependant, il est nécessaire que la situation visionnée soit non menaçante pour la croyance en un monde juste, mais suffisamment proche pour rester comparable (*cf.* annexe 4). Les sujets de ce groupe test visionnent donc la même situation sans les dialogues qui portent une grande part de l'injustice de la situation. La situation est nettement raccourcie et ne montre que l'ouvrière en train de travailler. Les sujets de ce groupe contrôle visionnent ainsi 15 secondes de la scène originale. Ils observent ainsi l'ouvrière effectuant le même travail que dans la scène originale. À la suite de cela, un questionnaire relativement semblable à celui du groupe test leur est proposé (*cf.* annexe 4). Des questions de rappel de la situation leur sont proposées, puis l'évaluation de l'ouvrière en fonction des cinq adjectifs retenus. Ce groupe contrôle doit permettre de vérifier si les mêmes effets *Stroop* se retrouvent sur les deux tâches et de voir

si leurs évaluations par adjectifs de la personnalité de l'ouvrière sont semblables à celle du groupe dont la croyance en un monde juste a été menacée.

7.2 Population

La population composant notre échantillon est de 72 personnes. Elle est mixte puisqu'elle comprend des salariés (27%) et des étudiants de M1 et M2 ayant eu des expériences professionnelles (73%). 74% des sujets sont des femmes, 26% des hommes. L'âge moyen est de 29.69 ans (Min = 19, Max = 65, $ET = 10.64$), l'expérience professionnelle moyenne est de 7.30 années (Min = 0, Max = 40, $ET = 10.09$).

Pour le groupe test $N = 45$, âge moyen = 30.81 ans ($ET = 11.57$), expérience de travail moyenne = 8.95 années ($ET = 10.50$). Ce groupe est constitué de 73% de femmes et de 27% d'hommes.

Pour le groupe contrôle $N = 27$, âge moyen = 27.92 ans ($ET = 8.90$), expérience de travail moyenne = 4.71 ($ET = 8.98$). Ce groupe est constitué de 75% de femmes et de 25% d'hommes.

7.3 Résultats

7.3.1 Premières réactions à la situation

Le premier résultat qu'il est intéressant d'évaluer concerne la perception que les sujets du groupe test ont eu de la situation visionnée. Elle est perçue en moyenne comme une situation d'injustice : « De votre point de vue, cette salariée subit-elle une forme d'injustice ? (Pas du tout = 1...tout à fait = 5) » : $M = 4.33$ ($ET = .639$). La médiane est égale à 4. Cette moyenne est significativement supérieure à la moyenne théorique ($t(44) = 13.98$, $p < .001$). Par ailleurs, il est intéressant de faire le constat qu'en moyenne les sujets affirment être disposés à venir en soutien à la victime : « Si vous étiez un acteur de cette organisation vous paraîtrait-il légitime de venir en soutien à cette salariée ? (Pas du tout = 1...tout à fait = 5) » : $M = 4.46$ ($ET = .625$). Cette moyenne est significativement supérieure à la moyenne théorique ($t(44) = 15.73$, $p < .001$). La médiane est égale à 5.

De la sorte, nous nous assurons que la variable que nous avons introduite, la situation à laquelle les sujets sont exposés est bien perçue comme une situation d'injustice, mais aussi, comme le postule la théorie, que la réaction initiale à l'égard d'une victime est une réaction d'aide et de soutien.

7.3.2 Stroop task

Du point de vue de la *Stroop task*, nous effectuons une transformation logarithmique des scores pour réaliser nos analyses. Nous proposons cependant une première approche des scores bruts :

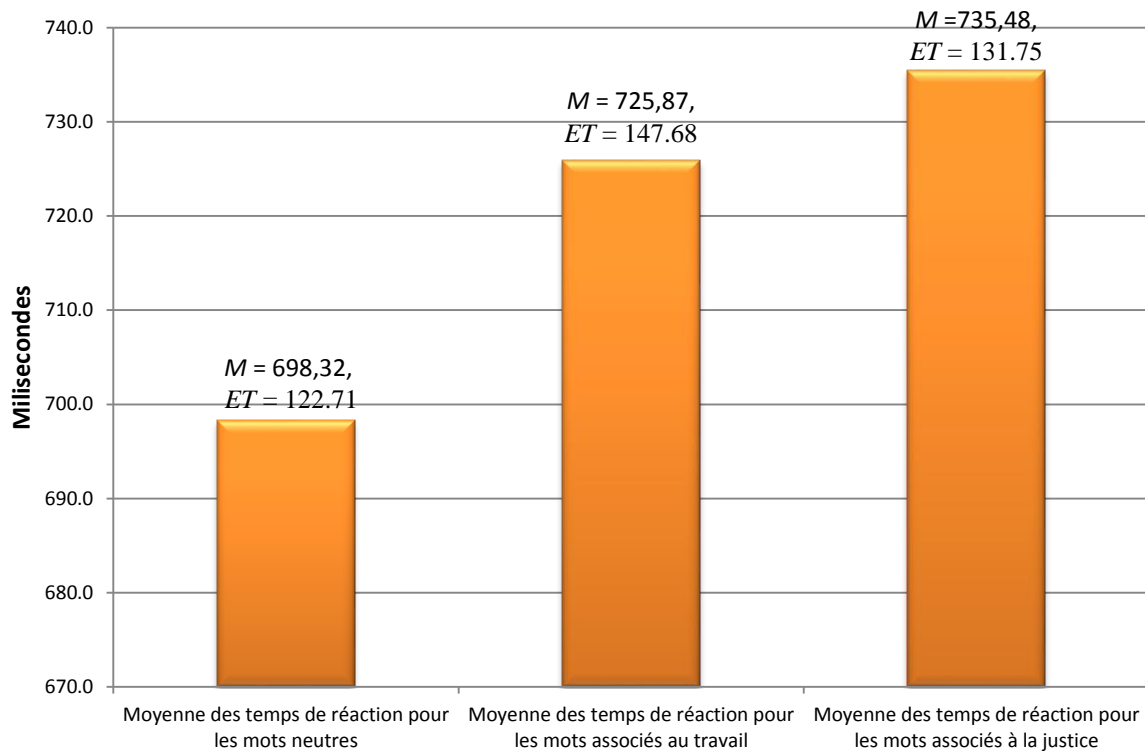


Figure 30 : Résultats globaux à la *Stroop task* avant transformation logarithmique

La figure 30 montre que les temps de réaction associés à la reconnaissance de couleur des mots liés au travail ou à la justice sont supérieurs à ceux associés à la reconnaissance des mots neutres. La différence moyenne brute entre temps de reconnaissance de la couleur des mots associés au travail et temps de reconnaissance de la couleur des mots neutres est de 27.55 ms ($ET = 55.98$, $Médiane = 28.65$) et la différence moyenne brute entre temps de reconnaissance de la couleur des mots associés à la justice et temps de reconnaissance de la couleur des mots neutres est de 37.16 ms ($ET = 60.66$, $Médiane = 23.14$).

Les résultats obtenus sont en cohérence avec nos hypothèses. Le plan à mesure répétée indique un effet significatif de la catégorie de mots ($F(1, 44) = 1.52$, $p < .001$). Les comparaisons planifiées indiquent que les temps de reconnaissance de la couleur des mots associés au travail ($M = 725.87$, $ET = 147.78$) est significativement supérieur aux temps de reconnaissance ($M = 698.32$, $ET = 122.71$) de la couleur des mots neutres ($t(44) = -3.302$, $p < .003$, test de Bonferroni). De la même manière les temps de reconnaissance de la couleur

des mots associés à la justice ($M = 735.48$, $ET = 131.75$) sont significativement supérieurs aux temps de reconnaissance ($M = 698.32$, $ET = 122.71$) des mots neutres ($r(44) = -.4109$, $p < .001$, test de Bonferroni).

Il n'y a pas de différence significative entre les temps de reconnaissance de la couleur des mots associée au travail et la reconnaissance de la couleur des mots associés à la justice. Par contre, on constate une liaison entre la différence de temps de reconnaissance de la couleur des mots associés au travail et les mots neutres et la différence de temps de reconnaissance de la couleur des mots associés à la justice et les mots neutres ($r(45) = .42$, $p < .003$) pour les scores bruts et tendanciellement significative pour les scores transformés ($r = .28$, $p < .06$).

Les résultats après transformation logarithmique sont les suivants :

	Minimum	Maximum	Moyenne	Écart type
Résultats transformés pour les mots neutres	6,19	6,87	6,5335	,17664
Résultats transformés pour les mots associés au travail	6,08	7,13	6,5682	,19659
Résultats transformés pour les mots associés au travail	6,26	7,06	6,5857	,17254

Tableau 43 : Résultats à la *Stroop task* après transformation logarithmique

	Minimum	Maximum	Moyenne	Écart type
Différence moyenne des écarts temps de réponse mots associés au travail - temps de réponse aux mots neutres	-,11	,26	,0347	,06661
Différence moyenne des écarts temps de réponse mots associés à la justice - temps de réponse aux mots neutres	-,07	,43	,0522	,08448

Tableau 44 : Différence moyenne des temps de réponse transformés en fonction de la catégorie de mots après transformation logarithmique

Des d de Cohen sont calculés pour estimer la taille de l'effet, ils sont respectivement de $d = .185$ pour la différence entre reconnaissance des couleurs associées au travail et reconnaissance de la couleur des mots neutres et de $d = .298$ pour la différence entre reconnaissance des couleurs associées à la justice et reconnaissance de la couleur des mots neutres. Les tailles d'effet sont peu élevées. L'effet obtenu n'est donc pas massif, il est potentiellement marginal du point de vue de l'impact de la catégorie travail. Toutefois, la comparaison des résultats de ce groupe test avec ceux du groupe contrôle apporte des informations complémentaires.

Elles sont les suivantes :

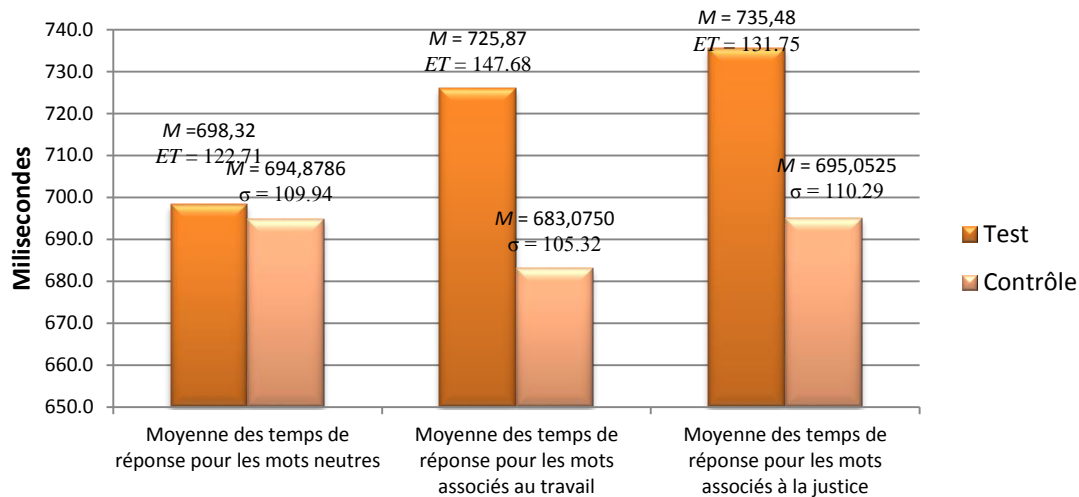


Figure 31 : Comparaison des résultats à la Stroop task entre groupe test et groupe contrôle

La figure 31 montre le tassement des différences des temps de reconnaissance moyens de la couleur entre les différentes catégories de mots pour le groupe contrôle qui ne visionnait pas une situation d'injustice. Les écarts de temps de reconnaissance entre groupe test et groupe contrôle sont de -3.44 pour les mots neutres, -42.79 pour les mots associés au travail et de -40.42 pour les mots associés à la justice. Ces différences ne sont cependant pas statistiquement significatives.

Cependant, les différences entre temps de reconnaissance de la couleur des mots associés au travail et mots neutres sont significativement supérieures pour le groupe test ($t(71) = 2.83$, $p < .006$), il en va de même pour les différences entre temps de reconnaissance de la couleur des mots associés à la justice et mots neutres ($t(71) = 2.71$, $p < .008$).

Cela nous conduit à penser que les effets obtenus pour le groupe test sont bien attribuables à la variable considérée : la situation d'injustice dont les sujets sont témoins. L'impact émotionnel, même s'il peut être considéré comme peu important au regard des d de Cohen a bien lieu.

7.3.3 Stratégies de maintien de la croyance en un monde juste

Nous avons proposé, aux sujets de donner leur opinion au regard de trois items que nous avons estimés comme représentatifs de stratégies de maintien de la croyance en un monde juste :

Croyance en une justice finale :

- « D'après vous, est-il probable que cette salariée trouvera finalement un meilleur emploi ? (Improbable = 1... Probable = 5) ».

Responsabilisation de la victime :

- « Le comportement professionnel de la salariée méritait un recadrage ? (Pas du tout d'accord = 1... Tout à fait d'accord = 5) »

Tendance à se dissocier de la victime et/ou, *a minima*, de son sort :

- Pourriez-vous, potentiellement, être soumis(e) un jour au même type de traitement que cette salariée ? (Oui = 1... Non = 5).

Les réponses s'effectuaient sur une échelle en cinq points les scores élevés témoignant d'une adhésion à ces stratégies (forte probabilité de trouver un meilleur emploi, responsabilité de la victime, dissociation du sort de la victime). Ces questions n'étaient proposées qu'aux sujets du groupe test. Les résultats obtenus sont les suivants :

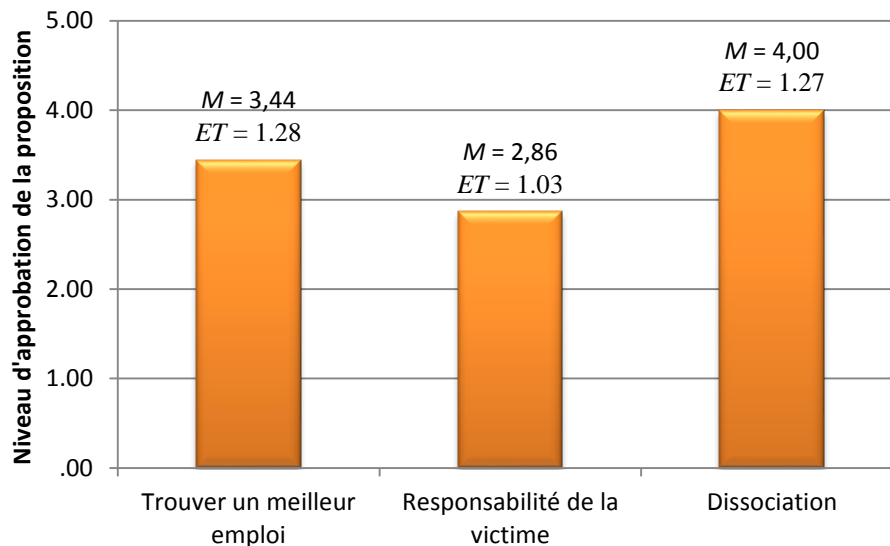


Figure 32 : Résultats globaux à la mise en œuvre de stratégies de maintien de la croyance en un monde juste

Les résultats résumés par la figure 32 indiquent que les sujets se sont en moyenne essentiellement dissociés de la victime. L'idée que le sort de la victime va s'améliorer est également présente. Au contraire, la responsabilisation de la victime est reprise à un niveau moyen. Les résultats montrent que la supposition que le sort de la victime va s'améliorer est bien présente dans l'approche que les sujets ont de la situation. La moyenne de cet item est supérieure à la moyenne théorique ($M = 3.44$, $ET = 1.28$, $t(44) = 2.313$, $p < .02$, médiane = 4). De la même manière, le niveau de dissociation d'avec la victime ou tout du moins d'avec le sort de la victime est fort ($M = 4$, $ET = 1.27$, médiane = 5) et est significativement différent de la moyenne théorique ($t(44) = 5.24$, $p < .001$). Les résultats moyens de la responsabilisation de la victime se situent à un niveau moyen ($M = 2.86$, $ET = 1.03$). Il s'agit de la stratégie la moins utilisée par les sujets. Nous avons déjà vu à travers

le questionnaire de la première étude que les sujets avaient une tendance à ne pas surresponsabiliser les individus dans leurs situations de travail. Notons cependant que la médiane est égale à 3.

Nous partons du principe que l'écart entre les temps de reconnaissance de la couleur des mots associés au travail ou à la justice et les temps de reconnaissance des mots neutres témoigne de l'impact émotionnel que la situation a eu sur les individus ou pour reprendre le langage utilisé par Hafer (2000, 2002) de la menace que cette situation représente pour le monde juste et pour la perception du travail en tant qu'univers dans lequel on a ce que l'on mérite et mérite ce que l'on a. Nous vérifions s'il existe des liaisons entre l'utilisation des stratégies en question et les indicateurs de ces menaces. Les corrélations donnent les résultats suivants :

		justice - neutres	travail - neutres	La victime trouvera un meilleur emploi	La victime mérite un recadrage	Il est peu probable que je puisse me retrouver la même situation que la victime
Justice - neutres	r	1	,281	,274	,077	,302
	Sig		,062	,069	,614	,044
Travail - neutres	r	,281	1	,096	-,227	,329
	Sig	,062		,532	,134	,027
	N	45	45	45	45	45

Tableau 45 : Matrice de corrélations entre différences des temps de réaction et stratégies de maintien du monde juste

Nous constatons certaines liaisons. En premier lieu, il existe une liaison significative pour le lien entre menace sur la justice et dissociation d'avec la victime et les différences de temps de reconnaissance ($r(45) = .30, p < .04$) on retrouve le même type de liaison entre menace sur le travail et dissociation ($r(45) = .32, p < .02$). On identifie également une liaison tendanciellement significative entre menace sur la justice et la supposition que la victime trouvera un meilleur emploi ($r(45) = .28, p < .06$). Ces liaisons restent modérées.

Les trois questions utilisées ne constituent pas une échelle globale pointant vers un même objet. Il nous est néanmoins apparu intéressant de calculer un indicateur générique de la tendance à utiliser des stratégies de maintien du monde juste en moyennant les résultats à ces trois questions. Le résultat obtenu est de $M = 3.43$ ($ET = .68$). Cette moyenne est significativement supérieure à la moyenne théorique ($t(44) = 4.259, p < .001$). Cet indicateur corrèle significativement avec l'indicateur de menace du monde juste ($r(45) = .39, p < .007$). Il n'y a pas de liaison avec la menace du travail.

7.3.4 Évaluation par adjectifs

L'appréciation des caractéristiques de personnalité de la victime faite par adjectifs donne les résultats suivants :

	Moyenne débrouillarde	Écart type	Moyenne fiable	Écart type	Moyenne volontaire	Écart type	Moyenne dynamique	Écart type	Moyenne énergique	Écart type
Test	2,51	,944	3,20	,868	2,93	1,156	3,20	1,035	3,28	1,100
Contrôle	3,92	,940	3,71	,937	3,50	,962	3,60	,875	3,46	,999

Tableau 46 : Évaluation moyenne par adjectifs de la personnalité de la victime pour le groupe test et le groupe contrôle

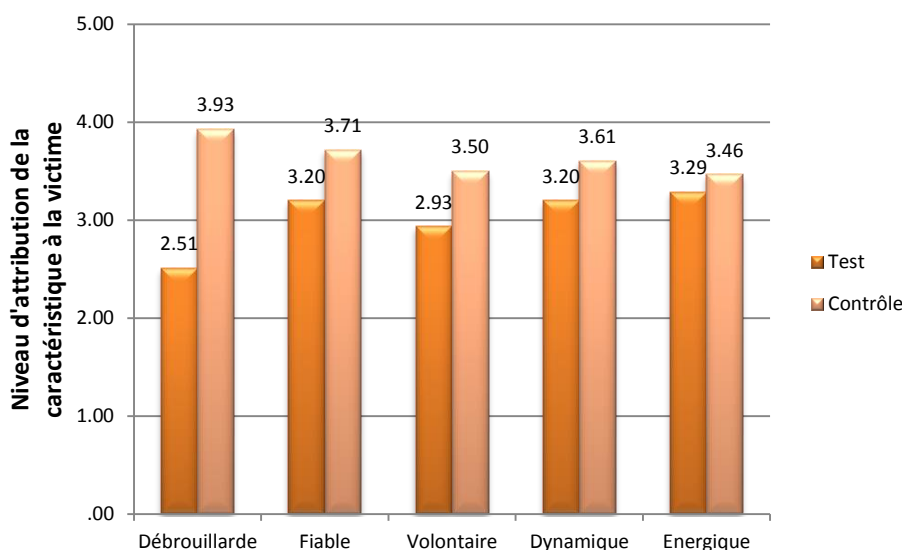


Figure 33 : Évaluation moyenne par adjectifs des caractéristiques de personnalité de la victime pour le groupe test et le groupe contrôle

Nous constatons des évaluations plus positives pour le groupe contrôle. Les différences constatées sont pour la plupart significatives. De la sorte, le groupe contrôle juge l'ouvrière comme significativement plus débrouillarde que le groupe test ($t(71) = -6.247, p < .001$), plus fiable ($t(71) = -2.86, p < .02$), plus volontaire ($t(71) = -2.67, p < .03$) et plus dynamique. La différence est, ici, tendancielle (significative) ($t(71) = -.696, p < .08$). Il n'y a pas de différence significative pour la caractéristique énergique.

Cette série d'adjectifs peut être appréhendée comme une échelle d'évaluation de la personnalité. L'alpha de Cronbach est à .713 et est donc acceptable. Nous construisons donc un indicateur d'évaluation globale de la personnalité de la victime en faisant la moyenne des évaluations par chacun des 5 adjectifs les moyennes obtenues par les deux groupes sont les suivantes :

	Évaluation moyenne	Écart type
Test	3,02	.690
Contrôle	3,64	.599

Tableau 47 : Résultats moyens à l'évaluation globale de la personnalité de l'ouvrière pour chacun des groupes

Evaluation moyenne

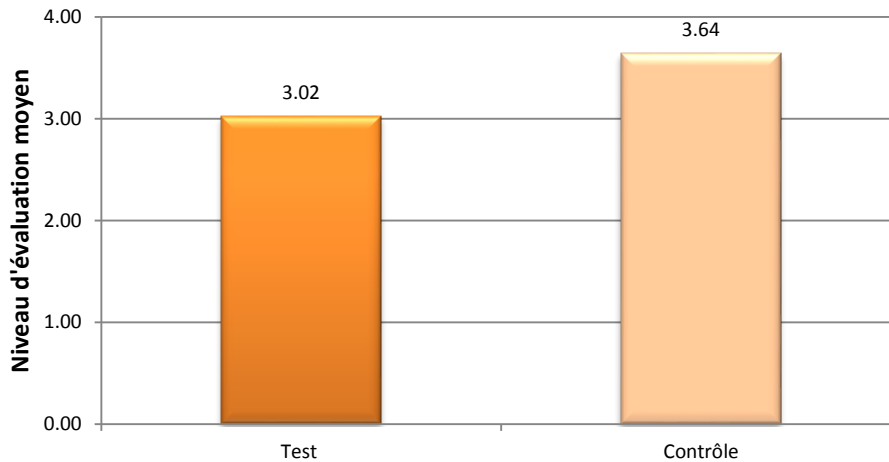


Figure 34 : Résultats moyens à l'évaluation globale de la personnalité de l'ouvrière pour chacun des groupes

L'évaluation moyenne de l'ouvrière par le groupe test se situe au niveau de la moyenne théorique alors que cette même évaluation est supérieure à la moyenne théorique pour le groupe contrôle ($t(27) = 5.673, p < .001$). La différence d'évaluation moyenne des caractéristiques de personnalité de l'ouvrière entre groupe test et groupe contrôle est significative ($t(71) = -3.892, p < .001$). L'évaluation du groupe contrôle est davantage positive. La visualisation de la distribution des résultats permet de mieux appréhender ce phénomène :

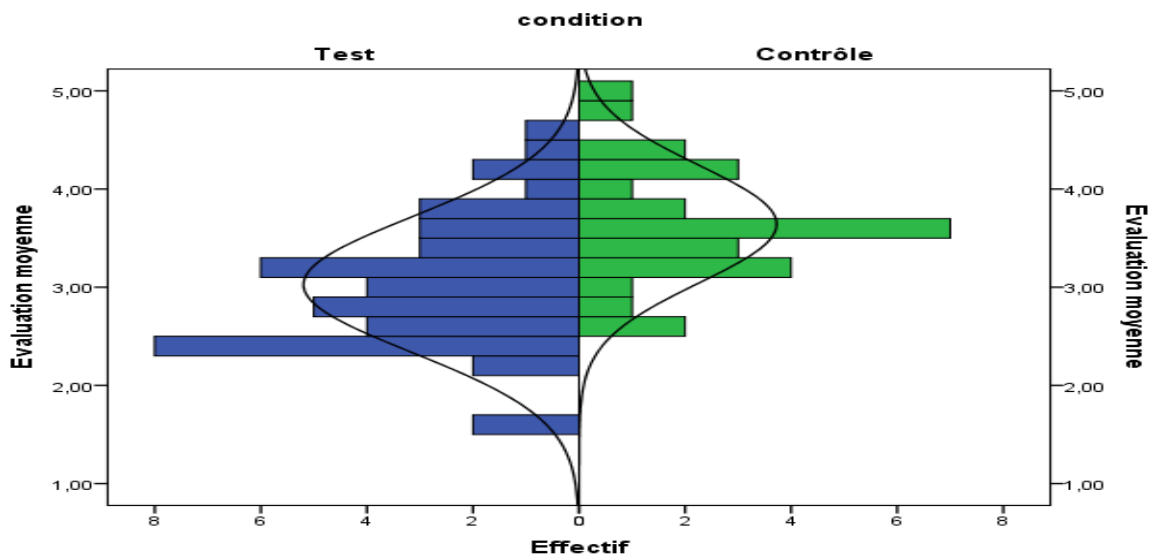


Figure 35 : Distribution des résultats à l'évaluation moyenne des caractéristiques de personnalité de l'ouvrière

Les différences observées en fonction du groupe de sujets ont des effets relativement importants, ils sont résumés par les *d* de Cohen ci-dessous :

Caractéristique évaluée	<i>d</i> de Cohen calculé sur les différences constatées entre groupe test et groupe contrôle
Débrouillarde	1.504
Fiable	.569
Volontaire	.535
Dynamique	.426
Energique	.167
Évaluation globale	.954

Tableau 48 : *d* de Cohen calculés sur les différences aux évaluations par adjectifs faites par les groupes test et contrôle

La différence sur l'adjectif énergique est faible. On peut constater également que la dimension dynamique est celle qui obtient un *d* moins élevé que les trois autres adjectifs. Nous n'avons pas d'explication statistique à apporter pour justifier de ces effets. Cependant, il semble important de rappeler que le groupe test, comme le groupe contrôle, a observé les mêmes images de la même ouvrière, subissant un traitement injuste, pour le groupe test et après avoir subi ce traitement pour le groupe contrôle. On peut faire l'hypothèse que le traitement subi a pu laisser des traces dans ses comportement et attitude. Ainsi, par hypothèse, ce qui, dans un cas, peut être vu comme un indicateur d'énergie par le groupe test dans la réaction de l'ouvrière au traitement injuste qu'elle subit, peut être perçu, inversement, comme un manque d'énergie par le groupe contrôle n'ayant pas connaissance des circonstances que subit l'ouvrière. Toutefois, ces conjectures restent hypothétiques, il ne nous est pas possible de les vérifier.

Enfin, si nous observons bien des différences du point de vue de l'évaluation des caractéristiques de personnalité de l'ouvrière entre groupe test et groupe contrôle, il convient de noter néanmoins que nous n'identifions que très peu de liaisons entre le niveau de menace du monde juste et du monde du travail juste et les évaluations effectuées. Ainsi, nous identifions une liaison significative entre la fiabilité évaluée de l'ouvrière et la menace du monde du travail juste ($r(45) = -.32, p < .03$) et une liaison tendanciellement significative entre l'évaluation globale des caractéristiques de personnalité de l'ouvrière et la menace du monde du travail juste ($r(45) = -.28, p < .06$)

De la sorte, on peut estimer que la situation d'injustice a bien provoqué une évaluation des caractéristiques de personnalité de l'ouvrière plus négative de la victime pour le groupe test

relativement au groupe contrôle. Toutefois, les données ne permettent pas d'affirmer que cette évaluation plus négative constitue un mode de réaction à la menace du monde juste ou du monde du travail juste.

Pour conclure cette étude, nous avons souhaité calculer un indicateur des tendances à apporter des réponses confortant la croyance en un monde juste. Ces réponses dans notre étude concernent la croyance en une justice finale, la responsabilisation de la victime, la dissociation d'avec la victime, le dénigrement des caractéristiques personnelles de la victime.

Nous avons donc transformé les scores de l'évaluation des caractéristiques personnelles par adjectifs de sorte que les scores les plus élevés correspondent à la non-reconnaissance de la caractéristique chez la victime. Les résultats élevés sur les échelles de réponses aux huit résultats agrégés (croyance en une justice finale, responsabilisation de la victime, dissociation d'avec la victime, évaluation de, débrouillarde, fiable, volontaire, dynamique, énergique) vont dans le sens du maintien du monde juste. Nous nommons cet indicateur « *justworld* ». La moyenne obtenue est de 3.13 ($ET = .53$). Elle n'est pas différente de la moyenne théorique. La médiane se situe, elle à 2.12. Le résultat à cet indicateur est donc moyen. Toutefois, cet indicateur corrèle significativement avec la menace du monde juste ($r(45) = .32, p < .03$) et de manière tendanciellement significative avec la menace du monde du travail juste ($r(45) = .29, p < .057$).

7.4 Discussion

La présente étude apporte un certain nombre d'éléments quant aux objectifs que nous nous étions fixés. Nos trois hypothèses sont vérifiées. Cependant, cette confirmation n'est pas massive. En effet, les résultats obtenus à la *Stroop task* sont presque moitié moindre que ceux obtenus par Hafer (2000, 2002). Celle-ci identifiait un écart de 62 ms entre mots liés à la justice et mots neutres dans la condition *no retribution*. Toutefois, la comparaison avec le groupe contrôle indique que notre variable injustice observée avait bien un effet, et qu'elle est bien la cause de l'allongement des temps de latence pour les mots associés au travail comme pour ceux associés à la justice.

Par ailleurs, les liaisons identifiées donnent quelques indications sur les relations entre la menace du/des mondes justes générée par la situation d'injustice et les réactions des individus. Elles demandent cependant à être questionnées. Ainsi, la corrélation tendanciellement significative obtenue entre menace du monde juste et croyance en une

justice finale ($r(45) = .28, p < .06$) peut être interrogée. En effet, la question posée était : « D'après vous, est-il probable que cette salariée trouvera finalement un meilleur emploi ? ». Cette question est bien en cohérence avec la croyance en une justice finale : les choses ne vont pas en rester là, la situation de la victime va s'améliorer. Cependant, cette question pouvait être aussi appréhendée comme l'évaluation de la capacité de la victime à obtenir un meilleur emploi et, dès lors, se transformer en évaluation de ses caractéristiques personnelles. Néanmoins, les résultats à cette question ne corrèlent pas avec l'évaluation des caractéristiques de personnalité. Nous retenons donc bien les résultats à cette question comme un indicateur de croyance en une justice finale.

Nous avons également identifié des liaisons entre la dissociation d'avec la victime et menace du monde juste ($r(45) = .30, p < .04$) et cette même dissociation et menace du travail en tant que monde juste ($r(45) = .32, p < .02$). Toutefois, il faut constater que malgré ces corrélations, la majorité de notre population a choisi de se dissocier de la victime y compris des sujets ne témoignant pas d'une menace du monde juste ou du monde du travail juste. La distribution des résultats est présentée ci-dessous :

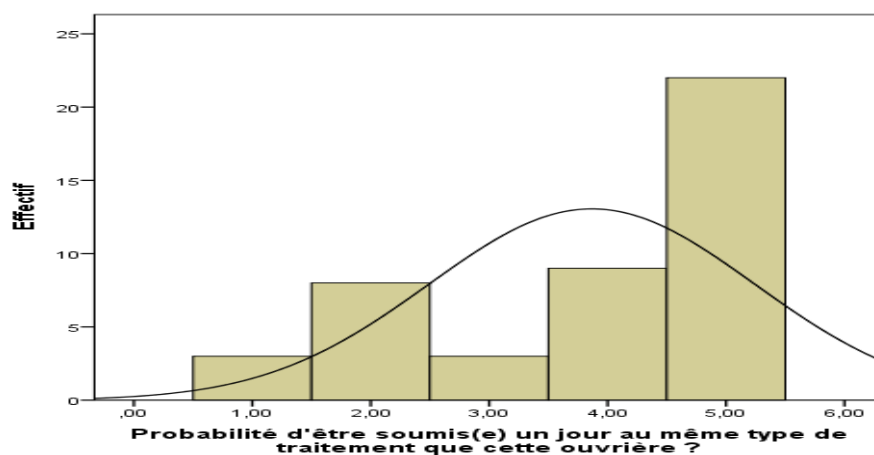


Figure 36 : Distribution des résultats à la stratégie de dissociation d'avec la victime

On constate que 77.3% des sujets optent pour un choix de quatre ou cinq correspondant à non en réponse à la question : « Pourriez-vous, potentiellement, être soumis(e) un jour au même type de traitement que cette salariée ? », 51.1% des sujets optent pour cinq. On remarque que la dissociation d'avec la victime est assez marquée chez les sujets de l'expérimentation au-delà de la menace sur la justice. Ces choix sont cependant plus marqués pour les individus ayant montré que le monde juste ou le monde du travail juste était menacé comme en témoignent les corrélations identifiées.

Au final, l'indicateur général de recours à des stratégies de maintien du monde juste montre une liaison avec la menace du monde juste ($r(45) = .34, p < .03$) et tendancielle avec la menace du monde du travail juste ($r(45) = .28, p < .057$).

Du point de vue des évaluations des caractéristiques personnelles par adjectifs, nous constatons que les témoins de l'injustice (groupe test) ont tendance à évaluer la victime plus sévèrement que le groupe contrôle :

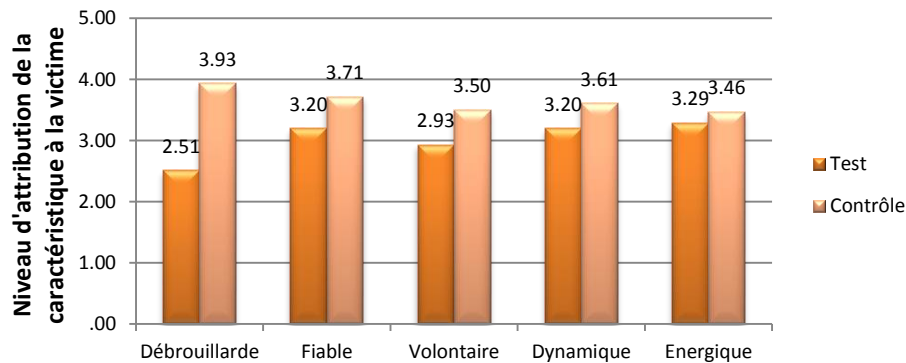


Figure 37 : Évaluation moyenne par adjectifs des caractéristiques de personnalité de la victime pour le groupe test et le groupe contrôle

Les différences constatées sont significatives. Nous retrouvons donc des résultats cohérents avec les stratégies cognitives de maintien de la croyance en un monde juste relevées par Lerner et Simmons (1966), une dévaluation de la victime. Toutefois, nous ne constatons pas de liaisons entre les niveaux de menace du monde juste ou du monde du travail juste et ces évaluations. Nous ne pouvons donc établir de liaisons entre la sévérité de l'évaluation du groupe test et les menaces provoquées par la situation sur le monde juste et le monde du travail juste. La démonstration faite est donc inaboutie.

Il existait une variable liée aux stratégies de dévaluation de la victime qu'il était impossible de contrôler dans la démarche et qui a pu potentiellement impacter les résultats. Il s'agissait de la variable de fin de l'injustice. En effet, la situation proposée aux sujets s'achevait par une conclusion menaçante du responsable à l'égard de l'ouvrière. Toutefois, la situation de traitement injuste était achevée. La fin perçue d'une injustice peut avoir un impact sur l'évaluation du sujet par les observateurs. Notre situation avait donc des similitudes avec la condition *end point* de l'expérimentation de Lerner et Simmons (1966) : *“if the observer believes the suffering is at an end and no permanent harm was done, he would have less need to reject the victim”* (Lerner & Simmons, 1966, p. 204). Notons finalement, sur ce champ, que les évaluations des adjectifs dynamique et énergique comportent des ambiguïtés liées à la procédure utilisée.

Au final, nous avons utilisé un indicateur générique faisant l'état des réponses allant dans le sens du maintien d'un monde juste. La moyenne obtenue se situe au niveau de la moyenne théorique pour le groupe test. Cependant, cet indicateur corrèle significativement avec la menace du monde juste ($r(45) = .33, p < .03$) et de manière tendanciellement significative avec la menace du monde du travail juste ($r(45) = .28, p < .057$).

En résumé, l'étude menée a permis de constater que la situation d'injustice au travail observée génère un impact émotionnel relatif aux questions de justice et de travail. Cet impact se traduit par l'allongement des temps de reconnaissance de la couleur des mots associés au travail et à la justice relativement aux temps de reconnaissance de la couleur des mots neutres. Les résultats du groupe contrôle confirment cet effet, car on ne retrouve pas ces différences de temps de reconnaissance dans cette situation expérimentale dans laquelle les sujets observent la même ouvrière ne subissant pas un traitement injuste. Ces résultats sont cohérents avec la notion de croyance en un monde juste (Lerner, 1963, 1966, 1980 ; Lerner & Miller, 1978). La victime innocente menace vraisemblablement la croyance en un monde juste (Hafer, 2000, 2002), car elle est la preuve que les individus ne récoltent pas forcément ce qu'ils méritent.

La mise en relation des différences de temps de reconnaissance et des stratégies de maintien du monde juste a montré des liaisons. On peut noter que la dissociation d'avec la victime semble être la stratégie la plus fréquemment utilisée ($M = 4, ET = 1.27, Médiane = 5$) et corrèle avec la menace du monde juste dont témoigne la différence de temps de reconnaissance de la couleur des mots associés à la justice par rapport aux mots neutres ($r(45) = .30, p < .04$). On retrouve le même type de liaison entre menace sur le monde du travail juste et dissociation ($r(45) = .32, p < .02$). "*Observers may choose to dissociate themselves from the victim - for example, by claiming that the victim and his or her situation bears no resemblance to their own*" (Hafer, 2002, p. 109). La supposition que la situation de la victime va s'améliorer se retrouve dans les réponses des sujets de manière assez marquée ($M = 3.44, ET = 1.28, Médiane = 4$). On retrouve une liaison tendanciellement significative entre menace sur la justice et la supposition que la victime trouvera un meilleur emploi ($r(45) = .28, p < .06$). La responsabilisation de la victime est, elle, faiblement utilisée. On peut noter, à ce sujet, que certaines recherches indiquent que les témoins jugent inéquitables les situations de harcèlement (Desrumaux, 2007 ; Desrumaux-Zagdrnicki, Lemoine & Mahon, 2004). Si l'iniquité de la situation est actée, il n'y a pas lieu de responsabiliser la victime.

On constate que les deux stratégies qui semblent apparaître sont des stratégies résistantes : croyance en une justice finale et distinction de deux mondes.

Il convient toutefois de se demander si la traduction faite de ces stratégies par les questions posées aux sujets était valide.

Nous avons également constaté que les évaluations des caractéristiques de personnalité effectuées par le groupe test étaient moins positives que celle réalisées par le groupe contrôle. Les indicateurs globaux calculés : utilisation de stratégies de maintien du monde juste, évaluation générale de la victime, cumul de ces deux dynamiques montrent un certain nombre de liaisons significatives.

On peut penser que nous avons relevé un certain nombre d'éléments cohérents avec la *just world theory*. Toutefois, il reste difficile de généraliser nos résultats du fait de la faible taille de nos échantillons d'une part, et d'autre part, des effets relativement limités observés. Néanmoins, ils semblent fournir quelques indications allant dans le sens d'une identification de réactions aux situations d'injustice cohérentes avec les postulats de la *just world theory* y compris les réactions d'aide à la victime. Ainsi, les sujets de cette expérimentation en moyenne affirment que s'ils étaient en position de venir en soutien à la victime, ils le feraient. Il est intéressant de constater que cette volonté de soutien de la victime ne se fonde pas sur une identification à la victime. Elle est, en effet, en liaison positive avec la stratégie de dissociation ($r(45) = .34, p < .02$).

En conclusion, nous estimons que l'étude menée a validé les trois hypothèses posées en amont. Toutefois, la troisième hypothèse : les sujets utiliseront des stratégies décrites par la théorie du monde juste pour réduire cette menace, ne l'est que partiellement et demanderait une vérification sur un échantillon élargi en s'assurant plus précisément de la correspondance entre stratégies de maintien du monde juste postulées par la *just world theory* et leur traduction sous la forme de questions posées au sujets.

Enfin, les limites que nous avons indiquées au sujet de l'utilisation des questionnaires dans la précédente étude restent valides au sujet de cette étude. Il nous semble important pour poursuivre ce type d'étude d'imaginer une procédure plus implicite d'évaluation des réponses des sujets à une situation d'injustice, moins sensible aux biais d'autoprésentation, et de désirabilité sociale.

Si nous admettons que les résultats obtenus donnent un certain nombre d'indicateurs, même limités de stratégies de maintien de croyance en un monde juste, il convient de nous demander à présent quels peuvent être, au travail, les potentiels bénéfiques d'un tel maintien. Autrement dit, le sentiment de justice - au travail - est-il un facteur de bien-être au travail ?

8 CHAPITRE 8 : ÉTUDE TROIS : JUSTICE ET SANTÉ AU TRAVAIL

La *just world theory* postule des liaisons entre croyance en un monde juste et bien-être. Les marques de justice au travail renforcent la croyance en un monde juste (Bobocel & Hafer, 2007 ; Cubela Adoric & Kvartuc, 2007 ; Dalbert, 2007 ; Dzuka, & Dalbert, 2007 ; Otto & Schmidt, 2007 ; Otto, Glaser, Dalbert, 2009). La justice et la santé au travail sont en liaison (Elovainio, Kivimäki et Vahtera, 2002 ; Elovainio, Kivimäki, Steen et Vahtera, 2004 ; Kivimäki, Ferrie, Brunner, Head, Shippley, Vathera, Marmot, 2005 ; Kivimäki, Ferrie, Head, Shippley, Vathera, Marmot, 2004 ; Kouvonen, A., Kivimäki, M., Elovainio, M., Pentti, J., Kinna, A., Virtanen, M., & Valhera, J. 2006 ; Masson-Maret et Steiner, 2004a, 2004b, Tepper, 2001). Dans notre approche des relations entre travail et croyance en un monde juste, il nous intéresse de vérifier si nous retrouvons ces liaisons.

Les résultats de Dalbert (1998, 1999, 2000, 2010) mettent en avant la relation entre croyance en un monde juste en tant que mécanisme de coping et certains bénéfices psychologiques tels que le bien-être indépendamment des *big five* (Lipkus, Dalbert & Siegler, 1996), ceci de manière générale, mais également en environnement professionnel (Bobocel & Hafer, 2007 ; Cubela Adoric & Kwartuc, 2007 ; Dalbert, 2007 ; Dzuka, & Dalbert, 2007 ; Otto & Schmidt, 2007 ; Otto, Glaser, Dalbert, 2009). Notre recherche est centrée sur les impacts de la croyance en un monde juste en environnement professionnel, notamment au niveau des évaluations faites par les individus des situations d'injustice et sur les liaisons entre justice et santé au travail. Il nous importe donc de vérifier, en deçà des problématiques de croyance en un monde juste, si les résultats de ces recherches sont en cohérence avec l'analyse que les individus effectuent de la justice de leur environnement professionnel.

Pour cela, l'approche que nous retenons diffère de celle de Dalbert dans la mesure où ce n'est pas la croyance en un monde juste, telle que mesurée par différentes échelles, qui constituera notre variable indépendante, mais bien le sentiment de justice manifesté par des salariés vis-à-vis de leur situation de travail. Notre objectif est ainsi de vérifier s'il existe des liaisons entre les dimensions généralement considérées en tant qu'indicateurs de santé et/ou de bien-être et le sentiment de justice éprouvé dans l'environnement professionnel.

Toutefois, la convocation de notion de bien-être et sa mise en relation avec la justice demandent quelques éclaircissements. En effet, la santé ou le bien-être au travail constituent des facteurs difficilement mesurables. Dans l'approche que nous mettons en œuvre se seront essentiellement des indicateurs de mal-être : stress, anxiété, couplés à un certain nombre d'éléments participant potentiellement au bien-être : latitude décisionnelle, soutien social qui seront pris en compte.

8.1 Méthode

Pour notre propos, nous utilisons les données recueillies par un observatoire du stress mis en place dans une grande entreprise industrielle de la région lyonnaise (*cf.* Sarnin, Bobillier-Chaumon, Cuvillier, & Grosjean, 2012). Ces données possèdent plusieurs intérêts pour notre étude. Tout d'abord une population relativement large (N = 5950). En second lieu, l'observatoire a pour objet de faire le point sur le sentiment de bien-être au travail des salariés par l'utilisation d'indicateurs reconnus :

- *Perceived Stress Scale* (PSS) (Cohen, Kamark, & Mermelstein, 1983) dont les items sont conçus de manière à indiquer le niveau auquel les répondants estiment leur vie comme imprédictible, incontrôlable et surchargée. Ils évaluent le degré avec lequel les situations de la vie apparaissent comme stressantes (Cohen, Kamark & Mermelstein, 1983).
- L'échelle *Hospital Anxiety and Depression* (HAD) (Zigmond & Snaith, 1983) a été élaborée en tant qu'instrument d'auto-évaluation de l'anxiété et de la dépression (Mykletun, Stordal & Dahl, 2001). L'échelle HAD est un instrument qui permet de dépister les troubles anxieux et dépressifs. Elle comporte 14 items cotés de 0 à 3. Sept questions se rapportent à l'anxiété (total A), sept autres questions se rapportent à la dimension dépressive (total D), permettant ainsi l'obtention de deux scores : A et D.
- Le questionnaire de Karasek (1979, Karasek & Theorell, 1990) qui est devenu au cours de ces dernières décennies un instrument majeur de mesure des facteurs psychosociaux au travail (Niedhammer, Chastang, Gendrey, David, & Degioanni, 2006). Initialement, le modèle comportait deux dimensions : la demande psychologique et la latitude décisionnelle. La demande psychologique porte sur la charge psychologique de travail. La latitude décisionnelle comporte deux sous-dimensions, l'utilisation des compétences : possibilité d'utiliser et de développer ses compétences et qualifications et l'autonomie décisionnelle : marge de manœuvre dans la manière de faire son travail et de prendre part aux décisions qui s'y rattachent (*Ibid.*). Pour Karasek, la combinaison d'une forte demande psychologique et d'une faible latitude décisionnelle ("*job strain*") constitue une situation à risque pour la santé.

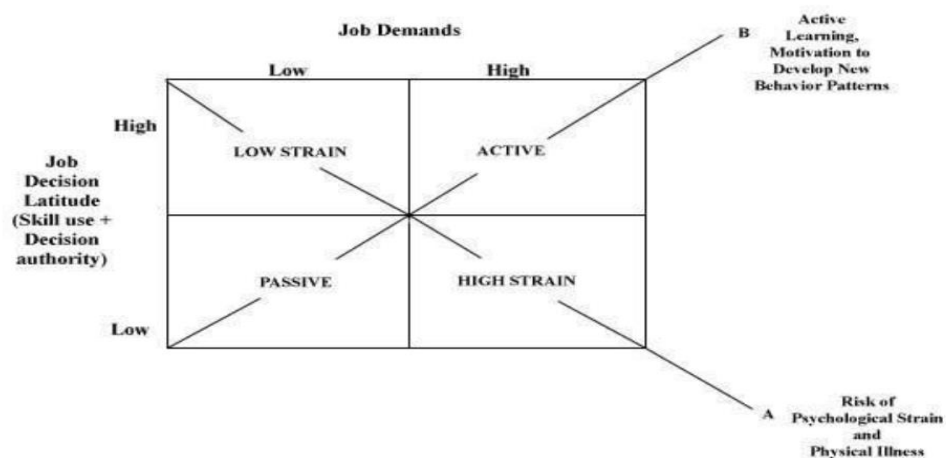


Figure 38 : Karasek job strain model, d'après Schnall, Landsbergis et Baker (1994)

Ce modèle a été complété par la suite par une troisième dimension, le soutien social au travail, comportant des aspects relatifs au soutien socioémotionnel et instrumental des relations avec la hiérarchie et les collègues, qui joue un rôle modérateur sur les impacts des deux autres variables. Johnson, Hall et Theorell (1989) utilisent la terminologie “*iso-strain*” pour définir la situation qui cumule “*job-strain*” et “*isolation*” (isolement).

- L'échelle de Siegrist « efforts/récompense » dont l'approche théorique se centre sur la notion de réciprocité sociale. Cette notion constitue un principe fondamental des comportements interpersonnels et une évolution des théories de l'échange social (Siegrist, 2002). Cette réciprocité sociale est caractérisée par des investissements coopératifs mutuels basés sur des attentes de retours pour lesquels les résultats sont proportionnels aux efforts (*Ibid.*). Une non-réciprocité, équivalant à une rupture de cette norme de réciprocité, génère de fortes émotions négatives et des réponses de stress, car elle menace ce principe fondamental (*Ibid.*). Cette échelle de mesure présente un fort intérêt pour notre objet, la justice, car elle se situe, d'une certaine manière sur les questions d'échange social (Blau, 1964 ; Homans, 1961, Organ, 1988, 1990) et donc de la justice distributive (Adams, 1963, 1965 ; Deutsch, 1975 ; Homans, 1961 ; Leventhal et al., 1969, 1971, 1972, 1976a, 1976b ; Walster, Berscheid & Walster, 1973 ; Walster, Walster & Berscheid, 1978) : “*The effort–reward imbalance model (Siegrist, 1996) is rooted in the notion of distributive justice. More specifically, it assumes that effort at work is spent as part of a contract based on the norm of social reciprocity where rewards are provided in terms of money, esteem, and career opportunities including job security.*” (Siegrist & Marmot, 2004, p. 1467).

Ainsi, le modèle *Effort-Reward Imbalance* (ERI) met en avant le fait qu'une non-réciprocité en termes de gros efforts accomplis et faibles récompenses reçues est susceptible de générer des émotions négatives récurrentes et des réponses de stress soutenu pour les personnes exposées à cette situation. Inversement, les émotions positives suscitées par des retours appropriés promeuvent bien-être et santé (Siegrist, 2002). Ces dimensions semblent en lien avec les effets de l'iniquité proposés par Adams (1963, 1965) et Walster, Berscheid et Walster (1973). Toutefois, le modèle ERI se situe davantage dans une problématique d'échange social que de justice distributive en termes de comparaison de ratios. De la sorte cette échelle nous donne des indications, tant sur certains facteurs de bien-être au travail, que sur la perception du niveau de justice de l'échange social en place dans l'organisation.

Nous chercherons à identifier parmi les questions constitutives de ces indicateurs (Karasek, Siegrist) des items se référant directement et explicitement au sentiment de justice et de les mettre en relation avec les facteurs suggérant le bien-être ou le mal-être au travail.

De la sorte, nous retenons 10 items parmi les 52 proposés par les échelles de Karasek et de Siegrist qui nous semblent interroger directement la perception de justice des sujets. Nous construisons une première catégorisation empirique en termes de justice basée sur l'échange social, procédurale et interactionnelle :

Échange social	Justice procédurale	Justice interactionnelle
1. Mes perspectives de promotion sont faibles (Siegrist) Pas d'accord = 5 D'accord et ça ne me dérange pas = 4 D'accord et ça me dérange beaucoup = 1	4. Dans ma tâche, j'ai très peu de liberté pour décider comment je fais mon travail (Karasek) Pas du tout d'accord = 1 Tout à fait d'accord = 4	7. Je reçois le respect que je mérite de mes supérieurs (Siegrist) D'accord = 5 Pas d'accord et ça me dérange beaucoup = 1
2. Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes (Siegrist) D'accord = 5 Pas d'accord et ça me dérange beaucoup = 1	5. J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail (Karasek) Pas du tout d'accord = 1 Tout à fait d'accord = 4	8. Je reçois le respect que je mérite de mes collègues (Siegrist) D'accord = 5 Pas d'accord et ça me dérange beaucoup = 1
3. Vu tous mes efforts, mon salaire est satisfaisant (Siegrist) D'accord = 5 Pas d'accord et ça me dérange beaucoup = 1	6. Mon supérieur prête attention à ce que je dis (Karasek) Pas du tout d'accord = 1 Tout à fait d'accord = 4	9. Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que je mérite à mon travail (Siegrist) D'accord = 5 Pas d'accord et ça me dérange beaucoup =
10. On me traite injustement à mon travail (Siegrist) Pas d'accord = 5 D'accord et ça me dérange beaucoup = 1		

Tableau 49 : 10 items en référence aux justices distributive, procédurale et interactionnelle retenus parmi ceux des échelles de Karasek et de Siegrist

Il faut noter que si la dimension échange social regroupe logiquement des questions mettant en relation contribution et rétribution et la dimension justice interactionnelle des questions traitant du respect accordé par l'environnement, l'axe justice procédurale ne reprend que des questions se référant à l'expression de la *voice*. Les individus vont évaluer les procédures qui leur permettent d'exprimer leurs opinions (*voice*) dans le processus de prise de décision comme plus justes que celles qui ne le leur permettent pas (*mute*) (Van Prooijen, Van den Bos, Wilke, 2004). Si ce choix peut s'avérer un peu réducteur pour rendre compte de la justice procédurale. Il rend néanmoins compte d'un axe majeur de ce type de justice. Nous inversons la cotation de la question « dans ma tâche, j'ai très peu de liberté pour décider comment je fais mon travail » pour l'analyse.

Ces différents items corrélerent entre eux :

	Q1 (Siegrist)	Q2 (Siegrist)	Q3 (Siegrist)	Q4 (Karasek)	Q5 (Karasek)	Q6 (Karasek)	Q7 (Siegrist)	Q8 (Siegrist)	Q9 (Siegrist)	Q10 (Siegrist)
Q1 (Siegrist)	1.000									
Q2 (Siegrist)	,765**	1.000								
Q3 (Siegrist)	,518**	,616**	1.000							
Q4 (Karasek)	,255**	,217**	,157**	1.000						
Q5 (Karasek)	,295**	,251**	,187**	,413**	1.000					
Q6 (Karasek)	,340**	,347**	,252**	,293**	,367**	1.000				
Q7 (Siegrist)	,443**	,472**	,348**	,231**	,262**	,459**	1.000			
Q8 (Siegrist)	,211**	,216**	,158**	,132**	,162**	,214**	,337**	1.000		
Q9 (Siegrist)	,519**	,592**	,457**	,245**	,282**	,426**	,650**	,328**	1.000	**
Q10 (Siegrist)	,351**	,373**	,289**	,216**	,233**	,377**	,509**	,349**	,514**	1.000
N	5950	5950	5950	5950	5950	5950	5950	5950	5950	5950

Tableau 50 : Corrélations obtenues entre les différents items liés à la justice retenus significative à $p < .001$

Le dernier item : « on me traite injustement à mon travail » est difficile à catégoriser tant il est large du point du questionnement de la perception de justice du sujet. Une analyse factorielle doit permettre d'affiner la catégorisation empirique effectuée :

	Composante		
	1	2	3
Mon supérieur prête attention à ce que je dis.	.216	.451	.497
Je reçois le respect que je mérite de mes supérieurs.	.388	.681	.189
Je reçois le respect que je mérite de mes collègues.	-.016	.751	.017
Mes perspectives de promotion sont faibles.	.812	.184	.217
Dans ma tâche, j'ai très peu de liberté pour décider comment je fais mon travail.	-.095	-.064	-.806
Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que je mérite à mon travail.	.552	.592	.178
Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes.	.872	.221	.138
Vu tous mes efforts, mon salaire est satisfaisant.	.802	.107	.054
J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail.	.130	.118	.801
On me traite injustement à mon travail.	.236	.720	.155

Tableau 51 : Analyse factorielle des questions en lien avec la perception de justice retenues. Matrice des composantes après rotation varimax (La cotation de la question 4 (Karasek) : La question : dans ma tâche, j'ai très peu de liberté pour décider comment je fais mon travail sera inversée pour notre analyse afin que les scores les plus élevés indiquent une perception de justice exprimée)

L'analyse factorielle (indice KMO = .862) confirme notre première catégorisation. Trois facteurs apparaissent. On peut estimer que F1 est plutôt orienté sur des questions d'échange social. En effet, les questions mettent bien en évidence la question des contributions et rétributions (salaires, promotion). Le facteur deux apparaît comme correspondant aux questions concernant la justice interactionnelle. Ces questions se centrent principalement sur les questions du respect de la part de l'environnement professionnel. Enfin, le facteur trois semble se situer du point de vue de la justice procédurale. En effet, les questions interrogent implicitement la possibilité, pour les sujets d'exercer la *voice*. Les individus valorisent la *voice*, car elle suggère que leur vision mérite d'être entendue et les procédures qui accordent ainsi du statut aux individus sont perçues favorablement, quels que soient les potentiels effets des procédures sur les résultats (Lind, Kanfer et Earley, 1990).

Bien entendu, certaines questions sont à la frontière de deux axes. Par exemple, les contributions de la question « mon supérieur prête attention à ce que je dis » sont à la frontière entre F2 (dimension interactionnelle) et F3 (dimension procédurale). En effet, l'écoute du supérieur peut être vue comme une marque de respect (dimension interactionnelle), mais aussi comme un moyen d'exprimer la *voice* (dimension procédurale). Il en va de même pour la question « vu tous mes efforts je reçois le respect et l'estime que je mérite à mon travail ». Cette dernière s'ordonne sous l'axe interactionnel ce qui peut s'expliquer par la mise en avant dans la question des dimensions de respect et d'estime propres aux problématiques de justice interactionnelle. Cependant, cette question met également en relation les notions d'effort et de mérite qui tendent vers les questions de l'échange social ce qui conduit à une contribution relativement importante de cette question à F1. Enfin, il est intéressant de noter, dans les résultats de cette analyse, le positionnement de la question large : « on me traite injustement à mon travail ». Celle-ci contribue de manière significative à l'axe deux (interactionnel). Ce constat ramène aux propositions de Bies (2001) qui indique que lorsque les gens parlent de la justice, ils relatent leurs expériences d'injustice et particulièrement en termes de mauvais traitements reçus de la part des autres (Bies, 2001). Ces préoccupations sont nommées justice interactionnelle (Bies, 1987, Bies & Moag, 1986). Il s'agit ainsi de "*the quality of interpersonal treatment they receive during the enactment of organizational procedures.*" (Bies & Moag, 1986, p. 44). Les individus font bien une distinction entre justice interactionnelle et justice distributive (Bies & Moag, 1986). On constate ainsi que cette question contribue peu aux deux autres facteurs.

En résumé les échelles construites sont les suivantes :

Dimensions	Échange social	Justice procédurale	Justice interactionnelle
Items	Mes perspectives de promotion sont faibles. (Siegrist)	Dans ma tâche, j'ai très peu de liberté pour décider comment je fais mon travail. (Karasek)	Je reçois le respect que je mérite de mes supérieurs. (Siegrist)
	Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes. (Siegrist)	J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail. (Karasek)	Je reçois le respect que je mérite de mes collègues. (Siegrist)
	Vu tous mes efforts, mon salaire est satisfaisant. (Siegrist)	Mon supérieur prête attention à ce que je dis. (Karasek)	Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que je mérite à mon travail. (Siegrist)
			On me traite injustement à mon travail. (Siegrist)
Alpha de Cronbach de l'échelle	.837	.626	.765

Tableau 52 : Échelles de perception de traitement juste perçu construites

Les alpha de Cronbach obtenus pour chacune des échelles construites sont satisfaisants hormis pour l'axe justice procédurale ($\alpha = .626$). Il conviendra donc pour ce dernier axe de vérifier les résultats obtenus sur la dimension par une analyse question par question.

À partir de cette construction, notre objectif est d'identifier s'il existe des liens entre perception de justice et indicateurs de difficultés ressenties tels que mesurés par la PSS et la HAD, ainsi qu'avec de potentiels facteurs d'étayage du bien-être (latitude décisionnelle et soutien social). Notre étude de ces potentiels effets est essentiellement corrélacionnelle. Bien entendu, pour éviter toute corrélation artificielle, aucune corrélation ne sera calculée entre les échelles construites (échange social, procédurale et interactionnelle) et des dimensions mesurées par des items intervenant dans la construction de ces échelles. Ainsi, pour l'axe justice procédurale, nous ne calculerons pas les liaisons avec la latitude décisionnelle et le soutien social, car l'échelle est construite à partir des questions du questionnaire Karasek qui rend compte de ces facteurs.

8.2 Population

L'étude concerne une population de salariés de l'industrie. Cette population est de $N = 5950$ individus de la même entreprise, 85,5 % d'hommes et 19,5 % de femmes, ayant un âge moyen de 40 ans ($Min = 18$, $Max = 63$, $ET = 9.96$) et une ancienneté moyenne dans l'entreprise de 23 ans ($Min = 1$, $Max = 41$, $ET = 13.83$).

La répartition en catégories socioprofessionnelles se distribue comme suit :

	Effectifs	Pourcentage
Ouvrier(e), Opérateur(trice)	1878	31,6%
Employé(e)	586	9,8%
Technicien(ne)	1385	23,3%
Agent de Maîtrise	354	5,9%
Ingénieur et Cadre	1747	29,4%
Total	5950	100,0%

Tableau 53 : Répartition de la population en termes de catégories socioprofessionnelles

8.3 Résultats

8.3.1 Axe justice de l'échange social

D'un point de vue descriptif, la moyenne de la population sur l'axe retenu comme décrivant la justice de l'échange social se situe à 3.36 ($ET = 1.29$). Les résultats se distribuent comme suit :

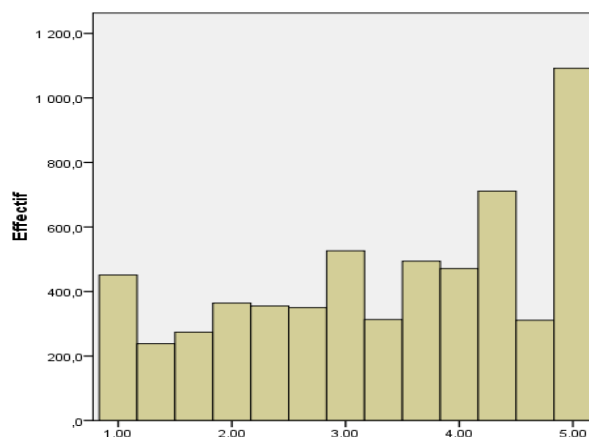


Figure 39 : Distribution des résultats des sujets quant à la perception de justice de l'échange social

8.3.2 Corrélations sur l'axe justice de l'échange social

L'analyse des corrélations entre l'échelle de justice de l'échange social construite et les résultats aux PSS, HAD donne les résultats suivants :

		PSS	HAD	HAD : D	HAD : A	Latitude décisionnelle	Soutien social	Demande psychologique
Justice de l'échange social	Corrélation de Pearson	-.316**	-.374**	-.373**	-.313**	.380**	.380**	-.153**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	5950	5950	5950	5950	5950	5950	5950

Tableau 54 : Corrélations obtenues entre les scores à l'échelle de justice de l'échange social construite et les scores obtenus aux PSS, HAD, HAD : D, HAD : A et à certaines dimensions du questionnaire de Karasek (** = significative à $p < .001$).

Du point de vue des scores aux PSS et HAD, les résultats indiquent des corrélations négatives variant de $r(5950) = -0.313$ à $r(5950) = -0.374$ ($p < .001$). Ces résultats indiquent qu'il existe une liaison négative entre les scores d'évaluation de la justice de l'échange social et les scores de stress, de dépression et d'anxiété. Ces corrélations sont positives ($r(5950) = .380$, $p < .001$) avec les scores obtenus par les sujets aux échelles de latitude décisionnelle et de soutien social mesurés par le questionnaire de Karasek, alors qu'elle est négative avec le score en demande psychologique ($r(5950) = -.153$, $p < .001$). On peut estimer que ces résultats montrent qu'il existe une liaison entre le sentiment de justice de l'échange social²⁰ et l'auto-évaluation de certains facteurs soutenant potentiellement le bien-être au travail.

8.3.3 Axe justice procédurale

Sur l'axe justice procédurale la moyenne de la population sur l'axe retenu comme décrivant la justice procédurale se situe à 3.022 ($ET = .577$). Il est important de noter que la mesure s'effectue sur une échelle de 1 à 4 contrairement aux autres échelles échange social et interactionnelle qui sont mesurées sur des échelles en 5 points. Les résultats se distribuent comme suit :

²⁰ Nous avons indiqué plus haut que le questionnaire de Siegrist se référait, selon nous, à la question de l'échange social et à la justice distributive. Les scores élevés à ce questionnaire indiquent un déséquilibre effort récompenses. On constate des liaisons positives entre les résultats à ce questionnaire et le PSS ($r(5950) = .466$, $p < .001$), le HAD ($r(5950) = .497$, $p < .001$). Ces liaisons sont postulées *a priori* par le modèle de Siegrist. Ces liaisons sont négatives avec la latitude décisionnelle ($r(5950) = -.298$, $p < .001$) et le soutien social ($r(5950) = -.411$, $p < .001$).

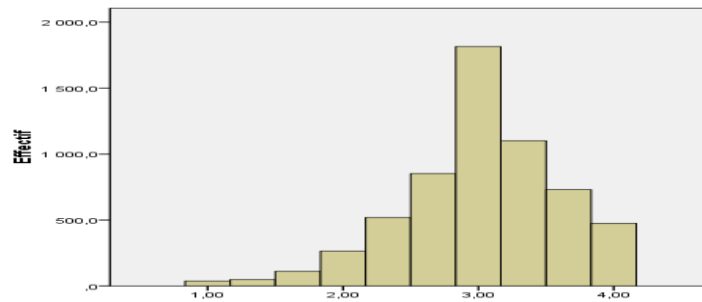


Figure 40 : Distribution des résultats quant à la perception de justice procédurale des sujets (la mesure s'effectue sur une échelle de 1 à 4 contrairement aux autres échelles échange social et interactionnelle qui sont construites sur des échelles en 5 points)

8.3.4 Corrélations sur l'axe justice procédurale

L'analyse des corrélations entre l'échelle de justice procédurale construite et les résultats aux PSS, HAD donne les résultats suivants :

		PSS	HAD	HAD : D	HAD : A
Justice procédurale	Corrélation de Pearson	-,343**	-,430**	-,455**	-,336**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000
	N	5950	5950	5950	5950

Tableau 55 : Corrélations obtenues entre les scores à l'échelle de justice procédurale construite et les scores obtenus aux PSS, HAD, HAD : D, HAD : A (les dimensions du questionnaire de Karasek ne sont pas prises en compte dans cette analyse, car l'échelle de justice procédurale est construite avec des items issus de ce questionnaire.). (** = corrélations significatives à $p < .001$)

Du point de vue des scores aux PSS et HAD, les résultats indiquent des corrélations négatives variant de $r(5950) = -.343$ à $r(5950) = -.455$ ($p < .001$). Ces résultats indiquent qu'il existe une liaison négative entre les scores d'évaluation de la justice procédurale et les scores de stress, de dépression et d'anxiété. On peut estimer que ces résultats montrent qu'il existe une liaison entre le sentiment de justice procédurale et l'auto-évaluation de certains facteurs de mal-être. Les trois questions constituant cette échelle étant issues du questionnaire de Karasek, nous ne calculons pas les corrélations entre scores sur l'échelle de justice procédurale et latitude décisionnelle, demande psychologique et soutien social. En effet, la corrélation obtenue pourrait s'avérer artificielle.

Du fait de l'alpha de Cronbach moyen de l'échelle de justice procédurale nous nous assurons de l'exactitude de nos résultats en effectuant un test question par question.

Pour ce qui est de la première question : « Mon supérieur prête attention à ce que je dis » la corrélation avec la PSS est de $r(5950) = -.272$, $p < .001$ et de $r(5950) = -.333$, $p < .001$ avec la HAD. La seconde question : « J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail »

corrèle négativement avec le PSS : $r(5950) = -.271, p < .001$. La corrélation avec la HAD est de $r(5950) = -.348, p < .001$. Enfin la dernière question de cette échelle : « Dans ma tâche, j'ai très peu de liberté pour décider comment je fais mon travail » corrèle avec la PSS à $r(5958) = .238, p < .001$ et à $.297, p < .001$ avec la HAD. La cotation de cette question a été inversée lors de son intégration dans l'échelle de justice procédurale construite.

L'analyse question par question confirme les résultats obtenus à partir de l'échelle même si les corrélations indépendantes sont plus faibles.

8.3.5 Axe justice interactionnelle

Sur l'axe justice interactionnelle la moyenne de la population sur l'axe retenu comme décrivant la justice interactionnelle se situe à 4.49 ($\sigma = .790$). Les résultats se distribuent comme suit :

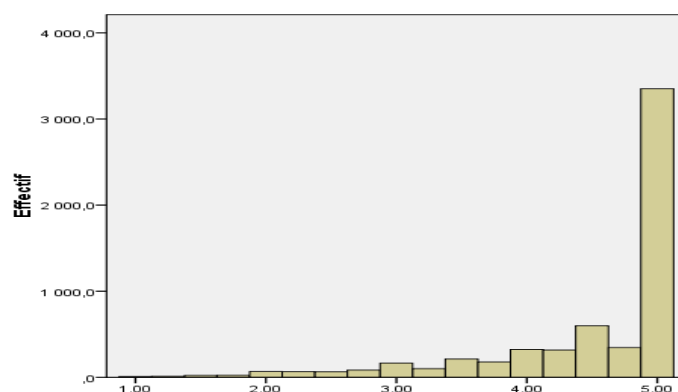


Figure 41 : Distribution des résultats quant à la perception de justice interactionnelle des sujets

On note sur cette population une évaluation de justice interactionnelle très forte. La majorité des questions associées à cet axe concerne le respect reçu de la part des supérieurs, des collègues et en général. Les résultats indiquent une réelle perception de justice de la majorité des sujets sur ce champ.

8.3.6 Corrélations sur l'axe justice interactionnelle

L'analyse des corrélations entre l'échelle de justice interactionnelle construite et les résultats aux PSS, HAD donne les résultats suivants :

		PSS	HAD	HAD : D	HAD : A	Latitude décisionnelle	Soutien social	Demande psychologique
Justice interactionnelle	Corrélation de Pearson	-.376**	-.447**	-.444**	-.375**	.374**	.539**	-.195**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	5950	5950	5950	5950	5950	5950	5950

Tableau 56 : Corrélations obtenues entre les scores à l'échelle de justice procédurale construite et les scores obtenus aux PSS, HAD, HAD : D, HAD : A et à certaines dimensions du questionnaire de Karasek.
(** = corrélations significatives à $p < .001$)

Du point de vue des scores aux PSS et HAD, les résultats indiquent des corrélations négatives variant de $r(5950) = -0.375$ à $r(5950) = -0.447$ ($p < .001$). Ces résultats indiquent qu'il existe une liaison négative entre les scores d'évaluation de la justice interactionnelle et les scores de stress, de dépression et d'anxiété. Ces corrélations sont positives avec les scores obtenus par les sujets aux échelles de latitude décisionnelle et de soutien social mesurés par le questionnaire de Karasek ($r(5950) = .374$, $p < .001$; $r(5950) = .539$, $p < .001$) alors qu'elle est faiblement négative avec le score en demande psychologique ($r(5950) = -.115$, $p < .001$). On peut estimer que ces résultats montrent qu'il existe une liaison entre le sentiment de justice interactionnelle et l'évaluation de certains facteurs soutenant potentiellement le bien-être au travail.

8.3.7 Régressions linéaires

La régression linéaire multiple montre que le lien entre la VD résultats au PSS et le croisement du sentiment de justice de l'échange social, procédurale et interactionnelle est présent ($R = .431$). L'ensemble des trois prédicteurs explique globalement 18% de la variation des résultats au PSS ($R^2 \text{ ajusté} = .185$). Chacun des trois prédicteurs est relié négativement à la note au PSS. Les coefficients de régression associés aux différents prédicteurs sont significativement négatifs (justice des échanges sociaux : $t = -7.773$, $p < .001$, justice procédurale : $t = -14.645$, $p < .001$, justice interactionnelle : $t = -14.434$, $p < .001$). Les coefficients de régression standardisés β montrent que la justice de l'échange social est moins discriminante que les justices procédurales et interactionnelles :

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Signification	Intervalle de confiance à 95% de B	
		B	Erreur standard	Bêta			Borne inférieure	Borne supérieure
1	(constante)	29,687	,516		57,517	,000	28,675	30,699
	Échange social	-,584	,075	-,113	-7,773	,000	-,731	-,437
	Procédurale	-2,271	,155	-,196	-14,645	,000	-2,575	-1,967
	Interactionnelle	-1,852	,128	-,219	-14,434	,000	-2,103	-1,600

Tableau 57 : Régression linéaire multiple : VI : justices des échanges sociaux, procédurale et distributive, VD résultats au PSS

Au niveau des résultats au HAD, la régression linéaire multiple montre que le lien entre la VD résultats au HAD et le croisement du sentiment de justice de l'échange social, procédurale et interactionnelle est présent ($R = .522$).

L'ensemble des trois prédicteurs explique globalement 27% de la variation des résultats à la HAD (R^2 ajusté = .272). Chacun des trois prédicteurs est relié négativement à la note à la HAD. Les coefficients de régression associés aux différents prédicteurs sont significativement négatifs (justice des échanges sociaux : $t = -9.344$, $p < .001$, justice procédurale : $t = -20.799$, $p < .001$, justice interactionnelle : $t = -17.377$, $p < .001$). Les coefficients de régression standardisés β montrent que la justice de l'échange social est moins discriminante que les justices procédurales et interactionnelles :

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Signification	Intervalle de confiance à 95% de B	
		B	Erreur standard	Bêta			Borne inférieure	Borne supérieure
1	(constante)	29,101	,474		61,402	,000	28,172	30,030
	Échanges sociaux	-,645	,069	-,128	-9,344	,000	-,780	-,509
	Procédurale	-2,962	,142	-,264	-20,799	,000	-3,241	-2,683
	Interactionnelle	-2,047	,118	-,249	-17,377	,000	-2,278	-1,816

Tableau 58 : Régression linéaire multiple : VI : justices des échanges sociaux, procédurale et distributive, VD résultats au HAD

Les régressions linéaires confirment les liaisons entre chacun des axes d'évaluation de la justice construits sur les indicateurs de mal-être que constituent le PSS et le HAD.

Du point de vue des liaisons entre sentiments de justice et la latitude décisionnelle en tant que potentiel support de bien-être, la régression linéaire montre que le lien entre la VD, résultats au niveau de latitude décisionnelle, et le croisement du sentiment de justice de l'échange social, procédurale et interactionnelle est présent ($R = .829$). L'ensemble des trois prédicteurs explique globalement 68% de la variation des résultats à la latitude décisionnelle (R^2 ajusté = .687). Chacun des trois prédicteurs est relié positivement à la note en latitude décisionnelle perçue. Les coefficients de régression associés à ces prédicteurs sont significativement positifs (justice des échanges sociaux : $t = 11.733$, $p < .001$, justice procédurale : $t = 98.292$, $p < .001$) hormis pour la justice interactionnelle (justice interactionnelle : $t = -7.419$, $p < .001$). Les coefficients de régression standardisés β montrent que la justice interactionnelle est moins discriminante que les justices de l'échange social et procédurale. Ce fort impact de la justice procédurale est

en partie dû à la construction de l'échelle justice procédurale qui reprend des questions du Karasek liées à la latitude décisionnelle. Ces résultats apportent donc peu d'informations.

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	95,0% % intervalles de confiance pour B	
		A	Erreur standard	Bêta			Borne inférieure	Limite supérieure
1	(Constante)	12,857	,662		19,434	,000	11,560	14,153
	Échanges sociaux	1,130	,096	,106	11,733	,000	,941	1,319
	Procédurale	19,539	,199	,817	98,292	,000	19,149	19,929
	Interactionnelle	-1,220	,164	-,070	-7,419	,000	-1,542	-,898

Tableau 59 : Régression linéaire multiple : VI : justices des échanges sociaux, procédurale et distributive, VD : résultats à la latitude décisionnelle perçue

Du point de vue des liaisons entre sentiments de justice et soutien social perçue en tant que potentiel support de bien-être, la régression linéaire montre que le lien entre la VD, résultats au niveau de soutien social perçue, et le croisement du sentiment de justice de l'échange social, procédurale et interactionnelle est présent ($R = .699$). L'ensemble des trois prédicteurs explique globalement 50% de la variation des résultats au soutien social ($R^2 \text{ ajusté} = .489$). Chacun des trois prédicteurs est relié positivement à la note en soutien social perçue. Les coefficients de régression associés à ces prédicteurs sont positifs : justice des échanges sociaux : $t = 1.381$, ns , justice procédurale : $t = 47.208$, $p < .001$), justice interactionnelle : $t = 24.563$, $p < .001$). Les coefficients de régression standardisés β montrent que la justice de l'échange social est moins discriminante que les justices procédurales et interactionnelles.

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	95,0% % intervalles de confiance pour B	
		A	Erreur standard	Bêta			Borne inférieure	Limite supérieure
1	(Constante)	8,420	,228		36,882	,000	7,973	8,868
	Echange social	,046	,033	,016	1,381	,167	-,019	,111
	Procédurale	3,239	,069	,502	47,208	,000	3,104	3,373
	Interactionnelle	1,394	,057	,295	24,563	,000	1,283	1,505

Tableau 60 : Régression linéaire multiple : VI : justices des échanges sociaux, procédurale et distributive, VD : résultats au soutien social perçue

En résumé, les régressions linéaires montrent que l'axe de justice des échanges sociaux est celui qui a le moins d'impact tant sur les scores aux indicateurs de mal-être que sur les scores aux potentiels support de bien-être au travail.

8.3.8 Axe global de justice

Pour conclure cette analyse, nous regroupons les 10 items constitutifs de nos trois échelles afin de construire un indicateur global de perception de justice ($\alpha = .844$). Pour introduire les items de l'échelle de justice procédurale cotés en quatre en 4 points, nous transformons la cotation en 4 points en une cotation en 5 points. Nous appliquons un facteur de 1.25 à chacun des scores de justice procédurale : 1 = 1.25, 2 = 2.5, 3 = 3.75, 4 = 5.

D'un point de vue descriptif, la moyenne de la population sur l'axe de justice globale construit se situe à $M = 3.88$ ($\sigma = .764$). Les résultats se distribuent comme suit :

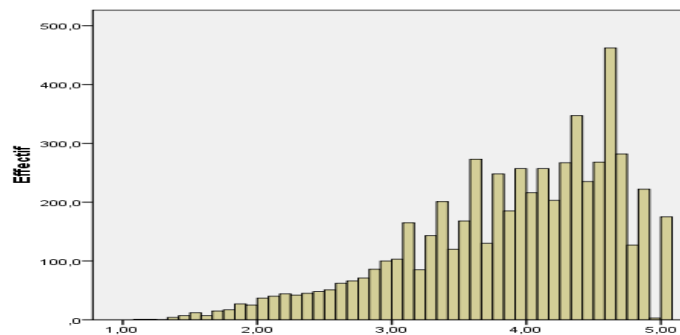


Figure 42 : Distribution des résultats quant à la perception de justice globale des sujets

8.3.9 Corrélations sur l'axe justice globale

Nous croisons les résultats à cette échelle globale avec les résultats aux PSS et HAD et certaines dimensions du Karasek.

		PSS	HAD	HAD : D	HAD : A	Latitude décisionnelle	Soutien social	Demande psychologique
Justice globale	Corrélation de Pearson	-,416**	-,501**	-,507**	-,412**	,610**	,604**	-,167**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	5950	5950	5950	5950	5950	5950	5950

Tableau 61 : Corrélations obtenues entre les scores à l'échelle de justice globale construite et les scores obtenus aux PSS, HAD, HAD : D, HAD : A, significatives à $p < .001$

Du point de vue des scores aux PSS et HAD, les résultats indiquent des corrélations négatives variant de $r(5950) = -.412$ à $r(5950) = -.507$ ($p < .001$). Ces résultats indiquent qu'il existe une liaison négative entre les scores d'évaluation de la justice globale et les scores de stress, de dépression et d'anxiété. Ces corrélations sont positives avec les scores obtenus par les sujets aux échelles de latitude décisionnelle et de soutien social mesurés par le questionnaire de Karasek ($r(5950) = .610$, $p < .001$; $r(5950) = .604$, $p < .001$), alors qu'elle est faiblement négative avec le score en demande psychologique ($r(5950) = -.167$, $p < .001$). On peut estimer que ces résultats montrent qu'il existe une liaison entre le sentiment de justice globale et l'auto-évaluation de certains facteurs soutenant potentiellement le bien-être au travail.

8.4 Discussion

Les résultats obtenus indiquent qu'il existe une liaison entre la présence d'un sentiment de justice perçue au travail et l'identification par les sujets d'indicateurs de mal-être généraux : stress (PSS), anxiété et dépression (HAD). Ces résultats sont cohérents avec les propositions de Dalbert (1999, 2007, 2009, 2010). En effet, pour Dalbert, la croyance en un monde juste *“enables people to trust in being treated fairly by others, (2) it promotes the assimilation of injustices, and (3) it obliges people to act fairly themselves. Thus, BJW serves important adaptive functions, such as enabling people to invest in long-term goals and assuaging people's concerns about the unfairness of others.”* (Dalbert, 2007, p. 250). En conséquence, la croyance en un monde juste constitue un support de la santé mentale et du bien-être psychologique (Dalbert, 1999, 2007, 2009, 2010). Dalbert (2007) note qu'un certain nombre de recherches relèvent que la croyance en un monde juste promeut les ajustements psychologiques et la qualité subjective de la vie au travail. Les sujets de ces études montraient des comportements adaptatifs supérieurs lorsqu'ils faisaient preuve d'une plus forte croyance en un monde juste. Nos résultats cadrent avec cette perspective. Néanmoins, il convient de ne pas assimiler les deux types de résultats. Notre approche reste bien en deçà de celles menées par Dalbert pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, notre étude n'a pas cherché à mesurer la croyance en un monde juste, mais le sentiment des sujets d'être traités justement dans leur environnement de travail. Ce sentiment ne peut être, a priori, assimilé à une quelconque croyance. Il est fort possible que, dans les évaluations effectuées, les individus aient rendu compte d'une approche objective de leur situation de travail. Toutefois, nous ne savons pas si ces vécus de justice exprimés sont en liaison avec une quelconque forme de croyance en un monde juste. On constate d'ailleurs que

dans une forte proportion, les sujets estiment vivre dans un environnement professionnel relativement juste ($M = 3.90$, $\sigma = .864$), Médiane = 4.08, Mode = 5, premier quartile 1 à 3.37) sur l'échelle de justice globale.

En second lieu, les indicateurs utilisés ne sont pas en relation directe avec le travail. En effet, le PSS est un indicateur de stress. Ses items sont conçus de manière à identifier la mesure avec laquelle les individus estiment leur vie imprédictible, incontrôlable et surchargée, ces trois dimensions étant jugées comme des composantes centrales de l'expérience de stress (Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1983). Cette échelle par ailleurs ne cherche pas à mesurer un état de stress chronique. Ainsi, selon Cohen et *al.* (1983), étant donné que les niveaux de stress autoévalués sur l'échelle sont affectés par les ennuis quotidiens des événements majeurs et des changements dans les ressources de *coping*, la validité prédictive du PSS décroîtra rapidement après quatre à huit semaines.

Néanmoins, nous avons aussi constaté des liaisons positives entre justice perçue et indicateurs de supports de bien-être : latitude décisionnelle et soutien social. Ainsi, la régression linéaire montre que le lien entre perception de justice globale et résultats au soutien social et à la latitude décisionnelle perçus est présent ($R = .588$ pour le soutien social, $R = .576$ pour la latitude décisionnelle). L'axe justice globale explique globalement environ 35% de la variation des résultats au soutien social et à la latitude décisionnelle perçus (R^2 ajusté = .346 pour le soutien social, R^2 ajusté = .331 pour la latitude décisionnelle). Ce lien est positif ($t = 56.092$, $p < .001$ pour le soutien social, $t = 54.280$, $p < .001$ pour la latitude décisionnelle).

Les régressions linéaires indiquent un lien entre perception de justice globale et résultats au PSS et HAD ($R = .412$ pour le PSS, $R = .495$ pour le HAD). L'axe justice globale explique globalement entre 17 et 25% de la variation des résultats au PSS et au HAD (R^2 ajusté = .169 pour le PSS, R^2 ajusté = .245 pour le HAD). Ce lien est négatif ($t = -34.840$, $p < .001$ pour le PSS, $t = -43.890$, $p < .001$ pour le HAD).

Cependant, bien que nous ayons constaté des liaisons, nous ne sommes pas en mesure d'identifier de lien de causalité. Nous ne savons pas si le niveau de justice perçue impacte les résultats aux échelles PSS, HAD, latitude décisionnelle et soutien social ou si c'est l'inverse qui se produit.

Cette étude ne met pas en question la présence de croyance en un monde juste en environnement de travail. Elle reste en deçà de cette problématique. En effet, elle a simplement montré que le

sentiment de justice corrèle négativement avec deux indicateurs limités de mal-être et positivement avec des supports potentiels de bien-être au travail, que ce sentiment soit dû à une croyance ou à des faits objectifs. Nous n'avons en aucun cas relevé si ce sentiment relevait du *justice motive* ou de conditions objectives de vie au travail.

Toutefois, on peut estimer que si la croyance en un monde juste est support de santé mentale et de bien-être en général (Dalbert, 1998, 1999, 2009, 2010 ; Lipkus, Dalbert & Siegler, 1996 ; Ritter, Benson & Snyder (1990) ; Tomaka & Blascovich, 1994) et au travail (Bobocel & Hafer, 2007 ; Cubela Adoric & Kvartuc, 2007 ; Dalbert, 2007 ; Dzuka, & Dalbert, 2007 ; Otto & Schmidt, 2007 ; Otto, Glaser, Dalbert, 2009), des éléments objectifs venant renforcer cette croyance devraient, eux aussi avoir des effets positifs sur ce bien-être et cette santé mentale et que le maintien de cette vision du monde est important pour les individus. Il nous a donc semblé important, à travers cette étude d'identifier des liens entre sentiment d'être traité justement au travail et potentiels indicateurs de bien-être.

Ces relations identifiées entre justice et bien-être peuvent donc constituer une motivation suffisante pour tendre vers une vision du monde juste.

QUATRIÈME PARTIE : DISCUSSION

9 CHAPITRE 9 : DISCUSSION GÉNÉRALE

Notre discussion générale cherche à faire une synthèse de nos résultats ainsi qu'à poser les limites de la recherche réalisée. Elle discutera ensuite les liaisons entre croyance en un monde juste et santé au travail, mais également celles entre justice et santé. Par la suite, elle proposera des ouvertures en mettant en discussion les modèles utilisés pour l'analyse et l'intervention sur les questions de santé au travail et mettra en discussion un modèle prenant en compte les relations entre justice au travail et santé au travail. Enfin, elle cherchera à dégager certains apports de cette étude et à identifier de nouvelles pistes de recherche.

9.1 Synthèse des résultats

L'objectif principal de cette thèse portait sur l'étude des relations entre justice, travail et santé. Nous avons cherché à analyser l'activité critique et normative et les réactions des individus à l'égard des questions de justice en situation de travail (Dubet, 2006) à l'aide de la grille d'analyse proposée par la *just world theory* (Dalbert, 1999, 2001, 2009, 2010 ; Furnham, 2003; Hafer & Bégue, 2005 ; Lerner, 1965, 1966, 1978, 1980 ; Lerner & Miller, 1978 ; Rubin & Peplau, 1975) et leurs potentielles liaisons avec la santé au travail. Nous avons donc tenté de vérifier un certain nombre de postulats de cette approche théorique au regard des situations professionnelles. Ainsi, dans un premier temps, nous avons cherché à vérifier si les liaisons entre mérite et travail de même qu'entre justice et travail étaient présentes dans les perceptions des individus. En effet, la notion de mérite est centrale du point de vue de la *just world theory* (Lerner, 1980 ; Lerner & Miller, 1978). Dans un second temps, notre attention s'est portée sur la menace (Hafer, 2000, 2002) que pouvait représenter les situations d'injustice pour la croyance en un monde du travail juste et le type de réactions que ces situations pouvaient générer, blâme de la victime, rejet de la victime (Lerner, 1965, 1966, 1980 ; Lerner & Miller, 1978), croyance en une justice finale (Lerner, 1980 ; Maes 1998). Enfin, nous inscrivant dans la lignée des propositions de Dalbert (1999, 2001, 2009, 2010), nous avons voulu, en tout premier lieu, vérifier si des liaisons entre justice et bien-être au travail existaient, mais en évitant de transformer la croyance en un monde juste en variable interindividuelle. Nous avons donc étudié les liens entre sentiment de justice rapporté par les individus et indicateurs de mal-être et potentiels supports de santé.

Bien que portant sur des problématiques *a priori* distinctes, ces points s'articulent bien autour de la question de la perception et confrontations à la justice à partir des fondements de la *just world theory*.

9.1.1 Étude 1

L'étude 1 avait pour objectif de voir en quoi les concepts de mérite et de justice étaient reliés aux perceptions que les individus ont du travail. Pour ce faire, elle s'est fondée sur deux approches. La première posait directement la question aux individus au travers d'une échelle de 36 questions cherchant à mesurer les relations faites par les sujets entre travail et mérite. Il s'agissait d'une mesure autorapportée. La seconde approche se voulait davantage centrée sur

les cognitions implicites, les comportements et jugements pouvant être influencés par des expériences passées sans que l'on ait conscience de cette influence ni que l'on se souvienne de cette expérience (Greenwald & Banaji, 1995).

Nous constatons un réel écart entre les deux approches. Ainsi, la première mesure à partir de données autorapportées aboutit à une perception du monde du travail comme étant un espace dans lequel on a ce que l'on mérite et mérite ce que l'on a moyenne. Les données se répartissent normalement. Ces résultats témoignent d'un monde du travail relié au mérite de manière moyenne. Il l'est parfois, parfois, il ne l'est pas. On peut conclure de ces résultats, que dans le monde du travail, comme dans le monde en général l'expérience d'injustices communes fournit des preuves suffisantes que nous vivons tous dans un monde où les choses arrivent pour des raisons naturelles qui n'ont rien à voir avec qui a été bon ou mauvais et, nous apprenons à utiliser ces forces, lois, à notre propre avantage (Lerner, 1980). Nous pouvons définir le monde caractérisé par les résultats obtenus comme un monde où les individus ont cessé de croire aux contes de fées et appris à gérer la réalité. Les promotions et le succès au travail demandent une certaine combinaison d'efforts, de talent et de stratégie. Les opportunités et la chance décident de la place de chacun dans la hiérarchie (*Ibid.*). C'est ce qui semble ressortir de cette mesure autorapportée dans laquelle, comme nous l'avons dit plus haut, les sujets ont certainement utilisé un raisonnement systématique, rationnel, conscient reflétant les règles sociales et la moralité conventionnelle (Lerner, 1998).

Cependant, notre approche à partir des processus cognitifs implicites donne des résultats très différents. En effet, cette approche se différencie de la mesure autorapportée précédente, car elle révèle des associations mentales sans faire appel à l'introspection (Nosek, Greenwald & Banaji, 2005). Cette méthode des associations implicites peut révéler des attitudes et des associations automatiques même si le sujet préfère ne pas révéler ces attitudes (Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998). Il s'agit de mesurer des processus d'association automatiques ne pouvant être contrôlés (Gonsalkorale, Sherman & Klauer, 2014).

Les résultats obtenus montrent des associations implicites significatives entre travail et mérite et travail et justice. Ceci est en cohérence avec les propositions de Lerner (1975, 1977, 1981, 2002 ; Lerner & Clayton, 2011 ; Long & Lerner, 1974) sur l'existence d'un contrat personnel et l'importance du mérite et de ses liaisons avec les expériences de justice. En cela, elles sont en partie opposées aux résultats de l'approche 1.

Cette opposition constatée est résumée par Lerner (1998) : “*Thus it appears to be two levels*

[...] *The conscious level of discourse that reflects societal rules concerning rational processing of information and conventional morality, and a pre-conscious level where relatively simple scripts and emotion driven associations prevail.*” (p. 257).

Cette opposition, cette tension entre deux modes de relations à la justice au travail : le mode rationnel, conscient et le mode heuristique, préconscient peut participer à la difficulté à faire référence aux questions de justice en tant que telles dans l’univers professionnel. En effet, on peut faire l’hypothèse que l’injustice au travail se vit sur ces deux niveaux pour chacun des individus. Cette tension n’a peut-être pas été suffisamment prise en compte dans notre étude. Cette tension entre deux modes d’approche des situations de justice au travail nous semble constituer un objet de recherche en soi. Certaines situations sont-elles plus propices à l’un des deux modes de réaction ?

9.1.2 Étude 2

L’étude 2, a cherché à approcher l’impact des situations d’injustice au travail sur les individus et les réactions des individus à ce type de situations à l’aide de la grille de lecture proposée par la *just world theory*.

Les résultats obtenus ne sont pas univoques. Nous avons bien identifié, en suivant le raisonnement de Hafer (2000, 2002), et à travers les temps de latence de la reconnaissance de la couleur des mots associés au travail et à la justice par rapport aux temps de reconnaissance de la couleur des mots neutres, que la situation d’injustice pouvait représenter émotionnellement une menace à l’égard de la croyance en un monde juste et un monde du travail juste. Toutefois les résultats, dans l’absolu ne sont guère élevés. La taille d’effet est moyenne à faible. Nos résultats sont néanmoins en cohérence avec ceux obtenus par Hafer (2000). Toutefois, Hafer (2000) présentait une situation de braquage à ses sujets (la différence brute obtenue entre reconnaissance des mots associés à la justice et les mots neutres était de 62 ms). Nous avons présenté à nos sujets une situation dans laquelle une ouvrière était maltraitée interactionnellement par son responsable, une séquence pouvant être apparentée à un épisode de harcèlement moral (la différence brute obtenue entre reconnaissance des mots associés à la justice et les mots neutres est de 37 ms, la différence brute obtenue entre reconnaissance des mots associés au travail et les mots neutres est de 27 ms). Il est intéressant de se demander si la violence de l’injustice utilisée par Hafer (braquage) est équivalente dans les perceptions des

sujets à une situation d'injustice au travail. Cependant, même si l'effet obtenu est d'ampleur moyenne, nous avons pu constater, par comparaison au groupe contrôle, qu'il y avait bien un effet de notre variable injustice.

À la suite de cela, nous avons cherché à voir les types de réactions développées par nos sujets. Suivant la *just world theory*, nous leur avons proposé de nous indiquer s'ils pensaient que le sort de la victime allait s'améliorer (croyance en une justice finale : Lerner, 1980, Maes, 1998), si la victime était responsable de son sort (responsabilisation de la victime : Lerner, 1965, 1966, 1980, Lerner & Miller, 1978) s'il était potentiellement possible qu'ils puissent se retrouver dans le même type de situation que la victime (mon monde est juste : Lerner, 1980). Nous avons constaté que les sujets n'avaient pas responsabilisé la victime. En revanche, ils s'étaient en moyenne prononcés pour une amélioration de son sort et s'étaient clairement dissociés d'avec le sort de la victime. Nous avons également constaté des liaisons entre utilisation des deux stratégies utilisées en moyenne par les sujets et menace du monde juste. Toutefois, ces liaisons ne sont pas extrêmement marquées ($.28 \geq r(45) \leq .39$). Nous restons donc prudents quant à une validation définitive de notre hypothèse 2. Les éléments relevés indiquent, de notre point de vue, des indicateurs de stratégies de maintien du monde juste. Il serait néanmoins nécessaire de répéter l'expérience avec un nombre beaucoup plus élevé de sujets, en améliorant la traduction des stratégies de maintien de la croyance en un monde juste, et, éventuellement, en perfectionnant la situation dont les sujets sont témoins et/ou son mode de présentation.

Enfin, dans notre approche, nous avons utilisé une démarche implicite (*Stroop task*) et une mesure autorapportée (questionnaire suivant la *Stroop task*). Rien ne nous indique que le questionnaire n'ait pas été affecté par les biais dont nous avons déjà fait part.

Le questionnaire proposé aux sujets se poursuivait par l'évaluation de la victime sur la base de cinq adjectifs de personnalité positifs. On constate une évaluation plus sévère de la victime par les sujets du groupe test (témoins de la situation d'injustice) que par le groupe contrôle (n'assistant pas à la situation d'injustice). Il y a très peu de liaisons entre menace du monde juste et évaluation de la victime par adjectifs. Nous ne pouvons donc pas associer cette moins bonne évaluation des sujets du groupe test à une stratégie de maintien du monde juste. Toutefois, l'évaluation plus sévère faite par le groupe test nous semble importante à retenir car en cohérence avec les résultats de Lerner et Simmons (1966).

Enfin, en moyenne, les sujets ont indiqué avoir conscience d'avoir assisté à une situation d'injustice et d'être potentiellement prêts, s'ils étaient acteurs de l'entreprise à venir en appui à la victime. Toutefois, la forme de cet appui n'est pas précisée. La question qui leur était posée

leur demandait simplement s'ils estimaient légitime de venir en soutien à cette ouvrière.

En résumé, cette seconde étude permet d'identifier des prémisses de mécanismes de maintien de la croyance en un monde juste. Nos résultats ne permettent pas d'aller au-delà du statut de prémisses. En effet, les liaisons identifiées entre menace du monde juste et du monde du travail juste ne sont pas assez puissantes et pas assez systématiques pour constituer des preuves de tels processus cognitifs. Notre hypothèse 2 ne peut être complètement validée en l'état. Néanmoins, les résultats obtenus montrent une utilisation de stratégies résistantes (Lerner, 1980) et une dévaluation de la victime. Ces aspects sont en cohérence avec des dynamiques de croyance en un monde juste. On peut toutefois faire l'hypothèse que certaines caractéristiques de l'expérimentation limitaient structurellement l'expression de la croyance en un monde juste. En premier lieu, la fin de la situation d'injustice qui correspondait au *end point* de Lerner et Simmons (1966). Il y a eu une situation d'injustice, celle-ci est terminée. En second lieu, nous pouvons supposer que la situation proposée aux sujets peut être vue comme à faible impact (Lerner, 2013), c'est-à-dire une situation qui fait vivre peu d'affects et d'émotions. Les sujets ont ainsi pu avoir vécu la situation comme de simples observateurs d'autant plus que cette situation n'était pas vécue, mais visionnée à travers un média.

9.1.3 Étude 3

Du point de vue de la dernière étude qui cherchait à vérifier notre hypothèse 3, nous avons pu montrer la présence de liaisons entre sentiment d'être traité justement et indicateurs de mal-être d'une part et bases potentielles de bien-être d'autre part. Il faut noter que bien que nous n'ayons pas mesuré une croyance en un monde juste, mais bien les liaisons entre justice perçue et indicateurs de santé, nos résultats sont bien en cohérence avec les propositions de la *just world theory* (Dalbert, 1998, 1999, 2009, 2010 ; Lipkus, Dalbert & Siegler, 1996 ; Ritter, Benson & Snyder (1990) ; Tomaka & Blascovich, 1994) qui postulent qu'à travers la croyance en un monde juste, les individus peuvent mieux se confronter à la vie de tous les jours et renforcer leur santé mentale (Dalbert, 2010.). On peut interpréter la croyance en un monde juste comme une ressource de *coping* (Dalbert, 1998) : "*The belief in a just world as a personality disposition serves at least three primarily adaptive functions and can thus be seen as a resource that sustains subjective well-being*". (Dalbert, 2009, p. 296). Nous avons donc supposé dans notre approche que si la croyance avait de tels effets, il s'avérerait cohérent que la justice perçue, en renforçant cette croyance, ait des effets, *a minima*, identiques. Nous avons donc approché des indicateurs de santé au travail, de bien-être.

Notre hypothèse 3 est validée par les résultats obtenus sur l'échantillon étudié. Ces résultats sont en phase avec les recherches menées sur les liens entre croyance en un monde juste et bien-être au travail (Bobocel & Hafer, 2007 ; Cubela Adoric & Kvartuc, 2007 ; Dalbert, 2007 ; Dzuka, & Dalbert, 2007 ; Otto & Schmidt, 2007 ; Otto, Glaser, Dalbert, 2009) et avec les recherches mettant en lien justice organisationnelle et santé. (Elovainio, Kivimäki et Vahtera, 2002 ; Elovainio, Kivimäki, Steen et Vahtera, 2004 ; Kivimäki, Ferrie, Brunner, Head, Shippley, Vathera, Marmot, 2005 ; Kivimäki, Ferrie, Head, Shippley, Vathera, Marmot, 2004 ; Kouvonen, A., Kivimäki, M., Elovainio, M., Pentti, J., Kinna, A., Virtanen, M., & Valhera, J. 2006 ; Masson-Maret et Steiner, 2004a, 2004b, Tepper, 2001).

Au-delà de ce constat, il est intéressant de noter, sous la forme d'hypothèse à vérifier, le plus faible impact de la justice des échanges sociaux. En effet, les β sont plus faibles pour le prédicteur échange social que pour les deux autres prédicteurs (justice procédurale, justice interactionnelle) tant sur la relation avec les indicateurs de mal-être qu'avec les potentiels supports de santé. Ce constat nous amène à interroger les dimensions hédoniques et eudémoniques du bien-être (Laguardia & Ryan, 2000 ; Waterman, 1993). On peut faire l'hypothèse que les échanges sociaux (salaires, promotions) puissent renvoyer davantage à une perception plus hédonique du bien-être : *“In contemporary usage, the term happiness is generally considered to refer to hedonic happiness, as subjective experience that includes “the belief that one is getting the important things one wants as well as certain pleasant affects that normally go along with this belief” (Kraut, 1979, p. 178)” (Waterman, 1993, p. 678).* Les aspects procédural et interactionnel pourraient être, par hypothèse, davantage en liaison avec le versant eudémonique du bien-être qui se réfère aux potentialités de chaque personne dont l'accomplissement représente la réalisation de soi (Waterman, 1993). Ce questionnement est en liaison avec la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985, 1991) qui postule que l'humain tend à satisfaire trois besoins psychologiques : autonomie, compétence, relations à autrui. Lorsque ces besoins sont satisfaits, l'organisme connaît la vitalité, la congruence interne et l'intégration psychologique (Laguardia et Ryan, 2000). Ainsi, Zapata-Phelan, Colquitt, Scott et Livingston (2009) observent une relation significative entre justice procédurale et motivation intrinsèque postulée par la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985, 1991). Pour Waterman (1993) : *“Reports of experiences of personal expressiveness and hedonic enjoyment will be positively correlated with the rated importance of the activities in the lives of the*

respondents, with the correlation for personal expressiveness being significantly stronger than that for hedonic enjoyment” (p. 681). Il s’agit ici d’une hypothèse qu’il nous semblerait intéressant d’approfondir.

9.2 Limites de la recherche

Notre recherche comporte un certain nombre de limites.

En premier lieu, nous avons cherché à décrypter l’activité critique des individus concernant les principes de justice au travail. Cependant, en ne nous fondant que sur les effets potentiels de la croyance en un monde juste, il nous semble avoir simplifié excessivement cette activité. En effet, nos résultats semblent montrer une complexité de cette activité difficilement résumable à un seul type de mécanisme. Notre approche a, de ce fait, trop négligé la tension entre les deux principes de justice postulés par Lerner : le niveau conscient reflétant le processus rationnel et les règles sociales et le niveau préconscient s’appuyant sur des scripts simples, automatiques et guidés par l’émotion (Lerner, 1998). Il ne nous semble possible de comprendre les jugements de justice au travail des individus qu’en prenant en compte ces deux niveaux. Cette prise en compte aurait pu nous amener à interroger la tension entre ces deux niveaux certainement présente dans les évaluations de justice au travail. De la sorte, il conviendrait de s’interroger sur la force perçue d’une injustice au travail. Si le jugement rationnel prévaut, les individus pourraient estimer que l’injustice est souvent présente dans cet univers et qu’une situation d’injustice est une sorte de banalité. Cela a pu être le cas pour certains sujets de notre étude 2.

Une seconde limite concerne l’étude 2. En effet, bien que nous ayons prétesté la situation projetée aux sujets, nous ne nous sommes pas suffisamment assurés de la lecture qui pouvait être faite de cette situation en tant que situation de travail injuste. Nous ne savons pas si elle été perçue comme une situation injuste au travail ou comme une simple situation de travail. C’est-à-dire que nous n’avons pas mesuré, *a priori*, la saillance de l’injustice de cette situation. Cela a pu venir biaiser nos résultats. De plus, l’utilisation d’une mesure autorapportée n’était pas nécessairement le meilleur moyen de saisir les stratégies des sujets à l’égard de la situation dont ils ont été témoins.

Par ailleurs, sur cette même étude, nous n’avons pas contrôlé le potentiel effet de l’appartenance ethnique de la victime. Nous ne savons donc pas si cette variable a produit des effets dans les

réactions des sujets, notamment du point de vue de la dissociation d'avec la victime.

Enfin, dans notre tentative de mise en relation entre sentiment de justice et facteurs de santé, nous avons cherché à aller au cœur de la dimension de justice considérée. De ce fait, nous avons utilisé des échelles de trois ou quatre questions parmi celles du Karasek et du Siegrist. Si cette économie d'items nous permet de nous assurer de nous situer au cœur de la dimension considérée, elle limite également la validité de contenu des échelles utilisées. Ceci pose des limites quant à la généralisation des résultats.

Ces limites posées, nous souhaitons ouvrir notre discussion sur les sujets centraux de notre recherche : les potentielles fonctions psychologiques de la croyance en un monde juste en environnement professionnel ainsi que les liens entre sentiment de justice perçue au travail et la santé.

9.3 Liaisons entre croyance en un monde juste et santé au travail

De nombreuses études dans le champ de la psychologie organisationnelle ont montré que la justice était une question clef pour la vie au travail (pour une synthèse, cf. Greenberg & Colquitt, 2005b). La perception que les salariés ont de la justice est influencée par différents facteurs clefs de la vie organisationnelle : comment les ressources sont-elles distribuées, comment sont prises les décisions, quelle est la qualité du traitement interpersonnel (Bobocel & Hafer, 2007). L'expérience de justice sur le lieu de travail a de nombreuses conséquences adaptatives. Les salariés veulent être payés, encadrés, promus, et même licenciés en accord avec certaines règles de justice (Dalbert, 2007). Nous sommes ici principalement sur le champ de la justice organisationnelle et l'abordons donc du point de vue de ses formes et de ses contenus. Au-delà de ces dimensions de contenu, en nous orientant davantage sur les dynamiques de relations à la justice au travail, on peut faire le constat que les recherches sur le monde juste ont analysé la croyance en un monde juste comme reliée au bien-être et aux stratégies d'adaptation, mais ont peu abordé ses relations avec les dynamiques de travail (Dalbert, 2007). Néanmoins, lorsque ce sujet a été abordé (Bobocel & Hafer, 2007 ; Cubela Adoric & Kvartuc, 2007 ; Dalbert, 2007 ; Dzuka, & Dalbert, 2007 ; Otto & Schmidt, 2007 ; Otto, Glaser, Dalbert, 2009) les études ont montré que les salariés ont un certain besoin de croire que les événements de leur vie sont justes en général (Dalbert, 2007). Avant de nous intéresser aux résultats de ces études, il convient de rappeler que la majorité de ces recherches abordent la croyance en un monde juste en tant que variable interindividuelle. Ce n'est pas le choix que nous avons fait dans le cadre de cette

recherche²¹. En effet, nous avons choisi de nous situer au plus près des propositions de Lerner (1980) et d'éviter de considérer la croyance en un monde juste en tant que caractéristique personnelle, mais de l'appréhender comme un processus, un besoin présent chez chacun et pouvant prendre différentes formes d'expression en fonction des individus. En effet, la *justice motive theory* postule un passage commun à chaque individu dans lequel la confrontation à l'épreuve de réalité, par laquelle l'enfant se développe et apprend des manières adaptées d'obtenir ce qu'il désire (Miller 1977), l'amène à construire un contrat personnel dont le maintien implique que toute preuve que les efforts, le mérite ne sont pas convenablement récompensés représente une menace (*Ibid.*). En conséquence, lorsqu'il est confronté à de telles situations, l'individu sera motivé à rétablir la justice pour la sauvegarde de son « contrat personnel » (*Ibid.*).

Nous estimons ainsi, qu'appréhender la croyance en un monde juste en tant que variable interindividuelle, en tant que dimension, c'est-à-dire en tant que disposition personnelle (Dalbert, Lipkus, Sallay, & Goch, 2001) différenciant les personnes entre elles amène à négliger la valeur heuristique de la théorie. En effet, nous ne pensons pas que la croyance en un monde juste puisse être envisagée comme l'extraversion, la stabilité émotionnelle ou l'ouverture, autrement dit comme un trait de personnalité. Ceci, d'autant plus que les traits de personnalité constituent des dimensions relativement stables dans le temps (Costa & McCrae, 1994 ; Levy-Leboyer, 2005 ; Pervin & John, 2005) alors que l'intensité de la croyance en un monde juste pourrait être affectée par les expériences d'injustice (Dalbert, 2007 ; Dzuka & Dalbert, 2007 ; Cubela Adoric & Kvartuc, 2007). Par contre, nous estimons que ces dimensions de personnalité vont concourir à la manière dont cette croyance en un monde juste va s'exprimer dans les comportements. Aussi, nous interprétons les résultats obtenus par ces études comme applicables, pour grande partie, à la croyance en un monde juste en général, en tant que dimension transversale, besoin fondamental.

²¹ La majorité des études mettant en relation travail et croyance en un monde juste se sont centrées sur la croyance en un monde juste en tant que variable interindividuelle, de ce fait elles distinguent la croyance en un monde juste personnel de la croyance en un monde juste général. La croyance en un monde juste personnel reflète la croyance que les événements de sa propre vie sont justes, la croyance en un monde juste général reflète la croyance que, basiquement, le monde est un espace juste. Les recherches ont montré que les individus ont tendance à approuver plus fortement la croyance en un monde juste personnel que la croyance en un monde juste général et que la croyance en un monde juste personnel a plus d'impact dans la prédiction de la santé mentale (Dalbert, 2007). Les résultats de ces recherches se centrent ainsi sur la croyance en un monde juste personnel. N'ayant pas abordé la croyance en un monde juste en tant que variable interindividuelle nous n'avons pas effectué cette distinction entre croyance en un monde juste personnel et général.

9.3.1 Croissance en un monde juste et santé au travail

Ainsi, l'approche de la relation entre travail et croyance en un monde juste en tant que variable interindividuelle (Bobocel & Hafer, 2007 ; Cubela Adoric & Kvartuc, 2007 ; Dalbert, 2007 ; Dzuka, & Dalbert, 2007 ; Otto & Schmidt, 2007 ; Otto, Glaser, Dalbert, 2009) apporte un certain nombre d'informations sur les effets de cette croyance en un monde juste, sa fonction potentielle. De la sorte, au plus les salariés approuvent la croyance en un monde juste, au moins, ils sont déprimés et pessimistes et au plus ils se montrent optimistes et confiants (Dalbert, 2007). La croyance en un monde juste promeut les ajustements psychologiques et la qualité subjective de la vie de travail (*Ibid.*). En conséquence, la croyance en un monde juste dote les individus d'une confiance sur le fait d'être traités justement par les autres (Otto, Glaser & Dalbert, 2009). Elle rend les personnes plus confiantes dans leur capacité à résoudre les problèmes qui émergent au travail (Otto, Glaser & Dalbert, 2009 ; Otto & Schmidt, 2007). Par ailleurs, des associations entre croyance en un monde juste et qualité de vie au travail sont identifiées (Otto, Glaser & Dalbert, 2009). Cette croyance fournit aux individus un cadre les aidant à interpréter les événements de leur propre vie de manière significative en assimilant les expériences d'injustice (Otto, Glaser & Dalbert, 2009 ; Otto & Schmidt, 2007). Au plus les salariés adoptent une croyance en un monde juste personnel, au plus ils sont satisfaits et engagés à l'égard de leur travail (*Ibid.*). La croyance en un monde juste aiderait par ailleurs les gens à travers différentes situations professionnelles à maintenir leur santé mentale, à renforcer la qualité subjective de leur vie au travail et à renforcer leur confiance dans leur futur professionnel (Otto, Glaser & Dalbert, 2009).

D'un point de vue plus spécifique, cette croyance en un monde juste est en relation avec de plus faibles intentions de quitter son emploi, diminue les comportements de refus au travail, rend les individus capables de se confronter à des tâches stressantes, leur permet d'évaluer positivement le travail accompli (Otto & Schmidt, 2007). Otto et Schmidt (2007) notent également une liaison négative entre croyance en un monde juste et présence au travail en étant malade, les personnes croyant en un monde juste pensant que leur emploi n'est pas menacé du fait de leur simple absence. Enfin, en lien avec la capacité de la croyance en un monde juste à renforcer la santé mentale, Otto et Schmidt (2007) montrent que les personnes ayant une forte croyance en un monde juste montrent moins d'épuisement émotionnel et de traces de dépersonnalisation au travail, ces derniers éléments étant constitutifs du *burnout* (Otto & Schmidt, 2007). On constate ici que la croyance en un monde juste semble constituer un étayage important de la santé au

travail. Parce que la croyance en un monde juste sert de telles fonctions adaptatives, les salariés sont motivés à la défendre en assimilant les expériences d'injustice à leur croyance en un monde juste. Les expériences de justice dans le contexte du travail renforcent cette croyance rendant les individus capables de faire confiance à la justice de leurs collègues et managers aussi bien qu'en leurs propres capacités à se confronter aux demandes du travail (Dalbert, 2007).

9.3.2 Limites de la croyance en un monde juste

Toutefois, alors que les recherches décrivaient la croyance en un monde juste comme une dimension stable ne variant que peu en fonction du temps ou des contextes, les études les plus récentes montrent que cette croyance en un monde juste peut être façonnée par les expériences et peut décliner après la confrontation à de sérieux événements de vie (Dzuka & Dalbert, 2007). Dzuka et Dalbert (2007) montrent que l'exposition à la violence est associée à une réduction de la croyance en un monde juste personnel. L'injustice associée aux vécus de harcèlement est particulièrement menaçante pour la croyance en un monde juste (Cubela, Adoric & Kwartuc, 2007). Des comparaisons faites entre victimes de maltraitance au travail et groupe contrôle montrent un déclin de la croyance en un monde juste pour le premier groupe (Cubela, Adoric & Kwartuc, 2007).

Ainsi, les recherches indiquent qu'une forte croyance en un monde juste se rattache à la santé mentale et au bien-être, car elle aide les travailleurs à se confronter aux événements négatifs ou injustes. Ces recherches suggèrent donc que la croyance en un monde juste joue un rôle dans les expériences de justice et d'injustice dans les organisations de travail. Cependant, cette croyance en un monde juste peut être sapée dans certaines conditions (Bobocel & Hafer, 2007). On peut supposer ainsi que lorsque les individus se confrontent aux preuves que le monde n'est pas réellement juste et ordonné, ils sont susceptibles de devenir passifs ou déprimés, car dans un tel monde la plupart des événements semblent imprévisibles, aléatoires et sinistres (Dolinski, 1996). Aussi, l'exposition à des injustices répétées sur une longue période peut éroder l'efficacité de cette stratégie de coping en menaçant le monde juste (Bobocel & Hafer, 2007). De même que les injustices répétées, l'exposition à un événement inattendu et perçu comme extrêmement injuste peut affaiblir la croyance, car les ressources de coping que constitue le maintien du monde juste peuvent soudainement apparaître inadéquates dans le cas de figure donné (*Ibid.*). Au plus les salariés évaluent leur travail comme monotone et au plus ils font l'expérience du harcèlement, au moins ils adhèrent à une croyance en un monde juste (Dalbert, 2007). De la sorte, ces échecs de la croyance en un monde juste ne constituent-ils pas des axes

partiellement explicatifs de vécus individuels au travail tels que le burnout, le stress, les réactions individuelles aux situations de maltraitance au travail, le sentiment de manque de reconnaissance intervenant sur la santé au travail. Par exemple, pour Maslach et Leiter (1997), le burnout est vu comme « l'indice de l'écartèlement entre ce que les gens sont et ce qu'ils doivent faire. Il représente une érosion des valeurs, de la dignité, de l'esprit et de la volonté - une érosion de l'âme humaine. C'est une souffrance qui se renforce progressivement et continûment, aspirant le sujet dans une spirale descendante dont il est difficile de s'extraire. Qu'arrive-t-il lorsque le burnout vous gagne ? En fait, trois faits surviennent : vous vous sentez chroniquement épuisé ; vous devenez cynique et vous détachez de votre travail ; et vous vous sentez de plus en plus inefficace dans votre job » (Maslach et Leiter, 1997, p. 17 cités par Zawieja & Guarnieri, 2013, p. 13). Or l'étiologie de ce syndrome donnée par Maslach et Leiter est organisationnelle : la surcharge de travail, le manque de contrôle, l'insuffisance des rétributions, l'effondrement du sentiment collectif, les manquements à la justice et les conflits de valeurs (Maslach et Leiter, 1997/2011).

On peut estimer que cet épuisement professionnel constitue la phase ultime du stress, il s'agit d'un épuisement de l'organisme tant physique que psychologique (Maslach et Leiter, 1997/2011 ; Truchot, 2010). Les situations de maltraitance se produisent dans des lieux qui sont généralement perçus comme sûrs, dans lesquels les employés sont censés être traités avec dignité et respect. L'exposition au harcèlement constitue une rupture à l'égard de ces attentes renforcée par le manque de soutien de la part de l'environnement. Les victimes de ce type de maltraitances vont se percevoir elles-mêmes comme ayant une faible valeur (Cubela, Adoric & Kwartuc, 2007). Du point de vue de la reconnaissance, on peut estimer qu'un travail exigeant nuit à la santé lorsque sa reconnaissance matérielle et morale n'est pas en rapport avec les efforts requis (Niedhammer et Siegrist, 1998).

La question de la justice nous semble centrale dans cet ensemble de facteurs de risques. La question est ici de savoir si un environnement professionnel dépourvu de caractéristiques de justice, ne donnant aucune base à la croyance en un monde juste ne pourrait pas s'avérer toxique tant du point de vue des phénomènes de stress, d'épuisement professionnel, de vécu des maltraitances que du sentiment de manque de reconnaissance.

Ces phénomènes peuvent-ils être appréhendés, en partie, comme les conséquences de l'échec de la préservation de la croyance en un monde juste ?

9.3.3 Croyance en un monde injuste

Ces conséquences vont dépendre de la nature de la croyance (si croyance il y a) qui va venir remplacer la croyance en un monde juste (Bobocel & Hafer, 2007). Furnham et Procter (1989) suggèrent deux possibilités : le monde est aléatoire ou le monde est injuste. On peut ainsi croire en l'existence de deux mondes diamétralement opposés : le monde juste dans lequel les gens obtiennent ce qu'ils méritent, dans le sens où les personnes bonnes et vertueuses sont récompensées et les mauvaises et méchantes punies, et le monde injuste où c'est précisément l'inverse qui se produit (Furnham & Procter, 1989). Cependant, il existe une troisième possibilité qui est celle d'un monde aléatoire dans lequel aucune des deux tendances ne l'emporte. Autrement dit, les bonnes actions sont parfois récompensées, parfois, elles sont ignorées ou même punies de même les mauvaises actions ont des chances égales d'être punies, inaperçues ou même louées (*Ibid.*). Cette dernière option peut provenir de situations dans lesquelles la justice s'avère capricieuse et que l'individu fait l'expérience d'une série d'événements justes et injustes ayant peu de correspondances entre le comportement ou le caractère des individus impliqués et le traitement qu'ils reçoivent (Bobocel & Hafer, 2007). On peut faire l'hypothèse que ce monde aléatoire transparaît dans les résultats obtenus par la première approche de l'étude 1. Dans ce cas, les travailleurs peuvent abandonner la poursuite de buts à long terme et se centrer sur les retours immédiats. Une réponse plus extrême consiste à abandonner même les buts de court terme arrivant à un état d'impuissance et de dépression (*Ibid.*). La croyance en un monde injuste, elle, peut amener les employés à des comportements antisociaux ou amener les individus à continuer à poursuivre des buts de long terme, maintenant éventuellement l'importance du mérite dans les résultats en amenant la personne à développer une définition antisociale de ce qui est mérité (*Ibid.*).

Il est important ici de bien concevoir la croyance en un monde juste et la croyance en un monde injuste comme deux construits différents (Dalbert, Lipkus, Sallay & Goch, 2001 ; Furnham & Procter, 1989 ; Lench & Chang, 2007), l'une n'étant pas l'opposée ou l'absence de l'autre.

Cette tendance à une plus forte croyance en un monde injuste est ainsi observée chez les victimes de harcèlement. Elle est associée à plus forte centralité de la justice qui est en lien avec le fait que l'exposition au harcèlement est associée à une plus forte saillance des préoccupations

de justice et une forte réponse émotionnelle à l'injustice perçue (Cubela, Adoric & Kvartuc, 2007). Par ailleurs, pour Cubela, Adoric & Kvartuc, (2007), à partir d'un certain niveau auquel l'individu se définit en tant que victime de harcèlement, l'exposition à un traitement négatif ne contribue plus à la perception d'injustice. Il est possible qu'à ce point la croyance en un monde injuste reflète non seulement la simple expérience de l'injustice, mais aussi la lutte de la victime pour trouver un cadre interprétatif pour l'injustice expérimentée. Cependant, l'approbation d'un schéma négatif du monde centre l'individu sur les aspects négatifs des autres et du monde en général. On peut donc s'attendre à une aggravation du stress causé par le harcèlement (Cubela, Adoric & Kvartuc, 2007). De la sorte, la croyance en un monde injuste peut s'avérer constituer un mécanisme adaptatif sur une courte période après un événement négatif (Lench & Chang, 2007). Cependant, si cette croyance se maintient à un niveau élevé, les individus seront moins motivés dans la poursuite de leurs buts, tendront à devenir apathiques et désengagés (*Ibid.*). Cette croyance ne porte donc pas du côté du bien-être. On peut ainsi constater des liaisons positives entre croyance en un monde injuste et plus forte anxiété, symptômes dépressifs, névrosisme, colère, supposition d'une faible probabilité d'événements positifs et une forte probabilité d'événements négatifs et des liaisons négatives avec l'optimisme (*Ibid.*). Ces résultats suggèrent que la croyance en un monde injuste peut être reliée à des cognitions inadaptées. Aussi, bien que la croyance en un monde injuste soit conceptualisée comme un état, cette croyance peut demeurer chroniquement élevée si la personne est confrontée de manière répétée à de sévères injustices (*Ibid.*). Le fait que la personne qui croit en un monde injuste perçoive davantage de menaces futures présentes peut élever leur sensibilité à ces menaces. En résumé "*Since the belief in a just world serves an adaptive function, the belief in an unjust world seems self-destructive.*" (Dolinski, 1996, p. 214). Néanmoins, Dolinski (1996) suggère que cette croyance en un monde injuste peut aussi être adaptative dans certaines situations. Il décrit quatre types de situations dans lesquelles cela pourrait être le cas :

- La croyance en un monde injuste pourrait permettre de s'économiser dans ses investissements du fait de l'injustice du monde (Dolinski, 1996).
- La supposition de l'injustice du monde pourrait permettre à l'individu de maintenir son estime de soi dans la comparaison sociale avec les autres. De la sorte, si une personne fait le constat qu'il se situe subjectivement en dessous de ceux qui l'entourent il peut se dire que seuls les tricheurs y arrivent alors que les gens honnêtes ne vont jamais très loin (*Ibid.*).

- En troisième lieu, la croyance en un monde injuste peut justifier les échecs (*Ibid.*).
- Enfin, la dernière situation concerne les échecs attendus ou supposés. Faire la supposition de l’injustice du monde peut être une justification de l’échec. Ce biais cognitif peut être vu comme une stratégie auto-handicapante (*self-handicapping strategy*) permettant de protéger l’image de soi (*Ibid.*).

De ce dernier point de vue, il serait intéressant de questionner le rôle que pourrait avoir la croyance en un monde injuste en tant que dernier rempart de défense de la croyance en un monde juste, en négatif.

9.4 Ouvertures

Pour conclure notre travail nous proposons un certain nombre d’ouvertures, de pistes de réflexion concernant les liaisons entre justice et santé au travail.

9.4.1 Liaisons entre justice organisationnelle et santé au travail

En nous extrayant de la grille d’analyse proposée par la *just world theory*, il est intéressant de constater que les recherches menées sur les liaisons entre justice organisationnelle et santé, bien-être au travail chevauchent les constats faits par les études sur la croyance en un monde juste sur ces mêmes liaisons et nos propres résultats.

Ainsi, un certain nombre de recherches construisent des liaisons entre justice organisationnelle et santé. Vézina, Ndjaboué et Drisson (2010) mènent une étude exploratoire sur les recherches reliant justice organisationnelle et santé à partir d’études déjà menées et concluent que l’utilisation des modèles basés sur la justice a permis de montrer une association avec la santé des travailleurs. Par exemple, Elovainio, Kivimäki et Vahtera (2002) font le constat que la justice perçue affecte les sentiments et comportements des individus dans leurs interactions sociales, mais que son effet sur la santé est inconnu. Ils testent donc les effets de la justice procédurale et interactionnelle sur la santé des salariés. Ils font le constat que les évaluations de justice procédurale et interactionnelle sont associées aux indicateurs de santé (santé, problèmes psychiatriques mineurs, absence pour cause de maladie) : “*Organizational justice was associated with health among both men and women across most of the health outcomes studied; this was true not only for those in the medical professions but also for those with administrative and maintenance jobs, after adjustment for other psychosocial factors [...] The model of effort–reward imbalance suggests that high effort spent at work combined with low reward in terms of salary, esteem, or job security defines a state of distress that increases health problems. Our*

findings on procedural justice show that people seem to be affected not only by rewards as such but also by the procedures used to determine how they will be distributed.” (Elovainio, Kivimäki et Vahtera, 2002, pp.107-108).

Masson-Maret et Steiner (2004a, 2004b), étudiant le style de leadership, le climat de justice et leurs liens avec le harcèlement moral et le stress montrent que le style de leadership et le climat de justice qu’il engendre sont pertinents pour comprendre le harcèlement moral et ses conséquences en termes d’anxiété et de stress.

Les recherches de Tepper (2001) montrent que la perception de justice distributive et procédurale est reliée à la santé psychologique des salariés : *“Employees should experience better psychological health when their organization use fair procedures”* (Tepper, 2001, p. 213). De même, une faible justice procédurale et une faible justice relationnelle sont associées à des problèmes de sommeil (Elovainio, Kivimäki, Vahtera, Keltikangas-Järvinen & Virtanen, 2003 ; Hietapakka, Elovainio, Heponiemi, Pesseau, Eckles, Aalto, Pekkarinen, Kuckkanen, & Sinervo, 2003). Par ailleurs, Elovainio, Kivimäki, Steen et Vahtera (2004) montrent que la latitude décisionnelle est reliée à la santé des travailleurs. Sur le versant de la justice relationnelle, Kivimäki, Ferrie, Head, Shipley, Vahtera & Marmot (2004) montrent qu’un faible niveau de justice interactionnelle prédit une réduction de la santé chez des hommes et des femmes travaillant dans la fonction publique anglaise : *“Favorable changes in the extent to which employees were treated with justice was associated with reduced health risk in men.”* (Kivimäki, Ferrie, Head, Shipley, Vahtera & Marmot 2004, p. 935). Kivimäki, Elovainio, Vahtera & Ferrie (2003) montrent également que le niveau de justice avec lequel sont traités les employés prédit leur santé. L’association entre faible justice organisationnelle et l’accroissement des problèmes de santé est observable à travers les indicateurs de santé étudiés parmi les hommes et les femmes. Les indicateurs de santé étudiés sont les maladies, absences, les résultats au *General Health Questionnaire* (GHQ).

Les évaluations de justice sont une des voies à travers lesquels la latitude décisionnelle est associée au stress. La latitude décisionnelle implique des évaluations plus favorables des justices procédurale et interactionnelle qui à leur tour ont une influence sur la santé (Elovainio, Kivimäki & Helkama, 2001).

L’exposition à l’injustice est une expérience stressante (Francis & Barling, 2005).

La justice procédurale est reliée négativement au stress perçu au travail (Elovainio, Kivimäki & Helkama, 2001 ; Sert, Elçi, Uslu & Sener, 2014).

À partir de ces considérations, nous sommes assez surpris que les questions de justice au travail apparaissent assez peu tant dans les approches que dans les interventions sur la santé au travail, les risques psychosociaux. Nous nous demandons si cette appellation générique : risques psychosociaux (RPS) n'amène pas à diluer les réels liens entre justice au travail et santé au travail en se détachant d'une approche du travail en tant que rapport social. En effet, les principes de justice ne surplombent pas les rapports sociaux comme des normes absolues (Dubet, 2006.), mais, de notre point de vue, les constituent. De ce fait, nous sommes amenés à nous interroger sur les modèles d'analyse et d'action couramment employés aujourd'hui sur ces sujets.

9.4.2 Justice et modèles d'analyse du stress et de la santé au travail

Il existe aujourd'hui un certain nombre de modèles d'analyse et d'intervention ayant fait leurs preuves sur les questions de santé au travail. Toutefois, à la lumière de nos résultats, ils nous semblent comporter une limite.

Ainsi, quelle est la place accordée par ces modèles aux questions de justice perçue par les travailleurs. Cette question nous apparaît d'autant plus importante qu'il nous semble que la question de la justice organisationnelle sous-tend en partie ces différents modèles, mais n'est cependant pas nommée. De la sorte, la notion de mise en place des stratégies de défense pour lutter contre la souffrance postulée par la psychodynamique du travail pourrait potentiellement aider à analyser les mécanismes de croyance en un monde juste, le modèle de la clinique de l'activité se réfère en partie aux questions de justice procédurale. Les modèles épidémiologiques d'analyse du stress sont sous-tendus par les questions de la justice procédurale (latitude décisionnelle) et de la justice interactionnelle (soutien social). Le modèle de Siegrist interroge, la justice distributive : *“Recurrent violation of the norm of reciprocity may elicit a sense of being treated unfairly and suffering injustice which afflicts the workers' self-esteem. Conversely, adequate approval and esteem, whether experienced in terms of money or recognition, job promotion or job stability, enhances self-esteem and satisfaction.”* (Siegrist & Marmot, 2004, p. 1467). Il convient de se demander si ces questions de justice au travail sont suffisamment reprises dans les interventions concernant la santé au travail.

En effet, nous parlons ici de santé au travail et potentiellement de souffrance. Or la souffrance possède une dimension psychologique, mais également une dimension sociale critique (Loriol, 2015). Ne pas nommer les questions de perception de justice en jeu dans les problématiques de risques psychosociaux, de santé, de souffrance au travail présente, selon nous, le risque de

minimiser l'ambivalence sociale de nombreuses situations de travail (*Ibid.*) dont la croyance en un monde juste peut être un des indicateurs et définir les salariés davantage comme des victimes que comme de réels acteurs de la situation (*Ibid.*). Or, le salarié en souffrance fait part, par ses réactions somatiques ou psychologiques du « caractère moralement inacceptable des conditions et de l'organisation du travail. » (*Ibid.*, p. 26). Loriol (2015) nous semble indiquer ici une réelle préoccupation de justice. En conséquence, faire remonter les causes de la souffrance, de la dégradation de la santé à la seule organisation du travail, notamment au décalage entre prescrit et réel comme le font certains modèles d'approche de la santé au travail nous semble largement insuffisant si l'on masque toute référence aux injustices que cette organisation de travail véhicule. Ainsi, la question qui se pose à nous est de savoir si les approches que nous utilisons dans nos analyses et interventions ne référerait pas davantage l'activité professionnelle comme un rapport à soi à travers le média du travail qu'à un rapport social. Les problématiques de santé au travail semblent ainsi envisagées comme une confrontation individuelle du sujet au travail faisant abstraction des règles de l'échange social. Or, il nous semble qu'avant toute chose le travail est échange social, rapport social comme en témoigne la théorie de l'échange social. La théorie de l'échange social est davantage qu'un ensemble de règles de transaction des bénéfices (Organ, 1988, 1990) *“only social exchanges tends to engender feelings of personal obligations, gratitude and trust ; purely economic exchanges does not.”* (Blau, 1964, p. 94). *“In the job context, the exchange between employee and organization is obviously some mixture of both economic and social exchange.”* (Organ & Konovsky, 1989, p. 162). Dès lors, peut-on penser le travail en dehors de cet impératif et des effets qu'il peut générer ?

Un modèle plus intégratif mettant clairement en relation les questions de justice perçue et la santé au travail nous semble nécessaire pour mieux appréhender les questions de santé au travail. Nous concluons notre travail par la mise en discussion d'un tel modèle.

9.4.3 Discussion d'un modèle d'approche et de compréhension des liaisons entre justice et santé au travail

Tepper (2001) indique que peu de recherches ont investigué les relations entre justice et santé psychologique. Néanmoins, les perceptions générales de justice jouent un rôle important sur la santé mentale (Tepper, 2001). Fujishiro et Heaney (2009) font le constat que peu d'importance a été accordée par la recherche sur les liens entre justice au travail et santé des salariés avant les années 2000. Ce retard a été rattrapé à partir de 2001. Cependant, les approches de ces liaisons restent relativement peu nombreuses.

Pour rendre compte des articulations que devrait suivre l'approche que nous suggérons, nous poursuivons notre discussion en nous référant au modèle proposé par Fujishiro et Heaney (2009) dont nous suivons les grandes lignes ci-dessous.

Ce modèle se fonde sur le cadre conceptuel de mise en relation du travail et de la santé proposé par Israel, Baker, Goldenhar, Heaney et Schurman (1996).

L'approche qu'ils proposent des relations entre justice organisationnelle et santé au travail nous permet de mettre en liaison l'ensemble des éléments que nous avons développé dans notre recherche.

De la sorte, les théories de la justice organisationnelle ont proposé une approche descriptive se centrant sur la perception de justices des salariés. Ces résultats ont été testés empiriquement ce qui a permis d'opérationnaliser les concepts de la justice organisationnelle. Cette approche a permis d'identifier trois grands principes de justice dans l'organisation : la justice distributive centrée sur la distribution des ressources (salaire, opportunités, promotion) (Adams, 1963, 1965 ; Walster, Berscheid et Walster, 1973 ; Leventhal et *al*, 1969, 1971, 1972, 1976a, 1976b ; Deutsch, 1975), la justice procédurale qui se réfère à la justice des procédures formelles de l'organisation et concerne les modes de prises de décision et de résolution de conflits dans les organisations de travail (Folger & Greenberg, 1985 ; Folger, 1987 ; Greenberg & Folger, 1983 ; Thibaut et Walker, 1975, 1978 ; Tyler, 1987b ; Walker, LaTour, Lind, & Thibaut, 1974), et, enfin, la justice interactionnelle se référant à la justice des traitements interpersonnels qui sont accordés aux travailleurs dans la mise en œuvre des procédures organisationnelles (Bies, 1987 ; Bies & Moag, 1986).

L'ensemble de ces éléments a fait l'objet du premier chapitre de notre partie théorique.

Toutefois, bien que cette approche se soit avérée fructueuse, elle n'interroge pas la nature de base de la perception de justice des travailleurs. Elle laisse donc dans l'ombre la question de savoir pourquoi certaines décisions, processus de décision et interactions organisationnelles sont considérés comme injustes (Fujishiro & Heaney, 2009). En effet, ces approches sont davantage centrées sur le contenu que sur les dynamiques de perception de justice. Dans quelle mesure la perception de justice des employés émerge de principes partagés ? (*Ibid.*). Selon Lerner (1965, 1966, 1980, 2003) un monde juste est un monde dans lequel les gens obtiennent ce qu'ils méritent. Le jugement de mérite est basé sur le résultat qu'un individu est en droit d'obtenir (Lerner, 1980). Les individus font l'expérience de l'injustice lorsqu'ils perçoivent qu'ils sont traités de manières qu'ils ne méritent pas ou qu'ils ne sont pas traités comme ils le méritent (Miller, 2001). Selon la *just world theory*, ils ont un besoin de maintenir la croyance

que le monde est juste en ce sens. Ces dimensions ont été développées dans le chapitre trois de notre approche théorique et mises en liaison dans les études 1 et 2. Le mérite est un concept polysémique qui pourrait être mis en discussion. On peut estimer que Deutsch (1975) suggérait déjà une réflexion sur les principes du mérite. Cependant, pour notre propos le mérite reflète deux idées majeures : une personne peut mériter quelque chose parce que l'ensemble des individus, indépendamment, de leurs caractéristiques personnelles le méritent (droits universels) ou elle peut le mériter parce qu'elle l'a gagné à travers ses actions (relation entre comportement et mérite) (Fujishiro & Heaney, 2009). Les dimensions d'*equality* et d'*equity* (Deutsch, 1975) sont reprises ici.

Ces deux bases de mérite se reflètent dans les concepts de justice distributive, procédurale et interactionnelle. De la sorte, la justice distributive est basée sur les résultats contingents à ses propres actions, la justice procédurale se réfère aux droits que devrait posséder tout employé (*voice*), la justice interactionnelle, elle, incorpore les deux types de mérite décrits. Elle exprime le droit qu'a tout travailleur à être traité avec respect ainsi qu'en accord avec ses propres contributions et efforts (Fujishiro & Heaney, 2009). Nous sommes proches dans ce dernier cas des questions de la reconnaissance.

C'est autour de ces différentes problématiques et en relation avec la théorie de la croyance en un monde juste que s'est articulée notre recherche dans une tentative de mise en relation entre santé et justice au travail.

Au final, nous estimons avoir montré que des liaisons existaient entre santé et perception de justice de même qu'entre perception du travail, mérite et justice. Du point de vue de la présence de la croyance en monde juste en environnement professionnel, nos résultats ont été plus contrastés. Nous avons cependant recueilli des indications que de tels mécanismes pouvaient se développer. Toutefois, elles demandent à être vérifiées.

À partir de cela, nous avons estimé, dans la précédente partie de notre discussion que les modèles de référence d'analyse de la santé au travail, bien que sous-entendant les questions de justice semblaient peu orienté vers une approche explicative des phénomènes d'altération de la santé au travail par les questions de justice perçue.

Pour aller au-delà de ce constat, nous reprenons le modèle proposé par Fujishiro et Heaney (2009) situant les questions de justice au centre de l'analyse de la santé au travail :

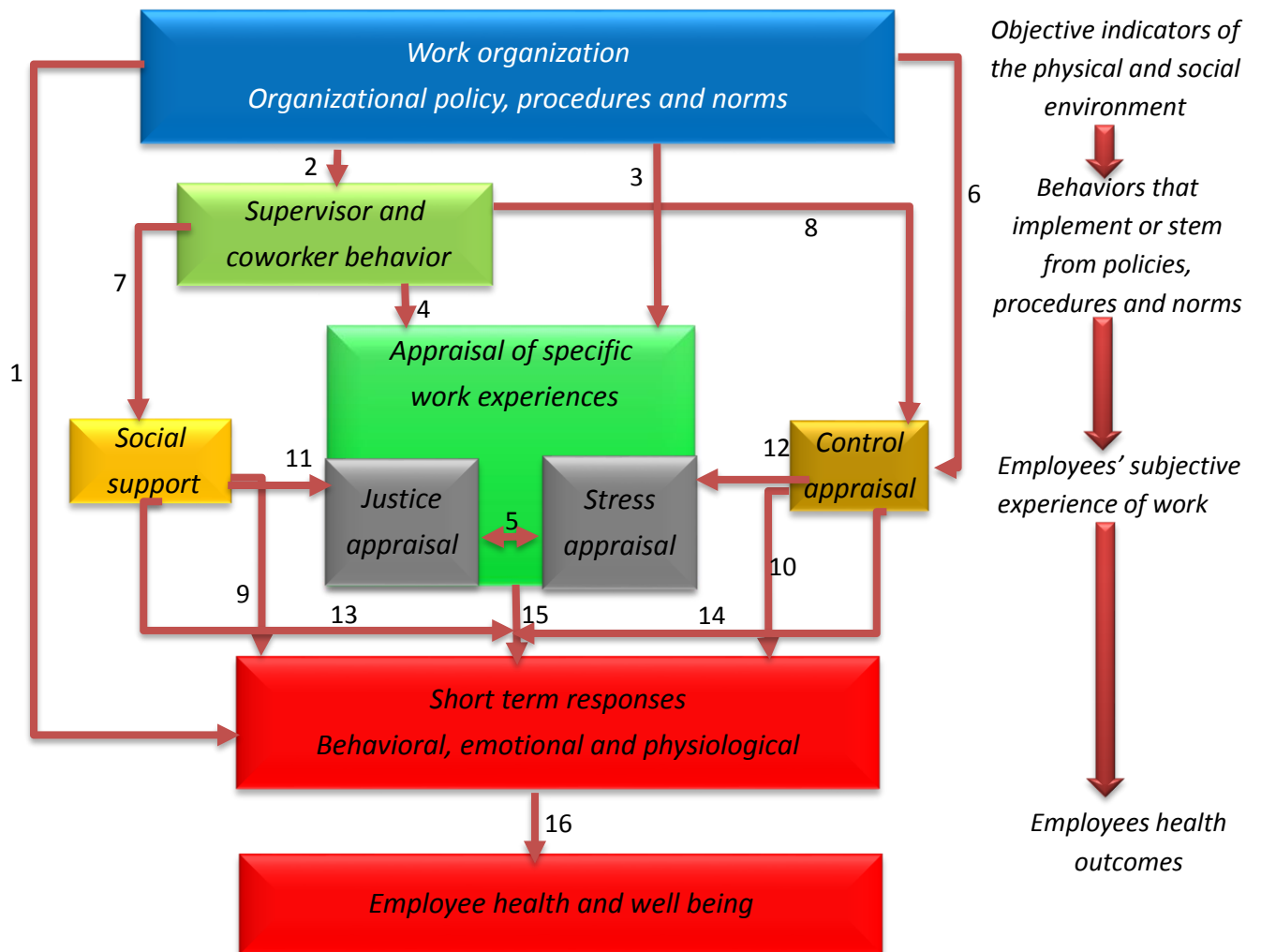


Figure 43 : Conceptual framework linking work organization, justice at work, end employee health and well-being, d'après Fujishiro et Heaney (2009)

9.4.3.1 Influence de l'organisation du travail sur la santé : politiques organisationnelles et normes

Selon ce modèle, le terme de *work organization* (organisation du travail) recouvre la structure organisationnelle, la politique, les procédures et les normes. Ainsi, les méthodes de production (juste à temps par ex.), la structure managériale (équipe de travail par ex.) et la politique de ressources humaines (salaire basé sur la performance par ex.) sont des facteurs organisationnels. L'organisation du travail se réfère également aux processus de travail qui impactent les salariés de la manière la plus proche dans leur vie quotidienne et qui sont caractérisés par la nature du travail (variété des tâches, rythme de travail, charge de travail par ex.) et la manière dont les décisions sont prises et communiquées dans l'unité de travail. Cette organisation peut affecter directement la santé des salariés indépendamment des processus psychologiques (voie 1) (Fujishiro & Heaney, 2009). Cette voie nous semble être la plus fréquemment étudiée dans l'approche faite de la santé au travail aujourd'hui.

L'organisation du travail modèle également les comportements des personnes au sein de l'organisation (voie 2) (*Ibid.*).

9.4.3.2 L'expérience subjective du travail : un processus médiateur

Les salariés évaluent les caractéristiques de l'organisation du travail et du comportement de leurs collègues et superviseurs sur la base de leur caractère stressant et de justice (voies 3 et 4). L'évaluation de justice va être abordée à partir de deux questions : suis-je traité comme je le mérite ? Aurai-je pu être traité différemment ? (*Ibid.*). La première question est référée à l'approche du monde juste (Lerner, 1980) la seconde rejoint l'approche de la *fairness theory* (Folger & Cropanzano, 2001) et implique qu'une condition défavorable, un état négatif pour un/des individus est présent, que cet événement est dû au comportement discrétionnaire de la personne qui en est tenue pour responsable et que ces actions préjudiciables enfreignent un principe éthique dans les relations interpersonnelles, un standard normatif de justice (*Ibid.*). Ces deux approches nous semblent liées.

Fujishiro & Heaney, (2009) font le constat qu'il est malaisé de faire la distinction entre le stress perçu et les évaluations de justice, cela pour plusieurs raisons. Non seulement le stress ressenti et les évaluations de justice peuvent porter sur le même objet, mais les deux type d'évaluations sont susceptibles de s'influencer mutuellement (voie 5). Ainsi, une fois qu'une situation a été

perçue comme stressante, l'appréciation de stress, elle-même, peut être appréciée en termes de justice : est-ce que je mérite autant de stress ?²² (Fujishiro & Heaney, 2009). Cependant, ce n'est qu'en effectuant la distinction entre stress et justice que l'on pourra analyser les relations entre les deux construits et la contribution unique de chacun d'eux à la santé et au bien-être des salariés (*Ibid.*).

Par conséquent, la latitude décisionnelle et le soutien social sont deux déterminants dont les effets sur la santé et le bien-être sont bien analysés (Karasek & Theorell, 1990). Ils sont mesurés à partir de l'expérience de travail globale des salariés et au moins partiellement déterminés par l'organisation du travail (voie 6) et le comportement des collègues et superviseurs (voies 7 et 8) (Fujishiro & Heaney, 2009). La figure 43 montre que ces dimensions ont des effets directs sur la santé des travailleurs (voies 9 et 10) aussi bien qu'elles fournissent un contexte dans lequel les évaluations de justice et de stress vont être effectuées (voies 11 et 12) (*Ibid.*). De plus, la latitude décisionnelle et le soutien social peuvent modérer la relation entre les évaluations de stress et les réponses de court terme des personnes (voies, 13 et 14) (Karasek & Theorell, 1990).

9.4.3.3 *Latitude décisionnelle et justice*

La latitude décisionnelle constitue un axe central de l'étude du stress. La latitude décisionnelle est conceptualisée comme une combinaison de capacités de décision et d'utilisation et développement de ses compétences. Elle est mise en confrontation avec la demande psychologique (Karasek & Theorell, 1990). Les capacités de décision autorisent les employés à influencer ce qui est fait et comment cela doit être fait. L'utilisation des compétences se réfère à la capacité des individus de décider comment leurs savoirs peuvent s'appliquer dans leur travail. Posséder de la latitude décisionnelle sert de tampon contre les effets d'une forte demande psychologique (Karasek & Theorell, 1990).

Le modèle de la justice procédurale initié par Thibaut et Walker (1975) considère le contrôle comme un élément essentiel de justice. Comme dit plus haut, le fait de bénéficier de la *voicé* dans les procédures renforce la justice elle procure la possibilité d'avoir un contrôle sur les

²² "For example, if a supervisor provides a very short time for completing a task because of an unexpected change in schedule, employee may not perceive the supervisor's behavior as unfair because the situation was not foreseeable. However, they do experience the short lead time as stressful and may feel that they do not deserve to be under so much time pressure. In this case, the source of injustice is not the short lead time, but the stress caused by the short lead time. The supervisor is not held accountable but rather a more distal force in the causal chain (e.g., upper management or market forces) is held accountable." (Fujishiro & Heaney, 2009, p. 491). Cet exemple donne à penser aux changements d'horaires de dernière minute que subissent un certain nombre de salariés (caissière de supermarché par ex.). Si ces changements sont stressants et immérités, qui est tenu pour responsable ? Selon la *fairness theory*, s'il n'y a pas de responsable, il n'y a pas d'injustice.

résultats selon le modèle instrumental (Tyler, Rasinski & Spodick, 1985 ; Tyler, 1989 ; Lind, Kanfer & Earley, 1990).

Elovainio, Kivimäki, Steen et Vahtera (2004) montrent qu'un haut niveau de latitude décisionnelle accroît les évaluations de justice, qui, à leur tour affectent positivement la santé des travailleurs : *“There seems to be links between job decision latitude, organizational justice, and health. A perceived lack of organizational justice indicates problems with management procedure, a lack of trust, and puzzles in everyday social interactions between employees and managers, and may be a source of health problems in employees.”* (Elovainio, Kivimäki, Steen et Vahtera, 2004, p. 1667)

9.4.3.4 Soutien social et justice

Le chevauchement entre soutien social et justice interactionnelle rend complexe la distinction entre les deux concepts (Fujishiro & Heaney, 2009). Cependant, parce que la constellation de comportements qui définissent le soutien social fait part de respect et de regard positif, il est probable que les comportements de soutien soient évalués en tant que justes (*Ibid.*). Le soutien social peut ainsi, lui-même, être évalué en tant que justice : les employés peuvent estimer qu'ils méritent un certain type et une certaine quantité de soutien de la part de leurs superviseurs (*Ibid.*). Harlos et Pinder (1999, cités par Fujishiro & Heaney, 2009) montrent que les salariés signalent qu'il est injuste que les managers ne donnent pas de soutien social (donner des informations/clarifications, prêter assistance, donner du *feed-back*, protéger par ex.).

9.4.3.5 Les résultats en termes de santé : réponses de court terme et conséquences à long terme

L'expérience subjective des salariés mène à des réponses de court terme (voie 15) qui peuvent être comportementales (fumer, utiliser des produits psychotropes, par ex.), émotionnelles (tristesse, colère, par ex.) et physiologiques (tension artérielle, défaillance immunitaire (Israel, Baker, Goldenhar, Heaney & Schurman, 1996)). Si ces réponses perdurent, elles aboutissent à des problèmes de santé de long terme (voie 16) (Fujishiro & Heaney, 2009).

9.4.3.5.1 Réponses comportementales

Les réponses comportementales les plus étudiées par la littérature sur la justice organisationnelle sont liées à des dimensions telles que l'efficacité au travail, la performance professionnelle et l'absentéisme. De nombreuses études ont montré les liens entre le sentiment de justice et ses conséquences pour les organisations et les salariés. Ces conséquences

concernent les attitudes à l'égard de l'organisation et de sa direction, les performances en poste, les absences, les comportements de citoyenneté organisationnelle ou les comportements contre-productifs (Steiner, 2016). Les réponses comportementales susceptibles d'affecter la santé comprennent l'usage de tabac, de psychotropes, l'absence d'utilisation des procédures et équipements de sécurité (Fujishiro & Heaney, 2009). Il y a des résultats qui lient le stress et ce type de réponses (Payne, Jones & Harris, 2002 cités par Fujishiro & Heaney, 2009). Quelques études montrent des indications de liens entre les appréciations de justice et les comportements de santé des salariés. Kouvonon, Kivimäki, Elovainio, Pentti, Linna, Virtanen et Vathera (2006) montrent qu'un déséquilibre perçu entre effort et récompense (modèle ERI) est en lien avec une certaine inactivité physique : *“The health benefits of regular leisure time physical activity are widely recognized. We have shown that a high work stress in terms of high cost/low gain could be associated with sedentary lifestyle.”* (p. 426). Ces résultats suggèrent que l'injustice perçue peut être associée avec ces comportements de santé parce que le déséquilibre effort récompense est étroitement relié au sens de l'injustice (Fujishiro & Heaney, 2009). Les expériences de harcèlement et de mauvais traitements au travail sont liées aux comportements de consommation d'alcool (Richman, Shinsako, Rospeada, Flaherty & Freels, 2002, cités par Fujishiro & Heaney, 2009). Ces comportements de harcèlement étudiés par Richman, Shinsako, Rospenda, Flaherty, et Freels (2002) sont perçus comme injustes par les salariés (Fujishiro & Heaney, 2009).

9.4.3.5.2 Réponses émotionnelles

La colère est souvent associée aux perceptions d'injustice (Harlos et Pinder, 1999, cités par Fujishiro & Heaney, 2009). Mullen et Skitka (2006) démontrent que lorsque les standards moraux des individus sont violés, ils réagissent avec colère : *“People’s affective reactions can occur relatively quickly, with little conscious cognitive processing (e.g. Lazarus, 1991), which suggests that affective reactions might sometimes occur before more carefully reasoned fairness judgments, particularly in domains that are morally loaded”*. (Mullen et Skitka, 2006, p. 641). Nous sommes proches des traitements heuristiques postulés par la *just world theory*. Barclay, Skarlicki et Pugh (2005) montrent que, parmi des personnes récemment licenciées, les évaluations de faible justice procédurale et interactionnelle étaient associées à de hauts niveaux de colère, indépendamment de la sévérité du résultat (indemnités reçues, outplacement proposé) : *“Results indicated that the relationship between outcome favorability and anger and hostility was greater when procedural or interactional fairness was high than when it was low. When either procedural or interactional justice was low, negative outward-focused emotions*

were high regardless of outcome favorability. This suggests that violations of procedures or treatment can each predict emotions such as anger.” (Barclay, Skarlicki et Pugh, 2005, p. 638). Les évaluations d’injustice ont aussi été associées avec d’autres types de réponses émotionnelles telles que la dépression et l’anxiété (cf. Elovaino & al, Kivimäki & al.).

9.4.3.5.3 Réponses physiologiques

Depuis les travaux de Selye (1976) nous connaissons les réponses physiologiques au stress (augmentation des sécrétions de catécholamine et de corticostéroïdes). Ces réponses neuroendocriniennes sont caractéristiques de la réponse à un danger perçu. Néanmoins une activation répétée de ses réponses face à un stress prolongé a un prix (Fujishiro & Heaney, 2009). Il n’y a pas d’études concernant les réponses physiologiques aux injustices organisationnelles. Néanmoins, Fujishiro & Heaney, (2009) estiment que différentes recherches portant sur les réactions physiologiques aux injustices en général (discrimination raciale, par ex.) peuvent apporter un éclairage. De la sorte, une forte pression sanguine a été identifiée en laboratoire comme sur le terrain en réponse à la discrimination raciale. Les émotions et la colère associées aux expériences d’injustice induisent une série de changements physiologiques (élévation du taux de catécholamine, de la fréquence cardiaque et de la pression sanguine, réduction du volume plasmatique, constriction coronaire) (*Ibid.*). Cela peut aboutir à des infarctus du myocarde ou à des décès (*Ibid.*).

9.4.3.6 Résultats du point de vue de la santé

Les réponses de court terme aux expériences d’injustice peuvent conduire à des problèmes de santé à long terme (voie 16). La colère et la dépression associées aux expériences d’injustice figurent parmi les facteurs bien établis de risques cardiovasculaires. De la sorte, l’étude menée par Kivimäki, Ferrie, Brunner, Head, Shippley, Vathera, Marmot (2005), sur une population relativement large (N = 6442), montre que la justice au travail protège contre les maladies coronariennes. Chez ceux qui perçoivent un haut degré de justice le risque d’incident coronarien est inférieur de 30% par rapport à ceux qui perçoivent un faible ou un niveau moyen de justice. Ces résultats ne sont pas imputables à des facteurs tels que l’âge, l’appartenance ethnique, le statut marital, le niveau de formation, la position sociale, le niveau de cholestérol, l’obésité, l’hypertension, la consommation de tabac ou d’alcool et l’activité physique. L’exposition répétée au stress impacte les fonctions immunitaires et peut ainsi être associée à un certain nombre de problèmes de santé. Il est plausible que les évaluations d’injustice conduisent également à une déficience de la fonction immunitaire et contribuent à ce type de problèmes de santé (Fujishiro & Heaney, 2009).

9.4.4 Synthèse

Il est important de noter que, comme postulé par la *Fairness heuristic theory* (Lind, 2001a) que les jugements de justice de l'expérience de travail globale peuvent être influencés par de précédentes évaluations de justice de situations ou d'événements spécifiques. Une fois constitué, le sens global de justice sur le lieu de travail affecte aussi bien les réponses de court terme que la santé et le bien-être des salariés (Fujishiro & Heaney, 2009).

Ce modèle d'analyse nous semble adapté à une compréhension et à une analyse des relations santé/travail/justice. En effet, les recherches et interventions actuelles nous semblent essentiellement centrées sur la voie 1 du modèle proposé. Si cet axe-là semble essentiel dans la compréhension et l'intervention sur les liaisons travail/santé, il nous semble insuffisant s'il néglige l'impact de la justice globale perçue par les travailleurs. Il est toutefois important de noter que, dans l'analyse, comprendre les expériences de justice quotidienne des salariés peut être plus pertinent que leurs seules évaluations de justice (*Ibid.*). L'étude de dynamiques de croyance en un monde juste a donc tout son sens dans cette approche.

Le modèle proposé éclaire aussi bien des points de l'analyse que de l'intervention dans le champ de la santé au travail et ouvre sur de nouvelles pistes de recherche.

9.5 Apports et nouvelles pistes de recherche

La recherche menée comporte un certain nombre d'apports et de limites. Pour en rendre compte, nous proposons de repartir de l'espace de problématisation proposé en introduction :

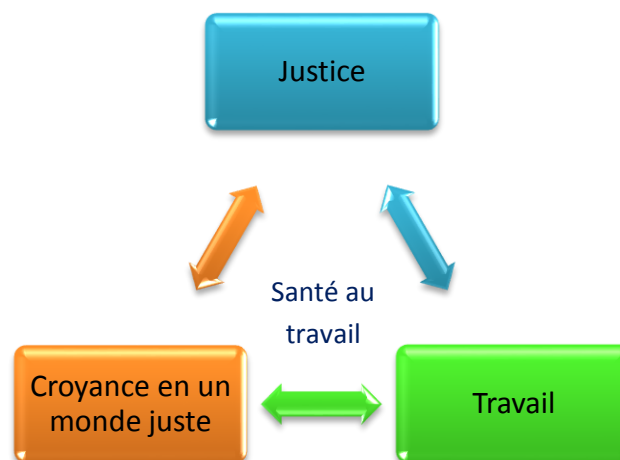


Figure 44 : Rappel de l'espace de problématisation de la recherche

Si sur l'axe droit nous sommes parvenus à montrer des liaisons entre sentiment de justice et santé au travail, ces résultats ne constituent qu'une reprise des études menées sur ces liaisons (Elovainio, Kivimäki et Vahtera, 2002 ; Elovainio, Kivimäki, Steen et Vahtera, 2004 ; Kivimäki, Ferrie, Brunner, Head, Shippley, Vathera, Marmot, 2005 ; Kivimäki, Ferrie, Head, Shippley, Vathera, Marmot, 2004 ; Kouvonen, A., Kivimäki, M., Elovainio, M., Pentti, J., Kinna, A., Virtanen, M., & Valhera, J. 2006 ; Masson-Maret et Steiner, 2004a, 2004b, Tepper, 2001). Nous avons toutefois adopté une procédure de mesure spécifique mettant en jeu les trois axes de justice organisationnelle postulés par la théorie, ce qui nous a permis de constater un plus faible impact des ressentis de justice de l'échange social ou justice distributive. Cet écart nous apparaît comme une piste de réflexion intéressante. Si les effets de la justice distributive sont moins importants, est-ce à dire que cette justice est potentiellement plus facilement rationalisée en tant que constat d'un écart de pouvoir entre celui/ceux qui affectent les rétributions et ceux qui apportent leur contribution ?

On pourrait estimer que les justices procédurale et interactionnelle sont moins facilement rationalisables et affectent plus directement, émotionnellement les vécus. Ces mauvais traitements vécus ne peuvent être rationalisés dans l'instant. Il en va ainsi pour la justice interactionnelle, mais également pour les aspects de justice procédurale dans sa valeur expressive. En effet, comme évoqué plus haut Bies (2001) indique que lorsque les gens parlent de la justice, ils relatent leurs expériences d'injustice et particulièrement en termes de mauvais traitements reçus de la part des autres. Par ailleurs, Greenberg (1987b) note que les procédures sont plus fréquemment citées que les résultats (rétribution) en tant que cause d'injustice dans les organisations. Ces deux dimensions de justice sont certainement vécues dans l'instant sur le plan émotionnel, non rationnel. Ceci est une piste d'explication de leur impact supérieur à la justice de l'échange social dans l'étude menée.

Sur les axes gauche et horizontal, nos résultats sont plus contrastés. Nous avons montré deux types de réactions à l'égard des liaisons entre mérite et travail ainsi que justice et travail. Le premier type de réactions concernait des opinions autorapportées, conscientes et montrait une évaluation du monde du travail que l'on pourrait qualifier de monde aléatoire à l'égard de sa relation au mérite. Cependant, la seconde mesure effectuée de manière implicite indiquait des relations fortement présentes entre mérite et travail ainsi qu'entre justice et travail. Ces résultats nous paraissent particulièrement intéressants. En effet, ils semblent indiquer que l'analyse de l'activité critique et normative de la relation à la justice des individus définie par

Dubet (2006) ne peut être vue uniquement comme se fondant sur un axe rationnel et socialement normatif. Des dimensions préconscientes y semblent également impliquées. Parallèlement, considérer cette activité comme uniquement préconsciente et basée sur des seules heuristiques comme postulé par la théorie de la croyance en un monde juste constituerait également une erreur. Il nous semble que l'intérêt est d'analyser cette activité critique au niveau de la tension entre ces deux pôles : un monde aléatoire à l'égard du mérite et un monde relié au mérite et à la justice. Cette approche est déjà proposée par Lerner (1998) dans sa mise en évidence de deux formes de réaction aux questions de justice. Il serait intéressant de vérifier si certains types de situations favorisent l'un ou l'autre de ces types de réactions, notamment au niveau de leur impact émotionnel immédiat.

L'analyse de l'individualisation des problèmes de santé au travail, évoquée plus haut, à partir de cet angle d'approche nous paraîtrait intéressante.

Finalement sur l'axe horizontal, les résultats obtenus ne permettent pas d'affirmation forte. Nous avons fait le constat qu'une situation d'injustice au travail affectait les temps de reconnaissance des couleurs des mots associés au travail et à la justice. Suivant les propositions de Hafer (2000, 2002), nous avons estimé que ces temps de latence spécifiques étaient associés à la menace de la croyance en un monde juste. Les résultats obtenus sur le groupe contrôle ont permis de confirmer le rôle de la variable situation d'injustice. La mesure faite de la mise en place de stratégies associées à la défense du monde juste a montré la présence de telles stratégies corrélées, pour certaines d'entre-elles, à la présence de la menace sur la croyance en un monde juste. Les stratégies employées par les sujets correspondent à des stratégies résistantes (Lerner, 1980). La stratégie irrationnelle proposée (responsabilisation de la victime) n'a pas été retenue par les sujets. Ceci nous donne à penser que ce sont bien des effets de la croyance en un monde juste que nous avons retrouvés dans cette étude. Par ailleurs, nous avons constaté une évaluation moins favorable de la victime par le groupe test (témoin de la situation d'injustice) que celle du groupe contrôle (n'assistant pas à la situation d'injustice) sans que la faiblesse de cette évaluation soit corrélée à la présence d'une menace de la croyance en un monde juste. Peut-on cependant émettre l'hypothèse d'un mécanisme de maintien de la croyance en un monde juste ? Nous estimons avoir pu mettre en évidence un certain nombre d'indicateurs amenant à estimer que la croyance en un monde juste peut potentiellement jouer un rôle dans les environnements professionnels. Il reste à confirmer cette hypothèse. C'est l'objet de la première des trois pistes de recherche que nous évoquons ci-dessous..

9.5.1 Poursuivre l'approche des mécanismes de croyance en un monde juste en environnement professionnel.

L'étude menée a montré ses limites. Toutefois, il nous semble que les dynamiques de croyance en un monde juste constituent des éléments essentiels de la compréhension des liaisons entre travail/justice/santé. La croyance en un monde juste peut-elle être appréhendée comme un mécanisme individuel de maintien de la santé au travail ?

Il nous paraît donc important de continuer à approcher les stratégies de croyance en un monde juste au travail de manière plus structurée.

Pour ce faire, il nous semble nécessaire d'accéder à une population plus large permettant d'obtenir des résultats stables. Par ailleurs, les situations d'injustice proposées aux sujets auront à être mieux validées. De même, les indicateurs de présence de croyance en un monde juste auront à être affinés et testés.

Bien entendu, il ne s'agit pas d'étudier la croyance en un monde juste au travail pour elle-même, mais dans ses liens avec la santé au travail. En effet, nous avons fait part dans notre discussion de recherches reliant justice perçue et santé mentale au travail. Dès lors, nous pouvons estimer, comme le montrent les recherches (Bobocel & Hafer, 2007 ; Cubela Adoric & Kwartuc, 2007 ; Dalbert, 2007 ; Dzuka, & Dalbert, 2007 ; Otto & Schmidt, 2007 ; Otto, Glaser, Dalbert, 2009) qu'il existe des liaisons entre croyance en un monde juste et santé mentale au travail. Aussi, il apparaît cohérent que les individus défendent cette croyance. Toutefois, les effets de cette croyance peuvent accroître l'injustice (Lerner, 1966 ; Fernandez-Dols, 2002 ; Ross & Miller, 2002 ; Schmitt, 2010). Dès lors, la compréhension de ces articulations nous semble constituer un champ de recherche central.

9.5.2 Apports et limites de la croyance en un monde juste

Il nous paraît intéressant d'approfondir la réflexion de Dalbert (2007) : sous quelles conditions la croyance en un monde juste renforce-t-elle l'assimilation de l'injustice au travail et sous quelles conditions l'injustice au travail ne peut plus être justifié et ainsi, au contraire, ébranle la croyance en un monde juste ? C'est-à-dire, à quel moment l'environnement professionnel va-t-il empêcher l'individu de continuer à construire un facteur de santé au travail ?

En effet, si la croyance en un monde juste constitue un facteur de santé, il nous semble important d'éprouver les limites de cette stratégie cognitive implicite. À quel moment l'environnement ne fournit-il plus de supports suffisants pour maintenir cette croyance ? L'environnement peut-il être appréhendé comme maltraitant dès cet instant ?

Nous pensons que cette approche pourrait être tout à fait en lien avec la question de l'épuisement professionnel. En effet, il serait intéressant de vérifier si l'épuisement professionnel n'est pas en liaison avec une défaillance de la croyance en un monde juste.

9.5.3 Développer de nouveaux outils de mesure de mise en liaison de la justice et de la santé au travail.

La construction d'un modèle intégré d'approche de la santé au travail pourrait être l'objet de futures recherches. Ainsi, nous disposons aujourd'hui d'un certain nombre de modèles d'analyse épidémiologique :

- Le *Demand-control model* (Karasek, 1979 ; Karasek & Theorell, 1990).
- L'*Effort-Reward Imbalance* (ERI) Siegrist (1996, 2002).
- L'*Organizational justice model* (Elovainio, Kivimäki & Vathera, 2002).
- Le *job demands-ressource model of burnout* (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001).
- Le *conservation of resource model* (Hobfoll, 1989).

Plutôt que de juxtaposer des questionnaires aux items parfois redondants, ne serait-il pas utile de travailler à une intégration de ces modèles, afin de permettre l'élaboration d'un tel questionnaire ? Effectivement, si ces modèles possèdent des points communs, ils possèdent également des divergences. De la sorte, le constat de la protection que confère le sentiment de justice contre les maladies coronariennes est effectué sur la base de la justice relationnelle. Les résultats sont indépendants du stress mesuré et de l'équilibre effort récompenses (Kivimäki, Ferrie, Brunner, Head, Shippley, Vathera, Marmot, 2005). Les recherches à partir de la justice organisationnelle sont récentes en comparaison avec les grands nombre d'études publiées à partir du *demand-control model* et de l'*Effort-Reward Imbalance*. Il existe des différences conceptuelles entre ces trois modèles (Kivimäki, Ferrie, Head, Shippley, Vathera, Marmot, 2004).

Ainsi, la justice interactionnelle a un effet unique qui ne peut être imputable à des facteurs tels que la latitude décisionnelle, la demande psychologique, le support social et le modèle ERI (Kivimäki, Ferrie, Head, Shippley, Vahtera, Marmot (2004). Dans leur étude, Kimiväki et *al.* trouvent 30 à 50% de risques supplémentaires de faible santé sur des individus exposés à l'injustice interactionnelle

Le *demand-control model* met l'accent, en premier lieu, sur la demande psychologique alors que les deux autres modèles privilégient les contextes et processus sociaux. Selon le modèle ERI, les risques pour la santé proviennent d'une inadéquation entre efforts élevés au travail et

de faibles récompenses (salaire, reconnaissance, sécurité d'emploi, promotions) reçues en retour. Le modèle de la justice ne se limite pas aux processus d'échanges spécifiques entre efforts et récompenses. Au contraire, son objectif est de saisir toute la gamme des traitements injustes au travail tels qu'expérimentés et rapportés par les salariés (Kivimäki, Ferrie, Head, Shipley, Vathera, Marmot, 2004). La justice organisationnelle nous semble constituer un trait d'union de ces différents modèles. Ceci permettrait, par ailleurs, de réunir les approches de référence que nous avons citées dans notre partie discussion.

Depuis les années 1960, les recherches de Homans (1961), Blau (1964) et Adams (1965), en même temps qu'elles s'appuyaient sur toute une tradition psycho-sociale, ont permis au concept de justice de devenir un champ d'étude à part entière (Finkelstein & Truchot, 2006). Les formalisations théoriques n'ont cessé de se développer depuis pour atteindre un niveau de complexité et de richesse important, tant dans l'analyse des processus sous-tendant ce phénomène que dans l'observation des conséquences affectives, attitudinales et comportementales de celui-ci (*Ibid.*). Il nous semble que ce concept de justice est un des opérateurs majeurs des interactions sociales quel soit ce type d'interactions. Il apparaît que les recherches sur la justice organisationnelle ont jeté des bases solides pour l'appréhension de cette dimension dans le champ du travail. Toutefois, les conséquences abordées ont beaucoup concerné le comportement organisationnel, les comportements en relation à l'organisation. Nous pensons que le vécu intime, les réactions individuelles des travailleurs à l'égard de cette justice dans l'organisation constitue un champ d'investigation central de la psychologie du travail.

10 Conclusion générale

La recherche que nous venons de rapporter s'est avérée passionnante à plusieurs titres. En premier lieu, son concept central : la justice s'avère captivant dans le champ de la psychologie sociale. Déjà, les travaux de Blau (1964) et de Homans (1961) indiquaient le rôle central de la justice dans les relations sociales. Nous avons, *a priori*, un intérêt tout particulier concernant ce sujet, la recherche menée n'a fait que le renforcer. En second lieu, les relations étudiées entre justice et travail d'une part, et justice travail et santé d'autre part, se sont avérées riches et ont ouvert de nombreuses questions qu'il nous intéresse de continuer à interroger. Par ailleurs, la grille de lecture retenue : *just world theory* nous est apparue comme une théorie riche, solide, proche des dynamiques individuelles et émotionnelles. Elle a constitué le support du travail mené. Nous avons pu effleurer ainsi son caractère fascinant relevé par différents auteurs. Nous avons pu également toucher du doigt toute sa valeur heuristique. Enfin, la préférence assumée pour l'approche des mécanismes de cognition sociale par rapport aux mesures autorapportées, à l'étude de l'expérience rapportée par les individus, si elle peut être vue comme une limite, que nous ne nions pas, dans le travail mené, a répondu aux attentes que nous avions à leur égard. Il nous a particulièrement intéressé d'utiliser ces méthodes dans le champ de la psychologie du travail.

Toutefois, au-delà de la satisfaction dont nous faisons part quant à notre dynamique de recherche, les résultats obtenus nous imposent la modestie. En effet, bien que nos hypothèses soient relativement validées, nous n'avons pas pu apporter de démonstration forte des postulats posés *a priori*. Ainsi, nous aurons tendance à considérer davantage le travail réalisé en tant que première approche de la présence de croyance en un monde juste en environnement professionnel et des impacts du sentiment de justice au travail, notamment du point de vue de la santé, que comme une démonstration totalement aboutie. Nous considérons donc l'étude menée comme le premier pas d'une recherche qui débute.

11 Références bibliographiques

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and, Social Psychology*, 67, 5, 422-436.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2 pp. 267-299). New York : Academic Press.
- Aderman, D., Brehm, S. S., & Katz, L. B. (1974). Empathic observation of an innocent victim: the just word revisited. *Journal of Personality and Social psychology*, 29, 342-347.
- Adorno, T. W. Frenkel-Brunswik, E, Levinson D. J. and Sanford, R. N. (1964). *The authoritarian personality*. New York: Harper.
- Aguiar, P. Vala, J., Correia, I. (2008). Justice in our world and in that of others: belief in a just world and reactions to victims. *Social Justice Research*, 21, 50-68.
- Ambrose, M. L., & Arnaud, A. (2005) Are procedural end distributive justice conceptualise distinct? in Greenberg, J., Colquitt, J.A. (Eds.) *Handbook of organizational justice*. (pp. 59-84). New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Alicke, M. D. (2000). Culpable control and the psychology of blame. *Psychological bulletin*, 126, 556-574.
- Allport, G. W. (1935). Attitudes. In C. Mutchison (Ed.), *A handbook of social psychology* (pp. 798-844). Worcester, MA: Clark University Press.
- Ambrosio, A., & Sheehan, E. (1990). Factor analysis of the Just World Scale. *Journal of Social Psychology*, 130, 413-418.
- Antipoff, H. (1928). Observations sur la compassion et le sens de la justice chez l'enfant. *Archives de Psychologie*, 21, 208-214.
- Aspler, R., & Friedman, H. (1975). Chance outcomes and the just world: a comparison of observers and recipients. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31, 887-894.
- Austin, W., & Walster E. (1973). "Equity with the world": an investigation of the transrelational effects of equity and inequity. Manuscrit non publié, Université du Wisconsin.
- Austin, W., & Walster E. (1974). Participants' reactions with equity in the world. *Journal of Experimental Social Psychology*, 10, 528-548.
- Austin, W., & Hatfield, E. (1980). Equity theory, power and social justice. In Mikula, G. (Ed.), *Justice and social interaction* (pp. 25-61). Berne: Hans Huber Publishers.
- Back, M. D, Schmukle, S. C., & Egloff B. (2005). Measuring task-switching ability in the Implicit Association Test M. D. *Experimental Psychology*, 52,167-179.

- Banaji, M. R. (2001). Implicit attitudes can be measured. In Roediger, H. L. Nairne, J. S. Neath, I. & Surprenant A. (Eds.), *The nature of remembering: Essays in honor of Robert G. Crowder* (pp. 117-150). Washington, DC: American Psychological Association.
- Banaji, M. R., Nosek, B. A., & Greenwald, A. G. (2004). No place for nostalgia in science: A response to Arkes & Tetlock. *Psychological Inquiry*, 15, 279-310.
- Barclay, L. J., Skarlicki, D. P., Pugh, S. D. (2005). Exploring the Role of Emotions in Injustice Perceptions and Retaliation. *Journal of Applied Psychology*, 90, 629–643.
- Bargh, J. A., & Pietromonaco, P. (1982). Automatic information processing and social perception: The influence of trait information presented outside of conscious awareness on impression formation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 437-449.
- Bar-Tal, D. (1976). *Prosocial behavior: theory and research*. Washington D. C.: Hemisphere publishing Co.
- Baudelot, C. & Gollac, M. (2003). *Travailler pour être heureux. Le bonheur et le travail en France*, Paris : Fayard.
- Bazerman, M. H., White, S. B., & Lowenstein, G. F. (1995). Perceptions of fairness in interpersonal and individual choice of situations. *Current Directions in Psychological Science*, 4, 39-42.
- Beauvois, J.L. (1995). La connaissance des utilités sociales. *Psychologie française*, 40, 375-388.
- Beauvois J.-L. (2002). Judgment norms, social utility and individualism, in Dubois, N. (Edit.), *A Sociocognitive Approach to Social Norms*, London, Routledge.
- Bègue, L. (1998). De la « cognition morale » à l'étude des stratégies du positionnement moral : aperçu théorique et controverses actuelles en psychologie morale. *L'année psychologique*, 98, 295-352.
- Bègue, L. (2009). La motivation humaine pour la justice. In Lecomte, J. *Introduction à la psychologie positive* (pp.202-212). Paris : Dunod.
- Bègue, L., & Bastounis, M. (2003). Two spheres of belief in justice: Extensive support for the bidimensional model of belief in a just world. *Journal of Personality*, 71, 435-463.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality*. New York: Doubleday.
- Besnier, N. (2008). Le trouble bipolaire : pathologie des cognitions et des émotions. *L'information psychiatrique*, 84, 129-135.

- Bevort, A., Jobert, A., Lallement, M. & Mias, A. (2012). *Dictionnaire du travail*. Paris : P.U.F.
- Bierhoff, H. W., Klein, R., & Kramp, P. (1991). Evidence for the altruistic personality from data on accident research. *Journal of Personality*, 59, 263-280.
- Bies, R.J. (1987). The predicament of injustice: the management of moral outrage. In Cummings, L.L. & Staw, B.M. (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 9, pp. 289-319). Greenwich, CT: JAI Press.
- Bies, R.J. (2001). Interactional (in)justice: The sacred and the profane. In Greenberg, J. & Cropanzano, R. (Eds.) *Advances in organizational justice* (pp. 85-108). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Bies, R.J. (2005). Are procedural justice and interactional justice conceptually distinct? in Greenberg, J., Colquitt, J.A. (Eds.) *Handbook of organizational justice*. (pp. 85-112), New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bies, R. J., & Moag, J. F. (1986). Interactional justice: communication criteria of fairness. In Lewicki, R. J., Sheppard, B. H., & Bazerman, M. H. (Eds.), *Research on negotiations in organizations* (Vol. 1, pp. 43-55). Greenwich, CT: JAI Press.
- Bies, R. J., & Shapiro, D.L. (1987). Interactional fairness judgments: The influence of causal accounts. *Social Justice Research*, 1, 199-218.
- Bies, R.J., & Tripp, T.M. (1996). Beyond distrust: “getting even” and the need for revenge. In Kramer, R.M. & Tyler T. (Eds.), *Trust in organizations* (pp. 246-260). Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Bigot, R. Daudey, E., & Hoibian, S. (2014). En 2014, le soutien à l’État-providence vacille. *Note de synthèse CREDOC*, 11, 1-4.
- Blaison, C. Chassard. D., Kop. J.-L. & Gana. K. (2006). L’IAT (*Implicit Association Test*) ou la mesure des cognitions sociales implicites : Revue critique de la validité et des fondements des scores qu’il produit (2006). *L’année psychologique*. 106, 305-336.
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Bobocel, D. R., & Holmvall, C. M. (2001). Are interactional justice and procedural justice different? Framing the debate. In Gilliland, S., Steiner, D., & Skarlicki (Eds.), *Theoretical and cultural perspective on organizational justice* (pp. 85-108). Greenwich, CT: Information. Age.
- Bobocel, D. R., & Hafer, C. (2007). Justice motive theory and the study of justice in work organizations: a conceptual integration. *European Psychologist*, 12, 283-289.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (1999/2011). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris : Gallimard.

- Borin, I. A. (2004). Report of the police complaints authority on a complaint about police conduct in respect of industrial protest action on the waterfront of Lyttleton on 29 December 1999 during which Ms Christine Clarke suffered fatal injuries after being struck by a motor vehicle driven by Mr Derek Powel. <http://www.ipca.govt.nz/includes/download.aspx?ID=101425>.
- Brangier, E., Lancry, A., & Louche, C. (2004). Introduction générale : le domaine de la psychologie du travail et des organisations. In Brangier, E., Lancry, A., & Louche, C. (eds) (2004). *Les dimensions humaines du travail. Théories et pratiques en psychologie du travail et des organisations*, (pp. 15-41), Nancy : PUN.
- Brewer, M. B. (1977); An information processing approach to attribution of responsibility. *Journal of Experimental Social Psychology*, 13, 58-69.
- Brillet, F., Coutelle, P., Hulin, A. (2012). Quelles trajectoires professionnelles pour la génération Y ? *Gestion*, 29, 69-88.
- Brockner, J., DeWitt, R.L., Grover S., & Reed, T. (1990). When it is especially important to explain why: Factors affecting the relationship between manager's explanations of a layoff and survivor's reactions to the layoff. *Journal of Experimental Social Psychology*, 26, 389-407.
- Bulman, R. J., & Wortman, C. B. (1977). Attribution of blame and coping in the "real world": Severe accident victims react to their lot. *Journal of Personality and Social psychology*, 35, 351-363.
- Buscatto, M., Loriol, M., & Weller, J-M. (2008). *Au-delà du stress au travail*. Ramonville Saint-Agne : Erès.
- Cambon, L. (2006). Désirabilité sociale et utilité sociale, deux dimensions de la valeur communiquée par les adjectifs de personnalité », *Revue internationale de psychologie sociale*, 19, 125-151.
- Cantor, N. (1990). From thought to behavior. *American Psychologist*, 45, 735-750.
- Carpendale, J. I. M. (2000). Kohlberg and Piaget on stages of moral reasoning. *Developmental Review*, 20, 181-205.
- Castel, R. (1995). *La métamorphose de la question sociale*. Paris : Gallimard.
- Cartwright, D., & Zander, A. (1953). *Group dynamics*. New York: Harper & Row.
- Chaikin, A. L., & Darley, J. M. (1973). Victim or perpetrator?: Defensive attribution of responsibility and the need for order and justice. *Journal of Personality and Social psychology*, 25, 268-275.
- Chaiken. S.. & Maheswaran D. (1994). Heuristic Processing Can Bias Systematic Processing: Effects of Source Credibility. Argument Ambiguity. and Task Importance on Attitude Judgment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66. 460-473.

- Chaiken, S., & Trope, Y. (1999). *Dual process theories in social psychology*. New York: Guilford.
- Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. Paris : PUF.
- Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*. Paris : La Découverte.
- Clot, Y. (1995). *Le travail sans l'homme. Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*. Paris : La Découverte.
- Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for the behavioral science*. New York: Academic Press.
- Cohen, S. Kamark, T., & Mermelstein, (1983). A global measure or perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385-396.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 386-400.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., Yee Ng, K. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.
- Colquitt, J.A., Greenberg, J. Zapata-Phelan, C.P. (2005). Introduction. in Greenberg, J., Colquitt, J.A. (Eds.) *Handbook of organizational justice*. (pp. xi-xiv), New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E. (2013). Justice at the Millennium, a decade later: A Meta-Analytic test of social exchange and affect based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98, 199-236.
- Corner, R., & Laird, J. D. (1975). Choosing to suffer as a consequence of expecting to suffer: why do people do it? *Journal of Personality and Social psychology*, 32, 92-101.
- Correia, I., Vala, J., & Aguiar, P. (2007). Victim's innocence, social categorization and the threat to the belief in a just world. *Journal of experimental Psychosociology*, 43, 31-38.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1994). "Set like plaster?" Evidence for the stability of adult personality in Heatherton, T., & Weinberger, J. (Dir.), *Can personality change?* (pp. 21-40), Washington, D.C.: American Psychological Association.

- Couch, J. (1998). Another psychometric evaluation of the Just World Scale. *Psychological Reports*, 82, 1283–1286.
- Coutrot, T. (2015). Réorganisation du travail : un régime à bout de souffle. In Thébaud-Mony, A., Davezies, P., Vogel, L., & Vonkoff, S. *Les risques du travail* (pp. 17-27) Paris : La Découverte.
- Crain, W.C. (1985). *Theories of Development: concepts and applications*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Cropanzano, R., & Folger, R. (1989). Referent Cognitions and Task Decision Autonomy: Beyond Equity Theory. *Journal of Applied Psychology*, 74, 293-299.
- Cropanzano, R. Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: an interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31, 874, 900.
- Cropanzano, R, & Ambrose, M. L. (2001). Procedural and distributive justice are more similar than you think: A monist perspective and a research agenda. In Greenberg, J., & Cropanzano, R. (Eds.), *Advances in organizational justice* (pp. 56-88). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Crosby, F. (1976). A Model of Egoistical Relative Deprivation. *Psychological Review*, 83, 2, 85-113.
- Cubela Adoric, V., Kwartuc, T. (2007). Effects of mobbing on justice belief and adjustments. *European Psychologist*, 12, 261-271.
- Dalbert, C. (1998). Belief in a just world, well-being and coping with an unjust fate. In L. Montada, & M. Lerner (Eds.), *Responses to victimizations and belief in the just world* (pp. 87–105). New York: Plenum.
- 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, 79–98.
- Dalbert, C. (2007). Dealing with Strain at the Workplace: A Just-World Perspective. *European Psychologist*, 12, 250–252.
- Dalbert, C. (2009). Belief in a just world, In M. R. Leary M. R & Hoyle R. H., *Handbook of individual differences in social behavior*. (pp. 288-297). New York : Guilford publications.
- Dalbert, C. (2010). *The justice motive as a personal resource Dealing with challenges and critical life events*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Dalbert, C., Lipkus, I. M., Sallay, H., & Goch, I. (2001). A just and unjust world: Structure and validity of different world beliefs. *Personality and Individual Differences*, 30, 561–577.
- Dalbert, C., Montada, L., & Schmitt, M. (1987). Glaube an eine gerechte welt als motiv: Validierungskorrelate zweier Skalen (Belief in a just world as motive: Validity correlates of two scales). *Psychologische Beitrage*, 29, 596-615.

- Darley, J. M., & Berscheid, E. (1967). Increased liking as a result of anticipation of personal contact. *Human relations*, 20, 29-40.
- Davezies, P. (1999). Évolution des organisations du travail et atteintes à la santé. *Travailler*, 3, 87-114.
- Davezies, P. (2005). Entre psychique et social, quelle place pour l'activité ? Dans J. Furtos et C. Laval, *La santé mentale en actes* (p. 117-126). Paris : ERES.
- Davis, J. A. (1959). A formal interpretation of the theory of relative deprivation. *Sociometry*, 22, 280-296.
- Dawes, R. M., van de Kragt, A. J. C., & Orbell, J. M. (1988). Not me or thee but we: The importance of group identity in eliciting cooperation in dilemma situations: Experimental manipulations. *Acta Psychologica*, 68, 83-97.
- Deci, E. L. et Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In Dienstbier R. (Éd.), *Nebraska symposium on motivation: Perspectives on motivation* (Vol. 38, p. 237-288). Lincoln, NE: University of Nebraska Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Debout, M. (2011). Introduction. In Grasset, Y., debout, M., Rouat, S., Bachelard, O. *Risques psychosociaux au travail* (pp. 39-61), Rueil Malmaison : Editions Liaisons.
- Dejours, C. (1980). *Travail usure mentale*. Paris : Le Centurion.
- Dejours, C. (1993). *Travail, usure mentale. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*. Paris : Bayard Éditions.
- Dejours, C. (1998/2009). *Souffrance en France la banalisation de l'injustice sociale*. Paris : Editions du Seuil.
- Dejours, C. (2013). *Travail vivant, tome 2 : Travail et émancipation*. Paris : Payot.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-ressources model of burnout. *Journal of applied Psychology*, 86, 499-512.
- Desrumaux, P. (2007). Harcèlement moral au travail, survictimation et problèmes du harceleur : quand les victimes sont jugées aussi responsables que leurs harceleurs. *Les Cahiers Internationaux de psychologie Sociale*, 73, 61-73.
- Desrumaux, P. (2011). *Le harcèlement moral au travail : réponses psychosociales, organisationnelles et cliniques*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

- Desrumaux, P. (2012). Le harcèlement moral : l'enfer au travail. *Cerveau et Psycho*, 36, 8-14.
- Desrumaux, P., Ntsame-Sima, M. & Leroy-Frémont, N. (2012). Harcèlement moral au travail et pro/antisocialité du salarié victime : quels effets sur les jugements, les émotions et les intentions d'aide des témoins ? *Psychologie du Travail et des Organisations*, 18, 251-276.
- Desrumaux, P., Przygodzki-Lionet, N., & Vallery, G. (2013). La violence souterraine des organisations : du harcèlement moral au sacrifice humain. In Sarnin, P. Kouabenan, R., Chaumon, M.-E., Dubois, M., Vacherand-Revel, J. *Santé et bien-être travail. Des méthodes d'analyse aux actions de prévention* (pp. 101-112), Paris : L'Harmatan.
- Deutsch, M. (1975). Equity, equality and need: what determines which value will be used as the basis of distributive justice. *Journal of Social Issues*, 31, 137-149
- Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 5-18.
- Devos, T., & Banaji, M.R. (2003). Implicit self and identity. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1001, 177-211.
- Dion, K., Berscheid E., Walster E. (1972). What is beautiful is good. *Journal of Personality and social psychology*, 24, 285-290.
- Dolinski, D. (1996). The belief in an unjust world: an egoistic delusion. *Social Justice Research*, 9, 213-221.
- Doualan, G. (2011). Introduction a une approche instrumentee de la synonymie L'exemple du Dictionnaire Electronique des Synonymes du CRISCO. *Cahier du CRISCO*, 32, 3-95.
- Dubet F. (2005a). Du sentiment à l'action. *Projet*, 289, 53-59.
- Dubet F. (2005b). Propositions pour une syntaxe des sentiments de justice dans l'expérience de travail. *Revue française de sociologie*, 46, 495-528.
- Dubet F. (2006). *Injustices, l'expérience des inégalités au travail*. Paris : Editions du Seuil.
- Dzuka, J., & Dalbert, C. (2002). Mental health and personality of Slovak unemployed adolescents: The impact of belief in a just world. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 732-757.
- Dzuka, J., Dalbert, C. (2007). Student violence against teachers. Teachers' well-being and the belief in a just world. *European Psychologist*, 12, 253-260.
- Elliott, G. C., & Meeker, B. F. (1986). Achieving fairness in the face of competing concerns: the different effects of individual and group characteristics. *Journal of Personality and social psychology*, 50, 654-760.
- Elovainio, M., Kivimaki, M., & Helkama, K. (2001). Organizational justice evaluations, job control, and occupational strain. *Journal of Applied Psychology*, 86, 418-424.

- Elovainio, M., Kivimäki, M., & Vahtera, J. (2002). Organizational Justice: Evidence of a New Psychosocial Predictor of Health. *American Journal of Public Health, 92*, 105-108.
- Elovainio, M., Kivimäki, M., Vahtera, J., Keltikangas-Järvinen, L., & Virtanen, M. (2003). Sleeping problems and health behaviors as mediators between organizational justice and health. *Health Psychology, 22*, 287-293.
- Elovainio, M., Kivimäki, M., Steen, N., & Vahtera, J. (2004). Job decision latitude, organizational justice and health: multilevel covariance structure analysis. *Social Science & Medicine, 58*, 1659–1669.
- Epstein, S. (1990). Cognitive-experiential self-theory. In Pervin, L. A. (ed.), *Handbook of Personality Theory and Research* (pp. 165-192). New York: Guilford Press.
- Etzioni, A. (1968). *The active society: A theory of societal and political processes*. New York: Free Press.
- Evans, J. StB. T. (1984). Heuristic and analytic processes in reasoning. *British Journal of Psychology, 75*. 451-468.
- Farkas, A. J., & Anderson, N. H. (1979). Multidimensional input in equity theory. *Journal of Personality and Social Psychology, 37*, 879-896.
- Fehr, E., & Gächter, S. (2002). Altruistic punishment in humans. *Nature, 415*, 137-140.
- Fernandez-Dols, J.-M. (2002). Perverse justice and perverse norms: another turn of the screw. In Ross, M. & Miller, D. T. *The justice motive in everyday life* (pp. 11-37), Cambridge: Cambridge University Press.
- Festinger, L. (1957). *A cognitive dissonance theory*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Finkelstein, R., & Truchot, D. (2006). Le sentiment d'injustice dans la vie quotidienne. Introduction au numéro special « les théories de la justice et leurs applications », *Revue internationale de psychologie sociale, 19*, 5-15.
- Fiske, A. P., Kitayama, S., Markus, H. R., & Nisbett, R. E. (1998). The cultural matrix of social psychology. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (4th ed., Vol. 2, pp. 915-981). Boston: McGraw-Hill.
- Foa, U. G., & Foa, E. B. (1974). *Societal structures of the mind*. Springfield, IL: Charles C Thomas.
- Foa, U. G., & Foa, E. B. (1980). Resource theory: interpersonal behavior as exchange. In Gergen, K. J., Greenberg, M. S., & Willis, R. H. (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research*. New York: Plenum.

- Folger, R. (1977). Distributive and procedural justice: Combined impact of “voice” and improvement on experienced inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32, 108-119.
- Folger, R. (1986a). A referent cognitions theory of relative deprivation. In Olson, J. M., Herman, C.P., & Zanna, M.P. (Eds.) *Relative deprivation and social comparison: The Ontario symposium* (Vol; 4, pp. 33-55). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum associates.
- Folger, R. (1986b). Rethinking equity theory: A referent cognitions model. In Bierhoff, H. W., Cohen, R. L., & Greenberg, J. (Eds.), *Research in social relations* (pp. 145-162). New York: Plenum Press.
- Folger, R. (1986c). Relative Deprivation and Referent Cognitions: Distributive and Procedural Justice Effects. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 531-546.
- Folger, R. (1987). Distributive and procedural justice in the workplace. *Social Justice Research*, 1, 143-159.
- Folger, R. (1993). Reactions to mistreatment at work. In Murningham, K. (Ed.), *Social Psychology in organizations: Advances in theory and research* (pp. 161-183). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Folger, R., Rosenfield, D., Grove, J., Corkran, L. (1979). Effects of “voice” and peer opinions on responses to inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 2253-2261.
- Folger, R. & Greenberg, J. (1985). Procedural justice: An interpretive analysis of personnel system. In Rowland, K. & Ferris, G. (Eds.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 3, pp. 141-183). Greenwich, CT: JAI Press.
- Folger, R., & Bies, R. J. (1989). Managerial responsibilities and procedural justice. *Responsibilities and Right journal*, 2, 79-89.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (2001). Fairness theory: justice as accountability. In Greenberg, J., & Cropanzano, R. *Advances in organizational justice* (pp. 1-55). Stanford, CA: Stanford University press.
- Forgeot, B., Bonnet, D., & Jacquin, T. (2011). L'apport du bilan neuropsychologique au diagnostic et à la prise en charge du trouble déficitaire de l'attention-hyperactivité. *Perspectives Psychologiques*, 50, 55-61.
- Freud, S., 1920/1981. Au-delà du principe de plaisir. In Freud, S. *Essais de psychanalyse* (pp. 40-115). Paris : Payot.
- Fujishiro, K., & Heaney, C. A. (2009). Justice at work, job stress and employee health. *Health Education and Behavior*, 36, 487-504.

- Furnham, A. (2003) Belief in a just world : research progress over the past decade. *Personality and individual differences*, 34, 795-817.
- Furnham, A. & Procter, E. (1992). Sphere-specific Just World Beliefs and attitudes to AIDS. *Human Relations*, 45, 265-280.
- Gangloff, B, Duchon, C. (2010). La croyance en un monde du travail juste et sa valorisation sociale perçue. *Humanisme et Entreprise*, 298, 45-64.
- Gawronski, B. & Creighton L. A. (2013). Dual process theory. In D. E. Carlston (Ed.). (2013). *The Oxford handbook of social cognition* (pp. 282-312). New York: Oxford University Press.
- Gawronski, B., & Bodenhausen, G. V. (2006). Associative and propositional processes in evaluation: An integrative review of implicit and explicit attitude change. *Psychological Bulletin*, 132, 692-731.
- Gergen, K. J. (1973). Social psychology as history. *Journal of Personality and Social Psychology*, 26, 309-320.
- Gergen, K. J. (1982). *Toward transformation in social knowledge*. New York: Springer-Verlag.
- Gewirth, A. (1978). *Reason and morality*. Chicago: University of Chicago Press.
- Goffman, E. (1963/1975). *Stigmates*. Paris : Les Editions de Minuit.
- Gorz, A. (1988 / 2004) *Métamorphose du travail*. Paris : Gallimard.
- Gonsalkorale, K. Sherman, J. W. & Klauer, K. C. (2014). Measures of implicit attitudes may conceal differences in implicit associations: the case of antiaging bias. *Social Psychological and Personality Science*. 5. 271-278.
- Greenberg, J. (1987a). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *Academy of Management Review*, 12, 9-22.
- Greenberg, J. (1987b). Reactions to procedural injustice in payment distributions: do the means justify the end. *Journal of Applied Psychology*, 72, 55-61.
- Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In Cropanzano, R. (Ed.), *Justice in the work place: Approaching fairness in human resources management* (pp. 79-103). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Greenberg, J., Colquitt, J.A. (2005a). Preface. in Greenberg, J., Colquitt, J.A. (Eds.) *Handbook of organizational justice*. pp. xi-xiv. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Greenberg, J., Colquitt, J.A. (2005b.). *Handbook of organizational justice*. pp. xi-xiv. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Greenberg, J. & Folger, R. (1983) Procedural justice, participation, and the fair process effect in groups and organizations. In Paulus, P. B. *Basic group processes* (pp. 235-256). New York: Springer-Verlag.

- Greenberg, J., Bies, R. J., & Eskew, D. E. (1991). Establishing fairness in the eye of the beholder: managing impressions of organizational justice. In Giacalone, R., & Rosenfeld, P. (Eds.), *Applied impression management: how image making affects managerial decisions* (pp. 111-132). Newbury park, CA: Sage.
- Greenwald. A. G.. & Banaji. M. R. (1995). Implicit social cognition: attitudes. self-esteem and stereotypes. *Psychological review*, 102. 4-27.
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L. K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1464–1480.
- Greenwald, A.G., & Farnham, S.D. (2000). Using the implicit association test to measure self-esteem and self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 1022–1038.
- Greenwald, A. G., Banaji, M. R., Rudman, L. A., Farnham, S. D., Nosek, B. A., & Mellott, D. S. (2002). A unified theory of implicit attitudes, stereotypes, self-esteem, and self-concept. *Psychological Review*, 109, 3–25.
- Grimaldi, M. (1998). *Le travail : Communion et excommunication*. Paris : PUF.
- Gurr, T. R. (1970). *Why men rebel*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Guyard, B. (2014). Photos de stars nues : les cinq spéculations de la Toile. Le Figaro 03/09/2014, version électronique Récupéré le 15/10/2014 : <http://www.lefigaro.fr/cinema/2014/09/03/03002-20140903ARTFIG00180-photos-nues-piratees-sur-le-web-les-cinq-speculations-de-la-toile.php>
- Hafer, C. L. (2000). Do innocent victims threaten the belief in a just world? Evidence from a modified. Stroop task. *Journal of Personality and Social psychology*, 79, 165-173.
- Hafer, C. L. (2002). Why we reject innocent victims. In Ross, M. & Miller, D. T. *The justice motive in everyday life* (pp. 109-126). New York: Cambridge University Press.
- Hafer, C. L., Bègue, L. (2005). Experimental Research on Just-World Theory: Problems, Developments, and Future Challenges. *Psychological Bulletin*, 131, 128–167.
- Hammond. K. R. (1996). *Human judgment and social policy*. New York: Oxford University Press.
- Harlos, K., & Pinder, C. (1999). Patterns of organizational injustice: A taxonomy of what employees regard as unjust. *Advances in Qualitative Organizational Research*, 2, 97-125.
- Hauenstein, N. M. T., McGonigle, T., & Flinder, S. W. (2001). A meta-analysis of the relationship between procedural justice and distributive justice: Implications for justice research. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 13, 39-45.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. Hillsdale, NJ. New York: Lawrence Erlbaum Associates.

Hepburn, A., & Brown, S. D. (2001). Teacher stress and the management of accountability. *Human Relations*, 54, 691-715.

Herbst, E. (1992). *Zuschreibung von Verantwortlichkeit und Schuld gegenüber Opfern durch unbeteiligte Dritte in ihrer Abhängigkeit von Gerechtigkeits- und Kontrollierbarkeitsüberzeugungen sowie Gerechtigkeits- und Kontrollierbarkeitszentralität*. Trier: Universität Trier, Fachbereich I - Psychologie (unpubl. diploma thesis).

Heuer, L., & Stroessner, S. J. (2011). The multi-value basis of procedural justice. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47, 541–553.

Hietapakka, L.; Elovainio, M., Heponiemi, T., Pesseau, J., Eckles, M. Aalto, A.-M., Pekkarinen, L., Kuckkanen, L., & Sinervo, T. (2003). Do nurses who work in a fair organization sleep and perform better and why? Testing psychosocial mediators of organizational justice. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18, 481-491.

Higgins, E. T. (1996). Knowledge activation: Accessibility, applicability, and salience. In E. Higgins T., & Kruglanski A.W. (Eds.), *Social psychology: Handbook of basic principles* (pp. 133-168). New York: Guilford Press.

Hirschman, A. Q. (1970). *Exit, voice and loyalty: responses to decline in firms, organizations and states*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Hobbes, T. (1651 / 2000). *Léviathan ou matière, forme et puissance de l'état*, Paris : Folio, Gallimard.

Holmes, J. G., Miller, D.T, & Lerner, M. J. (2002). Committing Altruism under the Cloak of Self-Interest: The Exchange Fiction. *Journal of Experimental Social Psychology* 38, 144–151.

Homans, G.C. (1958). Social behavior as exchange. *American journal of Sociology*, 63, 597-606.

Homans, G.C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. London: Routledge & Kegan Paul.

Hong, R., Bolino, M. C., Shaffer, M. A, Kraimer, M. L. (2013). The influence of job demands and resources on repatriate career satisfaction: A relative deprivation perspective. *Journal of World Business*, 48, 149–159.

Horowitz, I. A. (1968). Effects of choice and locus of dependence on helping behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 8, 373-376.

Howard, J. A. (1984). Societal influences on attribution: blaming some victims more than others. *Journal of Personality and Social psychology*, 47, 494-505.

- Hunyady, G. (1998). *Stereotypes during the decline and fall of communism*. New York: Routledge.
- Israel, B. A., Baker, E. A., Goldenhar, L. M., Heaney, C. A., & Schurman, S. J. (1996). Occupational stress, safety, and health: Conceptual framework and principles for effective prevention interventions. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*, 261-286.
- Jones, E. E. & Thibaut, J. W. (1958). Interaction goals as bases of inference in interpersonal perception. In Petrollo, L. & Tagiuri, R. (Eds). *Person perception and interpersonal behavior* (pp. 151-178). Stanford: Stanford University Press.
- Johnson, J. V., Hall E. M., Theorell T. (1989). Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health; 15*, 271-279.
- Jost, J. T., Burgess, D., & Mosso, C. (2001). Conflicts of legitimation among self, group and system: the integrative potential of system justification theory. In Jost, J. T., & Major, B. (Eds.), *The psychology of legitimacy: emerging perspectives on ideology, justice and intergroup relations* (pp. 363-390). New York: Cambridge University Press.
- Jourdan, D., Antonmattei, P.-H., Derue, A. & Morand, M. (2010). *Les risques psychosociaux : Identifier, Prévenir, Traiter*. Rueil-Malmaison: Lamy.
- Kaplan, J. (1972). A legal look at prosocial behavior: what can happen for failing to help or trying to help someone. *Journal of Social Issues, 28*, 219-266.
- Karasek R. A. (1979) Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*, 285-308.
- Karasek R. A., & Theorell T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, New York: Basic Books.
- Karpinski, A. & L. Hilton, J. L. (2001). Attitudes and the Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology, 81*, 774-778.
- Karpinski, A. Steinman, R. B. (2006). The Single Category Implicit Association Test as a Measure of Implicit Social Cognition. *Journal of Personality and Social Psychology, 91*, 16-32.
- Kay, A. C., & Jost, T. J. (2003). Complementary justice: effects of “poor but happy” and “poor but honest” stereotype exemplars on system justification and implicit activation of the justice motive. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*, 823-837.
- Kelley, H. H. (1971). *Attribution in social interaction*. Morristown, N. J. General learning Corporation.

- Kelman, H. C. (1973). Violence without moral restraint: reflection on desumanization of victims and victimizers. *Journal of Social Issues*, 29, 25-61.
- Kivimäki, M, Elovainio, M., Vathera, J. & Ferrie, J. E. (2003). Organizational justice and health of employees: prospective cohort study. *Occupational and Environmental medicine*, 60, 27-24.
- Kivimäki, M; Ferrie, J, E., Head, J., Shippley, M. J. Vathera, J., & Marmot M. G. (2004). Organizational justice and change in justice as predictors of employees health: the Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 58, 931-937.
- Kivimäki, M; Ferriteppere, J. E., Brunner, E., Head, J., Shippley, M. J. Vathera, J., & Marmot M. G. (2005). Justice at work and reduced risk of coronary heart disease among employees: the Whitehall II study. *Archive of Internal Medicine*, 165, 2245-2251.
- Kohlberg, L. (1976/2013). Stades de la moralité et moralization. L'approche cognitive-développementale. In Bègue, L., Bachler, L., Blatier, C., Perzygozki-Lionet, N. *Psychologie du jugement moral textes fondamentaux et concepts* (pp. 129-170). Paris : Dunod.
- Kohlberg, L. (1981). *Essay on moral development. Vol 1: The philosophy of moral development: moral stages and the idea of justice*. New York: Harper Row.
- Kohlberg, L. (1984). *The psychology of moral development, Vol. 2: essays on moral development*. New York: Harper and Row.
- Kohlberg, L., Levine, C., Hewer, A. (1983). *Moral stages: a current formulation and response to critics*. New York: Karger, Basel.
- Kohn, A. (1990). *The brighter side of human nature*. New York: Basic Books.
- Kouvonen, A., Kivimäki, M., Elovainio, M., Pentti, J., Kinna, A., Virtanen, M., & Valhera, J. (2006). Effort/reward imbalance and sedentary lifestyle: An observational study in a large occupational cohort. *Occupational and Environmental Medicine*, 63, 422-427.
- Kraut, R. (1979). Two conceptions of happiness. *Philosophical Review*, 87, 167-196.
- Kunst-Wilson, W. R., & Zajonc, R. B. (1980). Affective discrimination of stimuli that cannot be recognized. *Science*, 207, 557-558.
- Laguardia, J. G., & Ryan, R. M. (2000). Buts personnels, besoins psychologiques fondamentaux et bien-être : théorie de l'autodétermination et applications. *Revue Québécoise de Psychologie*, 21, 281-304.
- Lallement, M. (2007). *Le travail*. Paris : Gallimard.
- Lane, R. E. (1959). The fear of equality. *American Political Science Review*, 53, 35-51.

- Lane, I. M., & Messé, L. A. (1971). Equity and the distribution of rewards. *Journal of Personality and Social Psychology*, 20, 1-17.
- LaTour, S. (1978). Determinants of participant and observer satisfaction with adversary and inquisitorial modes of adjudication. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 1531-1545.
- Lawler, E. E. (1968). Equity theory as a predictor of productivity and work quality. *Psychological Bulletin*, 70, 596-610.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. New York: Oxford University Press.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York : Springer.
- Le Barbenchon, E, Cambon L., Lavigne F. (2005). Désirabilité et utilité sociale de 308 adjectifs de personnalité et 297 professions. *L'année psychologique*, 105, 307-322.
- Lehalle, H., Aris, C., Buelga, S., & Musitu, G. (2004). Développement socio-cognitif et jugement moral : de Kohlberg à la recherche des déterminants de la différenciation du développement moral. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 33, 289-314.
- Leleux, C. (2003). Théorie du développement moral chez Lawrence Kohlberg et ses critiques (Gilligan, Habermas). In Ferry, J.-M., & Libois (Ed.), *Pour une éducation postnationale* (pp. 111-128). Bruxelles : Éditions de l'université de Bruxelles.
- Leloup, D. (2014). Photos volées, les victimes ne sont pas coupables. *Le Monde* 05.09.2014, version électronique. Récupéré le 15/10/2014 : http://www.lemonde.fr/idees/article/2014/09/05/photos-volees-les-victimes-ne-sont-pas-coupables_4482593_3232.html?xtmc=photos_volees_les_victimes_ne_sont_pas_coupables&xtcr=1.
- Lench, H. C., & Chang, E. S. (2007). Belief in an unjust world: when beliefs in a just world fail. *Journal of Personality Assessment*, 89, 126-135.
- Le Ny J.-F. (1997). In H. Bloch, E. Depret, A. Gallo, P. Gamier, M.-D. Gineste, G. Leconte, J.-F. Le Ny, J. Postel, M. Reuchlin et D. Casalis (EDS), *Dictionnaire fondamental de la psychologie*, Paris, Larousse.
- 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. (1970). The desire for justice and reactions to victims. In Macauley, J. & Berkowitz, L. (Eds.), *Altruism and helping behavior*. New York: Academic Press.
- Lerner, M. (1971a). All the world loathes a loser. *Psychology Today*, 5, 51-54.
- Lerner, M. J. (1971b). Observer's evaluation of a victim: justice, guilt, and veridical perception. *Journal of Personality and Social psychology*, 20, 127-135.

- Lerner, M. J. (1975). The justice motive in social behavior: introduction. *Journal of Social Issues, 31*, 1-19.
- Lerner, M. J. (1977). The justice motive: some hypotheses as to its origins and forms. *Journal of Personality, 45*, 1-52.
- Lerner, M. J. (1978). "Belief in a just world" versus the "authoritarianism" syndrome... but nobody liked the Indians. *Ethnicity, 5*, 229-237.
- Lerner, M. J. (1980). *The belief in a just world A fundamental delusion*. New York: Plenum.
- Lerner, M. J. (1981). The justice motive in human relations. some thoughts of what we know and need to know about justice. In Lerner, M. J. & Lerner, S. C. (Eds), *The justice motive in social behavior* (pp. 11-45). New York: Plenum.
- Lerner, M. J. (1997). What does the belief in a just world protect us from: The dread of death or the fear of undeserved suffering? *Psychological Inquiry, 8*, 29-32.
- Lerner, M. J. (1998). The two forms of belief in a just world. In Montada, L. & Lerner, M. J.(Eds.), *Response to victimization and belief in a just world* (pp. 247-269). New York: Plenum Press.
- Lerner, M. J. (2002). Pursuing the justice motive. In Ross, M. & Miller D. T. *The justice motive in everyday life* (pp.10-37). New York : Cambridge University Press.
- Lerner, M. J. (2003). The Justice Motive: Where Social Psychologists found It, how they lost it, and why they may not find it again. *Personality and Social Psychology Review, 7*, 388-399.
- Lerner, M. J. (2013). Deux systèmes de moralité : les intuitions heuristiques et le raisonnement systématique. In Bègue, L., Bachler, L., Blatier, C., Przygodzki-Lionet, N. (Eds.). *Psychologie du jugement moral textes fondamentaux et concepts* (pp. 35-57). Paris : Dunod.
- Lerner, M. J., & Simmons, C. H. (1966). Observer's reaction to the "innocent victim": Compassion or rejection? *Journal of Personality and social Psychology, 4*, 203-210.
- Lerner, M. J., & Agar, E. (1972). The consequences of perceived similarity: attraction and rejection approach and avoidance. *Journal of Experimental Research in Personality, 6*, 69-75.
- Lerner, M. J., & Goldberg, J. H. (1999). When do decent people blame victims? The differing effects of the explicit/rational and implicit/experiential cognitive system. In Chaiken S. & Trope, Y. (Eds.), *Dual process theories in social psychology* (pp. 627-640). New York: Guilford.
- Lerner, M. J., & Matthews G. (1967). Reactions to suffering of others under conditions of indirect responsibility. *Journal of Personality and Social psychology, 5*, 319-325.
- Lerner, M. J., Miller, D. T. & Holmes J. G. (1976). Deserving and the emergence of forms of justice. In Berkowitz, L. & Walster, E. (Eds.). *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol; 9 (pp. 134-162). New York: Academic Press.

- Lerner, M. J., & Miller, D.T.(1978). Just world research and the attribution process: Looking back and ahead. *Psychological Bulletin*, 85, 1030-1051.
- Lerner, M. J. & Whitehead, D.T. (1980).On the role of justice in allocation decisions. In Mikula, G. (Ed.), *Justice and social interaction* (pp. 127-163). Berne: Hans Huber Publishers.
- Lerner, M. J., & Somers, D. G. (1992). Employees reactions to an anticipated plant closure: The influence of positive illusions. In Montada, L., Filipp, S.-H., Lerner, M. J. *Life crisis and experiences of loss in adulthood* (pp. 229-253). Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lerner, M. J., & Montada, I. (1998). An overview Advances in just world theory en methods. In Montada, L & Lerner, M. J. *Response to victimization and belief in a just world*. New York: Plenum Press.
- Lerner, M. J., & Clayton, S. (2011). *Justice and self interest. Two fundamental motives*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lerouge, L. (2009). *Risques psychosociaux au travail. Étude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal*. Paris : L'Harmattan.
- Leventhal, G. S. (1976a). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. In Nerkowitz, L. & Walster, W (Eds.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 9, pp. 91-131). New York: academic Press.
- Leventhal, G.S. (1976b). Fairness in social relationships. In Thibaut, J. W., Spence, J. T.. & Carson, R. T. (Eds.), *contemporary topics in social psychology* (pp. 211-239). Morristown, NJ: General Learning Press.
- Leventhal G.S. (1980). What should be done with equity theory ? New approaches to the study of fairness in social relationships. In Gergen K.J., Greenberg M.S., Willis R.H (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 27-55). New York: Plenum Press.
- Leventhal, G.S., Weiss, T & Long, G. (1969). Equity, reciprocity, and reallocating rewards in the dyad. *Journal of Personality and Social Psychology*, 13, 300-305.
- Leventhal, G. S. & Michaels, J. W. (1969). Extending the equity model : perception of inputs and allocation of reward as a function of duration and quantity of performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 12, 303-309.
- Leventhal, G. S. & Michaels, J. W. (1971). Locus of cause and equity motivation as determinants of reward allocation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 17, 229-235.
- Leventhal, G.S., Michaels, J. W., Sanford, C. (1972). Inequity and interpersonal conflict : reward allocation and secrecy about reward as methods of preventing conflict. *Journal of Personality and Social Psychology*, 23, 88-102.

- Leventhal, G. S., Karuza, J. & Fry, W. R. (1980). Beyond fairness: A theory of allocation preferences. In Mikula, G. (Ed.), *Justice and social interaction* (pp. 167-218). Berne: Hans Huber Publishers.
- Levy-Leboyer, C. (2005). *La personnalité*. Paris : Editions d'organisations.
- Lhuillier, D., & Litim, M. (2009). Le rapport santé-travail en psychologie du travail. *Mouvements*, 2, 85-96.
- Lhuillier, D., Giust Desprairies & F., Litim, M. (2011). Risques psychosociaux, une nouvelle catégorie sociale ? Introduction. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 10, 7-10.
- Lind, E. A. (1995). *Social conflict and social justice: Some lessons from the social psychology of justice*. Leiden, the Netherlands: Leiden University Press.
- Lind, E. A. (2001a). Fairness heuristic theory: Justice judgments as pivotal cognition in organizational relations. In Greenberg, J., & Cropanzano, R. (Eds.), *Advances in organizational justice* (pp. 56-88). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Lind, E. A. (2001b). Thinking critically about justice judgment. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 220-226.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum Press.
- Lind, E.A., Tyler T.R., & Huo, Y.J. (1997). Procedural context and culture: Variation in the antecedent of procedural justice judgments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 767-780.
- Lind, E. A., Kanfer, R., & Earley, P. C. (1990). Voice, control, and procedural justice: Instrumental and noninstrumental concerns in fairness judgments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 952-959.
- Lind, E. A., Kulik, C. T., Ambrose, M., & de Vera Park, M. V. (1993). Individual and corporate dispute resolution: Using procedural fairness as a decision heuristic. *Administrative Science Quarterly*, 38, 224-251.
- Lind, E. A., & Van den bos, K. (2002). When fairness works: toward a general theory of uncertainty management. In Staw, B. M., Kramer, R. M. (Eds.), *Research in organizational behavior*. (Vol. 24, pp. 181-223). Boston: Elsevier.
- Lipkus, I., Dalbert, C., & Siegler, I. (1996). The importance of distinguishing the belief in a just world for self versus others: implications for psychological well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 666-677.
- Loo, R. (2002). Belief in a just world: Support for independent just world and unjust world dimensions. *Personality and Individual Differences*, 33, 703-711.

Loriol, M. (2005). La souffrance : une lecture critique à partir de l'exemple du travail. *Actes des journées d'études du GT 19 Action sociale, Intervention et Régulations sociales de l' AISLF*. Groupe de Recherche sur les Actions et les Croyances collectives (GRACC). Université de Lille 3, octobre 2005.

Loriol, M. (2015). La souffrance au travail. Construction de la catégorie et mise en forme de l'expérience. *Pensée plurielle*, 38, 23-33.

Long, G. T. (1972). *Deserving altruism and children's sharing behavior*. Unpublished manuscript, University of Waterloo.

Long G. T., & Lerner, M. J. (1974). Deserving, the "personal contract" and altruistic behavior by children. *Journal of Personality and Social Psychology*, 29, 551-556.

Maes, J. (1998). Immanent justice and ultimate justice two ways of believing in justice. In Montada, L. & Lerner, L. *Response to victimization and belief in a just world* (pp. 9-40). New York: Plenum Press.

Marwell, G., Ratcliff, K., & Schmitt, D. R. (1969). Minimizing differences in a maximizing difference game. *Journal of Personality and Social Psychology*, 12, 158-163.

Marx, K. (1847/2007). *Travail salarié et capital*. Chicoutimi, ville de Saguenay, Quebec : édition électronique. Récupéré le 15/10/2014 : http://classiques.uqac.ca/classiques/Marx_karl/Travail_salarie/travail_salarie.pdf.

Maslach, C, Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997/2011). *Burn-out Le syndrome d'épuisement professionnel*. Paris : Editions des Arènes.

Masson-Maret, H., Steiner, D. D. (2004a). *Qualité de vie au travail dans une administration : rôle du style de leadership et du climat de justice sur le harcèlement moral et le stress*. À partir d'une communication réalisée pour 13^{ème} congrès de l'AIPTLF, Bologne.

Masson-Maret, H., Steiner, D. D. (2004b). Climat de justice et harcèlement moral : perspectives théoriques et outils de diagnostic. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 9, 9-28.

Mathews, A. M., & MacLeod, C. (1985). Selective processing of threat cues in anxiety states. *Behaviour Research and Therapy*, 23, 563-569.

Mauss, M. (1923). Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques, *L'Année Sociologique*, 1, 30-186.

Méda, D. (1995). *Le travail, une valeur en voie de disparition*. Paris : Aubier.

Méda, D. (2010). *Le travail*, Paris : P.U.F.

Medea, A., & Thompson, K. (1974). *Against rape*. New York: Farrar, Strauss, & Giroux.

- Mikula, G. (1980). Introduction: Main issues in the psychological research on justice. In Mikula, G. (Ed.), *Justice and social interaction* (pp. 13-23). Berne: Hans Huber Publishers.
- Miller, D. T. (1977). Personal deserving versus justice for others: An exploration of the justice motive. *Journal of Experimental Social Psychology, 13*, 1-13.
- Miller, D. T. (1999). The norm of self-interest. *American Psychologist, 54*, 1053-1060.
- Miller, D. T. (2001). Disrespect and the experience of injustice. *Annual Review of Psychology, 52*, 527-553.
- Miller, D. T., & Ross, M. (1975). Self-serving biases in the attribution of causality: Fact or fiction? *Psychological Bulletin, 82*, 213-225.
- Miller, D. T., & Ratner, R. K. (1996). The power of the myth of selfinterest. In L. Montada & M. J. Lerner (Eds.), *Current societal issues about justice* (pp. 25-48). New York: Plenum Press.
- Miller, D. T., & Ratner, R. K. (1998). The Disparity Between the Actual and Assumed Power of Self-Interest. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*, 53-62.
- Miner, J.B. (2003). The rated importance, scientific validity, and practical usefulness of organizational behavior theories: a quantitative review. *Academy of Management Learning and Education, 2*, 250-268.
- Mirels, H., & Garrett, J; B. (1971). The protestant ethic as a personality variable. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 36*, 40-44.
- Mitchell, G., Tetlock, P. E., Mellers, B. A., & Ordoñez L. D. (1993). Judgments of Social Justice: Compromises Between Equality and Efficiency. *Journal of Personality and Social Psychology, 65*, 629-639.
- Mogg, K., Mathews, A. M., & Weinman, J. (1989). Selective processing of threat cues in anxiety states: A replication. *Behaviour Research and Therapy, 27*, 317-323.
- Montada, L. (1998). Justice: Just a Rational Choice? *Social Justice Research, 11*, 81-101.
- Montada, L. (2002). Doing justice to the justice motive. In Ross, M., & Miller, D. T. *The justice motive in everyday life* (pp.41-62). New York: Cambridge University Press.
- Moskowitz. G. B. Skurnik. I. & Galinsky. A. D. (1999). The history of dual process notions and the future of preconscious control. In Chaiken. S. & Trope. Y. *Dual process theory in social psychology* (pp.12-26). New York: Guilford Press.
- MOW-International Research Team. (1987). *The meaning of work: an international view*. London: Academic Press.
- Mueller, D. C. (1986). Rational egoism vs adaptive egoism. *Public Choice, 51*, 3-23.

- Mullen, E., & Skitka, L. J. (2006). Exploring the Psychological Underpinnings of the Moral Mandate Effect: Motivated Reasoning, Group Differentiation, or Anger? *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 629–643.
- Myers, A., & Hansen, C. H. (2007). *Psychologie expérimentale*. Bruxelles : De Boeck.
- Mykletun, A., Stordal, E., & Dahl, A. A. (2001). Hospital Anxiety and Depression (HAD) scale: factor structure, items analysis and internal consistency in a large population. *British Journal of Psychiatry*, 179, 540-544.
- Nadistic, T. (2008). Pourquoi les managers ajoutent-ils de l'injustice à l'injustice ? Les antécédents de l'effet Churchill. *Revue Française de Gestion*, 183, 221-250.
- Niedhammer, I. & Siegrist, J. (1998). Facteurs psychosociaux au travail et maladies cardiovasculaires : l'apport du modèle du déséquilibre « efforts/récompenses ». *Revue Epidémiologie Santé Publique*, 46, 398-410.
- Niedhammer, I., Chastang, J.F., Gendrey, L., David, S. & Degioanni, S. (2006). Propriétés psychométriques de la version française des échelles de la demande psychologique, de la latitude décisionnelle et du soutien social du “Job Content Questionnaire” de Karasek : résultats de l'enquête nationale SUMER. *Santé Publique*, 18, 413-427.
- Nosek, B.A., Greenwald, A.G., & Banaji, M.R. (2005). Understanding and using the Implicit Association Test: II. Method variables and construct validity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31, 166-180.
- Nosek, B. A. & Hansen, J. J. (2008). The associations in our heads belong to us: Searching for attitudes and knowledge in implicit evaluation. *Cognition and Emotion*, 22, 553-594.
- Nosek, B. A., Banaji, M. R., & Greenwald, A. G. (2002). Math = me, me = female, therefore math ≠ me. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 44-59.
- Notz, W.W., Starke, F.A., (1987). Arbitration and distributive justice: equity or equality? *Journal of Applied Psychology*, 72, 3, 359-375.
- Novak, D. W., & Lerner, M. J. (1968). Rejection as a consequence of perceived similarity. *Journal of Personality and Social psychology*, 9, 147-152.
- O'Neil, B. S., & Mone, M. A. (1998). Investigating equity sensitivity as a moderator of relations between self-efficacy and workplace attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 83, 805-816.
- O'Quinn, K., & Vogler, C. (1990). Use of the just world scale with prison inmates: a methodological note. *Perceptual and Motor Skills*, 70, 395–400.

- Olson, M. A., & Fazio, R. H. (2004). Reducing the Influence of Extrapersonal Associations on the Implicit Association Test: Personalizing the IAT. *Journal of Personality and Social Psychology*, *86*, 653–667.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in Organizational Behavior*, *12*, 43-72.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, *74*, 157-164.
- Osman M. (2004). An evaluation of dual-process theories of reasoning. *Psychonomic Bulletin & Review*. *11*. 988-1010.
- Otto, K., & Schmidt, S. (2007). Compensatory effects of belief in a just world. *European Psychologist*, *12*, 272-282.
- Otto, K., Glaser, D., Dalbert, C. (2009). Mental health, occupational trust, and quality of working life: does belief in a just world matter? *Journal of Applied Social Psychology*, *39*, 1288-1315.
- Pansu, P. & Beauvois, J.L. (2004). Juger de la valeur sociale des personnes : les pratiques sociales d'évaluation. In Pansu, P.& Louche, C. (Eds.), *La psychologie appliquée à l'analyse des problèmes sociaux*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Payne, N., Jones, F., & Harris, P. (2002). The impact of working life on health behavior: The effect of job strain on the cognitive predictors of exercise. *Journal of Occupational Health Psychology*, *7*, 342-353.
- Peeters, G., Cornelissen I., Pandelaere M. (2003). Approach-avoidance values of target-directed behaviors elicited by target-traits: The role of evaluative trait dimensions. *Current Psychology Letters / Behavior, Brain, Cognition*, *11*, 2-11.
- Perelman, C. (1967). *Justice*. New York: Random House.
- Perretti-Ndaye, M., Pralong J., & Philippe, X. (2014). Les organisations et les construits générationnels. Le cas de la génération Y. *Question de management*, *6*, 75-90.
- Pervin, L. A., & John, O. P. (2005). *La personnalité*. Bruxelles : DeBoeck.
- Pezé, M. (2011). *Ils ne mouraient pas tous, mais tous étaient frappés : Journal de la consultation*. Paris : Flammarion.
- Piaget, J. (1932/1978). *Le jugement moral chez l'enfant*. Paris : PUF.
- Pralong, J. (2010). L'image du travail selon la génération Y. *Revue Internationale de Psychologie*, *16*, 109-134.

- Pritchard, R. D. (1969). Equity theory: a review and critique. *Organizational Behavior and Human decision Processes*, 4, 176-211.
- Raine, N. V. (1998). *After silence*. New York: Crown Publishers.
- Ratner, R.K., & Miller D. T (2001). The norm of self interest and its effects on social action. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 5-16.
- Rawls, (1971 / 2009). *Théorie de la justice*. Paris : Points.
- Richman, J. A., Shinsako, S. A., Rospenda, K. M., Flaherty, J. A., & Freels, S. (2002). Workplace harassment/abuse and alcohol-related outcomes: The mediating role of psychological distress. *Journal of Studies of Alcohol*, 63, 412-419.
- Ritter, C., Benson, D., & Snyder, C. (1990). Belief in a just world and depression. *Sociological Perspectives*, 33, 235–252.
- Roese, N.J. (1997). Counterfactual thinking. *Psychological Bulletin*, 121, 133-148.
- Rokeach, M. (1968). *Beliefs, attitudes, and values*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ross, M., & Miller, D. T. (2002). Overview of the volume. In Ross, M., & Miller, D. T. *The justice motive in everyday life*. (pp. 3-9), Cambridge: Cambridge University Press.
- Rouat, S. (2010). *Les processus individuels et organisationnels de construction de la santé au travail : prévention de la santé mentale au travail et analyse des dispositifs institutionnels*. Thèse pour le doctorat de psychologie du travail, Université Lyon 2.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs*, 80, 1-28.
- Rubin, Z., & Peplau, 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, 73-93.
- Rubin Z., Peplau L. A. (1975) Who believes in a just world? *Journal of Social Issues*, 31, 3, 65-87.
- Runciman, W. G. (1966). *Relative deprivation and social justice: a study of attitudes to social inequality in twentieth century England*. Berkeley: University of California Press.
- Rupp, D. E., & Cropanzano, R. (2002). The mediating effects of social exchange relationships in predicting workplace outcomes from multifoci organizational justice. *Organizational Behavior and Human decision processes*, 89, 925-946.
- Ryan, W. (1971). *Blaming the victim*. New York: Pantheon Books.

- Sarnin, P., Bobillier-Chaumon, M.E., Cuvillier, B. & Grosjean, M. (2012). Intervenir sur les souffrances au travail : acteurs et enjeux dans la durée. *Bulletin de Psychologie*, 65, 251-262.
- Schachter, S. (1951). Deviation, rejection and communication. *Journal of abnormal and social psychology*, 46, 190-207.
- Schiller, J. C. (1882). *Essays, esthetical and philosophical including the dissertation on the "connexion between the animals and the spiritual man."* London: Bell.
- Schlenker, B. R. (1997). Personal responsibility: Applications of the triangle model. In Cummings, L. L & Staw, B. M. (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 19, pp. 241-301). Greenwich, CT: JAI Press.
- Schlenker, B. R., Britt, T. W., Pennington, J. W., Murphy R., & Doherty, K. J. (1994). The triangle model of responsibility. *Psychological review*, 101, 632-652.
- Schmitt, M. (1997). *Challenges to the construct validity of belief in a just world scale*. Working paper, n° 107. Universität Trier: Fachrichtung Psychologie, ISSN 1430-1148. Relevé le 15/10/2014 sur <http://www.gerechtigkeitsforschung.de/berichte/beri107.pdf>.
- Schmitt, M. J. (1998). Methodological strategies in research to validate measures of belief in a just world. In L. Montada & M. J. Lerner (Eds.), *Responses to victimizations and belief in a just world* (pp. 187–215). New York: Plenum Press.
- Schmitt, M., & Herbst, E. (1993). *How to separate justice and control as motives for blaming the victims?* Paper presented at the IV. International Conference on Social Justice Research in Trier.
- Schnall, P. L., Landsbergis, P. A., & Baker, D. (1994). Job strain and cardiovascular disease. *Annual Review of Public Health*, 15, 381-411.
- Schopler, J., & Matthews, M. W. (1965). The influence of the perceived causal locus of partner's dependence on the use of internal power. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2, 609-612.
- Schwartz, B. (1986). *The battle for human nature*. New York: Norton.
- Schwartz, B. (1997). Psychology, idea technology, and ideology. *Psychological Science*, 8, 21-27.
- Schwinger, T. (1980). Just allocations of goods: decisions among three principles. In Mikula, G. (Ed.), *Justice and social interaction*. New York: Springer-Verlag.

- Sears, D. O., & Funk, C. L. (1990). Self-interest in Americans' political opinions. In J. J. Mansbridge (Ed.), *Beyond self-interest* (pp. 147-170). Chicago: University of Chicago Press.
- Sears, D. Q., & Funk, C. L. (1991). The role of self-interest in social and political attitudes. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 24, pp. 2-91). New York: Academic Press.
- Selye, H. (1976). *Stress in health and disease*. Reading (MA): Butterworth.
- Sentence for Lyttelton picket line tragedy too light—union (2001, June 16). *The New Zealand Herald*, p. 8.
- Sert, A., Elçi, M., Uslu, T., Sener, I. (2014). The Effects of Organizational Justice and Ethical Climate on Perceived Work Related Stress. *Social and Behavioral Science*, 150, 1187 – 1198.
- Shapiro, D. (2001). The death of the justice theory is likely if theorists neglect the “wheels” already invented and the voices of the injustice victims. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 235-242.
- Shaver, K. J. (1970). Defensive attribution: Effects of severity and relevance on the responsibility assigned for an accident. *Journal of Personality and Social Psychology*, 14, 101-113
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Siegrist, J. (2002). Effort-reward imbalance at work and health. In: Perrewe P., & Ganster D. (Eds.). *Research in Occupational Stress and Well Being*, Vol. 2 (pp. 261-291). *Historical and Current Perspectives on Stress and Health*. New York: JAI Elsevier.
- Siegrist, J., & Peter, R. (1996). *Measuring effort-reward imbalance at work: Guidelines*. Dusseldorf: Heinrich Heine University.
- Siegrist J., & Marmot, M. (2004). Health inequalities and the psychosocial environment - two scientific challenges. *Social Science & Medicine*, 58, 1463–1473.
- Simmons, C. H. & Piliavin, J. A. (1972). Effect of deception on reaction to a victim. *Journal of Personality and Social Psychology*, 21, 56-60.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: the roles of distributive, procedural and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82, 434-443.
- Skitka, L. J., & Wisneski, D. C. (2012) Justice theory and research: a social functionalist perspective. In Suls, J., & Tennen H. (Eds.). *The handbook of psychology* (pp. 407-428). Hoboken, NJ: Wiley.
- Smith, H. J., Pettigrew, T. F., Pippin, G. M., & Bialosiewicz, S. (2012). Relative deprivation: a theoretical and meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, 16, 203-232.

- Smith, A. (1776 / 1991). *La richesse des nations*. Paris : Flammarion.
- Steil, J. M., & Turetsky, B. A. (1987). Is equal better? The relationship between marital equality and psychological symptomatology. In Oskamp, S. (Ed.), *Family processes and problems: social psychological aspects*. (pp. 73-97), Beverly Hills: Sage.
- Steil, J. M., & Makowski, D. G. (1989). Equity, equality and need: a study of the patterns and outcomes associated with their use in intimate relationship. *Social Justice Research*, 3, 121-137.
- Steiner, D. D. (2016). Justice organisationnelle, in Valléry, G., Bobillier Chaumon M.E., Brangier, E., & Dubois, M. (2016). *110 Notions clefs en Psychologie du travail et des organisations*. Dunod.
- Stokols, D., & Schopler, J. (1973). Reactions to victims under conditions of situational detachment: effects of responsibility, severity, and expected future interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 25, 199-209.
- Stouffer, S. A., Suchman, E. A., DeVinney, L. C., Star S. A. & Williams, R. M. (1949). *The American soldier: Adjustment during Army life, Vol. 1*. Clinton, MA: Colonial Press.
- Strack, F., & Deutsch, R. (2004). Reflective and impulsive determinants of social behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 8, 220-247.
- Stroop, J. R. (1935). Studies of interference in serial verbal reactions. *Journal of Experimental Psychology*, 18, 643-662.
- Supiot, A. (1993). Le travail, liberté partagée. *Droit social*, 9, 715-724.
- Tepper B.J. (2001). Health Consequences of Organizational Injustice: Tests of Main and Interactive Effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 197-215.
- Terestchenko, M. (2005). *Un si fragile vernis d'humanité. Banalité du mal, banalité du bien*. Paris : La Découverte.
- Taylor, S. E., & Brown, G. (1988). Illusion and well-being: A social psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin*, 103, 193-210.
- Thau, S., Aquino, K., Wittek, R. (2007). An Extension of Uncertainty Management Theory to the Self: The Relationship Between Justice, Social Comparison Orientation, and Antisocial Work Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 92, 250-258.
- Thébaud-Mony, A. (2015). Introduction. Mondialisation et santé des travailleurs : des droits à reconstruire. In Thébaud-Mony, A, Davezies, P., Vogel, L., & Vonkoff, S. *Les risques du travail* (pp. 13-16) Paris : La Découverte.

- Thibaut, J. & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Thibaut, J. & Walker, L. (1978). A theory of procedure. *California Law review*, 66, 541-566.
- Thurstone, L. L. (1931). The measurement of attitudes. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 26, 249-269.
- Tomaka, J., & Blascovich, J. (1994). Effects of justice beliefs on cognitive appraisal of subjective, physiological and behavioural responses to potential stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 732-740.
- Tricot, A. (2007). L'expérimentation et la démarche scientifique. *Les Cahiers de l'Acadelle*, 4, 85-92.
- Troyano, V., Rouat, S. (2014). *Étude sur les représentations des risques psychosociaux chez des acteurs de l'organisation dans l'industrie*. XVIII Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française, Florence, 26-29 août.
- Truchot, D. (2010). Le modèle de Karasek et l'épuisement professionnel : pour une approche contextualisée. In G. Chasseigne (Eds.), *Cognition, santé et vie quotidienne*, 3. Paris : Publibook, Collection Psychologie Scientifique.
- Tulloch, G. (1976). *The vote motive*. London: Institute for Economic Affairs.
- Turiel E. (1983). *The development of social knowledge: morality and convention*. New York: Cambridge university Press.
- Tyler T. R. (1987a). Conditions leading to value expressive effects in judgments of procedural justice: a test of four models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 333-344.
- Tyler, T. R. (1987b). Procedural justice research. *Social Justice Research*, 1, 41-65.
- Tyler, T. R. (1989). The Psychology of Procedural Justice: A Test of the Group-Value Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 830-838.
- Tyler, T. R. (1994). Psychological models of the justice motive: antecedents of distributive and procedural justice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 850-863.
- Tyler, T. R., Rasinski, K. A., & Spodick, N. (1985). Influence of voice on satisfaction with leaders: Exploring the meaning of process control. *Journal of Personality and Social psychology*, 48, 72-81.
- Tyler, T. R., & Bies, R. J. (1990). Beyond formal procedures: the interpersonal context of procedural justice. In Carroll, J. (Ed.), *Applied social psychology and organizational settings* (pp. 77-98). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

- Tyler, T. R., & Lind, E. A. (1992). A relational model of authority in groups. In Zanna, M. (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 115-292). San Diego, CA: Academic Press.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2000). *Cooperation in groups: Procedural justice, social identity, and behavioral engagement*. Philadelphia: Psychology Press.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The group engagement model: procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7, 349-361.
- Vandenplas Holper, C. (2013). Le jugement moral chez l'enfant : perspective piagétienne. In Bégue, L., Bachler, L., Blatier, C., Przagodzki-Lionet, N. (Eds.). *Psychologie du jugement moral*. Paris : Dunod.
- Van den Bos, K. (2001). Uncertainty management: The influence of uncertainty salience on reactions to perceived procedural fairness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 931-941.
- Van den Bos, K., Vermunt, R., & Wilke, H. A. M. (1997). Procedural and distributive justice: What is fair depends more on what comes first than on what comes next. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 85-104.
- Van den Bos, K., Wilke, H. A. M., & Lind, E. A. (1998) When do we need procedural fairness? The role of trust in authority. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 1449-1458.
- Van den Bos, K., & van Prooijen, J.-W. (2001). Referent Cognitions Theory: The Role of Closeness of Reference Points in the Psychology of Voice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 616-626.
- Van den Bos, K., & Lind, E.A. (2002). Uncertainty management by means of fairness judgements. In Zanna, M. P. (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. (Vol. 34, pp. 1-60). Boston: Elsevier.
- Van Prooijen, J.-W, Van Den Bos, K., & Wilke, H.A.M. (2004). Group belongingness and procedural justice: social inclusion and exclusion by peers affects the psychology of voice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87, 66-79.
- Vermunt, R., & Törnblom, K. (1996). Introduction: Distributive and procedural justice. *Social Justice Research*, 9, 305-310.
- Verschelden, M. (2003). *Les étapes de la vie familiale et le statut socioprofessionnel En relation avec la centralité du travail dans l'harmonisation des rôles occupationnel et parental*. Mémoire présenté à L'université du Québec à Trois-Rivières comme exigence partielle de la maîtrise en psychologie.
- Vézina, M., Bourbonnais, R., Brisson, C., & Trudel, L. (2006). Définir les risques. Note de recherche : sur la prévention des problèmes de santé mentale. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 3, 163, 32-38.

Vézina, M (2008). La prévention des problèmes de santé psychologique liés au travail : nouveau défi pour la santé publique. *Santé publique*, 20, 121-128.

Vézina M. (2009). Éditorial. Santé mentale et travail : un enjeu de santé publique. *Bulletin épidémiologique hebdomadaire*, 25-26, 257-258.

Vézina, M., Ndjaboué, R., & Brisson, C. (2010). Facteurs psychosociaux de l'environnement de travail et santé mentale des travailleurs : recherche exploratoire sur l'utilisation et la mesure de la justice organisationnelle, la prédictibilité et le leadership au travail. *Revue de littérature en épidémiologie*, 2, pour le college d'expertise pour le suivi statistique des risques psychosociaux au travail : <http://www.college-risquespsychosociaux-travail.fr/site/Revue-Epidemiologie-2.pdf>.

Wagstaff, G. (1994). (Equity, Equality, and Need: Three Principles of Justice or One? An Analysis of "Equity as Desert". *Current Psychology*, 13, 138-152.

Walker, L, LaTour, S, Lind, E. A. & Thibaut, J. (1974). Reactions of participants and observers to modes of adjudication. *Journal of Applied Social Psychology*, 4, 295-310.

Wallach, M. A., & Wallach, L. (1983). *Psychology's sanction for selfishness: The error of egoism in theory and therapy*. San Francisco: Freeman.

Walster, E. (1966). Assignment of responsibility for an accident. *Journal of Personality and Social psychology*, 3, 73-79.

Walster, E., Berscheid E., & Walster, G. W.(1973). New directions in equity research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 25, 151-176.

Walster, E., Berscheid E., & Walster, G. W. (1976). New directions in equity research. In Berkowitz, L., & Walster, E. (Eds.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 9, pp. 1-42). New York: Academic press.

Walster, E., & Walster, G. W. (1975). Equity and social justice. *Journal of Social Issues*, 31, 21-43.

Walster, E., Walster, G. W., & Berscheid, E. (1978). *Equity theory and research*. Boston: Allyn & Bacon.

Walster, E., Walster G. W., & Traupmann, J. (1978). Equity and premarital sex. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 82-92.

Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 678-691.

Weber, M. (1904-1905/1964). *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*. Paris : Plon.

Weber, M. (1971, 1995). *Economie et société*. Paris : Plon.

- Whatley, M. (1992). Belief in a just world: unidimensional or multidimensional? *Journal of Social Psychology*, 133, 547–551.
- Weinberg, A. (2012). Pourquoi travaille-t-on ? *Sciences Humaines*, 242, 32-39.
- Wilson, T. D., Lindsey, S., & Schooler, T. Y. (2000). A model of dual attitudes. *Psychological Review*, 107, 101-126.
- Wortman, C. B. (1976). Causal attribution and personal control. In Harvey, J. H. Ickes, W. J., & Kidd, R. F. (Eds.), *New directions in attribution research* (Vol. 2, pp 23-52). Hillsdale, N. J.: Lawrence Erlbaum.
- Zapata-Phelan, C. P., Colquitt, J. A., Scott, B. A., Livingston, B. (2009). Procedural justice, interactional justice, and task performance: The mediating role of intrinsic motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 93–105.
- Zawieja, P., & Franck Guarnieri, F. (2013). Epuisement professionnel : principales approches conceptuelles, cliniques et psychométriques. In Zawieja, P. & Guarnieri, F. (Dir), *Epuisement professionnel : Approches innovantes et pluridisciplinaires*, (pp. 11-34), Paris : Armand Colin.
- Zigmond, A. S., & Snaith, R. P. (1983). The hospital and anxiety depression scale. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 67, 361-370.
- Zuckerman & Gerbasi, K. C. (1977). Dimension of the I-E scale and their relationship to other personality measures. *Educational and psychological measurement*, 37, 159-175.
- Zuckerman, M., Gerbasi K. C., & Marion, S. (1977). Correlates of the just world factor of Rotter's I-E scale. *Educational and psychological measurement*, 37, 375-381.

12 Table des matières

Sommaire

Introduction	1
PREMIÈRE PARTIE : DIMENSIONS THÉORIQUES.....	9
1 CHAPITRE 1 : JUSTICE ORGANISATIONNELLE.....	11
1.1 La justice distributive	13
1.1.1 La privation relative (<i>relative deprivation</i>).....	13
1.1.2 La théorie des échanges sociaux (Social exchange theory : SET).....	16
1.1.3 La théorie de l'équité.....	20
1.1.4 Révision de la théorie de l'équité	24
1.1.5 Au-delà de l'équité ?	27
1.2 La justice procédurale.....	34
1.2.1 Thibaut et Walker : l'équité dans la résolution de conflits.....	35
1.2.2 Leventhal : L'équité dans l'allocation des procédures	37
1.2.3 <i>Voice</i>	38
1.3 La justice interactionnelle.....	41
1.4 La phase intégrative.....	45
1.4.1 Les conceptualisations orientées vers le groupe (<i>group-oriented conceptualizations</i>) .	45
1.4.1.1 Group value model	45
1.4.1.2 Relational model of authority	47
1.4.1.3 Group engagement model.....	47
1.4.2 Les conceptualisations contrefactuelles (<i>counterfactual conceptualizations</i>).....	48
1.4.2.1 Referent cognition theory : RCT	48
1.4.2.2 Fairness theory	49
1.4.3 Les conceptualisations heuristiques (<i>Heuristics conceptualizations</i>).....	51
1.4.3.1 Fairness heuristic theory : FHT	51
1.4.3.1.1 <i>The fundamental social dilemma</i>	52
1.4.3.1.2 <i>Judgmental phase/use phase</i>	54
1.4.3.2 Uncertainty management theory : UMT.....	57
1.5 Des justices ?.....	58
2 CHAPITRE DEUX : L'ASPIRATION À LA JUSTICE	65
2.1 Justice et intérêt personnel.....	67
2.2 Une vision alternative.....	72
2.3 Développement de la notion de justice.....	75

2.3.1	L'Approche piagétienne	78
2.3.2	Kohlberg.....	79
2.3.3	<i>The justice motive</i>	82
3	CHAPITRE TROIS : LA CROYANCE EN UN MONDE JUSTE UNE ILLUSION FONDAMENTALE	91
3.1	La croyance en un monde juste	92
3.2	Développement de la croyance en un monde juste.....	97
3.3	Impact du monde réel : abandon ou transformation de la croyance en un monde juste ? ...	100
3.4	Les paradigmes expérimentaux	105
3.4.1	<i>Evaluation of performance as a function of performer's reward and attractiveness</i> (Lerner, 1965).....	106
3.4.2	<i>Observer's reaction to the "innocent victim": compassion or rejection</i> (Lerner & Simmons, 1966).....	107
3.5	Stratégies au service du besoin de croire en un monde juste.....	112
3.5.1	Les stratégies rationnelles : prévention et restitution	112
3.5.2	Les stratégies non rationnelles.....	113
3.5.2.1	Le déni / retrait	113
3.5.2.2	Réinterprétation de l'événement.....	113
3.5.2.3	Réinterprétation de la cause de l'événement	114
3.5.2.4	Réinterprétation du caractère de la victime	114
3.5.3	Stratégies résistantes.....	115
3.5.3.1	La justice étendue dans le temps : justice finale.....	115
3.5.3.2	Il y a différents mondes, le nôtre est juste	117
3.6	Soi en tant que victime	119
3.6.1	The national draft lottery (Rubin & Peplau, 1973).....	120
3.6.2	Manger un ver (Corner & Laird, 1975)	121
3.6.3	Se confronter à un événement ayant des conséquences sérieuses pour soi (Bulman & Wortman, 1977).....	122
3.7	La croyance en un monde juste en tant que ressource.....	124
3.8	Éclairages complémentaires	126
3.8.1	Croyance en un monde juste et dissonance cognitive	126
3.8.2	Réactions à la menace de la croyance en un monde juste : une carence de l'identification ?	127
3.8.3	Croyance en un monde juste et attribution	128
3.9	La croyance en un monde juste en tant que variable interindividuelle.....	129
3.9.1	Identifications de liaisons ?	130
3.9.2	Limites de l'échelle	133

3.9.3	Limites de l'approche de la croyance en un monde juste en tant que variable interindividuelle	134
3.10	Deux formes de croyance en un monde juste	138
3.11	Synthèse.....	141
4	CHAPITRE QUATRE : PROBLÉMATISATION : TRAVAIL/SANTÉ/JUSTICE	147
4.1	Travail et justice	148
4.2	Évolutions du monde du travail et justice	149
4.3	Construction du sentiment de justice au travail.....	151
4.4	Évolution des conditions de justice au travail = changement des comportements ?	153
4.5	Individualisation des causes de risques pour la santé au travail ?	155
4.6	Approche retenue	158
4.7	Hypothèses	161
	DEUXIÈME PARTIE : DÉMARCHE GÉNÉRALE.....	163
5	CHAPITRE CINQ : MÉTHODOLOGIE.....	165
5.1	Étude 1.....	167
5.2	Étude 2.....	167
5.3	Étude 3.....	168
	TROISIÈME PARTIE : ÉTUDES	169
6	CHAPITRE SIX : ÉTUDE UN : PERCEPTION DES LIAISONS ENTRE TRAVAIL ET MÉRITE ET TRAVAIL ET JUSTICE	171
6.1	Approche 1 : mesure autorapportée.....	173
6.1.1	Méthode.....	173
6.1.2	Population.....	180
6.1.3	Résultats	181
6.1.4	Discussion de l'approche 1.....	189
6.2	Approche 2 : mesure implicite	194
6.2.1	Test d'association implicite (Implicit association test : IAT).....	194
6.2.2	Algorithmes de codage	199
6.2.2.1	Algorithme conventionnel	199
6.2.2.2	Algorithme amélioré.....	199
6.2.2.3	Algorithme de codage du SCIAT	200
6.2.3	Population.....	201
6.2.4	Expérience 1 : IAT travail / mérite.....	201
6.2.4.1	Population.....	201
6.2.4.2	Méthode.....	202
6.2.4.3	Résultats	206

6.2.5	Expérience 2 : SCIAT travail / mérite	209
6.2.5.1	Population.....	209
6.2.5.2	Méthode.....	209
6.2.5.3	Résultats	211
6.2.6	Expérience 3 : IAT travail / justice.....	212
6.2.6.1	Population.....	212
6.2.6.2	Méthode.....	213
6.2.6.3	Résultats	217
6.2.7	Expérience 4 : SCIAT travail / justice.....	219
6.2.7.1	Population.....	219
6.2.7.2	Méthode.....	220
6.2.7.3	Résultats	222
6.2.8	Discussion	223
6.3	Discussion des approches 1 et 2.....	226
7	CHAPITRE SEPT : ÉTUDE DEUX : CONFRONTATION À L'INJUSTICE ET RÉACTIONS INDIVIDUELLES.....	229
7.1	Méthode.....	234
7.2	Population.....	238
7.3	Résultats	238
7.3.1	Premières réactions à la situation	238
7.3.2	<i>Stroop task</i>	239
7.3.3	Stratégies de maintien de la croyance en un monde juste	241
7.3.4	Évaluation par adjectifs	244
7.4	Discussion	247
8	CHAPITRE 8 : ÉTUDE TROIS : JUSTICE ET SANTÉ AU TRAVAIL	253
8.1	Méthode.....	254
8.2	Population.....	261
8.3	Résultats	261
8.3.1	Axe justice de l'échange social	261
8.3.2	Corrélations sur l'axe justice de l'échange social	262
8.3.3	Axe justice procédurale	262
8.3.4	Corrélations sur l'axe justice procédurale	263
8.3.5	Axe justice interactionnelle	264
8.3.6	Corrélations sur l'axe justice interactionnelle	264
8.3.7	Régressions linéaires	265
8.3.8	Axe global de justice	268

8.3.9	Corrélations sur l'axe justice globale	268
8.4	Discussion	269
QUATRIÈME PARTIE : DISCUSSION.....		273
9	CHAPITRE 9 : DISCUSSION GÉNÉRALE.....	275
9.1	Synthèse des résultats.....	276
9.1.1	Étude 1.....	276
9.1.2	Étude 2.....	278
9.1.3	Étude 3.....	280
9.2	Limites de la recherche.....	282
9.3	Liaisons entre croyance en un monde juste et santé au travail.....	283
9.3.1	Croyance en un monde juste et santé au travail.....	285
9.3.2	Limites de la croyance en un monde juste.....	286
9.3.3	Croyance en un monde injuste	288
9.4	Ouvertures	290
9.4.1	Liaisons entre justice organisationnelle et santé au travail.....	290
9.4.2	Justice et modèles d'analyse du stress et de la santé au travail	292
9.4.3	Discussion d'un modèle d'approche et de compréhension des liaisons entre justice et santé au travail.....	293
9.4.3.1	Influence de l'organisation du travail sur la santé : politiques organisationnelles et normes	297
9.4.3.2	L'expérience subjective du travail : un processus médiateur	297
9.4.3.3	Latitude décisionnelle et justice	298
9.4.3.4	Soutien social et justice	299
9.4.3.5	Les résultats en termes de santé : réponses de court terme et conséquences à long terme	299
	9.4.3.5.1 Réponses comportementales.....	299
	9.4.3.5.2 Réponses émotionnelles.....	300
	9.4.3.5.3 Réponses physiologiques	301
9.4.3.6	Résultats du point de vue de la santé.....	301
9.4.4	Synthèse.....	302
9.5	Apports et nouvelles pistes de recherche.....	302
9.5.1	Poursuivre l'approche des mécanismes de croyance en un monde juste en environnement professionnel.....	305
9.5.2	Apports et limites de la croyance en un monde juste	305
9.5.3	Développer de nouveaux outils de mesure de mise en liaison de la justice et de la santé au travail.	306
10	CONCLUSION GENERALE	309
11	Références bibliographiques	311

12	Table des matières	343
13	Table des figures	349
14	Table des tableaux	351
15	Table des encadrés.....	355
16	Index	357
	ANNEXES	i
	Annexe 1 : Étude 1 : Questionnaire approche 1	iii
	Annexe 2 : consignes tâches IAT et SCIAT.....	xiii
	Consigne IAT travail / mérite.....	xiv
	Consigne IAT Travail justice	xvii
	Consignes SCIAT travail / mérite	xx
	Consignes SCIAT travail / justice	xxii
	Annexe 3 : Étude 2 : consigne <i>Stroop task</i> , aperçu de la situation d'injustice au travail projetée en condition test et questionnaire associé.....	xxv
	Annexe 4 : Étude 2 : aperçu de la situation de travail projetée en condition contrôle et questionnaire associé.....	xxxiii

13 Table des figures

Figure 1 : Définition de l'espace de problématisation et d'étude.....	5
Figure 2 : The fair process effect as a substitution effect d'après Lind (2001a)	55
Figure 3 : Unique and overlapping variance between procedural (PJ) and distributive (DJ) Justice (d'après Ambrose & Arnaud, 2005).....	61
Figure 4 : Moindre compassion à l'égard des plus démunis Proportion d'individus partageant les opinions suivantes (en %), d'après Bigot, Daudey & Hoibian (2014).....	145
Figure 5 : Résultats à l'étude de la perception des risques psychosociaux (N = 139) (Troyano, Rouat, 2014)	156
Figure 6 : Distribution des résultats de la perception du monde du travail comme un espace où l'on obtient ce que l'on mérite et où l'on mérite ce que l'on obtient mesurée par le questionnaire N = 352, La distribution des résultats est normale (Kolgomorov – Smirnoff > .19)	182
Figure 7 : Distribution des résultats en termes de perception du monde du travail en tant que monde où l'on obtient ce que l'on mérite et mérite ce que l'on obtient, positionnement en termes d'écart types à la moyenne.....	182
Figure 8 : Exemple de stimulus proposé pour la première phase de discrimination initiale des concepts cibles : séquence 1.....	203
Figure 9 : Exemple de stimulus proposé pour la première phase de discrimination initiale des concepts attributs : séquence 2.....	203
Figure 10 : Exemple de stimulus proposé pour la tâche combinée 1 : tâche cohérente : TC, test 1, séquence 3	204
Figure 11 : Exemple de stimulus proposé pour la tâche de discrimination inversée des concepts cibles, séquence 4.....	204
Figure 12 : Exemple de stimulus proposé pour la tâche combinée 2 : tâche incohérente : TI, test 2, séquence 5.....	204
Figure 13 : Résultats IAT travail / mérite avant transformation logarithmique consigne cohérente présentée en premier	207
Figure 14 : Résultats avant transformation logarithmique consigne cohérente présentée en second	207
Figure 15 : résultats globaux IAT travail / mérite avant transformation logarithmique.....	208
Figure 16 : Exemple de stimulus proposé pour les séquences 1 et 2 du SCIAT, tâche cohérente, TC	210
Figure 17 : Exemple de stimulus proposé pour les séquences 3 et 4 du SCIAT, tâche incohérente, TI	210
Figure 18 : Schématisation des résultats au SCIAT travail / mérite.....	212
Figure 19 : Exemple de stimulus proposé pour la première phase de discrimination initiale des concepts cibles : séquence 1	213
Figure 20 : Exemple de stimulus proposé pour la première phase de discrimination initiale des concepts attributs : séquence 2	214
Figure 21 : Exemple de stimulus proposé pour la tâche combinée 1 : tâche cohérente : TC, test 1, séquence 3	214
Figure 22 : Exemple de stimulus proposé pour la tâche de discrimination inversée des concepts cibles, séquence 4.....	214
Figure 23 : Exemple de stimulus proposé pour la tâche combinée 2 : tâche incohérente : TI, test 2, séquence 5.....	215
Figure 24 : Résultats IAT travail / justice avant transformation logarithmique consigne cohérente présentée en premier	217
Figure 25 : Résultats IAT travail / justice avant transformation logarithmique consigne cohérente présentée en second	218
Figure 26 : Résultats globaux IAT travail / justice avant transformation logarithmique	218
Figure 27 : Exemple de stimulus proposé pour les séquences 1 et 2 du SCIAT, tâche cohérente, TC	220
Figure 28 : Exemple de stimulus proposé pour les séquences 3 et 4 du SCIAT, tâche incohérente, TI	221
Figure 29 : Schématisation des résultats au SCIAT travail justice	222
Figure 30 : Résultats globaux à la Stroop task avant transformation logarithmique	239
Figure 31 : Comparaison des résultats à la Stroop task entre groupe test et groupe contrôle.....	241

<i>Figure 32 : Résultat globaux à la mise en œuvre de stratégies de maintien de la croyance en un monde juste</i>	242
<i>Figure 33 : Évaluation moyenne par adjectifs des caractéristiques de personnalité de la victime pour le groupe test et le groupe contrôle</i>	244
<i>Figure 34 : Résultats moyens à l'évaluation globale de la personnalité de l'ouvrière pour chacun des groupes</i>	245
<i>Figure 35 : Distribution des résultats à l'évaluation moyenne des caractéristiques de personnalité de l'ouvrière.</i>	245
<i>Figure 36 : Distribution des résultats à la stratégie de dissociation d'avec la victime</i>	248
<i>Figure 37 : Évaluation moyenne par adjectifs des caractéristiques de personnalité de la victime pour le groupe test et le groupe contrôle</i>	249
<i>Figure 38 : Karasek job strain model, D'après Schnall, Landsbergis et Baker (1994)</i>	255
<i>Figure 39 : Distribution des résultats des sujets quant à la perception de justice de l'échange social</i>	261
<i>Figure 40 : Distribution des résultats quant à la perception de justice procédurale des sujets (la mesure s'effectue sur une échelle de 1 à 4 contrairement aux autres échelles échange social et interactionnelle qui sont construite sur des échelles en 5 points)</i>	263
<i>Figure 41 : Distribution des résultats quant à la perception de justice interactionnelle des sujets</i>	264
<i>Figure 42 : Distribution des résultats quant à la perception de justice globale des sujets</i>	268
<i>Figure 43 : Conceptual framework linking work organization, justice at work, end employee health and well-being, d'après Fujishiro et Heaney (2009)</i>	296
<i>Figure 44 : rappel de l'espace de problématisation de la recherche</i>	302

14 Table des tableaux

Tableau 1 : Correlations among the justice dimensions (Colquitt & al., 2013, p. 199).....	59
Tableau 2 : Résumé des niveaux et stades proposés par Kohlberg (d'après Leleux, 2003).....	80
Tableau 3 : Évaluation de la « victime » d'après Lerner & Simmons (1966). Au moins les scores sont négatifs au plus la « victime » est jugée comme attractive.	110
Tableau 4 : Estime de soi en fonction du rang attribué par la procédure (nombre de sujets), d'après Rubin et Peplau (1973)	120
Tableau 5 : Implications de la perception du monde du travail comme lié à la définition du monde juste, d'après Gangloff et Duchon (2010).....	174
Tableau 6 : Items formulés dans le sens d'une perception du monde du travail comme étant un monde où l'on a ce que l'on mérite et mérite ce que l'on a, d'après Gangloff et Duchon (2010).....	175
Tableau 7 : items formulés dans le sens d'une perception du monde du travail comme n'étant pas un monde où l'on a ce que l'on mérite et mérite ce que l'on a, d'après Gangloff et Duchon (2010).....	175
Tableau 8 : Fiabilité de l'échelle de Gangloff et Duchon (2010), d'après Gangloff et Duchon (2010)	176
Tableau 9 : Fiabilité de l'échelle de Gangloff et Duchon (2010) révisée N = 352	177
Tableau 10 : Modèle de cotation de la première question (centralité absolue du travail), MOW (1987).....	179
Tableau 11 : Modèle de cotation de la seconde question (centralité relative du travail), MOW, 1987.....	180
Tableau 12 : Résultats moyens du niveau de perception des sujets sur le monde du travail en tant que monde où l'on a ce que l'on mérite et mérite ce que l'on a.....	181
Tableau 13 : Points de césure des déciles sur les résultats à la perception du monde du travail comme un espace où l'on obtient ce que l'on mérite et où l'on mérite ce que l'on obtient N = 352	181
Tableau 14 : Comparaison des résultats de l'étude et de ceux obtenus par Gangloff & Duchon en consigne neutre. La moyenne théorique est ici à 18	183
Tableau 15 : Résultats moyens à la sanction de l'action et à la justification de l'action	183
Tableau 16 : Résultats moyens aux items allant dans le sens de la justice vs items allant dans le sens de l'injustice.....	183
Tableau 17 : Résultats moyens aux items présentant une récompense vs items présentant une punition	184
Tableau 18 : Résultats moyens en fonction du caractère mérité de la récompense et de la punition	184
Tableau 19 : Résultats moyens des items constitutifs de l'échelle punition reçue méritée.....	185
Tableau 20 : Résultats moyens par thématique.....	185
Tableau 21 : Moyennes respectives des groupes femme et homme (N = 352)	186
Tableau 22 : moyennes respectives des groupes cadre et employé (N = 352)	186
Tableau 23 : centralité moyenne évaluée de la justice, échelle de Dalbert, Montada & Schmitt, (1987).....	186
Tableau 24 : Résultats moyens à l'évaluation de la centralité absolue du travail.....	187
Tableau 25 : Résultats moyens à l'évaluation de la centralité relative du travail.....	187
Tableau 26 : Résultats moyens aux exemples de questions concernant la punition de comportements inadaptés au travail	189
Tableau 27 : Illustration et description schématique du test d'association implicite (IAT). La procédure IAT de cette expérimentation implique une série de cinq tâches de discrimination (colonnes numérotées). Une paire de concepts cibles et de dimensions attributs sont introduits durant les deux premières étapes. Les catégories pour chacune de ces discriminations sont attribuées à la réponse comportementale à droite ou à gauche du clavier indiquée par les cercles noirs sur la troisième ligne. Elles sont combinées à la troisième étape et recombinaées lors de la cinquième étape après avoir inversé les attributions des catégories sur les concepts cibles à l'étape 4. Les réponses correctes sont indiquées par les cercles blancs (d'après Greenwald, Mc Ghee & Schwartz, 1998).	196
Tableau 28 : Design du SCIAT.....	198
Tableau 29 : Comparaison des deux algorithmes de codage de l'IAT	200
Tableau 30 : Description de stimuli utilisés au niveau des tâches de discrimination initiales (les réponses correctes sont indiquées par les cercles blancs selon qu'elle soit à droite ou à gauche du clavier)	202

Tableau 31 : Illustration et description schématique du test d'association implicite (IAT) proposé pour la condition 1. La procédure IAT de cette expérimentation implique une série de cinq tâches de discrimination (colonnes numérotées). Une paire de concepts cibles (travail/oisiveté) et de dimensions attributs (mérite/démérite) sont introduits durant les deux premières étapes. Les catégories pour chacune de ces discriminations sont attribuées à la réponse comportementale à droite ou à gauche du clavier indiquée par les cercles noirs sur la troisième ligne. Elles sont combinées à la troisième étape et recombinaées lors de la cinquième étape après avoir inversé les attributions des catégories sur les concepts cibles à l'étape 4. Les réponses correctes sont indiquées par les cercles blancs.	206
Tableau 32 : Résultats à l'IAT travail / mérite (N correspond au nombre d'essais)	207
Tableau 33 : Stimuli utilisés au niveau des quatre tâches constitutives du SCIAT.....	209
Tableau 34 : Illustration et description schématique du test d'association implicite à catégorie unique (SCIAT) le concept cible travail est associé à un concept attribut cohérent durant les deux premières séquences. Les séquences suivantes associent le concept cible travail à un concept attribut incohérent. Les réponses correctes sont indiquées par les cercles blancs.	211
Tableau 35 : Résumé des résultats au SCIAT travail / mérite.....	211
Tableau 36 : Description des stimuli utilisés au niveau des tâches de discrimination initiales (les réponses correctes sont indiquées par les cercles blancs)	213
Tableau 37 : Illustration et description schématique du test d'association implicite (IAT) proposé. La procédure IAT de cette expérimentation implique une série de cinq tâches de discrimination (colonnes numérotées). Une paire de concepts cibles (travail/oisiveté) et de dimensions attributs (justice/injustice) sont introduites durant les deux premières étapes. Les catégories pour chacune de ces discriminations sont attribuées à la réponse comportementale à droite ou à gauche du clavier indiquée par les cercles noirs sur la troisième ligne. Elles sont combinées à la troisième étape et recombinaées lors de la cinquième étape après avoir inversé les attributions des catégories sur les concepts cibles à l'étape 4. Les réponses correctes sont indiquées par les cercles blancs.	216
Tableau 38 : Résultats à l'IAT travail / justice (N correspond au nombre d'essais).....	217
Tableau 39 : Stimuli utilisés au niveau des quatre tâches constitutives du SCIAT.....	220
Tableau 40 : Illustration et description schématique du test d'association implicite à catégorie unique (SCIAT) le concept cible travail est associé à un concept attribut cohérent (TC) durant les deux premières séquences. Les séquences suivantes associent le concept cible travail à un concept attribut incohérent (TI). Les réponses correctes sont indiquées par les cercles blancs.	221
Tableau 41 : Résumé des résultats au SCIAT travail / justice	222
Tableau 42 : Mots utilisés dans la Stroop task par catégories	234
Tableau 43 : Résultats à la Stroop task après transformation logarithmique	240
Tableau 44 : Différence moyenne des temps de réponse transformés en fonction de la catégorie de mots après transformation logarithmique	240
Tableau 45 : Matrice de corrélations entre différences des temps de réaction et stratégies de maintien du monde juste.....	243
Tableau 46 : Évaluation moyenne par adjectifs de la personnalité de la victime pour le groupe test et le groupe contrôle	244
Tableau 47 : Résultats moyens à l'évaluation globale de la personnalité de l'ouvrière pour chacun des groupes.....	245
Tableau 48 : d de Cohen calculés sur les différences aux évaluations par adjectifs faites par les groupes test et contrôle	246
Tableau 49 : 10 items en référence aux justices distributive, procédurale et interactionnelle retenus parmi ceux des échelles de Karasek et de Siegrist	257
Tableau 50 : Corrélations obtenues entre les différents items liés à la justice retenus significative à $p < .001$...	258
Tableau 51 : Analyse factorielle des questions en lien avec la perception de justice retenues. Matrice des composantes après rotation varimax (La cotation de la question 4 (Karasek) : La question : dans ma	

<i>tâche, j'ai très peu de liberté pour décider comment je fais mon travail sera inversée pour notre analyse afin que les scores les plus élevés indiquent une perception de justice exprimée).....</i>	<i>258</i>
<i>Tableau 52 : Échelles de perception de traitement juste perçu construites.....</i>	<i>260</i>
<i>Tableau 53 : Répartition de la population en termes de catégories socioprofessionnelles.....</i>	<i>261</i>
<i>Tableau 54 : Corrélations obtenues entre les scores à l'échelle de justice de l'échange social construite et les scores obtenus aux PSS, HAD, HAD : D, HAD : À et à certaines dimensions du questionnaire de Karasek (** = significative à $p < .001$.....)</i>	<i>262</i>
<i>Tableau 55 : Corrélations obtenues entre les scores à l'échelle de justice procédurale construite et les scores obtenus aux PSS, HAD, HAD : D, HAD : À (les dimensions du questionnaire de Karasek ne sont pas prises en compte dans cette analyse, car l'échelle de justice procédurale est construite avec des items issus de ce questionnaire.). (** = corrélations significatives à $p < .001$).....</i>	<i>263</i>
<i>Tableau 56 : Corrélations obtenues entre les scores à l'échelle de justice procédurale construite et les scores obtenus aux PSS, HAD, HAD : D, HAD : A et à certaines dimensions du questionnaire de Karasek. (** = corrélations significatives à $p < .001$).....</i>	<i>264</i>
<i>Tableau 57 : Régression linéaire multiple : VI : justices des échanges sociaux, procédurale et distributive, VD résultats au PSS.....</i>	<i>265</i>
<i>Tableau 58 : Régression linéaire multiple : VI : justices des échanges sociaux, procédurale et distributive, VD résultats au HAD.....</i>	<i>266</i>
<i>Tableau 59 : Régression linéaire multiple : VI : justices des échanges sociaux, procédurale et distributive, VD : résultats à la latitude décisionnelle perçue.....</i>	<i>267</i>
<i>Tableau 60 : Régression linéaire multiple : VI : justices des échanges sociaux, procédurale et distributive, VD : résultats au soutien social perçu.....</i>	<i>267</i>
<i>Tableau 61 : Corrélations obtenues entre les scores à l'échelle de justice globale construite et les scores obtenus aux PSS, HAD, HAD : D, HAD : A, significatives à $p < .001$.....</i>	<i>268</i>

15 Table des encadrés

<i>Encadré 1 : La loi n'est pas toujours juste</i>	<i>100</i>
<i>Encadré 2 : The just world scale</i>	<i>130</i>
<i>Encadré 3 : Prémises centrales de la justice motive theory</i>	<i>135</i>
<i>Encadré 4 : Stroop task</i>	<i>232</i>

16 Index

Adams, 12, 21, 22, 23, 24, 27, 35, 51, 69, 152, 154, 256, 294, 307, 310
Aderman, 127, 310
Adorno, 131, 310
Aguiar, 117, 118, 310, 314
Alicke, 138, 310
Allport, 172, 310
Ambrose, 51, 52, 53, 58, 59, 60, 61, 62, 143, 153, 310, 315, 328, 347
Ambrosio, 133, 310
Antipoff, 81, 310
Aspler, 138, 310
Austin, 26, 34, 310
Back, 195, 310
Banaji, 172, 188, 194, 195, 197, 199, 200, 201, 205, 225, 277, 311, 317, 320, 321, 331
Barclay, 300, 301, 311
Bargh, 235, 311
Bar-Tal, 112, 311
Baudelot, 3, 148, 149, 150, 311
Bazerman, 138, 311, 312
Beauvois, 236, 311, 332
Bègue, 76, 80, 88, 89, 93, 95, 96, 115, 133, 136, 141, 142, 177, 311, 321, 324, 326
Berger, 70, 311
Besnier, 311
Bevort, 148, 311
Bierhoff, 124, 312, 319
Bies, 12, 41, 42, 43, 44, 58, 59, 66, 259, 294, 303, 312, 319, 320, 337
Bigot, 145, 146, 312, 347
Blaison, 193, 195, 197, 198, 312
Blau, 17, 18, 19, 20, 26, 29, 34, 256, 293, 307, 308, 312
Bobillier-Chaumon, 168, 254, 333
Bobocel, 5, 44, 58, 142, 153, 154, 161, 171, 172, 230, 253, 254, 271, 281, 283, 285, 286, 288, 305, 312
Boltanski, 149, 150, 153, 312
Borrin, 95, 312
Brangier, 150, 313, 335
Brewer, 129, 313
Brillet, 154, 313
Brockner, 43, 313
Bulman, 121, 122, 123, 124, 129, 313, 342
Buscatto, 146, 155, 313
Cambon, 236, 237, 313, 325
Cantor, 142, 313
Carpendale, 79, 313
Cartwright, 46, 313, 314
Castel, 148, 313
Chaiken, 138, 160, 190, 192, 313, 326, 330
Chaikin, 128, 313
Clot, 149, 157, 313, 314
Cohen, 59, 168, 200, 208, 219, 240, 241, 246, 255, 270, 314, 319, 350

Colquitt, 1, 3, 12, 13, 21, 23, 31, 41, 42, 43, 45, 47, 50, 59, 281, 283, 310, 312, 314, 320, 339, 349
Corner, 121, 129, 314, 342
Correia, 117, 118, 310, 314
Costa, 284, 314
Couch, 133, 314
Coutrot, 3, 150, 315
Crain, 79, 315
Cropanzano, 16, 18, 19, 20, 44, 48, 49, 50, 51, 61, 128, 297, 312, 315, 319, 320, 328, 333
Crosby, 14, 15, 315
Cubela Adoric, 5, 142, 154, 161, 253, 254, 271, 281, 283, 284, 285, 305, 315
Cuvillier, 168, 254, 333
Dalbert, 5, 6, 82, 87, 93, 96, 101, 104, 105, 123, 124, 125, 126, 134, 142, 153, 154, 161, 177, 178, 186,
253, 254, 269, 271, 276, 280, 281, 283, 284, 285, 286, 288, 305, 315, 317, 328, 332, 349
Darley, 128, 313, 315
Davezies, 4, 151, 315, 316, 336
Davis, 14, 15, 316
Dawes, 72, 316
Debout, 3, 150, 316
Deci, 281, 316
Dejours, 3, 150, 157, 158, 316
Demerouti, 306, 316
Desrumaux, 3, 4, 151, 162, 250, 316, 317
Deutsch, 12, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 66, 69, 146, 225, 256, 294, 295, 317, 336
Devine, 235, 317
Devos, 194, 317
Dion, 99, 317
Dolinski, 286, 289, 317
Doualan, 202, 317
Dubet, 151, 152, 153, 155, 276, 292, 304, 317
Dzuka, 5, 142, 154, 161, 253, 254, 271, 281, 283, 284, 285, 286, 305, 317
Elliott, 31, 32, 33, 34, 317
Elovainio, 253, 281, 290, 291, 299, 300, 303, 306, 317, 318, 322, 323, 324
Epstein, 142, 318
Etzioni, 70, 116, 318
Evans, 192, 318
Farkas, 23, 24, 27, 318
Fehr, 73, 74, 140, 318
Fernandez-Dols, 91, 159, 305, 318
Festinger, 22, 23, 126, 318
Finkelstein, 307, 318
Fiske, 225, 318
Foa, 19, 318
Folger, 35, 37, 39, 40, 42, 44, 48, 49, 50, 51, 128, 294, 297, 315, 318, 319, 320, 335
Forgeot, 319
Freud, 84, 319
Fujishiro, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 319, 348
Furnham, 96, 101, 104, 124, 133, 134, 137, 138, 177, 193, 228, 276, 288, 319
Gangloff, 167, 173, 174, 175, 176, 177, 182, 183, 189, 190, 319, 349
Gawronski, 192, 225, 320
Gergen, 70, 318, 320, 327
Gewirth, 76, 320
Goffman, 92, 320

Gonsalkorale, 193, 194, 277, 320
Gorz, 148, 320
Greenberg, 1, 3, 12, 13, 21, 23, 31, 34, 35, 37, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 50, 58, 72, 283, 294, 303, 310, 312, 314, 315, 318, 319, 320, 327, 328
Greenwald, 167, 172, 188, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 205, 215, 225, 277, 311, 320, 321, 331, 349
Grimaldi, 3, 149, 321
Gurr, 14, 15, 321
Guyard, 144, 321
Hafer, 4, 5, 7, 88, 89, 93, 95, 96, 115, 117, 133, 134, 135, 136, 137, 139, 141, 142, 153, 154, 161, 166, 167, 171, 172, 177, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 243, 247, 250, 253, 254, 271, 276, 278, 281, 283, 285, 286, 288, 304, 305, 312, 321
Hammond, 191, 321
Harlos, 299, 300, 321
Hauenstein, 62, 321
Heider, 92, 96, 97, 99, 321
Hepburn, 146, 155, 321
Herbst, 321, 334
Heuer, 66, 322
Hietapakka, 291, 322
Higgins, 225, 322
Hirschman, 38, 322
Hobbes, 1, 67, 322
Holmes, 68, 71, 72, 92, 96, 322, 326
Homans, 12, 16, 17, 18, 19, 21, 23, 26, 29, 34, 69, 256, 307, 308, 322
Hong, 16, 322
Horowitz, 114, 322
Howard, 128, 322
Hunyady, 113, 322
Israel, 294, 299, 322
Johnson, 256, 323
Jones, 191, 300, 323, 332
Jost, 88, 113, 159, 323
Jourdan, 4, 151, 323
Kaplan, 323
Karasek, 168, 255, 257, 258, 260, 262, 263, 264, 265, 267, 268, 269, 283, 298, 306, 323, 331, 337, 348, 350, 351
Karpinski, 167, 198, 199, 201, 210, 221, 223, 224, 225, 323
Kay, 88, 113, 159, 323
Kelley, 122, 323
Kelman, 114, 323
Kivimäki, 253, 281, 290, 291, 299, 300, 301, 303, 306, 307, 317, 318, 323, 324
Kohlberg, 6, 71, 77, 79, 80, 81, 82, 101, 102, 103, 105, 131, 324, 325, 342, 349
Kohn, 70, 324
Kouvonen, 253, 281, 300, 303, 324
Kraut, 281, 324
Kunst-Wilson, 235, 324
Laguardia, 281, 324
Lallement, 3, 148, 149, 311, 324
Lane, 18, 23, 113, 324
LaTour, 35, 36, 40, 294, 324, 338
Lawler, 22, 24, 324

Lazarus, 300, 324, 325
Le Barbenchon, 236, 237, 325
Le Ny, 236, 325
Lehalle, 80, 81, 325
Leleux, 80, 325, 349
Leloup, 144, 325
Lench, 288, 289, 325
Lerner, 2, 3, 4, 6, 16, 51, 62, 63, 66, 67, 68, 69, 71, 72, 73, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 126, 127, 128, 129, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 146, 154, 158, 159, 160, 166, 167, 172, 173, 190, 192, 193, 227, 228, 229, 230, 231, 249, 250, 276, 277, 278, 279, 280, 282, 284, 294, 297, 304, 305, 315, 322, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 334, 342, 349
Lerouge, 4, 151, 327
Leventhal, 12, 27, 28, 31, 32, 34, 37, 38, 41, 42, 60, 256, 294, 327, 341
Levy-Leboyer, 284, 327
Lhuilier, 327
Lind, 12, 36, 37, 39, 40, 44, 45, 46, 47, 48, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 60, 62, 143, 153, 259, 294, 299, 302, 328, 337, 338, 347
Lipkus, 5, 6, 93, 124, 254, 271, 280, 284, 288, 315, 328
Long, 6, 34, 59, 82, 83, 84, 87, 101, 277, 314, 327, 328
Loo, 133, 328
Loriol, 146, 155, 157, 292, 293, 313, 328
Maes, 112, 116, 134, 136, 276, 279, 329
Marwell, 329
Marx, 13, 329
Maslach, 287, 329
Masson-Maret, 253, 281, 291, 303, 329
Mathews, 232, 329, 330
Mauss, 148, 329
Méda, 148, 149, 329
Medea, 119, 329
Mikula, 1, 2, 66, 310, 326, 327, 329, 334
Miller, 4, 51, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 83, 85, 88, 91, 92, 93, 96, 98, 117, 118, 119, 129, 136, 141, 143, 159, 229, 250, 276, 279, 284, 294, 305, 318, 321, 322, 326, 329, 330, 332, 333
Miner, 23, 330
Mirels, 132, 330
Mitchell, 16, 18, 19, 20, 32, 34, 315, 330
Mogg, 232, 330
Montada, 2, 6, 64, 65, 66, 67, 69, 71, 73, 74, 88, 134, 160, 177, 178, 186, 315, 326, 327, 329, 330, 334, 349
Moskowitz, 191, 225, 330
MOW, 178, 179, 180, 330, 349
Mueller, 68, 330
Mullen, 300, 330
Myers, 166, 330
Mykletun, 255, 330
Nadisic, 44, 330
Niedhammer, 255, 287, 331
Nosek, 194, 195, 197, 199, 200, 201, 205, 224, 225, 277, 311, 321, 331
Notz, 12, 331
Novak, 128, 331

O'Neil, 24, 331
O'Quinn, 133, 331
Olson, 224, 225, 318, 331
Organ, 20, 24, 256, 293, 331
Osman, 192, 331
Otto, 5, 142, 154, 161, 253, 254, 271, 281, 283, 285, 305, 331, 332
Pansu, 236, 332
Payne, 300, 332
Peeters, 236, 332
Peplau, 4, 6, 83, 84, 85, 87, 94, 95, 99, 101, 102, 103, 104, 120, 129, 130, 131, 133, 134, 136, 138, 276, 333, 342, 349
Perelman, 2, 62, 332
Perretti-Ndaye, 153, 154, 332
Pervin, 284, 318, 332
Pezé, 4, 151, 332
Piaget, 6, 77, 78, 79, 81, 82, 100, 101, 102, 103, 105, 116, 131, 313, 332
Pralong, 153, 154, 332
Pritchard, 23, 332
Raine, 95, 332
Ratner, 68, 69, 70, 71, 72, 330, 332
Rawls, 1, 67, 76, 332
Richman, 300, 332
Ritter, 5, 124, 271, 280, 332
Roese, 48, 332
Rokeach, 89, 333
Ross, 91, 129, 159, 305, 321, 326, 329, 330, 333
Rotter, 131, 333, 340
Rouat, 155, 156, 157, 160, 316, 333, 336, 347
Rubin, 4, 6, 83, 84, 85, 87, 94, 95, 99, 101, 102, 103, 104, 120, 129, 130, 131, 133, 134, 136, 138, 276, 333, 342, 349
Runciman, 14, 15, 333
Rupp, 44, 333
Ryan, 92, 281, 316, 324, 333
Sarnin, 1, 3, 168, 254, 317, 333, iv
Schachter, 46, 333
Schiller, 99, 333
Schlenker, 49, 333
Schmitt, 82, 92, 133, 134, 135, 137, 138, 159, 177, 178, 186, 227, 228, 305, 315, 329, 333, 334, 349
Schnall, 255, 334, 348
Schopler, 114, 138, 334, 335
Schwartz, 70, 167, 188, 194, 195, 196, 197, 199, 205, 215, 277, 321, 334, 349
Schwinger, 34, 334
Sears, 72, 334
Selye, 301, 334
Sert, 291, 334
Shapiro, 12, 62, 312, 334
Shaver, 122, 126, 129, 335
Siegrist, 168, 256, 257, 258, 260, 262, 283, 287, 292, 306, 331, 335, 350
Simmons, 6, 96, 104, 107, 108, 110, 119, 122, 126, 127, 129, 136, 140, 167, 173, 249, 280, 326, 335, 342, 349
Skarlicki, 44, 300, 301, 311, 312, 335
Skitka, 71, 300, 330, 335

Smith, 13, 148, 335
Steil, 26, 30, 31, 335
Steiner, 3, 253, 281, 291, 300, 303, 312, 329, 335
Stokols, 138, 335
Stouffer, 13, 14, 336
Strack, 188, 334, 336
Stroop, 7, 167, 231, 232, 233, 234, 235, 237, 239, 240, 241, 247, 279, 321, 336, 344, 347, 350, 352
Supiot, 150, 336
Taylor, 142, 336
Tepper, 253, 281, 291, 293, 303, 336
Terestchenko, 68, 336
Thau, 16, 336
Thébaud-Mony, 150, 315, 336
Thibaut, 12, 35, 36, 37, 38, 66, 69, 191, 294, 298, 323, 327, 336, 338, 341
Thurstone, 172, 336
Tomaka, 124, 125, 271, 280, 336
Tricot, 166, 336
Troyano, 1, 155, 156, 160, 336, 347, iv
Truchot, 4, 151, 287, 307, 318, 337
Tulloch, 68, 337
Turiel, 63, 64, 75, 76, 77, 337
Tyler, 12, 25, 37, 38, 39, 40, 42, 43, 45, 46, 47, 48, 51, 55, 60, 69, 294, 299, 312, 328, 337
Van den Bos, 39, 40, 44, 48, 51, 56, 57, 143, 257, 337, 338
Van Prooijen, 40, 338
Vandenplas Holper, 79, 337
Vermunt, 35, 56, 337, 338
Verschelden, 178, 338
Vézina, 4, 146, 151, 155, 290, 338
Wagstaff, 32, 33, 34, 338
Walker, 12, 35, 36, 37, 38, 66, 69, 294, 298, 336, 338, 341
Wallach, 70, 338
Walster, 12, 24, 25, 26, 27, 29, 35, 66, 69, 99, 112, 122, 128, 129, 256, 294, 310, 317, 326, 327, 338, 339
Waterman, 281, 339
Weber, 67, 99, 146, 339
Weinberg, 148, 339
Whatley, 133, 339
Wilson, 172, 223, 227, 339
Wortman, 119, 121, 122, 123, 124, 129, 313, 339, 342
Zapata-Phelan, 1, 12, 13, 21, 23, 31, 41, 42, 43, 45, 47, 50, 281, 314, 339
Zawieja, 287, 339
Zigmond, 168, 255, 339
Zuckerman, 132, 339, 340

ANNEXES

Table des matières annexes

Annexe 1 : Étude 1 : Questionnaire approche 1	iii
Annexe 2 : consignes tâches IAT et SCIAT.....	xiii
Consigne IAT travail / mérite.....	xiv
Consigne IAT Travail justice	xvii
Consignes SCIAT travail / mérite	xx
Consignes SCIAT travail / justice	xxii
Annexe 3 : Étude 2 : consigne <i>Stroop task</i> , aperçu de la situation d'injustice au travail projetée en condition test et questionnaire associé	xxv
Annexe 3 : Étude 2 : aperçu de la situation de travail projetée en condition contrôle et questionnaire associé	xxxiii

Annexe 1 : Étude 1 : Questionnaire

approche 1

Étude sur les perceptions de la justice au travail

Victor Troyano : victor.troyano@univ-lyon2.fr

Questionnaire 1

Mon nom est Victor Troyano. Je mène une recherche devant aboutir à une thèse de doctorat portant sur les perceptions et préoccupations de justice dans les environnements professionnels sous la direction du Professeur Philippe Sarnin.

Le questionnaire que je vous propose concerne donc ces perceptions et préoccupations de justice dans les environnements professionnels. Il comprend 44 questions.

Ce questionnaire est totalement anonyme et les données recueillies ne seront utilisées que par moi-même dans le cadre de cette recherche. Les participants qui en feront la demande (demande par email, cf. plus haut) recevront un résumé des conclusions de cette étude.

Je vous remercie pour votre précieuse collaboration !

Ci-dessous, vous trouverez différentes affirmations. Vous serez probablement en accord avec certaines et en désaccord avec d'autres. Lisez chacune des affirmations et indiquez, à partir de vos propres représentations et perceptions issues de vos expériences, dans quelle mesure vous êtes en accord ou en désaccord avec ces affirmations à l'aide d'une croix dans la case correspondante (une seule réponse possible).

1. Les personnes qui réussissent leur vie professionnelle le doivent souvent à leurs compétences ou à leurs efforts.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

2. Ceux qui n'ont jamais d'augmentations de salaire ne doivent généralement s'en prendre qu'à eux-mêmes.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

3. Les personnes au chômage qui trouvent un emploi l'ont souvent mérité.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

4. Dans la vie professionnelle les gens qui obtiennent des promotions l'ont rarement méritée.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

5. Les efforts des chômeurs pour trouver un emploi sont rarement couronnés de succès.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

6. Généralement, quand des personnes ont des ennuis dans leur vie professionnelle, cela provient des erreurs qu'elles commettent.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

7. Les demandeurs d'emploi qui se donnent vraiment la peine de chercher un emploi arrivent la plupart du temps à en trouver un.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

8. Au travail, même si les personnes sont paresseuses, elles bénéficient souvent d'augmentations de salaires équivalentes à celles reçues par ceux qui travaillent dur.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

9. Dans la vie professionnelle, même quand on fait très bien son travail on est rarement promu.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

10. Les salariés paresseux se voient rarement sanctionnés.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

11. Au travail, il est fréquent que les gens qui ne le méritent pas soient gratifiés et récompensés.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

12. Les personnes qui ont une promotion l'ont souvent méritée.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

13. Il est fréquent que même les salariés qui ont de bons résultats dans leur travail soient mis au placard.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

14. Souvent les personnes suffisamment puissantes obtiennent un emploi alors qu'elles ne l'ont pas mérité.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

15. Dans la vie professionnelle, le fait d'exécuter parfaitement son travail est rarement récompensé par une augmentation de salaire.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

16. Les personnes qui restent longtemps au chômage sont souvent celles qui ne font pas d'effort pour rechercher un emploi.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

17. Dans la vie professionnelle, les personnes qui ne réussissent pas à obtenir de promotion en sont souvent responsables.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

18. Les personnes qui ont une augmentation de salaire l'ont souvent méritée.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

19. Les personnes qui n'exécutent pas correctement leur travail en subissent généralement les conséquences.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

20. Les chômeurs qui ont toutes les compétences nécessaires se voient souvent refuser un emploi de façon totalement injuste.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

21. Même si les salariés font très mal leur travail, ils sont rarement sanctionnés.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

22. Au travail, même les salariés les plus méritants se voient souvent supprimer leurs primes de fin d'année.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

23. Même les bons salariés sont rarement remarqués et récompensés par leurs supérieurs.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

24. Les personnes au chômage qui ne font aucun effort pour trouver un emploi sont rarement recrutées.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

25. Les personnes qui font bien leur travail arrivent généralement à être promues.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

26. Les personnes qui accomplissent parfaitement leur travail bénéficient souvent d'augmentations de salaire.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

27. Les chômeurs qui ne font rien pour trouver du travail ne restent pas plus longtemps sans emploi que les autres.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

28. Les salariés médiocres risquent rarement de perdre leur emploi.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

29. Les salariés qui commettent des fautes sont rarement sanctionnés.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

30. Il est fréquent que les salariés soient licenciés alors qu'ils ont toujours très bien fait leur travail.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

31. Les personnes qui ont de bons résultats dans leur travail sont souvent récompensées par leurs supérieurs.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

32. Les personnes qui font mal leur travail voient souvent leurs primes de fin d'année supprimées.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

33. Les personnes qui mettent de la mauvaise volonté dans leur travail ont rarement une promotion.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

34. Les gens qui perdent leur emploi en sont souvent responsables.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

35. Au travail, il est fréquent que les salariés soient sanctionnés alors qu'ils n'ont commis aucune faute.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

36. Les personnes qui commettent régulièrement des erreurs dans leur travail perdent souvent leur emploi.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

37. Il y a peu de choses qui me mettent plus en colère que l'injustice.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

38. Je ne pourrais pas être ami(e) avec une personne insensible à la justice.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

39. Les situations d'injustice me touchent plus que la plupart des gens.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

40. Les injustices que j'ai pu provoquer ou que je n'ai pas empêchées de se produire me préoccupent durant un certain temps.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

41. Je suis scandalisé lorsque je rencontre quelqu'un qui est indifférent aux injustices

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

42. Je pense que l'injustice doit toujours être signalée

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Totalement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord

43. La signification et l'importance accordée au travail dans sa vie en général varie d'une personne à l'autre. Merci de cocher la case qui correspond le mieux à ce que vous pensez actuellement sur l'échelle en 7 points proposée (*une seule réponse possible*).

Le travail représente :

1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
Un des aspects les moins importants de ma vie			Un aspect moyennement important de ma vie			Un des aspects les plus importants de ma vie

44. Les diverses activités humaines peuvent être classées en « domaines de vie », par exemple les loisirs, la communauté, le travail, la religion, la famille. À la question suivante, vous devez indiquer l'importance que vous accordez actuellement à chacun des domaines de votre vie. Pour ce faire, vous avez un total de 100 points que vous devez répartir sur l'ensemble de ces domaines.

Mes loisirs (passe-temps favoris, sports, divertissements, rencontres avec des amis(es), etc.)	___ pts
Ma communauté (organisations bénévoles, syndicats, organisations politiques, etc.)	___ pts
Mon travail	___ pts
Ma religion (activités religieuses, etc.)	___ pts
Ma famille (conjoint et enfants)	___ pts
Total :	___ /100 pts

INFORMATIONS GÉNÉRALES:

Sexe Féminin

 Masculin

Age : _____ ans

Avez-vous une charge de famille (enfants, personnes à charge, etc.)

Oui Non

Statut professionnel Employé

 Maîtrise

 Cadre

Vous exercez une activité professionnelle depuis _____ ans (*si vous êtes en fin de formation initiale et allez débiter votre parcours professionnel notez 0*)

Merci encore pour votre collaboration !

Annexe 2 : consignes tâches IAT et SCIAT

Consigne IAT travail / mérite

- L'expérimentation qui vous est proposée concerne la rapidité perceptive et catégorielle.
- Elle est composée de 5 tâches.
- Des explications vous seront données au début de chacune des tâches.

- Merci pour votre participation.
- Appuyez sur une touche pour poursuivre

Consigne générale de la tâche IAT travail mérite

- Tâche 1 :
- Des mots vont apparaître sur l'écran. Vous aurez à les classer, aussi rapidement et précisément que possible, soit sous la catégorie **travail** soit sous la catégorie **oisiveté** car ils possèdent un sens pouvant s'ordonner sous une de ces catégories.
- Pour classer ces mots nous vous demandons de placer votre index gauche sur la touche « Q » à gauche du clavier et votre index droit sur la touche « M » à droite du clavier.
- Pour classer un mot sous la catégorie **travail**, il vous faut presser la touche « Q », pour le classer sous la catégorie **oisiveté** la touche « M ».
- La position des catégories **travail** et **oisiveté** sont rappelées en haut de l'écran.
- Appuyez sur une touche pour démarrer

Consigne de la phase 1 de la tâche IAT travail mérite : discrimination concepts cibles

- Tâche 2 :
- Des mots vont apparaître sur l'écran. Vous aurez à les classer, aussi rapidement et précisément que possible, soit sous la catégorie **mérite** soit sous la catégorie **démérite** car ils possèdent un sens pouvant s'ordonner sous une de ces catégories.
- Pour classer ces mots nous vous demandons de placer votre index gauche sur la touche « Q » à gauche du clavier et votre index droit sur la touche « M » à droite du clavier.
- Pour classer un mot sous la catégorie **mérite**, il vous faut presser la touche « Q », pour le classer sous la catégorie **démérite** la touche « M ».
- La position des catégories **mérite** et **démérite** sont rappelées en haut de l'écran.
- Appuyez sur une touche pour démarrer

Consigne de la phase 2 de la tâche IAT travail mérite : discrimination concepts attributs

- Tâche 3 :
- Des mots vont toujours apparaître sur l'écran. Vous aurez à les classer, aussi rapidement et précisément que possible, soit sous la catégorie **travail** et **mérite** soit sous la catégorie **oisiveté** et **démérite** car ils possèdent un sens pouvant s'ordonner sous une de ces catégories.
- Pour classer ces mots nous vous demandons de placer votre index gauche sur la touche « Q » à gauche du clavier et votre index droit sur la touche « M » à droite du clavier.
- Pour classer un mot sous les catégories **travail** ou **mérite**, il vous faut presser la touche « Q », pour le classer sous la catégorie **oisiveté** ou **démérite** la touche « M ».
- La position des catégories **travail** et **mérite** et **oisiveté** et **démérite** sont rappelées en haut de l'écran.
- Appuyez sur une touche pour démarrer

Consigne de la phase 3 de la tâche IAT travail mérite phase combinée test : TC

- Tâche 4 :
- Des mots vont apparaître sur l'écran. Vous aurez à les classer, aussi rapidement et précisément que possible, soit sous la catégorie **travail** soit sous la catégorie **oisiveté** car ils possèdent un sens pouvant s'ordonner sous une de ces catégories.
- Pour classer ces mots nous vous demandons de placer votre index gauche sur la touche « Q » à gauche du clavier et votre index droit sur la touche « M » à droite du clavier.
- Pour classer un mot sous la catégorie **travail**, il vous faut presser la touche « M », pour le classer sous la catégorie **oisiveté** la touche « Q ».
- La position des catégories **travail** et **oisiveté** sont rappelées en haut de l'écran.
- Appuyez sur une touche pour démarrer

Consigne de la phase 4 de la tâche IAT travail mérite : discrimination concepts cibles inversée

- Tâche 5 :
- Des mots vont toujours apparaître sur l'écran. Vous aurez à les classer, aussi rapidement et précisément que possible, soit sous la catégorie **oisiveté** et **mérite** soit sous la catégorie **travail** et **démérite** car ils possèdent un sens pouvant s'ordonner sous une de ces catégories.
- Pour classer ces mots nous vous demandons de placer votre index gauche sur la touche « Q » à gauche du clavier et votre index droit sur la touche « M » à droite du clavier.
- Pour classer un mot sous les catégories **oisiveté** ou **mérite**, il vous faut presser la touche « Q », pour le classer sous la catégorie **travail** ou **démérite** la touche « M ».
- La position des catégories **oisiveté** et **mérite** et **travail** et **démérite** sont rappelées en haut de l'écran.
- Appuyez sur une touche pour démarrer

Consigne de la phase 5 de la tâche IAT travail mérite phase combinée test : TI

Consigne IAT Travail justice

- L'expérimentation qui vous est proposée concerne la rapidité perceptive et catégorielle.
- Elle est composée de 5 tâches.
- Des explications vous seront données au début de chacune des tâches.

- Merci pour votre participation.
- Appuyez sur une touche pour poursuivre

Consigne générale de la tâche IAT travail justice

- Tâche 1 :
- Des mots vont apparaître sur l'écran. Vous aurez à les classer, aussi rapidement et précisément que possible, soit sous la catégorie **travail** soit sous la catégorie **oisiveté** car ils possèdent un sens pouvant s'ordonner sous une de ces catégories.
- Pour classer ces mots nous vous demandons de placer votre index gauche sur la touche « Q » à gauche du clavier et votre index droit sur la touche « M » à droite du clavier.
- Pour classer un mot sous la catégorie **travail**, il vous faut presser la touche « Q », pour le classer sous la catégorie **oisiveté** la touche « M ».
- La position des catégories **travail** et **oisiveté** sont rappelées en haut de l'écran.

Consigne de la phase 1 de la tâche IAT travail justice : discrimination concepts cibles

- Tâche 2 :
- Des mots vont apparaître sur l'écran. Vous aurez à les classer, aussi rapidement et précisément que possible, soit sous la catégorie **justice** soit sous la catégorie **injustice** car ils possèdent un sens pouvant s'ordonner sous une de ces catégories.
- Pour classer ces mots nous vous demandons de placer votre index gauche sur la touche « Q » à gauche du clavier et votre index droit sur la touche « M » à droite du clavier.
- Pour classer un mot sous la catégorie **justice**, il vous faut presser la touche « Q », pour le classer sous la catégorie **injustice** la touche « M ».
- La position des catégories **justice** et **injustice** sont rappelées en haut de l'écran.

Consigne de la phase 2 de la tâche IAT travail justice : discrimination concepts attributs

- Tâche 3 :
- Des mots vont toujours apparaître sur l'écran. Vous aurez à les classer, aussi rapidement et précisément que possible, soit sous la catégorie **travail** et **justice** soit sous la catégorie **oisiveté** et **injustice** car ils possèdent un sens pouvant s'ordonner sous une de ces catégories.
- Pour classer ces mots nous vous demandons de placer votre index gauche sur la touche « Q » à gauche du clavier et votre index droit sur la touche « M » à droite du clavier.
- Pour classer un mot sous les catégories **travail** ou **justice**, il vous faut presser la touche « Q », pour le classer sous la catégorie **oisiveté** ou **injustice** la touche « M ».
- La position des catégories **travail** et **justice** et **oisiveté** et **injustice** sont rappelées en haut de l'écran.

Consigne de la phase 3 de la tâche IAT travail justice phase combinée test : TC

- Tâche 4 :
- Des mots vont apparaître sur l'écran. Vous aurez à les classer, aussi rapidement et précisément que possible, soit sous la catégorie **travail** soit sous la catégorie **oisiveté** car ils possèdent un sens pouvant s'ordonner sous une de ces catégories.
- Pour classer ces mots nous vous demandons de placer votre index gauche sur la touche « Q » à gauche du clavier et votre index droit sur la touche « M » à droite du clavier.
- Pour classer un mot sous la catégorie **travail**, il vous faut presser la touche « M », pour le classer sous la catégorie **oisiveté** la touche « Q ».
- La position des catégories **travail** et **oisiveté** sont rappelées en haut de l'écran.

Consigne de la phase 4 de la tâche IAT travail justice : discrimination concepts cibles inversée

- Tâche 5 :
- Des mots vont toujours apparaître sur l'écran. Vous aurez à les classer, aussi rapidement et précisément que possible, soit sous la catégorie **oisiveté** et **justice** soit sous la catégorie **travail** et **injustice** car ils possèdent un sens pouvant s'ordonner sous une de ces catégories.
- Pour classer ces mots nous vous demandons de placer votre index gauche sur la touche « Q » à gauche du clavier et votre index droit sur la touche « M » à droite du clavier.
- Pour classer un mot sous les catégories **oisiveté** ou **justice**, il vous faut presser la touche « Q », pour le classer sous la catégorie **travail** ou **injustice** la touche « M ».
- La position des catégories **oisiveté** et **justice** et **travail** et **injustice** sont rappelées en haut de l'écran.

Consigne de la phase 5 de la tâche IAT travail justice phase combinée test : TI

Consignes SCIAT travail / mérite

- L'expérimentation qui vous est proposée concerne la rapidité perceptive et catégorielle.
- Elle est composée de 4 tâches : 2 tâches d'entraînement et deux tâches d'application
- Des explications vous seront données au début de chacune des tâches.

- Merci pour votre participation.
- Appuyez sur une touche pour poursuivre

Consigne générale de la tâche SCIAT travail mérite

- Tâche 1 : entraînement
- Des mots vont apparaître sur l'écran. Vous aurez à les classer, aussi rapidement et précisément que possible, soit sous la catégorie **travail** soit sous la catégorie **Mérite** soit sous la catégorie **Démérite** car ils possèdent un sens pouvant s'ordonner sous une de ces catégories.
- Pour classer ces mots nous vous demandons de placer votre index gauche sur la touche « Q » à gauche du clavier et votre index droit sur la touche « M » à droite du clavier.
- Pour classer un mot sous la catégorie **travail** ou sous la catégorie **Mérite** il vous faut presser la touche « Q », pour le classer sous la catégorie **Démérite**, la touche « M ».
- La position des catégories **travail** + **Mérite** et **Démérite** sont rappelées en haut de l'écran.

Consigne de la phase 1 de la tâche SCIAT travail mérite : phase d'entraînement

- Tâche 1 : application
- Des mots vont apparaître sur l'écran. Vous aurez à les classer, aussi rapidement et précisément que possible, soit sous la catégorie **travail** soit sous la catégorie **Mérite** soit sous la catégorie **Démérite** car ils possèdent un sens pouvant s'ordonner sous une de ces catégories.
- Pour classer ces mots nous vous demandons de placer votre index gauche sur la touche « Q » à gauche du clavier et votre index droit sur la touche « M » à droite du clavier.
- Pour classer un mot sous la catégorie **travail** ou sous la catégorie **Mérite** il vous faut presser la touche « Q », pour le classer sous la catégorie **Démérite**, la touche « M ».
- La position des catégories **travail + Mérite et Démérite** sont rappelées en haut de l'écran.

Consigne phase 2 de la tâche SCIAT travail / mérite : phase test : TC

- Tâche 3 : entraînement
- Des mots vont apparaître sur l'écran. Vous aurez à les classer, aussi rapidement et précisément que possible, soit sous la catégorie **travail** soit sous la catégorie **Mérite** soit sous la catégorie **Démérite** car ils possèdent un sens pouvant s'ordonner sous une de ces catégories.
- Pour classer ces mots nous vous demandons de placer votre index gauche sur la touche « Q » à gauche du clavier et votre index droit sur la touche « M » à droite du clavier.
- Pour classer un mot sous la catégorie **Mérite** il vous faut presser la touche « Q », pour le classer sous la catégorie **travail** ou sous la catégorie **Démérite**, la touche « M ».
- La position des catégories **Mérite et travail + Démérite** sont rappelées en haut de l'écran.

Consigne phase 3 de la tâche SCIAT travail mérite : Phase d'entraînement

- Tâche 4 : application
- Des mots vont apparaître sur l'écran. Vous aurez à les classer, aussi rapidement et précisément que possible, soit sous la catégorie **travail** soit sous la catégorie **Mérite** soit sous la catégorie **Démérite** car ils possèdent un sens pouvant s'ordonner sous une de ces catégories.
- Pour classer ces mots nous vous demandons de placer votre index gauche sur la touche « Q » à gauche du clavier et votre index droit sur la touche « M » à droite du clavier.
- Pour classer un mot sous la catégorie **Mérite** il vous faut presser la touche « Q », pour le classer sous la catégorie **travail** ou sous la catégorie **Démérite**, la touche « M ».
- La position des catégories **Mérite** et **travail + Démérite** sont rappelées en haut de l'écran.

Consigne de la phase 4 de la tâche SCIAT travail mérite : : phase test : TI

Consignes SCIAT travail / justice

- L'expérimentation qui vous est proposée concerne la rapidité perceptive et catégorielle.
- Elle est composée de 4 tâches : 2 tâches d'entraînement et deux tâches d'application
- Des explications vous seront données au début de chacune des tâches.
- Merci pour votre participation.

Consigne générale de la tâche SCIAT travail justice

- Tâche 1 : entraînement
- Des mots vont apparaître sur l'écran. Vous aurez à les classer, aussi rapidement et précisément que possible, soit sous la catégorie **travail** soit sous la catégorie **justice** soit sous la catégorie **injustice** car ils possèdent un sens pouvant s'ordonner sous une de ces catégories.
- Pour classer ces mots nous vous demandons de placer votre index gauche sur la touche « Q » à gauche du clavier et votre index droit sur la touche « M » à droite du clavier.
- Pour classer un mot sous la catégorie **travail** ou sous la catégorie **justice** il vous faut presser la touche « Q », pour le classer sous la catégorie **injustice**, la touche « M ».
- La position des catégories **travail + justice et injustice** sont rappelées en haut de l'écran.
- Pressez une touche pour continuer

Consigne de la phase 1 de la tâche SCIAT travail justice : phase d'entraînement

- Tâche 1 : application
- Des mots vont apparaître sur l'écran. Vous aurez à les classer, aussi rapidement et précisément que possible, soit sous la catégorie **travail** soit sous la catégorie **Justice** soit sous la catégorie **Injustice** car ils possèdent un sens pouvant s'ordonner sous une de ces catégories.
- Pour classer ces mots nous vous demandons de placer votre index gauche sur la touche « Q » à gauche du clavier et votre index droit sur la touche « M » à droite du clavier.
- Pour classer un mot sous la catégorie **travail** ou sous la catégorie **Justice** il vous faut presser la touche « Q », pour le classer sous la catégorie **Injustice**, la touche « M ».
- La position des catégories **travail + Justice et Injustice** sont rappelées en haut de l'écran.
- Pressez une touche pour continuer

Consigne phase 2 de la tâche SCIAT travail / justice : phase test : TC

- Tâche 3 : entraînement
- Des mots vont apparaître sur l'écran. Vous aurez à les classer, aussi rapidement et précisément que possible, soit sous la catégorie **travail** soit sous la catégorie **Justice** soit sous la catégorie **Injustice** car ils possèdent un sens pouvant s'ordonner sous une de ces catégories.
- Pour classer ces mots nous vous demandons de placer votre index gauche sur la touche « Q » à gauche du clavier et votre index droit sur la touche « M » à droite du clavier.
- Pour classer un mot sous la catégorie **Justice** il vous faut presser la touche « Q », pour le classer sous la catégorie **travail** ou sous la catégorie **Injustice**, la touche « M ».
- La position des catégories **Justice** et **travail + Injustice** sont rappelées en haut de l'écran.
- Pressez une touche pour continuer

Consigne phase 3 de la tâche SCIAT travail / justice : Phase d'entraînement

- Tâche 4 : application
- Des mots vont apparaître sur l'écran. Vous aurez à les classer, aussi rapidement et précisément que possible, soit sous la catégorie **travail** soit sous la catégorie **Justice** soit sous la catégorie **Injustice** car ils possèdent un sens pouvant s'ordonner sous une de ces catégories.
- Pour classer ces mots nous vous demandons de placer votre index gauche sur la touche « Q » à gauche du clavier et votre index droit sur la touche « M » à droite du clavier.
- Pour classer un mot sous la catégorie **Justice** il vous faut presser la touche « Q », pour le classer sous la catégorie **travail** ou sous la catégorie **Injustice**, la touche « M ».
- La position des catégories **Justice** et **travail + Injustice** sont rappelées en haut de l'écran.
- Pressez une touche pour continuer

Consigne de la phase 4 de la tâche SCIAT travail justice : : phase test : TI

Annexe 3 : Étude 2 : consigne

***Stroop task, aperçu de la situation d'injustice
au travail projetée en condition test et
questionnaire associé***

- L'expérimentation que nous vous proposons concerne la mémorisation des situations de travail.
- Dans un premier temps vous allez assister à une situation de travail.
- Dans un second temps, l'expérimentateur vous proposera une tâche distractive.
- Enfin des questions de rappel très simples sur la situation visionnée vous seront posées.
- Nous vous remercions pour votre participation.
- Cliquez sur la flèche du bas pour continuer et démarrer la séquence.

Consigne Stroop task



Responsable (homme en chemise jaune) :
« Tu me refais ça tout de suite »



Responsable : « Tu me refais ça tout de suite »



Responsable : « Depuis quand tu veux pas, depuis quand tu commandes ici toi »



Responsable : « On te demande pas si c'est ton travail, on te demande de refaire »



Responsable : « La prochaine fois tu vas dehors »



Responsable : « Ça t'as coûté quoi ? »



Responsable : « *Combien de temps ça t'a coûté ?* »



Responsable : « *Une minute, même pas, le temps de défaire* »



Responsable : « *Encore une fois une réponse comme ça et tu vas chercher un autre patron. D'accord ?* »



Responsable : « *Nesma, est-ce que t'as compris ?* »



Responsable : « *Tu as compris ou t'as pas compris ?* »

Situation visionnée par le groupe test

Questionnaire associé

Séquence 3 : Tâche de rappel

A présent nous vous remercions de répondre à quelques questions simples de rappel de la séquence que vous avez visionné dans le premier temps.

Quel est le prénom de l'ouvrière mise en cause ?

L'espace dans lequel se déroule la séquence est un atelier de

Mécanique

Confection

Cuisine

Qu'indique une des personnes au responsable ?

Que les ouvrières ont bien travaillé

Que le travail n'est pas terminé

Qu'elle a reçu une plainte d'un client

Qu'une ouvrière a refusé de recommencer un travail

De quelle couleur est la chemise du responsable ?

Bleu

Grise

Jaune

Verte

De quelle couleur sont les machines ?

Blanches

Noires

Grises

Quel type de coiffure porte l'ouvrière apparaissant dans cette séquence ?

Quelles sont les dernières paroles prononcées par le responsable dans cette séquence ?

D'après vous, est-il probable que cette ouvrière trouvera finalement un meilleur emploi

Improbable

Probable

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

L'attitude professionnelle de l'ouvrière qui a consisté à refuser de refaire son travail méritait un recadrage. C'est ce que met en œuvre le responsable.

Pas du tout d'accord

Tout à fait d'accord

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pourriez-vous être concerné(e) un jour par le type de situation observée ?

Oui

Non

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

L'ouvrière en scène dans cette séquence vous apparaît-elle comme

Débrouillarde

Pas du tout

Tout à fait

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fiable

Pas du tout

Tout à fait

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Volontaire

Pas du tout

Tout à fait

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dynamique

Pas du tout

Tout à fait

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Energique

Pas du tout

Tout à fait

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

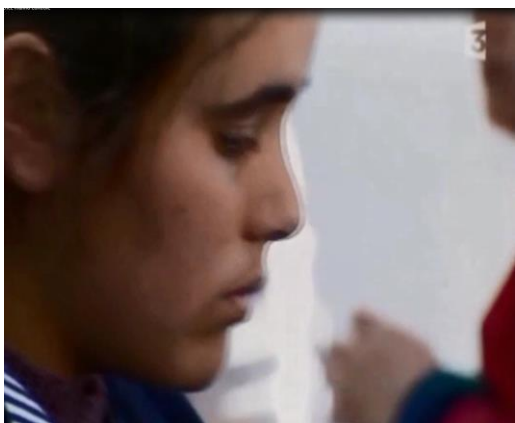
Informations complémentaires

Sexe :

Age :

Nombre d'années d'expérience professionnelle :

Annexe 4 : Étude 2 : aperçu de la situation de travail projetée en condition contrôle et questionnaire associé



Les dialogues sont coupés, les sujets assistent à une scène sans son

[Situation visionnée par le groupe contrôle](#)

Questionnaire associé

Séquence 3 : Tâche de rappel

A présent nous vous remercions de répondre à quelques questions simples de rappel de la séquence que vous avez visionné dans le premier temps.

L'espace dans lequel se déroule la séquence est un atelier de

- Mécanique
- Confection
- Cuisine

De quelle couleur est la machine ?

- Blanche
- Noire
- Grise

Quel type de coiffure porte l'ouvrière apparaissant dans cette séquence ?

A partir de ces images, et uniquement à partir de celles-ci, l'ouvrière en scène dans cette séquence vous apparaît-elle comme :

Débrouillarde

Pas du tout

Tout à fait

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fiable

Pas du tout

Tout à fait

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Volontaire

Pas du tout

Tout à fait

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dynamique

Pas du tout

Tout à fait

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Energique

Pas du tout

Tout à fait

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Informations complémentaires

Sexe :

Age :

Nombre d'années d'expérience professionnelle :

