



HAL
open science

Bonus des dirigeants, licenciement des employés et populations sans abri : approche empirique de trois problèmes du Portugal contemporain

Joana Sequeira Neto

► **To cite this version:**

Joana Sequeira Neto. Bonus des dirigeants, licenciement des employés et populations sans abri : approche empirique de trois problèmes du Portugal contemporain. Psychologie. École pratique des hautes études - EPHE PARIS, 2015. Français. NNT : 2015EPHE3063 . tel-02099674

HAL Id: tel-02099674

<https://theses.hal.science/tel-02099674>

Submitted on 15 Apr 2019

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

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



École Pratique des Hautes Études

SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE

SYSTEMES INTEGRES, ENVIRONNEMENT ET BIODIVERSITE

Laboratoire: Éthique et Travail

THÈSE

Présentée en vue de l'obtention du grade de

DOCTEUR DE L'ÉCOLE PRATIQUE DES HAUTES ÉTUDES

Discipline: **PSYCHOLOGIE**

**BONUS DES DIRIGEANTS, LICENCIEMENT DES EMPLOYÉS ET
POPULATIONS SANS ABRI:
APPROCHE EMPIRIQUE DE TROIS PROBLEMES DU
PORTUGAL CONTEMPORAIN**

Présentée et soutenue par:

Joana SEQUEIRA NETO

Le mardi 1er décembre 2015

Dirigée par Monsieur Etienne MULLET

Composition du Jury

Monsieur Mario MAGGIONI, Professeur à l'Università Cattolica, Milano, Italie

**Monsieur Armando OLIVEIRA, Professeur à l'Universidade de Coimbra,
Portugal**

**Monsieur Marco HEIMANN, Maître de Conférences à l'Université de Louis-
Lumière, Lyon, France**

**Monsieur Etienne MULLET, Directeur d'Études émérite à l'École Pratique des
Hautes Études**

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier mon directeur de thèse, le Professeur Etienne Mullet pour le fait d'avoir cru en mes capacités et pour le temps et la patience dont il m'a fait bénéficier tout au long de ces trois années.

J'exprime tous mes remerciements à l'ensemble des membres de mon jury qui me font l'immense honneur d'évaluer ce travail:

- Monsieur Mario Maggioni, Professeur à l'Università Cattolica de Milano
- Monsieur Armando Oliveira, Professeur à l'Universidade de Coimbra, et
- Monsieur Marco Heimann, Maître de Conférences à Institut d'Administration des Entreprises de Lyon

Je remercie à mes parents qui ont su croire en moi et qui m'ont apporté toute leur aide quand j'en ai eu besoin.

J'adresse toute ma gratitude à tous mes amis et à toutes les personnes qui m'ont aidé dans la réalisation de ce travail.

Enfin, je dédie cette thèse à tous les participants des trois études que je vais présenter maintenant.

«A vida é para nós o que concebemos dela. Para o rústico cujo campo lhe é tudo, esse campo é um império. Para o César cujo império lhe ainda é pouco, esse império é um campo. O pobre possui um império; o grande possui um campo. Na verdade, não possuímos mais que as nossas próprias sensações; nelas, pois, que não no que elas vêm, temos que fundamentar a realidade da nossa vida.»

Livro do desassossego

Fernando Pessoa

RÉSUMÉ

Cette recherche vise à étudier trois problèmes sociétaux d'envergure au Portugal. Les bonus attribués aux dirigeants, les de/restructuration des entreprises et le sans-abrisme correspondent à trois domaines d'actualité, de débats et de développement continu.

La première étude examine l'acceptabilité perçue par le public des bonus attribués aux dirigeants. Deux cent huit participants, ayant différents niveaux de formation en économie, ont répondu à un certain nombre de scénarios réalistes. Ces scénarios ont été composés par combinaison orthogonale complète de quatre facteurs: (a) la disponibilité des PDG talentueux dans le marché du travail; (b) la mesure dans laquelle les objectifs fixés par l'entreprise ont été respectés; (c) l'évolution du contexte économique; et (d) la somme d'argent attribuée en tant que bonus. Les patterns de réponses des participants aux situations décrites dans les scénarios ont été clairement différents et pas moins de cinq positions personnelles qualitativement différentes ont été trouvées. Les positions les plus fréquentes ont été: *Jamais Légitime* (30%) et *Pas Très Légitime* (25%). Les personnes sans formation en économie ont plus fréquemment exprimé ces points de vue que les personnes ayant une formation en économie. Les 45 % des participants restant ont davantage accepté l'attribution de bonus, mais leur acceptation a été conditionnelle. La condition principale était le degré auquel les objectifs de l'entreprise ont été respectés. Ces trois positions ont été appelées: (a) *Dépend de l'Atteinte les Objectifs*, (b) *Dépend de l'Atteinte des Objectifs et de la Disponibilité*; et (c) *Dépend de l'Atteinte des Objectifs et du Contexte Économique*.

La deuxième étude a examiné l'acceptabilité perçue par le public des plans de restructuration des entreprises. Deux cent sept participants, ayant différents niveaux de formation en économie, ont participé à une étude de même type que la précédente. Les scénarios ont été cette fois composés à partir de trois facteurs: (a) la réduction du chiffre d'affaires au cours de l'année dernière; (b) le type de politique de restructuration et (c) le taux global de réduction. Six positions personnelles qualitativement différentes ont été trouvées. Quatre de ces positions étaient attendues: (a) *Jamais Acceptable* (15%), (b) *Essentiellement Acceptable* (17%), (c) *Dépend Principalement du Taux de Réduction* (22%), et (d) *Alliance de Travail* (8%). Deux positions inattendues ont également été trouvées: (e) *Mesures Drastiques* (8%) et (f) *Indéterminé* (29%). Les professionnels en sciences économiques étaient plus fréquemment dans les clusters *Dépend*

Principalement du Taux de Réduction et Principalement Acceptable que les autres. Un effet des préférences politiques a aussi été trouvé.

La troisième étude vise à étudier les motifs psychologiques pour lesquels les sans-abris ne se réinsèrent pas facilement au travail. L'échantillon était composé de 202 hommes adultes Portugais en situation de sans abri. Les participants ont répondu à un questionnaire sur les motifs possibles à leur non réinsertion dans le marché de travail. Une analyse factorielle exploratoire a mis en évidence quatre facteurs, par ordre de cotation moyenne: (a) *Rejet de la société et de l'exploitation* (motif négativiste), (b) *Difficulté à se soumettre à une autorité extérieure* (motif de type maîtrise alloïque), (c) *Manque de confiance en soi* (motif de type sympathie autique), et (d) *Difficulté à envisager un l'avenir* (motif paratélique). Le rejet de la société, de l'exploitation et de l'autorité sont donc les motifs évoqués avec le plus de force ; il est donc peu probable que de simples mesures structurelles puissent modifier réellement la situation de ces personnes. Les personnes sans-abri ont besoin de temps et de soutien professionnel pour faire la transition culturelle. Le rôle des psychologues et des assistants de service social dans les structures d'appui est fondamental dans l'insertion sociale et l'autonomie des personnes sans-abri.

Mots clés : Bonus des dirigeants, Restructurations, Sans-abrisme, Portugal.

ABSTRACT

This research aims to study three societal problems in Portugal. The executive bonus, restructuration and homelessness represent three areas of current interest, debate and continuous development.

The first study aimed to explore and map the views of Portuguese laypersons regarding the legitimacy of bonuses for senior executives. Two hundred eight participants, with various levels of training in economics, were presented with a number of concrete scenarios. The scenarios were created by varying four factors likely to have an impact on people's views: (a) the extent to which the objectives fixed by the company have been met or not, (b) the global economic context in which the company has performed, (c) the availability of experienced senior executives in the sector under consideration, and (d) the amount of money that has been awarded, in terms of both the euros and multiples of the average worker's pay. Five qualitatively different personal positions were found. The most common positions were that executive bonuses were either never legitimate (30 %) or not very legitimate (25 %). People without any background in economics were more likely to hold these views than people with a background in economics. The remaining 45 % of the participants supported the awarding of bonus, but their support was conditional, and the main condition was the extent to which the company's objectives were met. Thus for most participants, the practice of awarding extra pay to senior executives was either (a) never legitimate, or (b) legitimate only when the company's objectives have been attained, or (c) legitimate only when, even in a time of economic crisis, the company's objectives have been surpassed.

The second study aimed to explore and map the views of Portuguese laypersons regarding the acceptability of downsizing and restructuration measures during a recession. Two hundred seven participants, with various levels of training in economics, were presented with a number of concrete scenarios. The scenarios were created by varying three factors likely to have an impact on people's views: (a) the magnitude of the company's reduction in net sales, (b) the way in which downsizing would be implemented, either through layoff or job alliance or both, and (c) the magnitude of the planned downsizing. Six qualitatively different personal positions were found. Four of these positions were expected: (a) *Never Acceptable* (15%), (b) *Mainly Depends On Magnitude of downsizing* (22%), (c) *Mainly Acceptable* (17%), and (d) *Job Alliance*

(8%). Two unexpected positions were also observed: (e) *Drastic Measures* (8%) and (f) *Undetermined* (29%). Professionals economists were more frequently found in the *Depends on Magnitude* and *Mainly Acceptable* clusters. Participants in the *Depends on Magnitude* cluster and participants in the *Mainly Acceptable* cluster expressed a higher level of agreement regarding the economic proposals of the left parties than participants from the *Drastic Measures* cluster. Participants in the *Mainly Acceptable* cluster and *Drastic Measures* cluster expressed a higher level of agreement regarding the economic proposals of the right parties than participants from the *Never Acceptable* cluster.

The third study aims to explore the psychological motifs for which the homeless people do not easily reintegrate the work. The sample was composed of 202 Portuguese's men homeless. They were presented with one questionnaire that contained items about possible motifs about their non-integration into the labour market. The exploratory factor analysis revealed four factors: (a) *Sympathy autic*; (b) *Negativistic*; (c) *Mastery alloic* and (d) *Paratelic*. According to the results of the study only two types of motifs were important from the perspective of homeless persons: (a) the motifs of refusal the society and (b) the motifs of refusal the submission to labor's authorities or because of family needs. A marginally significant pattern type was (c) the lack of self-confidence and fear of not being respected.

Keywords: Executive Bonus, Restructuration, Homelessness, Portugal.

TABLE DES MATIERES

Remerciements	ii
Résumé	iv
Abstract	vi
Liste des figures	x
Liste des tableaux	xi
Liste des abréviations	xiii
Introduction	1
I PARTIE CONTEXTUELLE ET THEORIQUE	7
Chapitre 1 : Bonus attribués aux dirigeants, restructuration des entreprises et sans abrisme	8
1.1 Bonus attribués aux dirigeants	9
1.2 Restructuration des entreprises	13
1.3 Sans abrisme	16
Chapitre 2: Théorie fonctionnelle de la cognition et théorie du renversement	20
2.1 Théorie fonctionnelle de la cognition	21
2.2 Théorie du renversement	23
II PARTIE EMPIRIQUE	29
Chapitre 3 : L'acceptabilité perçue par le public des bonus attribués aux dirigeants	30
3.1 Problématique	31
3.2 Objectifs et hypothèses	33
3.3 Méthodologie	35
3.3.1 Participants	35
3.3.2 Matériel	36
3.3.3 Procédure	38
3.4 Résultats	39
3.4.1 L'analyse en cluster	39
3.4.2 Les effets de la formation	48
3.5 Discussion	49
Chapitre 4 : L'acceptabilité perçue par le public des plans de restructuration	53
4.1 Problématique	54

4.2 Objectifs et hypothèses	56
4.3 Méthodologie	59
4.3.1 <i>Participants</i>	59
4.3.2 <i>Matériel</i>	61
4.3.3 <i>Procédure</i>	63
4.4 Résultats	64
4.4.1 <i>L'analyse en cluster</i>	65
4.4.2 <i>Les effets inter-sujets</i>	71
4.5 Discussion	73
Chapitre 5: Les motifs psychologiques pour lesquels les sans-abris ne se réinsèrent pas facilement au travail	77
5.1 Problématique	78
5.2 Objectifs, hypothèses et questions de recherche	81
5.3 Méthodologie	84
5.3.1 <i>Participants</i>	84
5.3.2 <i>Matériel</i>	84
5.3.3 <i>Procédure</i>	87
5.4 Résultats	87
5.4.1 <i>Analyses descriptives: Moyennes et écarts types</i>	88
5.4.2 <i>Analyse factorielle exploratoire</i>	90
5.4.3 <i>Fiabilité</i>	92
5.4.4 <i>Analyses corrélationnelles</i>	93
5.4.5 <i>Analyses de régression</i>	95
5.5 Discussion	98
Chapitre 6 : Conclusion générale	107
Références bibliographiques	113
Annexes	124
<i>Annexe 1: Tableaux du chapitre 3</i>	125
<i>Annexe 2: Tableaux du chapitre 4</i>	127
<i>Annexe 3: Consentiment éclairé</i>	128
<i>Annexe 4: Les questionnaires</i>	129

LISTE DES FIGURES

<i>Figure 1 Diagramme d'intégration de l'information (Anderson, 1981, 1991, 1996, 2008)</i>	22
<i>Figure 2 La structure de base de la Théorie du Reversement (Apter, 2006)</i>	24
<i>Figure 3 Patron des réponses pour le cluster Pas Très Légitime</i>	44
<i>Figure 4 Patron des réponses pour le cluster Dépend d'Atteindre les Objectifs</i>	45
<i>Figure 5 Patron des réponses pour le cluster Dépend du Contexte Économique et l'Atteindre les Objectifs</i>	46
<i>Figure 6 Patron des réponses pour le cluster Dépendant de la Disponibilité et de l'Atteinte des Objectifs</i>	47
<i>Figure 7 Tracé de moyennes d'acceptabilité pour cinq clusters</i>	48
<i>Figure 8 Tracé des moyennes d'acceptabilité pour cinq clusters</i>	72
<i>Figure 8 Position relative des six clusters en fonction du degré d'accord avec les propositions économiques des partis de gauche et du degré d'accord avec les propositions économiques des partis de droite</i>	73

LISTE DES TABLEAUX

<i>Tableau 1 Caractéristiques des huit états motivationnels proposés par Apter (2006)</i>	25
<i>Tableau 2 Caractéristiques démographiques de la population de recherche</i>	36
<i>Tableau 3. Descriptif des facteurs intra-sujets pour l'étude</i>	38
<i>Tableau 4 Composition des Clusters en fonction des caractéristiques démographiques</i>	41
<i>Tableau 5 Principaux résultats des ANOVA effectuées sur les clusters</i>	42
<i>Tableau 6 Caractéristiques sociodémographiques de la population de recherche</i>	60
<i>Tableau 7 Descriptif des facteurs intra-sujets pour l'étude</i>	62
<i>Tableau 8 Caractéristiques démographiques de la population d'étude pour les clusters</i>	69
<i>Tableau 9 Résultats des ANOVAS pour chaque cluster et pour le niveau total</i>	70
<i>Tableau 10 Caractéristiques sociodémographiques de la population de recherche</i>	85
<i>Tableau 11 Valeurs moyennes et écarts-types observées pour les items de la non réinsertion au milieu du travail</i>	89
<i>Tableau 12 Résultats de l'analyse factorielle exploratoire en composantes principales avec rotation VARIMAX pour la non réinsertion dans le milieu du travail, moyennes, écart-types, alphas de Cronbach</i>	92
<i>Tableau 13 Corrélations entre les facteurs motivationnels de la non-réinsertion dans le milieu du travail</i>	93
<i>Tableau 14 Corrélations entre les caractéristiques sociodémographiques et les facteurs motivationnels de la non-réinsertion dans le milieu du travail</i>	94
<i>Tableau 15 Corrélations entre les causes perçues qui ont conduit à la situation de sans-abris et les facteurs motivationnels de la non-réinsertion dans le milieu du travail</i>	95
<i>Tableau 16 Résultats de l'analyse de régression multiple des caractéristiques sociodémographiques et des causes perçues par les participants qui ont conduit à la situation de sans-abri sur le facteur motivationnel Sympathie autique</i>	96
<i>Tableau 17 Résultats de l'analyse de régression multiple des caractéristiques sociodémographiques et des causes perçues par les participants qui ont</i>	96

<i>conduit à la situation de sans-abri sur le facteur motivationnel Négativiste</i>	
<i>Tableau 18 Résultats de l'analyse de régression multiple des caractéristiques sociodémographiques et des causes perçues par les participants qui ont conduit à la situation de sans-abri sur le facteur motivationnel</i>	97
<i>Maîtrise alloïque</i>	
<i>Tableau 19 Résultats de l'analyse de régression multiple des caractéristiques sociodémographiques et des causes perçues par les participants qui ont conduit à la situation de sans-abri sur le facteur motivationnel</i>	98
<i>Tableau 20 Synthèse de tous les effets</i>	125
<i>Tableau 21 Synthèse de tous les effets avec le cluster</i>	125
<i>Tableau 22 Synthèse de tous les effets</i>	127
<i>Tableau 23 Synthèse de tous les effets avec le cluster</i>	127

LISTE DES ABRÉVIATIONS

APA American Psychological Association

CMVM Comissão do Mercado de Valores Mobiliários

INE Instituto Nacional de Estatística

MBA Master Business Administration

NPISA Núcleo de Planeamento e Intervenção nos Sem-Abrigo

OCDE Organisation de Coopération et de Développement Économiques

PDG Président-Directeur Général

PIB Produit Intérieur Brut

PSI Portuguese Stock Index

UE Union Européenne

Introduction

L'économie mondiale est en train de sortir de la pire crise économique, financière et sociale des dernières décennies (OCDE, 2015). Avec la crise, la question de la relation entre éthique et économie est revenue au sein des débats. Elle devient une préoccupation centrale de tous les acteurs économiques, institutionnels et politiques. En réalité, la science économique a commencé par être un domaine de la philosophie morale, mais la dimension éthique est devenue par la suite de moins en moins étudiée. Cependant, la crise économique contemporaine soulève de sérieuses questions sur le pouvoir explicatif d'une science économique qui ne procède pas à un examen rigoureux de la dimension éthique de l'activité économique et de la durabilité d'une économie dont on n'étudie pas les fondements (Sen, 1987).

La profonde crise économique qui a commencé en 2008, à la suite de la crise financière mondiale, a créé une grande instabilité sur les marchés du travail du monde entier. Certains pays étaient cependant mieux préparés que d'autres pour faire face aux conséquences de la crise (Carneiro, Portugal & Varejão, 2014). Lorsque la récession a atteint le Portugal en 2008-2009, l'économie du pays était déjà confrontée à de graves déséquilibres macroéconomiques (Blanchard, 2007), lesquels ont amplifié l'impact de la récession internationale dans le pays (Carneiro et al., 2014). La crise financière est devenue une crise de la dette souveraine, et la réponse du marché du travail a produit d'énormes coûts sociaux (Carneiro et al., 2014). La reprise s'avère lente, inégale et fragile. En « 2012, beaucoup ont déjà perdu l'espoir. Les licenciés de 2008 ou 2009 ont dépensé toutes leurs économies. Il n'y a plus de chèques d'indemnité de chômage. Les quinquagénaires, d'abord certains de réintégrer au plus vite la population active employée, ont fini par comprendre qu'on les a mis de force à la retraite. Les jeunes, frais émoulus de l'université avec une dette d'une dizaine de milliers de dollars, ne trouvent pas le travail. Ceux qui, au début de la crise s'étaient réfugiés chez des amis ou des parents sont devenus des sans-abri» (Stiglitz, 2014, p. 59).

Si la reprise économique s'étend, la croissance de l'emploi, en revanche, reste en retard (OCDE, 2015). Il est peu probable que la reprise sera suffisamment robuste pour faire disparaître rapidement les hauts niveaux de chômage et de sous-emploi qui s'observent actuellement sur le marché du travail au Portugal (Carneiro et al., 2014). La crise économique actuelle n'est donc pas une détérioration temporaire dont les effets peuvent s'inverser de façon simple avec une reprise de la croissance du PIB (Torres, 2013). Pendant des décennies, le marché du travail Portugais a fonctionné dans un équilibre fragile caractérisé par une très grande proportion d'emplois peu qualifiés, mal

rémunérés et de faible productivité (Carneiro et al., 2014). Toutefois, beaucoup de ces emplois, qui ont survécu grâce à des investissements des entreprises en capital humain, ont été détruits avec la crise financière et le programme d'ajustement. Le Portugal est entré dans une crise de l'emploi aux proportions alarmantes et aux conséquences sociopolitiques imprévisibles. Les effets de la crise économique sur l'emploi, les rémunérations, les inégalités et la pauvreté ont été dramatiques. Les exemples se multiplient. L'exclusion du marché du travail, les coûts économiques et sociaux du chômage de longue durée, la capacité réduite pour les entreprises d'investir et de créer des emplois sont seulement quelques-unes des conséquences. Pour une grande proportion de la population Portugaise, le niveau de vie s'est détérioré depuis que les effets de la crise se font sentir. Cette situation économique a rendu l'accès à l'emploi plus difficile pour toutes les personnes, et particulièrement les groupes les plus défavorisés de la société telles que les personnes en situation de sans abri. Certains de ceux qui sont au chômage cherchent désespérément un emploi et, en raison de l'absence d'alternatives valables, sont prêts à accepter des conditions de travail difficiles. La crise actuelle, comme toutes les crises et bouleversements politiques a favorisé la précarité et l'exploitation.

Par conséquent, parallèlement aux situations de crise économique, la pauvreté devient un phénomène majeur des sociétés contemporaines. Les études sur le cycle économique et les inégalités de revenus ou la pauvreté trouvent, en général, une corrélation entre eux. La pauvreté et les inégalités tendent à s'aggraver dans les phases de récession économique et à s'atténuer dans les phases d'expansion économique (De Beer, 2012).

La hausse de l'inégalité dans les sociétés contemporaines est plus visible aujourd'hui. Quand « nous avons vu, dans la dernière crise, les responsables des banques toucher des primes démesurées pour des pertes démesurées, quand nous avons vu les entreprises licencier des salariés en prétendant qu'elles ne pouvaient plus les payer et utiliser aussitôt l'argent ainsi économisé pour doper encore les bonus de leurs dirigeants, l'admiration pour leur ingéniosité s'est muée en colère contre leur insensibilité» (Stiglitz, 2014 p. 81). Les injustices les plus flagrantes sont liées aux primes démesurées des dirigeants des entreprises, tandis que les victimes des plans de restructurations provoqués par leurs agissements sont réduites au chômage (Stiglitz, 2014). Face aux difficultés économiques, la majorité des solutions mises en œuvre pour les entreprises se traduisent par des vagues de licenciements et des plans sociaux

facilités par le fait qu'une batterie de mesures et de politiques qui garantissaient les revenus a disparu.

Quelles qu'en soient les causes, il est incontestable que la suppression de milliers de postes et donc d'emplois a servi de variable d'ajustement aux entreprises pendant toute cette période. La contradiction entre les intérêts privés et le bien commun suscite donc des questions épineuses (Trevino & Nelson, 2014). D'une part, les entreprises sont un outil de maximisation du profit au bénéfice des leurs actionnaires. D'autre part, les entreprises doivent concilier leur désir de maximisation des profits avec les besoins et les désirs de la société (Ferrell, Fraedrich, & Ferrell, 2015).

La crise financière mondiale de 2008 et ses effets ont soulevé beaucoup de préoccupations sur les questions d'éthiques et les pratiques dans le monde économique et financier. Les effondrements des entreprises ont été des rappels importants sur les conséquences des défaillances éthiques (e.g., les entreprises Enron, WorldCom et Leheman Brothers aux Etats-Unis, Satyam en Inde, Akai Holding Hong Kong et HIH Insurance, Storm Financial et Centro en Australie, ainsi que les entreprises mondiales comme Arthur Anderson) (Trevino & Nelson, 2014; Ferrell, Fraedrich, & Ferrell, 2015). L'éthique des affaires, comme discipline scientifique, est née, en fait, au début des années 1960 aux États-Unis, lors du débat sur la responsabilité sociale des entreprises. Mais le développement réel de ce nouveau champ de recherche date du début des années 1980. Cet intérêt grandissant pour l'éthique des affaires reflétait certains changements fondamentaux dans la société (Trevino & Nelson, 2014; Ferrell, Fraedrich, & Ferrell, 2015). Les décisions éthiques font partie de la vie quotidienne pour tous ceux qui travaillent dans les entreprises. L'éthique est donc une partie du processus décisionnel à tous les niveaux de la gestion.

L'éthique comprend donc des idées complexes, des applications et des interprétations concernant non seulement de ce qui est bien et mal, mais aussi pourquoi les choses sont considérées comme bonnes ou mauvaises (Bishop, 2013; Trevino & Nelson, 2014). En termes généraux, l'éthique concerne le comportement moral des individus fondé sur une norme établie par un groupe, laquelle est en soi un ensemble des valeurs individuelles. Par conséquent, dans les organisations, les valeurs font partie intégrante du comportement culturel et l'éthique est la condition *sine qua non* pour mener à bien n'importe quelle affaire (Bishop, 2013; Trevino & Nelson, 2014).

En effet, le comportement éthique exige la compréhension et l'identification des problèmes de la vie réelle, les zones à risque, et des approches pour faire des choix dans

un environnement organisationnel. Un comportement ne peut pas être considéré en lui-même comme éthique ou non éthique, mais, en revanche, ce comportement pourra être jugé conforme ou non conforme à l'éthique. Toutefois, il faut remarquer que ce jugement de conformité ou non-conformité n'est pas statique, il est susceptible de se modifier avec le contexte. Le domaine de l'éthique des affaires est controversé, et il n'y a pas d'approche universellement pour résoudre ses enjeux. Certaines approches de l'éthique des affaires ne regardent que ses dimensions philosophiques ou les conséquences sociales des décisions. Cependant, ces approches ne tiennent pas en compte la complexité de l'environnement organisationnel et le besoin d'une perspective pragmatique des affaires (Ferrell, Fraedrich, & Ferrell, 2015).

En somme, la crise financière mondiale a montré que les marchés peuvent être très instables, et leur mauvais fonctionnement peut avoir des conséquences dévastatrices. Même quand ils sont stables, les marchés aboutissent souvent à une forte inégalité qui paraît injuste à beaucoup. Des recherches récentes en économie et en psychologie ont démontré l'importance que l'opinion publique attache à l'équité (Stiglitz, 2014). La crise financière a suscité une nouvelle prise de conscience; le système économique contemporain n'est pas seulement inefficace et instable, mais aussi fondamentalement injuste. Cette crise a relancé le débat sur le rôle et la responsabilité des entreprises et de ses dirigeants. Mais surtout, elle a conduit les différents acteurs économiques à entamer une réflexion sur l'éthique des affaires. Des pressions sociales de plus en plus fortes s'exercent sur les entreprises afin qu'elles apportent leur contribution à la résolution des problèmes sociaux les plus graves.

L'indispensable transition vers une économie plus durable et inclusive devra être soutenue par des mesures à tous les niveaux, ce qui exigera un renforcement de la gouvernance et du dialogue social. Les employeurs et ses dirigeants, les travailleurs et les gouvernements doivent donc s'interroger sur une conception globale de l'activité économique. Les questions économiques et sociales sont indissolublement liées et donc les acteurs économiques sont une contribution déterminante pour tisser le lien social. De plus en plus, toutes les sphères de la société exigent que les entreprises reflètent les valeurs et les préoccupations communément admises par tous (ou presque). Cela est particulièrement évident dans un temps de rupture et de changement, conséquence de la crise. Les enjeux économiques d'une part, et les enjeux sociaux d'autre part, sont tels que l'attention la plus vive doit être portée sur son fonctionnement et ses évolutions. Plus que jamais, une vision sociale du bien commun est imposée aux entreprises comme

norme éthique de leurs activités. Elles devront être capables de dépasser la sphère purement économique et utilitariste, et se laisser imprégner par les valeurs non économiques induites par la société.

C'est sur cette toile de fond qui s'est développée cette recherche. La rémunération des dirigeants, les plans de restructuration et la question sur les personnes sans-abri correspondent à trois domaines d'actualité, de débats et de développement continu. Cela s'est traduit par un vaste champ de littérature pluridisciplinaire, dont l'origine est, comme d'habitude, principalement anglo-saxonne. Notre thèse de doctorat tente d'apporter une contribution non-anglo-saxonne à la littérature existante. Elle rapporte trois études qui s'inscrivent dans une démarche de psychologie empirique (c'est-à-dire non simplement théorique ou discursive) et qui visent à révéler les processus cognitifs, les croyances, et les motivations des personnes en tant que acteurs économiques.

La thèse est structurée de la façon suivante. Dans la première partie, le cadre contextuelle et théorique de nos recherches sera exposé, en deux chapitres. Tout d'abord, nous aborderons les trois thèmes que nous avons traités et ferons une revue de littérature disponible. La première étude rapportée s'est intéressée à la problématique de l'acceptabilité des bonus des PDG. La deuxième étude a porté sur la problématique de l'acceptabilité des plans de restructurations des entreprises. La troisième étude a abordé la problématique de la non-réinsertion des personnes sans abri dans le milieu du travail.

Dans le deuxième chapitre nous détaillerons les deux cadres théoriques qui ont été utilisés dans ces trois études. En premier lieu, nous exposerons la Théorie Fonctionnelle de la Cognition. Cette théorie sera utilisée dans les deux premières études. En deuxième lieu, nous exposerons la Théorie du Reversement. Cette théorie sera utilisée dans la troisième étude.

Dans la deuxième partie de la thèse sera exposé le travail empirique réalisé sur chacun des trois thèmes: l'acceptabilité perçue par le public des bonus attribués aux dirigeants, l'acceptabilité perçue par le public des plans de restructuration et les motifs psychologiques pour lesquels les personnes sans abri ne se réinsèrent pas facilement dans le marché du travail. La problématique, les objectifs, la méthode, les résultats et la discussion de chaque étude seront présentés. Enfin, dans un dernier chapitre nous présenterons les conclusions générales de notre travail.

I PARTIE CONTEXTUELLE ET THEORIQUE

Chapitre 1

Trois Problèmes Sociétaux d'Envergure :
Bonus Attribués aux Dirigeants, Restructuration
des Entreprises et Sans-Abrisme

Dans ce premier chapitre seront présentés les cadres contextuels et donc la revue de la littérature des trois thèmes qui composent cette thèse. Dans une première étude nous nous intéresserons à la problématique de l'acceptabilité perçue par le public des bonus attribués aux PDG. Dans une deuxième étude nous nous intéresserons à la problématique de l'acceptabilité perçue par le public des plans de restructurations des entreprises. Dans une troisième étude nous nous intéresserons à la problématique de la non-réinsertion des personnes sans abri dans le milieu du travail.

1.1 Bonus attribués aux dirigeants

Les rémunérations des PDG sont un thème récurrent dans l'actualité des débats des *shareholders* et, plus largement, des débats sociétaux où dialoguent les entreprises, l'État et la société civile (Trevino & Nelson, 2014; Ferrell, Fraedrich, & Ferrell, 2015). La question de la rémunération des dirigeants a trouvé un écho particulier dans le contexte de la crise financière récente qui a touché le Portugal, à travers notamment la polémique engagée sur les bonus des dirigeants d'entreprises dont la performance s'était fortement dégradée. Ces niveaux sont parfois jugés tout à fait excessifs par l'opinion publique.

La thématique des rémunérations des dirigeants est particulièrement sensible car elle implique l'affrontement des différentes catégories d'acteurs qui la perçoivent, chacun avec un cadrage propre. On est donc loin de l'homogénéité des points de vue. Deux visions s'affrontent. D'un côté, celle d'une gouvernance centrée sur la valeur des *shareholders*, visant à maximiser les profits et le cours boursier des titres détenus par l'actionnaire. D'un autre côté, celle d'une gouvernance centrée sur la valeur des *stakeholders*, pour laquelle la performance de l'entreprise est mesurée en fonction de la valeur créée pour l'ensemble des parties prenantes: les clients, les fournisseurs, les employés, les actionnaires, les collectivités territoriales, pour n'en citer que quelques-unes.

Tout d'abord, les PDG sont les employés clef dans l'entreprise, car ils influencent la performance des entreprises par la détermination et l'exécution de la stratégie. Un plan de rémunération pour les dirigeants doit constituer une offre attractive, fournir des incitations visant à accroître la valeur des *shareholders*, offrir des incitations à rester dans l'entreprise et minimiser les coûts pour les *shareholders*. Les rémunérations

constituent donc un moyen d'attirer et de retenir les talents face à un contexte extérieur extrêmement compétitif.

L'essentiel de la littérature en économie financière concerne la *Théorie de l'Agence*, appelée encore dilemme de l'agence, comme la théorie de base de la conception d'un plan de rémunération des dirigeants. La relation d'agence est définie comme un contrat par lequel le principal s'engage avec l'agent pour réaliser en son nom une activité quelconque qui implique une délégation d'un certain pouvoir de décision à l'agent (Jensen & Meckling, 1976). Cependant, cette relation peut produire des conflits d'intérêts entre le principal et l'agent. Dans ce cadre, un enjeu majeur réside dans la construction d'un système d'incitation et de surveillance qui empêche l'agent, notamment le PDG, d'avoir un comportement susceptible de léser les intérêts du principal et qui le conduit, en revanche, à se comporter comme s'il cherchait à maximiser la fonction d'utilité de ce principal et donc mettre en œuvre des actions qui augmentent la richesse des actionnaires. La plupart des plans de rémunérations des agents exécutifs sont composés de deux éléments: l'un est l'élément fixe et l'autre est l'élément flexible. La théorie de l'agence prévoit que la rémunération variable peut jouer un rôle essentiel dans la réduction de l'aléa moral, de l'asymétrie d'information et les conséquents coûts d'agence. Cependant, dans la pratique, la rémunération des dirigeants ne fonctionne pas toujours de la manière prévue par la théorie de l'agence. Dans la dernière décennie, en particulier au cours de la récente crise économique et financière, bien des dirigeants ont reçu et reçoivent encore des rémunérations excessives et injustifiées alors que les performances de leur entreprise sont pour le moins très mauvaises.

En résumé, les plans de rémunération des PDG doivent être conçus de façon à favoriser une gestion du risque saine et effective, laquelle n'encourage pas une prise de risque excessive pour l'entreprise. Celle-ci doit être conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de l'entreprise, tout en intégrant des mesures qui préviennent les conflits d'intérêts. Certains plans de rémunération mal conçus sont nuisibles à la santé financière de l'entreprise et peuvent inciter à une prise de risque excessive, contribuant de manière significative à la défaillance de l'entreprise.

Deuxièmement, la rémunération des employés a depuis toujours constitué un thème primordial pour les entreprises dans leur recherche de maîtrise des coûts et leur désir s'influer sur la motivation et la performance des employés. Si la rémunération des travailleurs est un coût pour l'entreprise, pour ceux qui apportent leur travail, elle est un

revenu. Suivant la théorie du capital humain (Becker, 1993), comme les grandes entreprises tendent à être de plus en plus complexes à gérer, les entreprises doivent accorder un plan de rémunération de plus en plus avantageux à leurs PDG de façon à pouvoir attirer et retenir ceux des candidats PDG qui ont les meilleures compétences.

Troisièmement, en situation de rareté de certaines catégories de main-d'œuvre, les entreprises sont parfois confrontées à des difficultés pour assurer un équilibre entre équité interne et équité externe. Toutefois, il faut que l'entreprise trouve un juste équilibre entre la rémunération collective et la rémunération individuelle. Cet équilibre permet de renforcer la cohésion de tous les travailleurs de l'entreprise et, par conséquent, leur performance au travail, surtout dans un moment de crise. La détermination des rémunérations influence l'équilibre social entre les différents travailleurs de l'entreprise, donc elle est une question centrale en ce qui concerne les questions de perception de justice.

La question des rémunérations abusives des dirigeants est donc souvent abordée à travers la perspective de la notion de justice sociale. Les questions de l'inégalité et de la redistribution sont donc au sein du débat social et politique. L'inégalité dans la répartition des revenus, en particulier, concernant la rémunération des PDG, est devenue ainsi, avec la crise, l'un des thèmes récurrents de l'éthique des affaires. En fait, la perception de l'opinion publique en ce qui concerne cette matière est que l'inégalité est trop grande, mais en réalité la différence de salaires entre dirigeants des grandes entreprises et travailleurs est encore beaucoup plus grande que ce que le public s' imagine (Stiglitz, 2014).

Kiatpongsan et Norton (2014) ont analysé la perception du public en ce qui concerne l'inégalité des salaires pratiqués dans les grandes entreprises et comparé celle-ci à la réalité. Leur enquête a été menée dans 40 pays avec deux grandes questions: Selon vous, quelle est la différence entre les salaires des PDG des entreprises et ceux des travailleurs non qualifiés? Quelle devrait être, selon vous, cette différence? Dans les tous les pays la tendance était la même. Les participants ont affirmé qu'il y avait trop d'inégalité. Autrement dit, la différence de salaire entre les PDG et les travailleurs non qualifiés considérée comme idéale était beaucoup plus petite que ce que chacun des répondants percevait comme étant la différence des salaires pratiqués. Les auteurs ont comparé aussi ces résultats avec des données objectives qui étaient disponibles dans 16 pays et la conclusion a été encore plus surprenante. En fait, l'inégalité des salaires était

bien supérieure à ce qui était perçu par les personnes et, bien sûr, nettement plus éloignée du scénario considéré comme idéal.

Le Portugal n'échappe pas à la règle, valable dans tous les pays. Les Portugais considèrent que le rapport des salaires des PDG et des travailleurs non qualifiés devrait signifier être de cinq pour un. La réalité dans les grandes entreprises est, qu'en moyenne, le rapport est de 53 pour un (Kiatpongsan & Norton, 2014). Dans les résultats présentés par les entreprises du PSI 20, cette différence était déjà notoire. En comparant les salaires gagnés par les PDG et le salaire moyen des employés de l'entreprise, on trouve, dans certains cas, des différences plus importantes. Pedro Soares dos Santos a gagné 108 fois plus que la moyenne des autres employés de Jerónimo Martins, une entreprise dont le siège est à Lisbonne, en 2013. Paulo Azevedo a gagné 92 fois plus que la moyenne des autres employés chez Sonae, une entreprise dont le siège est à Maia, près de Porto. Ce sont les deux gestionnaires Portugais pour lesquels la différence était la plus grande, ce qui s'explique par le fait que leurs entreprises ont un poids très important dans le commerce de détail où, en moyenne, sont pratiqués des salaires bas. Pour les auteurs de cette étude, la conclusion la plus importante est que le désir d'une moindre inégalité des rémunérations traverse tous les pays analysés et tous les types de répondants, de gauche ou de droite. Dans tous les pays, l'inégalité considérée comme idéale est toujours moindre que l'inégalité perçue. Et celle-ci est moindre encore que l'inégalité observée dans la réalité.

Pour conclure, à la suite des faillites retentissantes des grandes entreprises, il est apparu nécessaire de mettre en place des réformes radicales dans la gouvernance de l'entreprise pour redonner confiance à tous. Il importe d'élaborer un système de rémunération qui sache respecter trois grands équilibres: l'équilibre financier de l'organisation, l'équité interne et l'équilibre externe. Cette démarche vise à prendre en compte des réalités économiques et sociales, dans la mesure où la rémunération possède une dimension à la fois économique et sociale; économique d'une part, puisque le salaire est la contrepartie d'un travail, ce qui renvoie à des notions de marché (compétitivité) et de rareté ; sociale d'autre part, car un salaire est aussi une récompense. En cela, la question de la rémunération fait appel à des notions telles que le mérite et la justice.

1.2 Restructuration des entreprises

En raison de l'évolution rapide des environnements, les entreprises ont introduit de nombreux types de stratégies pour survivre, se développer et obtenir un avantage concurrentiel (Cascio, 2002; Datta, Guthrie, Basuil, & Pandey, 2010). Malgré les récents débats autour des nombreux plans de restructuration et des licenciements massifs qui ont généré des bouleversements sans précédents au sein des entreprises (sans compter de lourdes répercussions en termes d'emplois dans l'ensemble du Portugal), les restructurations ne sont pas un phénomène nouveau. Elles sont devenues une stratégie « populaire » dans les milieux d'affaires mondiaux depuis les années 1980 (Cascio, 2002). Elles restent, toutefois, un sujet de controverse. La problématique sociale est dans la réalité un critère peu explicitement pris en compte dans les décisions de restructurations. C'est donc la survie économique qui apparaît en premier plan.

Les restructurations et les suppressions massives d'emplois ont connu en effet une grande « popularité » auprès d'entreprises principalement concernées par une stratégie efficace d'accroissement à court terme de leur rentabilité. Les effets des plans de restructuration sur la performance de l'entreprise sont cependant à double tranchant (De Meuse, Bergmann, Vanderheiden, & Roraff, 2004 ; Datta, Guthrie, Basuil, & Pandey, 2010; Iverson & Zatzick, 2011). Par conséquent, si les restructurations ont généralement des résultats peu concluants en matière de rentabilité financière, elles affichent par ailleurs un indéniable impact négatif sur le moral des employés (Datta, Guthrie, Basuil, & Pandey, 2010; Iverson & Zatzick, 2011). Cela est particulièrement vrai pour les employés qui perçoivent le processus de restructuration comme injuste (Charness & Levine, 2000; Armstrong-Stassen, 2004). Suite à une suppression massive et subite des postes de travail dans l'entreprise, les travailleurs survivants présentent des réactions psychologiques et comportementales peu compatibles avec un bon niveau de productivité (Armstrong-Stassen, Wagar & Cattaneo, 2004). L'insécurité relativement à la problématique de l'emploi, la démotivation, le désengagement, l'insatisfaction quant au choix des sacrifiés, la méfiance envers l'employeur et l'aversion à la prise d'initiatives ou de risques constituent quelques exemples d'effets négatifs.

En outre, la précarisation de l'emploi, la perte d'emploi et l'intensification du travail sont des conséquences fréquentes des restructurations. En fait, si les phases de compression d'effectifs et de suppression de postes affectent souvent en premier lieu les travailleurs précaires, c'est ensuite par le recrutement de ces travailleurs précaires que se font les ajustements aux fluctuations de l'activité. Il faut remarquer que n'est donc

pas rare qu'une restructuration assortie de réduction de postes de travail ait pour effet une augmentation du travail précaire.

Les méthodes utilisées pour conduire les restructurations des entreprises sont très variées. Elles sont généralement conduites de haut en bas selon une vision pyramidale de l'entreprise, où les travailleurs et leurs représentants ne sont que très rarement consultés sur ces transformations malgré les grands changements qu'elles génèrent. Cependant, ces transformations et les changements peuvent être négociés, ainsi que des supports mis en place afin d'atténuer les effets néfastes des licenciements économiques et du travail précaire. Mais souvent les entreprises sont empêtrées dans des restructurations douloureuses.

Avec l'aggravation de la récession économique au Portugal, le dispositif sophistiqué des licenciements collectifs pour motif économique est devenu plus fréquent. Le licenciement collectif pour motif économique est au cœur de débats dont on doit bien reconnaître qu'ils ne sont que rarement dépourvus d'arrière-pensées politiques. Les multiples échanges autour de ce thème restent souvent très polémiques et les syndicats dénoncent systématiquement un manque de transparence et de dialogue social. La question est naturellement d'importance, puisque selon la nature du licenciement et la justification de son motif, l'ensemble des procédures mais aussi l'ensemble des droits qui en découlent pour les salariés sont différents.

Toutefois, lors des récents bouleversements économiques, l'attitude de nombreuses entreprises a prouvé que l'emploi était au cœur de leurs préoccupations et les pratiques mises en œuvre ont eu comme conséquence l'atténuation des conséquences sociales prévisibles de ces bouleversements. Contrairement aux pratiques du passé, et malgré quelques cas très médiatisés de licenciement collectif, il y a eu une véritable recherche de solutions alternatives pour mettre en place de plans de sauvegarde de l'emploi, même quand la survie de l'entreprise était en jeu et qu'elle n'avait pas d'autre choix que celui de se restructurer. La logique affichée des entreprises a été, dans ces circonstances, la préservation des compétences et un souci notable de préservation du lien social. Les approches ont pris formes très variées.

Tout d'abord, des pratiques se sont développées à des degrés plus ou moins importants tels que les plans individuels ou collectifs de départs volontaires. Ces pratiques peuvent susciter de nombreuses critiques mais elles se caractérisent par une logique d'anticipation, par la liberté de choix, par le fait que très souvent le salarié ne

peut quitter l'entreprise qu'à condition d'avoir un projet validé et par des accompagnements et des aides très structurées.

Deuxièmement, d'autres mesures plus spectaculaires et parfois sujettes à des critiques ont été mises en place. Parmi les pratiques les plus médiatisées au Portugal, s'est développée la pratique des baisses de rémunération en échange de la sauvegarde de l'emploi. Il est incontestable que cette pratique présente de hauts risques, mais il est aussi notable que parmi les entreprises y ayant eu recours, l'effet de solidarité a joué à plein.

Troisièmement, la stratégie de partenariat et d'alliance se présente comme étant l'un des principaux outils stratégiques possibles pour le développement durable de l'entreprise. Les accords avec des partenaires internes et les alliances avec les représentants des salariés sont des formes de comportement assez particulières qui s'écartent des schémas traditionnels de l'analyse concurrentielle, mais qui ont clairement, aujourd'hui, une dimension stratégique qu'il convient d'analyser.

Au-delà des effets remarquables, les restructurations jouent un rôle incontournable dans la survie, le maintien, la croissance et la compétitivité des entreprises. Sous la pression des marchés, les entreprises doivent s'adapter à des environnements toujours plus instables. La récession économique mondiale et la crise de la dette souveraine continuent d'avoir d'importantes répercussions sur les restructurations et de façon dramatique sur les pertes d'emplois. Les coûts sociaux de la restructuration doivent être minimisés et les politiques des entreprises doivent promouvoir l'employabilité et les sources alternatives d'emploi. Même quand la survie de l'entreprise est en jeu et qu'elle n'a d'autre choix que se restructurer, l'entreprise devrait clarifier leurs pratiques et respecter certains engagements, surtout avec les travailleurs concernés par la décision de mettre en place un plan de restructurations.

Cependant, pour que l'entreprise puisse s'adapter et même survivre à un contexte en perpétuelle évolution, ses employés ne doivent pas être considérés comme une simple variable d'ajustement. Les employés sont des partenaires vitaux pour l'entreprise (Iverson & Zatzick, 2011). Leurs compétences, leurs capacités de s'adapter et de se développer, leur imagination et leur créativité sont des atouts pour l'entreprise. En somme, les entreprises qui cherchent l'avantage concurrentiel durable, même en temps de crise économique, doivent s'appuyer sur le développement et l'utilisation optimale des compétences de leurs employés. L'amélioration de la performance des entreprises exige l'engagement accru des employés face aux enjeux quotidiens des entreprises.

1.3 Sans-abrisme

Le phénomène du sans-abrisme se présente dans les sociétés contemporaines comme une réalité incontournable qui traverse plusieurs pays (Shinn, 2007; Toro, 2007; APA, 2010). Par exemple, suivant les statistiques officielles, environ deux millions de personnes sont aujourd'hui en situation de pauvreté au Portugal. En d'autres termes, un Portugais sur cinq est pauvre (OCDE, 2015). Dans les dernières années, l'inégalité dans la répartition des revenus s'est détériorée et en même temps le taux de privation matérielle s'est développé (Stiglitz, 2014). En conséquence, cette partie de la population est, de fait, exclue de nombreuses opportunités sociales et économiques.

Depuis les années 1980, un vaste corpus de recherches sur le sans-abrisme a commencé à émerger, mené par des chercheurs d'un certain nombre de disciplines, notamment la psychologie (APA, 2010). Au Portugal, malgré l'augmentation du phénomène, les études réalisées dans ce domaine sont très réduites, peut-être en raison d'un manque de données officielles et de la difficulté d'approcher cette population. Le caractère épisodique et transitoire du sans-abrisme rend difficile d'estimer sa prévalence avec précision (APA, 2010).

Par conséquent, il s'agit d'une population plutôt mal connue et qui présente des profils assez différents (APA, 2010). La littérature scientifique ne propose pas de définition consensuelle et l'avancement d'une définition unique pour le phénomène sans-abrisme s'avère difficile (Ravenhill, 2008; Busch-Geertsema, Benjaminsen, Hrast, & Pleace, 2014). En réalité, le sans-abrisme ou l'exclusion liée au logement sont perçus et approchés différemment d'un pays à l'autre (Toro, 2007; Shinn, 2007; Busch-Geertsema, Benjaminsen, Hrast & Pleace, 2014). Au Portugal, la définition officielle est la suivante. Une personne dite sans-abri est un individu qui, indépendamment de sa nationalité, de son âge, de son sexe, de son statut socio-économique et de sa santé mentale et physique, est sans toit et vit dans un espace public ou dans un logement précaire, ou est hébergé dans un centre d'accueil d'urgence, ou vit dans des logements temporaires pour les sans-abri (NPISA, 2010).

Les personnes dites sans-abri constituent le groupe socio-économique le plus pauvre de la société et elles forment une population plutôt masculine, composée d'individus isolés avec de faibles compétences et qualifications académiques, et marqués par les événements négatifs et les trajectoires de vie mal coordonnées (APA, 2010; Busch-Geertsema, Benjaminsen, Hrast & Pleace, 2014). Les personnes seules – sans partenaire et sans enfant – sont nettement majoritaires parmi les sans-abri. Malgré

l'apparition d'un nouveau profil de sans-abri plus jeune et qualifié, ces caractéristiques persistent. Ces individus disposent de faible capital économique, capital social et capital humain (Shinn, 2007), ce qui rend le processus de sortie de la rue difficile et extrêmement complexe (Van Doorn, 2010).

Par conséquent, le phénomène du sans-abrisme constitue une problématique complexe et multidimensionnelle (APA, 2010; Somerville, 2013; Brown & Mueller, 2014). Il implique des dimensions psychologiques, sociales, économiques et aussi politiques. Il y a un consensus selon lequel il n'y a pas de cause unique associée au sans-abrisme (Nooe & Patterson, 2010). Cette situation de vulnérabilité se produit lorsqu'un ensemble de facteurs économiques et interpersonnels convergent dans la vie des personnes marginalisées dans la société (APA, 2010). Il y a un certain nombre de facteurs psychosociaux de risque qui conditionnent cette situation. Au niveau sociétal et économique, on peut mentionner la pauvreté, la précarité du marché du travail, le chômage, les politiques de logement, les politiques sociales et la discrimination. Par exemple, le chômage est l'une des raisons du sans-abrisme puisqu'il a une incidence brutale sur le niveau économique (problèmes financiers, perte du logement) mais aussi sur le niveau personnel (estime de soi, satisfaction de vie). Sans compter que les conditions économiques défavorables, le chômage et surtout le chômage de longue durée amènent leur cortège de problèmes psychologiques (dépression, anxiété, symptômes psychosomatiques), ce qui nous ramène à la cause principale (Paul & Moser, 2009).

Au niveau de la famille, on peut mentionner les conflits intergénérationnels ou les ruptures matrimoniales. Les conflits familiaux et les ruptures de relations (divorce, séparation, violence domestique, perte des parents) sont l'une des causes secondaires du sans-abrisme (Ravenhill, 2008; APA, 2010 ; Brown & Mueller, 2014).

Au niveau individuel, on peut mentionner la toxicomanie ou les problèmes de santé mentale ou physique. La dépendance vis-à-vis des substances psycho-actives, comme l'alcool et les drogues, est souvent considérée comme la cause première et/ou la conséquence première du sans-abrisme (McNaughton Nicholls, 2009). Par ailleurs, la mauvaise santé physique et /ou mentale ne peut pas être dissociée du phénomène des sans-abri (APA, 2010). En résumé, les personnes dépendantes ou psychologiquement malades sont clairement plus en risque de devenir sans abri et de faire face à des obstacles supplémentaires à la sortie de sans-abrisme (APA, 2010). Enfin, les antécédents d'emprisonnement et les problèmes juridiques sont associées à un risque

significativement plus élevé d'être sans-abri (Shinn, 2007; Greenberg & Rosenheck, 2008; APA, 2010).

En somme, le sans-abrisme résulte d'une interaction complexe entre plusieurs facteurs et d'une accumulation de causes, telles que les événements négatifs de vie (perte de travail, problèmes financiers, délinquance), le manque de soutien social et familial, la rupture du réseau social, la faiblesse des compétences professionnelles et des qualifications, le manque de compétences personnelles (gestion de l'argent et des horaires), et les dépendances, la maladie physique ou mentale. Tous peuvent constituer des facteurs de vulnérabilité entraînant le sans-abrisme (Nooe & Patterson, 2010). Ces facteurs limitent aussi la capacité des sans-abri à obtenir un emploi à temps plein et permanent, ce qui limite leur capacité à obtenir des logements sûrs et abordables (Chapleau, 2010 ; Brown & Mueller, 2014).

Quelle est, au Portugal, la réponse communautaire à la croissante population en situation de sans abri? La stratégie d'intervention dans ce domaine concerne une structure d'appui composée par des centres d'accueil et d'hébergement temporaire pour les personnes qui se trouvent dans une situation de risque grave de vie. Certaines de ces structures d'accueil offrent aussi les possibilités d'un parcours pour les personnes sans-abri, de la rue à l'autonomisation, incluant la formation professionnelle, les soins de santé mentale et le traitement de dépendances en conjonction avec leur sortie de la rue. Bien qu'elles ne soient pas des réponses récentes, elles ont pris dans les dernières années, de façon structurée et progressive au Portugal, un rôle central dans la stratégie d'intervention en matière de sans-abrisme, et assurant une protection immédiate aux personnes en situation de fragilité et en permettant de redéfinir leur vie à long terme (Gil et al., 2005). Cependant, malgré ces développements, l'accent mis sur les interventions d'urgence, accompagnées d'une absence de politiques au long terme dans ce domaine, n'a pas permis le développement de meilleures stratégies intégrées incluant les interventions d'urgence, mais aussi les stratégies de prévention et d'intégration sociale, y compris l'étape ultérieure en vue à appuyer les processus d'autonomisation.

Le passage de la rue au centre d'accueil est un processus complexe qui remet en cause la capacité d'adaptation (Drury, 2008). Ce processus de sortie de la rue est peut-être la première étape essentielle pour les personnes sans-abri, mais les personnes sans-abri logés dans les centres d'accueil restent dangereusement proches du sans-abrisme (Drury, 2008). S'ils ne peuvent pas trouver d'emploi, ni sortir de l'institution, leur processus de transition de la rue pour l'autonomisation sera donc incomplet et leur lien

au sans-abrisme continuera parce que leur situation fondamentale est demeurée inchangée.

Chapitre 2
Théorie Fonctionnelle de la Cognition et
Théorie du Renversement

L'objet du présent chapitre est de présenter les deux cadres théoriques que nous avons utilisés dans cette thèse. Le premier cadre théorique, utilisé dans les deux premières études, est la Théorie Fonctionnelle de la Cognition développée par Norman Anderson (1981, 1991, 1996, 2008, 2013). Il s'agit d'une théorie générale d'étude des jugements rendus dans la vie quotidienne. Le deuxième cadre théorique, utilisé dans la troisième étude, la Théorie du Reversement de Michael Apter (2006). Il s'agit d'une théorie générale de la personnalité, de la motivation et de l'émotion qui met l'accent sur la complexité, la changeabilité et l'incohérence du comportement. Elle met donc en lumière la dynamique de la motivation, des tendances à fluctuer et à changer, et des effets de tels changements sur la façon que les personnes ont de percevoir leur environnement et de s'y engager.

2.1 Théorie fonctionnelle de la cognition

Les cadres théoriques ayant servi à étudier le jugement humain et la prise de décision sont nombreux. Nous utiliserons la cadre offert par la théorie fonctionnelle de la cognition pour la raison que ce cadre offre les moyens techniques permettant de connaître et de décrire finement l'activité de jugement elle-même, sans nécessairement faire référence à des modèles ou à des normes imposés de l'extérieur. Cette perspective est totalement éloignée de la perspective selon laquelle le jugement humain est, dans la plupart des cas fautif car n'obéissant pas strictement à des modèles mathématiques comme le théorème de Bayes ou le modèle de l'utilité espérée (Mullet, 2012). En d'autres termes, nous nous sommes intéressés à ce que nos participants faisaient, cognitivement parlant, avec les informations disponibles pour juger, plutôt que de nous focaliser sur ce qu'ils ne faisaient pas, comme l'incite à le faire le courant dit des heuristiques et des biais (voir Kahneman et Tversky, 1979).

Le propos essentiel de la théorie fonctionnelle de la cognition est de découvrir les lois psychologiques (cognitives) du traitement et l'intégration de plusieurs stimuli. Ces lois sont susceptibles de rendre compte de manière quantitativement très précise de la relation entre stimulus et réponse. Suivant cette théorie, il y a deux axiomes fondamentaux dans la science psychologique. D'une part, l'axiome de la finalité (*Purposiveness*) qui s'appuie sur l'argument que toutes les perceptions, les pensées et les actions sont dirigées vers des buts. Par conséquent, les stimuli physiques doivent être représentés en termes fonctionnels. Il faut remarquer que la valeur fonctionnelle du stimulus doit être construite par la personne en relation aux motivations et aux buts

opérationnels. Et d'autre part, l'axiome de l'intégration, lequel s'appuie sur l'argument que la perception, la pensée et l'action sont généralement le résultat de l'intégration de multiples déterminants.

La Théorie fonctionnelle de la cognition vient répondre aux problèmes qui sont posés par ces deux axiomes. La Figure 1 schématise le Diagramme d'intégration proposé par Anderson (1981, 1982, 1991, 1996, 2008). De façon synthétique, ce diagramme représente les stimuli externes (S1, S2, ...) qui subissent trois opérations successives. Tout d'abord, une opération de Valuation qui fait correspondre aux stimuli donnés Si, une représentation psychologique, si. Deuxièmement, une opération d'Intégration qui agrège ces représentations psychologiques en une réponse implicite, r. Et finalement, une opération Réponse qui rend observable la réponse implicite, R. Dans le diagramme d'intégration de l'information, figurent explicitement l'état initial et les buts du sujet. L'axiome de finalité est représenté dans le diagramme par le BUT, lequel influence les trois opérations Valuation, Intégration et Réponse.

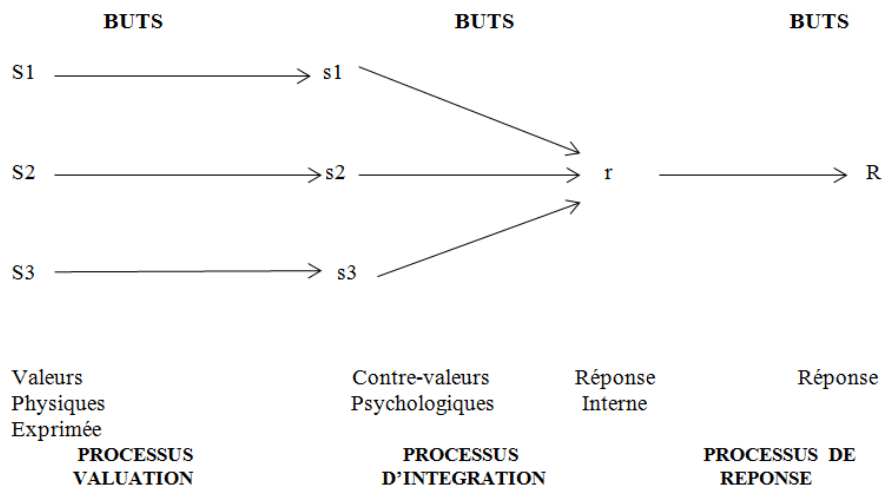


Figure 1 :

Diagramme d'intégration de l'information (Anderson, 1981, 1991, 1996, 2008)

Toutefois, traditionnellement, l'identification des différences individuelles dans ces règles d'intégration qualitativement différentes nécessite des conceptions individuelles. Et elle exige également le regroupement des individus selon leur règle de l'intégration, qui peut être une tâche difficile, en particulier lorsque les données sont « bruyantes » ou lorsque le modèle implique de nombreux facteurs. Hofmans et Mullet (2013) ont présenté une ensemble de procédures de clustering qui peuvent être mis en

œuvre pour étudier, non seulement les différences individuelles dans les règles d'intégration, mais aussi des différences individuelles dans les autres stages du processus de l'information. L'analyse en cluster est un groupe de techniques statistiques dont le but est groupé ou cluster des observations basé sur les caractéristiques qu'ils possèdent. Il le fait en regroupant les observations qui sont similaires les uns aux autres dans le même cluster.

Des milliers d'études ont été menées dans le cadre de la théorie fonctionnelle de la cognition d'Anderson (ex., Mullet & Oliveira, 2014), certaines dans des domaines inattendus comme l'effet Michotte (De Sa Teixeira & Oliveira, 2011 ; Schlottmann & Anderson, 1993). Il y a aussi tout un ensemble d'études dans le champ de la bioéthique qui illustrent bien la grande diversité avec laquelle la Théorie Fonctionnelle de la Cognition et notamment l'application de cette technique peuvent être employées pour analyser des situations de jugement socialement sensibles (e.g. Nann et al., 2012 ; Kamble et al., 2012 ; Teisseyre et al., 2005). Toutefois à propos de l'éthique des affaires avec le recours à la Théorie Fonctionnelle de la Cognition, à notre connaissance, il n'y a qu'une étude qui a été menée (Heimann et al., 2015).

2.2 Théorie du renversement

Les bases de la Théorie du Renversement sont apparues au milieu des années 1970 à partir du travail de Smith et Apter auprès des enfants (Apter, 2001, 2006). Apter a ensuite développé la théorie dans les années 1980 (Apter, 2001, 2006) comme étant une théorie de la motivation, de l'émotion, et de la personnalité. Dans les dernières années, un intérêt grandissant est apparu pour cette théorie (Apter, 2015).

Avant d'exposer la théorie, il faut remarquer que la Théorie du Renversement pourrait être définie comme une théorie structurale-phénoménologique de la motivation, de l'émotion et de la personnalité (Apter, 2006). Autrement dit, cette théorie est considérée comme phénoménologique car elle est centrée sur l'expérience du sujet en termes d'état d'esprit, d'orientation des émotions et des cognitions et comme structurale car cette expérience possède une structure qui dérive des motivations. Cette structure est dynamique et change de façon systématique au fil du temps. Les différents aspects de la structure de l'expérience rendent compte des états de cette expérience (Apter, 2001, 2006).

La Théorie du Renversement propose que le moteur de ce changement est la motivation. Autrement dit, elle s'intéresse à la dynamique de la motivation, à sa

propension à fluctuer et à changer, et aux effets de tels changements sur notre façon de voir notre environnement et de nous y engager. Cette théorie propose que les divers aspects d'un large éventail de types d'expérience et de comportements peuvent être expliqués par quatre paires d'états motivationnels opposés et par les renversements qui surviennent chez chacun d'entre eux. Les deux états motivationnels de chaque paire s'alternent chez l'être humain tout au long de sa vie quotidienne, et sont mutuellement exclusifs, c'est-à-dire que seulement un des pôles peut être actif.

La Figure 2 résume la structure de base de la Théorie du Reversement, autrement dit, les huit états motivationnels et leurs relations d'opposition. Par conséquent, cette Figure précise qu'il y a quatre «domaines» d'expérience, chacun lié à une opposition binaire. À tout moment, un membre de chaque paire au sein de l'opposition sera actif, et un ou deux des états actifs seront plus focales que les autres (Apter, 2006). En effet, non seulement les états motivationnels permutent d'un pôle à l'autre dans chaque domaine, mais chaque domaine est plus ou moins activé à un moment donné.

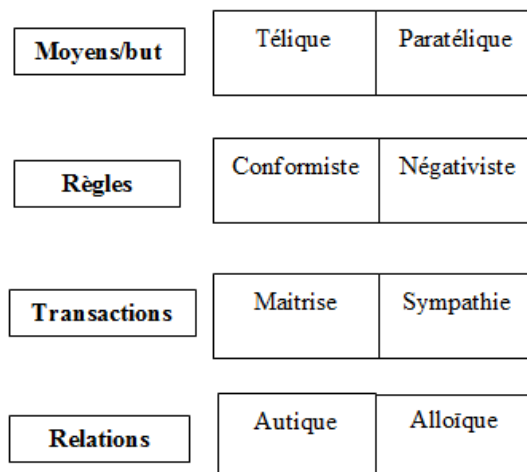


Figure 2

La structure de base de la Théorie du Reversement (Apter, 2006)

En résumé, nous pouvons dire que les deux sortes de tendances sont possibles au fil du temps. D'une part, la tendance pour qu'une personne soit dans un état ou dans l'autre de chaque domaine - la domination. Et, d'autre part, la tendance pour que certains domaines soient plus souvent au centre de l'attention que d'autres domaines pour un individu - la saillance.

En effet, si chaque sujet peut passer plus de temps dans un état motivationnel que dans son opposé d'une même paire, et plus de temps focalisé sur une paire d'états que sur les autres, alors les différents états motivationnels ont des degrés d'importance distincts. Nous pouvons donc attendre que les individus diffèrent les uns des autres, non seulement dans la dominance d'état, mais également en ce qui concerne les hiérarchies de l'état qui en sont typiques (Apter, 2006).

Tableau 1

Caractéristiques des huit états motivationnels proposés par Apter (2006)

Etat motivationnel	Valeur de base	Dimension des sentiments	Style motivationnel	Dimension émotionnelle
Télique	Accomplissement	Signifiante	Sérieux	Activation
Paratélique	Plaisir	Signifiante	Enjoué	Activation
Conformiste	Devoir	Négativisme	Obéissance	Activation
Négativiste	Liberté	Négativisme	Transgressif	Activation
Maîtrise	Pouvoir	Ténacité	Compétitif	Résultat transactionnel
Sympathie	Amour	Ténacité	Affectueux	Résultat transactionnel
Autique	Accomplissement de soi	Fusion	Orienté pour soi	Résultat transactionnel
Alloïque	Transcendance	Fusion	Orienté pour les autres	Résultat transactionnel

Le cadre de la Théorie du Renversement est structuré autour de quatre paires d'états motivationnels. D'une part, deux paires d'états motivationnels d'orientation somatique, qui mettent en jeu les rapports de l'individu à ses propres ressentis d'activation et d'hédonie: la paire *Télique-Paratélique* et la paire *Conformiste-Négativiste*. Et d'autre part, deux paires d'états motivationnels d'orientation transactionnelles, qui concernent l'individu dans ses rapports aux autres, aux niveaux de l'emprise, du pouvoir et des liens: la paire *Maîtrise-Sympathie* et la paire *Autique-Alloïque*. Des études antérieures ont montré que la paire d'états motivationnels *Maîtrise-Sympathie*, d'une part, et la paire d'états motivationnels *Autique-Alloïque*, d'autre part, tendent à se combiner eux-mêmes pour former quatre états différents: *Maîtrise Autique*, *Sympathie Autique*, *Maîtrise Alloïque*, et *Sympathie Alloïque* (Cottencin et al., 2006; Kpanake, Dassa, & Mullet, 2009).

La paire *Télique-Paratélique* concerne l'expérience des moyens et des buts. D'abord, la valeur de base pour l'état motivationnel *Télique* est l'accomplissement, tandis que pour l'état motivationnel *Paratélique*, la valeur de base est le plaisir. Le

second élément est un sentiment spécifique, qui dans l'état *Télique* se revêt de signifiante. Autrement dit, la personne veut que l'activité ait du sens en termes des conséquences. Dans l'état *Paratélique* l'individu veut que ses activités soient coupées des conséquences. Il est possible de concevoir une dimension que nous pourrions appeler la dimension «signifiante», donc l'état *Télique* cherche à être élevé sur cette dimension et l'état *Paratélique* à être faible. Le troisième élément est celui du style. Dans le cas de l'état *Télique*, ce style pourra être soumis au sérieux, tandis que dans l'état de *Paratélique* pourra être désigné comme étant enjoué. Le quatrième élément est celui de la dimension émotionnelle impliquée. Pour l'état *Télique*, c'est la dimension relaxation-anxiété, tandis que pour l'état de *Paratélique* est la dimension est l'ennui-excitation. La dimension sous-jacente dans les deux cas est celle de l'activation.

La paire *Conformiste-Négativiste* concerne les règles. D'abord, la valeur de base pour l'état motivationnel *Conformiste* est le devoir, tandis que pour l'état *Négativiste* est la liberté. Deuxièmement, nous avons le type de sentiment qui est fondamentale pour les deux états. Dans ce cas, le sentiment est celui du négativisme; donc dans l'état *Conformiste* il tend à être faible et dans l'état *Négativiste* il tend à être élevé. Le troisième élément est celui du style. Dans le cas de l'état *Conformiste*, ce style pourra être soumis à l'obéissance, tandis que dans l'état de *Négativiste* pourra être désigné comme étant transgressif. Le quatrième élément est celui de la dimension émotionnelle impliquée. Chaque état est associé à sa propre gamme d'émotions. Plus précisément, lorsque l'état conformiste est associé à l'état *Télique*, l'émotion se situe entre la relaxation et l'anxiété, et lorsque l'état conformiste est combiné avec l'état *Paratélique* l'émotion se situe entre l'ennui et l'excitation. Par contre, lorsque l'état négativiste est associé à l'état *Télique*, l'émotion se situe entre la placidité et la colère, et lorsque l'état négativiste est combiné avec l'état *Paratélique* l'émotion se situe entre la maussaderie et la colère parapatique.

La paire *Maîtrise-Sympathie* concerne l'expérience des transactions avec les autres personnes, les choses et les situations. Tout d'abord, en termes de valeurs de base, l'état de maîtrise représente la valeur du pouvoir, tandis que l'état de sympathie représente la valeur de l'amour. Deuxièmement, en ce qui concerne les sentiments, la dimension pertinente est celle que nous pourrions appeler de ténacité. Dans l'état de maîtrise la personne se ressent dure dans le sens d'être robuste et solide (c'est-à-dire, haut niveau de ténacité), tandis que dans l'état de sympathie la personne se ressent faible sur cette dimension, préférant la sensibilité, la tendresse et la douceur à la dureté et à la

résistance. Troisièmement, en ce qui concerne les styles, le style de l'état maîtrise est compétitif, tandis que le style de l'état sympathie est affectueux. Toutes les émotions dérivent de résultats transactionnels, et en se combinant avec les états Autique et Alloïque. Par conséquent, cette dimension est constituée par quatre gammes d'émotions représentant chacune des quatre combinaisons des deux paires d'états: (1) l'humiliation à la fierté, (2) la modestie à la honte, (3) le ressentiment à la gratitude et (4) la vertu à la culpabilité.

La paire *Autique-Alloïque* concerne l'expérience des relations avec les autres personnes, les choses et les situations. Tout d'abord, en termes de valeurs de base, l'état *Autique* représente la valeur d'accomplissement de soi, tandis que l'état *Alloïque* représente la valeur de la transcendance. En ce qui concerne les sentiments, la dimension sous-jacente est celle de fusion. Dans l'état *Alloïque* la personne cherche une haute fusion, c'est-à-dire, l'autre est vécu comme une extension de soi, ou comme un soi de substitution. Dans l'état *Autique* la personne cherche une basse fusion, c'est-à-dire, l'autre est ressenti comme séparé et distinct de soi. Il est orienté sur soi. Quatrièmement, toutes les émotions dérivent de résultats transactionnels, et en se combinant avec les états *Maîtrise* et *Sympathie*, comme nous avons vu auparavant.

En résumé, il faut souligner que la Théorie du Renversement, contrairement aux théories classiques situationnistes, souligne l'importance du lien entre les contextes internes et les contextes externes. C'est la raison pour laquelle les «différents états motivationnels peuvent apporter chacun des réponses propres à la même situation, l'interprétant à sa propre façon» (Apter, 2015, p. 51). Et, ces renversements d'états motivationnels, spontanés ou induits par l'environnement ou par le sujet lui-même, correspondent à une inconsistance fondamentale de l'être humain. La Théorie du Reversement suggère que dans chaque état motivationnel est donc une sorte de personnalité complète et cohérente en elle-même, et au fil du temps nous nous déplaçons entre ces différentes personnalités. À cet égard, nous sommes tous des «personnalités multiples».

Il apparaît clairement que la Théorie du Reversement envisage la personnalité en termes d'états plutôt que de traits. C'est précisément sur cet aspect que repose l'originalité de cette théorie dans la mesure où elle se démarque des conceptions traditionnelles qui saisissent la personnalité à travers l'assise homéostatique. Selon Apter (2006) le concept de trait fixe de personnalité est inadéquat, car les individus changent tout le temps. Considérer la personnalité humaine comme essentiellement

dynamique peut suggérer de nouvelles approches et de nouvelles implications pratiques dans les domaines des personnes sans-abri. Ce positionnement, qui s'éloigne des principes psychologiques les plus établis, a encore à ce jour un accueil réservé au sein de la communauté scientifique.

La Théorie du Renversement comprend, d'une part, la recherche pure au sein de la théorie elle-même (Apter & Heskin, 2001) et, d'autre part, de la recherche appliquée (Apter, 2001). Cette théorie est un cadre conceptuel exceptionnellement large qui a été utilisé dans une grande diversité d'études effectuées dans une grande variété de domaines en psychologie. Comme par exemple, les préférences pour le fin de la vie (Bonin-Scaon, Muñoz Sastre, Chasseigne Sorum, & Mullet, 2009), les motivations pour devenir un chef d'orchestre (Makris & Mullet, 2009), l'intelligence (Giraudeau, Chasseigne, Apter, & Mullet 2007), la cessation du tabagisme (e.g., O'Connell, & Cook, 2001), le stress (Martin & Svebak, 2001), les addictions (Brown, 2001), psychologie des organisations (e.g., Apter & Carter, 2001), et psychologie du sport et d'exercice (e.g., Kerr & Males, 2011). Toutefois, à notre connaissance, la Théorie du Renversement n'a jamais été utilisée pour étudier le sans-abrisme.

II PARTIE EMPIRIQUE

Chapitre 3

L'Acceptabilité Perçue par le Public des

Bonus Attribués aux Dirigeants

Cette recherche vise à étudier le degré d'acceptabilité perçue par le public des bonus attribués aux dirigeants par des entreprises.

3.1 Problématique

L'éternel débat entre la morale et l'économie devient plus complexe en temps de crise, car il renvoie à la fois à la sensibilité de l'opinion publique et à la gestion des entreprises. « Pour plus d'une décennie, la rémunération des dirigeants dans le Royaume-Uni (UK), États-Unis (US) et d'autres juridictions a attiré l'attention défavorable des praticiens, des universitaires et des médias, qui ont mis l'accent sur les grandes rémunérations reçues par les dirigeants, tant en termes absolus qu'en comparaison de la rémunération reçue par les salariés plus bas la hiérarchie de l'entreprise. Une grande partie de ce débat se destine à savoir si le niveau de rémunération est 'juste' » (Bender & Moir, 2006, p. 75).

La présente étude vise à explorer et dessiner un portrait des opinions des Portugais, avec différents niveaux de formation en sciences économiques, en ce qui concerne la légitimité des bonus pour les cadres supérieurs. Peu d'études sur les perspectives des personnes au sujet de l'éthique des affaires en général, ou de l'éthique de la rémunération des cadres supérieurs en particulier, ont été conduites (e.g., Borkowski & Ugras, 1992). C'est surprenant tenant en compte que la plupart des personnes sont concernées par la justice sociale en temps de crise.

Comme l'a suggéré Jousenvirta (2013), dans de nombreux pays le public a exprimé le mécontentement et la colère contre la résurgence des gigantesques rémunérations des exécutives seniors à un moment où les salaires sont en stagnation, les chiffres du chômage sont en hausse, et les dépenses publiques sont considérablement réduites. C'est aussi surprenant étant donné que, comme l'ont suggéré Nichols et Subramaniam (2001), les capacités de jugement de personnes communes ne sont pas probablement plus faibles que celles des experts, lorsque des questions sociétales telles que les PDG sont plus ou convenablement rémunérés sont en jeu et leurs points de vue méritent d'être soigneusement examinés et pris en considération, pour prévenir seulement l'exploitation politique du mécontentement public par des groupes mal intentionnés (Jousenvirta, 2013).

La présente étude a appliqué une technique des scénarios concrets qui a été utilisée par Heimann et al. (2015) dans l'examen de l'acceptabilité des bonus des

exécutifs seniors chez les étudiants Français. Cette technique, une application de la Théorie Fonctionnelle de la Cognition (Anderson, 2008), avait déjà été utilisée dans une série d'études menées dans le domaine de l'éthique empirique (Kamble et al., 2012; Kpanake et al., 2013). Dans l'étude de Heimann et al. (2015), cinq facteurs ont été pris en compte: (a) le montant du bonus attribué aux cadres supérieurs (correspondant à peu près à 6, 12 ou 18 fois le revenu mensuel de l'exécutif), (b) la transparence des procédures de calcul des bonus (des règles obscures versus des règles claires dans l'entreprise), (c) l'étendue de la politique de bonus de l'entreprise (uniquement pour les cadres supérieurs vs pour la plupart des autres travailleurs) et (d) l'existence d'un extraordinaire bonus d'onéreuses conditions de travail et des responsabilités supplémentaires. Plusieurs positions personnelles qualitativement différentes ont été trouvées. Pour une minorité d'étudiants, les bonus des exécutifs n'ont jamais été tout à fait acceptables, mais ils étaient un peu tolérés lorsque leur montant est limité et d'autres travailleurs dans l'entreprise ont reçu également des bonus. Pour une majorité des étudiants, des bonus des exécutifs étaient quelque peu acceptables à condition que des bonus soient étendus à la plupart des travailleurs dans l'entreprise. Enfin, pour les autres étudiants, les bonus des exécutifs étaient toujours acceptables, quels que soient les circonstances de leur attribution.

La présente étude diffère de la recherche de Heimann et al. (2015) à trois égards. Premièrement, les participants étaient Portugais; autrement dit, ils vivaient dans un pays dans lequel (a) le niveau de vie est plus bas qu'en France et (b) les personnes ont été plus sévèrement affectées par la crise économique actuelle que les personnes dans la plupart des autres pays européens (OCDE, 2015). Deuxièmement, les participants n'étaient pas seulement des jeunes mais aussi des adultes, c'est-à-dire, des personnes qui avaient passé un certain nombre d'années de travail et qui ont eu une expérience directe avec la crise économique.

Troisièmement, les facteurs retenus, qui ont été sélectionnés en fonction de la littérature existante sur l'éthique des affaires (Angel & McCrabe, 2008; Cai et al., 2011; Nicholds & Subramaniam, 2001) sont plus vastes. Le premier facteur consiste à examiner dans quelle mesure les objectifs fixés par l'entreprise ont été atteints ou non. Ce facteur a été inclus parce qu'il est communément admis que les entreprises qui réussissent sont habituellement gérées par des cadres supérieurs avec salaires très élevés qui trouvent de fortes motivations pour assurer que l'entreprise maximise leur performance dans les incitations financiers à court terme (e.g., le bonus) (Nicholds &

Subramaniam, 2001). Le deuxième facteur est le contexte économique global dans lequel l'entreprise a fait des affaires. C'est dans ce contexte que le niveau d'atteinte des objectifs doit être jugé.

Ce facteur a été inclus parce que, comme Angel et McCrabe (2008) expliquent, les facteurs extérieurs à l'entreprise peuvent influencer fortement ses performances en termes de retour de *stock options*. Lorsque tout le marché remonte ou descend, toutes les entreprises sont positivement ou négativement affectées respectivement. La perte de la rémunération des dirigeants en raison d'une crise systémique, a des implications importantes pour la compréhension de la relation entre la rémunération des dirigeants et la prise de risque. Au cours d'une bonne période de l'économie, un dirigeant peut cibler leur choix optimal pour un niveau maximum de risque. Toutefois, lorsque l'économie est dans une crise systémique, l'exécutif avec le même package de rémunération peut trouver le choix optimale dans un niveau de risque d'actif inférieur. Comprendre comment les packages salariaux similaires peuvent produire différents niveaux de risque en fonction des conditions économiques est crucial pour la conception des systèmes de rémunération (Raviv & Siski-Ciamarra, 2013).

Le troisième facteur est la disponibilité des hauts dirigeants expérimentés dans le secteur considéré. Ce facteur a été inclus parce que le nombre de gestionnaires expérimentés et renommés qui sont disponibles à un certain moment est toujours limité. En raison de leur manque ces personnes qui ont la rare capacité et compétences de faire fonctionner efficacement les grandes et complexes entreprises avaient été presque toujours déjà employés dans d'autres entreprises (Angel & McCrabe, 2008).

Enfin, le quatrième facteur a été le montant des bonus, présenté en euros et en termes de multiples de rémunération; autrement dit, le bonus par rapport à la rémunération de l'employé moyen. Il a été suggéré par Cai et al. (2011) qu'il y a souvent une énorme différence entre le salaire des employés et ce qu'ils savaient ou croyaient à propos de la rémunération des dirigeants dans leur entreprise ce qui fait que les employés se sentent injustement traités.

3.2 Objectifs et hypothèses

Cette recherche vise à étudier le degré d'acceptabilité perçue par le public des bonus attribués aux dirigeants par l'entreprise. Elle a deux objectifs.

Le premier objectif de cette recherche, qui s'inscrit dans le domaine de Psychologie Cognitive appliquée à l'éthique des affaires, consiste à examiner les

différentes positions personnelles qualitativement distinctes du degré d'acceptabilité du bonus de l'exécutive senior proposé par l'entreprise.

Ces différentes positions personnelles qualitativement distinctes du degré d'acceptabilité seront jugées en utilisant des scénarios construits selon les principes de la Théorie Fonctionnelle de la Cognition (Anderson, 1996; 2008). Les cinquante-quatre scénarios qui doivent être jugés pour les répondants sont le résultat de la combinaison de quatre facteurs que nous avons sélectionnés: (a) l'évolution du contexte économique ; (b) la disponibilité sur le marché des compétences requises pour diriger une entreprise ; (c) le degré d'atteinte des objectifs de l'entreprise et (d) le montant du bonus.

Nous utiliserons donc ces différents facteurs en les intégrant dans un plan expérimental orthogonal afin de proposer toutes les combinaisons possibles de leurs différentes modalités. L'acceptabilité perçue par le public des bonus attribués aux dirigeants par les entreprises devrait être déterminée par ces différents facteurs en fonction de l'ordre d'importance qui leur sera attribuée par les participants.

Une de ces positions serait que les bonus ne sont jamais légitimes. Comme Angel et McCrabe (2008, p. 227) ont dit, «pourquoi un PDG aurait besoin d'une telle incitation? Les PDG n'ont-ils pas déjà le devoir de faire tout ce qui est possible pour travailler dans l'intérêt de leurs employeurs et de leurs actionnaires? Est-ce que l'argent supplémentaire deviendra vraiment les PDG beaucoup plus intelligents?" Une telle position personnelle a déjà été trouvée par Heimann et al. (2015, étude 1). Une autre de ces positions serait que le plus important pour juger de la légitimité des bonus est le degré auquel les objectifs économiques ont été obtenus. Cette position dénoterait l'adhésion des gens à ce que l'on appelle la Théorie de l'Agence (Jensen & Meckling 1976). Enfin, une position *Toujours Acceptable*, similaire à celle trouvée par Heimann et al. (2015, études 1 et 2) peut être également retrouvée.

Globalement, il a été prévu que tant moins les PDG «talentueux» soient disponibles sur le marché du travail, plus élevés soient les objectifs atteints par l'entreprise, plus sévère soit la crise et moindre soit la somme d'argent accordée en bonus, que plus le bonus serait considéré légitime. D'une position à l'autre, l'importance relative de ces facteurs dans la détermination de la légitimité devrait varier.

Le deuxième objectif consiste à examiner si les différentes positions mises en évidence se distinguent en tenant compte de la formation en sciences économiques. Elle est basée sur les résultats de Borkowski et Ugras (1992) qui ont montré que les étudiants de MBA et les étudiants de première année diffèrent dans leurs attitudes concernant

l'éthique des affaires. En particulier, les étudiants de MBA ont adopté des perspectives plus utilitaristes que les étudiants de première année qui, en revanche, étaient plus orientés pour la justice que les étudiants de MBA.

L'hypothèse était que, si une position *Jamais Très Légitime* a été empiriquement trouvée, elle serait moins fréquemment trouvée parmi ceux qui avaient reçu une formation en sciences économiques (et qui étaient plus susceptibles d'avoir appris l'importance du leadership) que chez les personnes qui n'avaient pas reçu une formation en sciences économiques. En revanche, si une position du type de la Théorie d'Agence a été trouvée empiriquement, elle serait plus fréquemment trouvée parmi les personnes qui avaient été formées en sciences économiques que parmi les personnes qui n'ont pas été formées en sciences économiques.

Étant donné nos objectifs de recherche et la révision de la littérature nos hypothèses de recherche sont les suivantes:

Hypothèse 1: La première hypothèse était que, comme dans certaines études antérieures dans le domaine de l'éthique des affaires portant sur le processus de jugement des participants (Heimann et al., 2015) plusieurs positions personnelles qualitativement différentes se trouveraient parmi les participants.

Hypothèse 2: La deuxième hypothèse est que ces positions personnelles, qualitativement distinctes, seraient liées au niveau de formation en sciences économiques des participants.

3.3 Méthodologie

4.3.1 Participants

Cette étude a été réalisée auprès d'un échantillon composé d'hommes et de femmes adultes, issus de la population générale interrogée aléatoirement. Les critères d'inclusion utilisés pour la sélection des participants étaient l'âge (tous les participants sont majeurs) et l'accord éclairé de participation à cette étude. Tous les participants ont été interrogés dans la ville de Porto (Portugal) et son agglomération.

Nous avons pris en compte des variables indépendantes (telles que le sexe, l'âge, le niveau d'études, l'état civil, la formation en sciences économiques, la croyance et la pratique religieuse, et la catégorie socioprofessionnelle) qui reflètent de différentes caractéristiques des participants. Les détails des données concernant l'échantillon ont été rassemblés dans le Tableau 2.

Notre échantillon est ainsi composé par 208 participants dont 105 hommes et 103 femmes dont l'âge oscille entre 18 et 79 ans ($M = 33$ ans ; $ET = 16$). Concernant leur niveau de formation 107 participants ont un niveau d'études inférieur ou égale au baccalauréat et 101 un niveau d'études supérieures. Concernant la situation professionnelle des participants 102 sont étudiants, 75 sont employés, 11 sont à la retraite et 19 sont chômeurs. Cent quatre des participants n'ont pas formation en sciences économiques, 91 sont étudiants en sciences économiques et 13 sont professionnels en sciences économiques. En ce qui concerne la croyance et pratique religieuse, 82 sont non croyants, 79 sont croyants et 44 sont croyants et pratiquants.

Tableau 2

Caractéristiques démographiques de la population de recherche

Caractéristiques démographiques	Niveau	Total
Sexe	Hommes	105
	Femmes	103
Niveau d'études	≤ Bac	107
	> Bac	101
Situation professionnelle	Étudiant	102
	Employé	75
	Retraité	11
	Chômeur	19
Croyance religieuse	Non croyant	85
	Croyant	79
	Pratiquant	44
Formation en sciences économiques	Pas formation	104
	Etudiants	91
	Professionnels	13
	Total	208

3.3.2 Matériel

Le matériel utilisé pour la réalisation de cette étude se compose, d'une part, d'un carnet de 54 scénarios réalisés d'après la théorie d'Anderson (2008), suivi d'une vignette de renseignements concernant les caractéristiques personnelles des participants.

Les scénarios

Il s'agit d'un cahier regroupant les 54 scénarios (présentés en Annexe 4) réalisés en fonction de la Théorie Fonctionnelle de la Cognition et du plan expérimental qui en découle. Ils décrivent des situations fictives inspirées de la littérature et caractérisées par quatre informations qui sont des modalités des facteurs intra-sujets présentés

précédemment. Ainsi, chaque vignette avait quatre éléments critiques de l'information dans l'ordre suivant: (a) la disponibilité des PDG talentueux dans le marché du travail (facile, difficile et très difficile pour recruter un talentueux de la direction); (b) la mesure à laquelle les objectifs fixés par l'entreprise ont été respectés (non atteint, atteint et dépassé); (c) l'évolution du contexte économique (crise ou le développement); et (d) le montant d'argent attribué comme un bonus (300.000 euros, 600.000 euros et 900.000 euros, ce qui représente 30, 60, et 90 fois le revenu des travailleurs moyens au Portugal). Ces trois niveaux ont été choisis pour refléter la gamme de primes attribués aux PDG au Portugal au moment de l'étude (CMVM, 2012). Les vignettes ont été obtenues par le croisement orthogonal de quatre facteurs: $2 \times 3 \times 3 \times 3 = 54$.

La question et l'échelle de réponse étaient sous chaque scénario. La question était «Dans quelle mesure pensez-vous que l'attribution de ce bonus est légitime dans ce cas?». Pour y répondre, les participants doivent se positionner, après chaque proposition, sur une échelle de jugement en 10 points allant de «*Pas du tout acceptable*» à «*Totalement acceptable*». Les vignettes ont été disposées dans un ordre aléatoire pour chaque participant.

Exemple de scénario:

<p>Monsieur Fonseca est le PDG de la PINTO MAGALHÃES, l'une des plus grandes entreprises du pays.</p> <p>Il dirige l'entreprise depuis deux ans. Il a été très difficile pour l'entreprise de recruter un directeur exécutif compétent parce que le nombre de spécialistes dans ce domaine est très limité.</p> <p>Cette année, les objectifs de l'entreprise ont été atteints. Les ventes de l'entreprise ont augmenté de 5 %. Cependant, le Produit Intérieur Brut du pays a été stagnant.</p> <p>Il a été attribué a Monsieur Fonseca un bonus de € 600.000. Ce montant est équivalent à une fois son salaire base et 60 fois le salaire moyen dans le pays.</p> <p><i>Dans quelle mesure pensez-vous que l'attribution de ce bonus est légitime dans ce cas?</i></p> <p>Pas du tout acceptable o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o Totalement acceptable</p>
--

Les facteurs

La Théorie Fonctionnelle de la Cognition permet de constituer un plan expérimental de manière orthogonale avec les différents facteurs intra-sujets et inter-sujets relatifs à cette étude. Les facteurs intra-sujets représentent les variables

indépendantes qui sont manipulées lors de la construction des scénarios. Leurs différentes modalités ont été rassemblées dans le Tableau 3.

Tableau 3

Descriptif des facteurs intra-sujets pour l'étude

Facteurs intra sujets	Modalités
C: l'évolution du contexte économique	1. Croissance normale 2. Stagnation
D: la disponibilité sur le marché des compétences requises pour diriger une telle entreprise	1. Extrêmement difficile 2. Difficile 3. Assez facile
O: le degré d'atteinte des objectifs de l'entreprise	1. Progression de 20% de ventes, au-delà des objectifs 2. Simple atteinte des objectifs, c'est à dire augmentation de 5% des ventes 3. Diminution de 15% des ventes, objectifs loin d'être atteints
M: le montant du bonus	1. 900000 euro 2. 600000 euro 3. 300000 euro

Les facteurs inter-sujets sont les variables contrôlées qui ont été utilisées pour créer une vignette de renseignements concernant les participants. Elle est ajoutée à la suite des scénarios.

Les différentes modalités correspondant à l'âge, au genre, à l'état civil, au niveau de formation, ainsi qu'à la croyance ou à la pratique religieuse, la situation professionnelle et la formation en sciences économiques des participants qui sont rassemblées dans le Tableau 2.

3.3.3 Procédure

Comme il est recommandé par Anderson (2008), la session avait deux phases. La passation des deux parties du protocole s'effectue de manière individuelle et dans un lieu neutre (dans un lieu public ou dans le domicile du répondant). Après avoir reçu les explications nécessaires concernant l'étude et l'expérimentation, le participant, s'il accepte, signe l'accord de participation éclairé (voir l'annexe 3). Ensuite, l'expérimentateur lui lit la consigne relative aux scénarios. La passation se déroule en deux temps et dure en moyenne de 35 à 50 minutes en fonction des participants.

La consigne donnée aux répondants avant les deux différentes phases par l'expérimentateur a été la suivante: "*Le carnet que je vais vous présenter est constitué*

de différentes situations fictives relatives au bonus attribués aux dirigeants. Merci de bien vouloir répondre de la manière la plus spontanée possible sur l'échelle de jugement qui suit chaque scénario."

Dans un premier temps se déroule la phase de familiarisation, après la lecture de la consigne par l'expérimentateur ce qui permet aux participants de prendre connaissance du matériel et de s'habituer à l'échelle d'acceptation. Durant cette phase, les participants peuvent poser toutes les questions qu'ils souhaitent et peuvent revenir en arrière. Ils utilisent pour cette phase un carnet composé de 18 scénarios, constitué de manière aléatoire et doivent utiliser une échelle d'acceptation en dix points, allant de «*Pas du tout acceptable*» à «*Totalement acceptable*», pour donner leur jugement d'acceptation après chaque scénario. Aucune réponse ne sera prise en considération lors du traitement statistique. La phase de familiarisation dure entre 5 et 20 min.

Après cette première phase, l'expérimentateur récupère le premier carnet, puis relit la consigne aux participants en leur précisant qu'ils ne peuvent plus poser de questions ou revenir en arrière. La phase expérimentale commence alors. Elle dure entre 20 et 45 min en fonction du participant. Les participants reçoivent un carnet complet comprenant les 54 scénarios présentés dans un ordre aléatoire. L'ordre de présentation des scénarios est différent d'un participant à l'autre. Ils doivent se positionner sur l'échelle d'acceptation en fonction de leur jugement d'acceptabilité relatif à chaque scénario. Ils ont fait leurs évaluations à leur propre rythme, mais ils ne sont plus autorisés à revenir en arrière et faire des modifications. Chaque réponse sera prise en considération lors des traitements statistiques. A la fin du carnet de scénarios, les participants remplissent la vignette d'information réalisée en fonction des facteurs inter-sujets. Une fois le carnet des scénarios rempli, l'expérimentateur le récupère et chaque participant est à nouveau assuré de son anonymat comme au début de la passation.

A la fin de la passation l'expérimentateur propose ses coordonnées (numéro de téléphone personnel et adresse e-mail) au participant afin qu'il puisse à tout moment se retirer de l'étude ou obtenir des renseignements. Il est à noter qu'aucun participant n'a demandé de restitution des données qui le concernaient.

3.4 Résultats

Nous avons, pour chaque questionnaire recueilli, converti les réponses des participants en valeurs numériques. Pour les 54 scénarios, la distance entre le point zéro (pas du tout acceptable) et le point correspondant à la réponse du répondant a été

mesurée. La distance ainsi chiffrée, de zéro à dix, a été retranscrite à l'état brut dans une matrice des données brutes.

En ce qui concerne les renseignements sur les caractéristiques des sujets, chaque réponse a été associée à une valeur numérique avant d'être reportée dans la matrice des données brutes. Ainsi, l'ensemble des valeurs numériques recueillies dans les 208 protocoles a donné lieu à des traitements et à des analyses statistiques.

Les données extraites des 208 protocoles recueillis ont été traitées à l'aide du logiciel STATISTICA. Différents types d'analyses ont été utilisés afin de remplir différents objectifs. Ainsi, dans un premier temps, nous avons réalisé par l'intermédiaire d'une analyse de variance, afin d'observer les niveaux moyens d'acceptabilité du bonus pour l'exécutif senior, en fonction des différents facteurs du plan expérimental, ainsi que les effets combinés des différents facteurs (voir Annexe 1).

Dans un second temps, une analyse en cluster a été réalisée afin de voir si des groupes de participants adoptant le même style de réponses peuvent être dégagés. Sur les groupes qui seront ainsi définis, seront réalisées de nouvelles analyses de variance, afin de décrire les effets combinés des clusters et des différents facteurs intra-sujets. Etant donné que nous avons pu réunir un nombre de participants conséquent, nous avons choisi un seuil de significativité à $p < 0,001$.

3.4.1L'analyse en cluster

L'analyse en cluster permet de regrouper les participants en fonction du patron de réponse qu'ils ont utilisé pour juger l'acceptabilité du bonus pour l'exécutif senior, afin de capturer les attitudes probablement radicalement différentes. Nous utiliserons le *K-means clustering* qui est une procédure basée dans un centre non hiérarchique. Cette procédure a été appliquée car elle utilise tous les points des données, et elle est moins sensible à la mesure de distance utilisée ou à la présence de *outliers* (Hofmans & Mullet, 2013). Des applications récentes de cette technique peuvent être trouvées dans Kamble, Sorum et Mullet (2012), Neto, Pinto et Mullet (2013), et Heimann et al. (2015).

Après avoir traité les données en utilisant cette analyse, les participants ont été répartis dans cinq clusters, en fonction du type de jugement d'acceptabilité qu'ils ont adopté par rapport aux scénarios. Les résultats indiquent une solution en cinq facteurs présentée dans la Figure 7, cela signifiant que nous pouvons identifier cinq idéologies différentes.

Tableau 4

Composition des Clusters en fonction des caractéristiques démographiques

	n (%)					Total
	Clusters					
	<i>Jamais Légitime</i>	<i>Pas Très Légitime</i>	<i>Dépend d'Atteindre les Objectifs et de la</i>			
<i>Disponibilité</i>						
Sexe						
Hommes	30 (29)	27 (26)	13 (12)	29 (28)	6 (6)	105
Femmes	31 (30)	25 (24)	20 (19)	18 (17)	9 (9)	103
Niveau d'études						
≤ Bac	18 (17)	27 (25)	23 (22)	29 (27)	10 (9)	107
> Bac	43 (43)	25 (25)	10 (10)	18 (18)	5 (5)	101
Croyance religieuse						
Non croyant	29 (34)	21 (25)	11 (13)	18 (21)	6 (7)	85
Croyant	17 (22)	23 (29)	15 (19)	19 (24)	5 (6)	79
Pratiquant	15 (35)	8 (18)	7 (16)	10 (23)	4 (9)	44
Formation en sciences économiques						
Pas formation	47 (45)	24 (23)	6 (6)	17 (16)	10 (10)	104
Etudiants	11 (12)	22 (24)	26 (29)	27 (30)	5 (5)	91
Professionnels	3 (23)	6 (46)	1 (8)	3 (23)	0 (0)	13
Age moyen	40	36	26	26	29	33
Total	61 (29)	52 (25)	33 (16)	47 (23)	15 (7)	208

Une analyse de variance, suivant le plan «Clusters» x «Evolution du contexte économique» x «Disponibilité sur le marché des compétences requises pour diriger une telle entreprise» x «Degré d'atteinte des objectifs de l'entreprise» x «Montant du bonus», 5 x 2 x 3 x 3 x 3, a été réalisée. La synthèse de tous les effets (présentée en Annexe 1) indique que le facteur « clusters » a un effet significatif sur l'acceptabilité des répondants, $F(1,206)=38,43$; $p<0,001$. Les résultats montrent également l'existence de différents effets combinés du facteur « clusters » avec les facteurs intra-sujets.

Des analyses de variance séparées ont été réalisées sur les données brutes pour chaque cluster avec un design «Evolution du contexte économique» x «Disponibilité sur le marché des compétences requises pour diriger une telle entreprise» x «Degré d'atteinte des objectifs de l'entreprise» x «Montant du bonus», 2 x 3 x 3 x 3 (voir Tableau 5).

Tableau 5

Principaux résultats des ANOVA effectuées sur les clusters

Cluster et Facteur	Effet		Erreur		F	P	η^2_p
	dl	MS	dl	MS			
<i>Jamais Légitime</i>							
Contexte Economique (C)	1	0,37	60	1,65	0,22	0,64	0,00
Disponibilité (D)	2	0,44	120	0,42	1,06	0,35	0,02
Objectives (O)	2	138,38	120	4,06	34,06	0,001	0,36
Montant du bonus (M)	2	55,62	120	3,48	16,00	0,001	0,21
O x M	4	7,09	240	0,70	10,11	0,001	0,14
<i>Pas Très Légitime</i>							
Contexte Economique (C)	1	0,05	51	9,74	0,01	0,94	0,00
Disponibilité (D)	2	7,31	102	2,06	3,54	0,03	0,06
Objectives (O)	2	2 684,28	102	16,13	166,40	0,001	0,77
Montant du bonus (M)	2	233,44	102	9,34	25,01	0,001	0,33
<i>Dépend de la Disponibilité et de l'Atteinte des Objectifs</i>							
Contexte Economique (C)	1	0,01	32	6,49	0,00	0,98	0,00
Disponibilité (D)	2	78,97	64	5,72	13,80	0,001	0,30
Objectives (O)	2	1 522,70	64	19,02	80,08	0,001	0,71
Montant du bonus (M)	2	8,93	64	6,51	1,37	0,26	0,04
O x M	4	38,50	128	5,34	7,21	0,001	0,18
<i>Dépend d'Atteindre les Objectifs</i>							
Contexte Economique (C)	1	43,43	46	7,72	5,63	0,02	0,11
Disponibilité (D)	2	15,08	92	2,16	6,98	0,002	0,13
Objectives (O)	2	14 856,62	92	15,49	959,33	0,001	0,95
Montant du bonus (M)	2	91,01	92	6,14	14,82	0,001	0,24
O x M	4	10,23	184	2,40	4,27	0,001	0,08
<i>Dépend du Contexte Économique et l'Atteindre les Objectifs</i>							
Contexte Economique (C)	1	1 461,41	14	35,35	41,34	0,001	0,75
Disponibilité (D)	2	5,88	28	3,76	1,57	0,23	0,10
Objectives (O)	2	2 236,58	28	15,15	147,66	0,001	0,91
Montant du bonus (M)	2	30,67	28	5,41	5,67	0,01	0,29

Cluster 1

Le cluster 1 (voir Tableau 4) est composé de 61 participants (29 % de l'échantillon) 30 hommes et 31 femmes ; l'âge moyen est de 40 ans ; 18 ont un niveau d'étude inférieur ou égal au Baccalauréat, 43 ont un niveau d'étude supérieur au Baccalauréat; 26 sont non croyants, 17 croyants et 15 pratiquants ; 47 participants n'ont pas de formation en sciences économiques, 11 participants sont étudiants de sciences économiques et 3 participants sont professionnels en sciences économiques. 45,19% des participants qui n'ont pas de formation en sciences économiques sont dans ce cluster.

Le cluster 1 s'appelle *Jamais Légitime* parce que le niveau d'acceptabilité moyenne était toujours plus proche de l'extrémité de l'échelle de réponse «pas du tout acceptable», ($M=0,62$; $ET=0,66$) (voir Figure 7 et Tableau 5).

L'effet le plus important a été l'effet du facteur «Le degré d'atteinte des objectifs de l'entreprise », $F(2,120)=34,06$; $p < 0,001$; $\eta^2_p = 0,36$. Toutefois, les degrés de l'acceptabilité moyenne pour les trois modalités de ce facteur sont presque similaires car $M=0,96$ quand la progression des ventes était de 20%, au-delà des objectifs, $M=0,64$ quand la progression de la ventes est de 5%, simple atteinte des objectifs et $M=0,25$ quand la diminution était de 15% des ventes, objectifs loin d'être atteints.

Le facteur «Le montant du bonus» a eu aussi un effet significative sur le niveau d'acceptabilité, $F(2,102)=16,0$; $p < 0,001$; $\eta^2_p = 0,21$. Comme dans le cas du facteur «Le degré d'atteinte des objectifs de l'entreprise » les degrés de l'acceptabilité moyenne pour les trois modalités de ce facteur étaient presque similaires car $M=0,87$ quand le montant du bonus était de 300.000 euros, $M=0,55$ quand le montant du bonus était de 600.000 euros et $M=0,43$ quand le montant du bonus était de 900.000 euros.

Les facteurs «Le degré d'atteinte des objectifs de l'entreprise» x «Le montant du bonus» ont un effet combiné significative sur le niveau d'acceptabilité, $F(4,240)=10,11$; $p < 0,001$; $\eta^2_p = 0,14$.

Cluster 2

Le cluster 2 (voir Tableau 4 et Figure 3) est composé de 52 participants (25% de l'échantillon), 27 hommes et 25 femmes ; l'âge moyen est 36 ans ; 27 ont un niveau d'étude inférieur ou égal au Baccalauréat, 25 ont un niveau d'étude supérieur au Baccalauréat; 21 sont non croyants, 23 croyants et 8 pratiquants. 24 participants n'ont pas de formation en sciences économiques, 22 participants sont des étudiants de sciences économiques et 6 participants sont des professionnels en sciences économiques. 46,15% des participants qui sont professionnelles en sciences économiques sont dans ce cluster.

Le cluster 2 s'appelle *Pas Très Légitime* parce que les jugements d'acceptabilité moyenne ont toujours été plus proches de la extrémité de l'échelle de réponse «Pas du tout acceptable» ($M=2,84$; $ET=0,67$) que de l'autre extrémité (voir Figure 7 et Tableau 5). Dans le meilleur des cas (des objectifs qui ont été surpassés et le montant du bonus de seulement 300 000 euros), l'acceptabilité moyenne était 4,96 (sur 10). L'effet le plus important a été celui du facteur «Le degré d'atteinte des objectifs de l'entreprise »,

$F(2,102)=166,40$; $p < 0,001$; $\eta^2_p = 0,77$. Le facteur «Le montant du bonus» a eu aussi un effet significative sur le niveau d'acceptabilité, $F(2,102)=25,01$; $p < 0,001$; $\eta^2_p = 0,33$.

Pour les participants de ce cluster l'acceptabilité moyenne était plus élevée: (a) quand la progression des ventes était de 20%, autrement dit, au-delà des objectifs ($M=4,39$) et la progression des ventes était de 5%, simple atteinte des objectifs ($M=3,09$), que quand les objectifs étaient loin d'être atteints, avec une diminution de 15% des ventes ($M=1,03$) ; (b) quand le montant du bonus était de 300 000 euros ($M=3,35$), que quand le montante du bonus était de 600 000 euros ($M=2,81$), et de 900 000 euros ($M=2,35$).

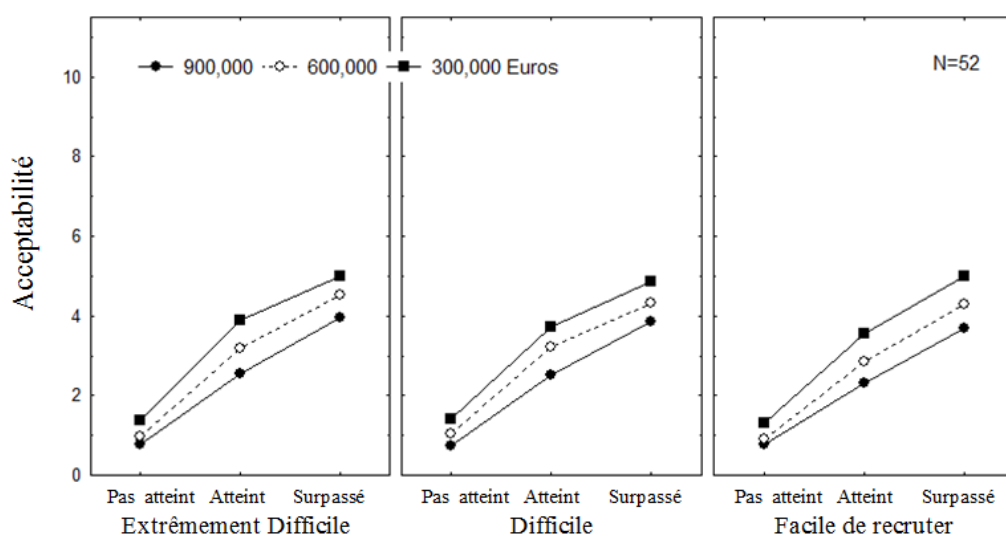


Figure 3

Patron des réponses pour le cluster Pas Très Légitime

Cluster 3

Le cluster 3 (voir Tableau 4 et Figure 7) est composé de 47 participants (22,6% de l'échantillon), 29 hommes et 18 femmes ; l'âge moyen est de 26 ans; 29 ont un niveau d'étude inférieur ou égal au Baccalauréat, 18 ont un niveau d'étude supérieur au Baccalauréat; 18 sont non croyants, 19 croyants et 10 pratiquants. 17 participants n'ont pas de formation en sciences économiques, 27 participants sont des étudiants de sciences économiques et 3 participants sont des professionnels en sciences économiques. 29,67% des participants qui sont étudiants en sciences économiques sont dans ce cluster.

Le cluster 3 s'appelle *Dépend d'Atteindre les Objectifs* parce que l'effet le plus important a été l'effet du facteur « Le degré d'atteinte des objectifs de l'entreprise »,

$F(2,92)=959,33; p < 0,001; \eta^2_p = 0,95$. L'acceptabilité moyenne globale était de 5,65 ($ET=1,01$), légèrement au-dessus du milieu de l'échelle de réponse (voir Tableau 5 et Figure 4).

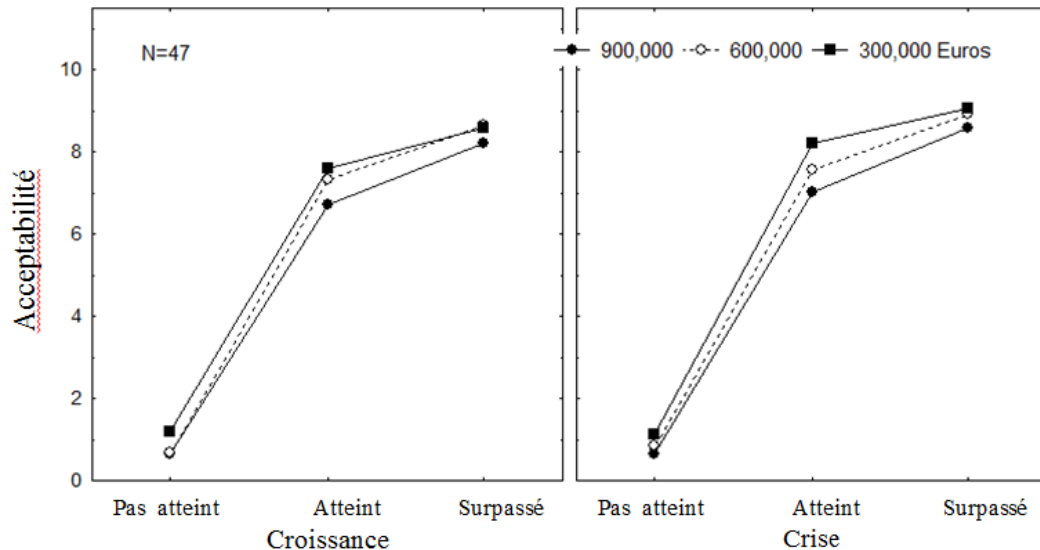


Figure 4

Patron des réponses pour le cluster Dépend d'Atteindre les Objectifs

Pour les participants de ce cluster l'acceptabilité moyenne était plus élevée quand la progression des ventes était de 20%, au-delà des objectifs ($M=8,67$) et la progression de la ventes était de 5%, simple atteinte des objectifs ($M=7,41$). Et elle était très basse quand la diminution était de 15% des ventes, les objectifs étant loin d'être atteints ($M=0,86$). En outre, l'acceptabilité moyenne était plus élevée quand le montant du bonus était de 300 000 Euros ($M=5,96$) que lorsqu'elle était de 900 000 Euros ($M=5,31$).

Les facteurs «Le degré d'atteinte des objectifs de l'entreprise» x «Le montant du bonus» ont un effet combiné significatif sur le niveau d'acceptabilité, $F(4,184)=4,27; p < 0,001; \eta^2_p = 0,08$. En effet, le facteur montant du bonus a été observé seulement quand les objectifs ont été atteints.

Cluster 4

Le cluster 4 (voir Tableau 4 et Figure 7) est composé de 15 participants (7 % de l'échantillon) 6 hommes et 9 femmes; l'âge moyen est de 29 ans; 10 ont un niveau d'études inférieur ou égal au Baccalauréat, 5 ont un niveau d'études supérieur au Baccalauréat; 6 sont non croyants, 5 croyants et 4 pratiquants. 10 participants n'ont pas

de formation en sciences économiques et 5 participants sont des étudiants de sciences économiques.

Le cluster 4 s'appelle *Dépend du Contexte Économique et l'Atteindre les Objectifs* parce que les effets les plus importants ont été le facteur «Le degré d'atteinte des objectifs de l'entreprise», $F(2,28)=147,66$; $p<0,001$; $\eta^2_p=0,91$, et le facteur «L'évolution du contexte économique» sur l'acceptabilité, $F(1,14)=41,34$; $p<0,001$; $\eta^2_p=0,75$. L'acceptabilité moyenne globale était de 4,57 ($ET=0,81$), autrement dit, légèrement sous le milieu de l'échelle de réponse (voir Tableau 5 et Figure 5).

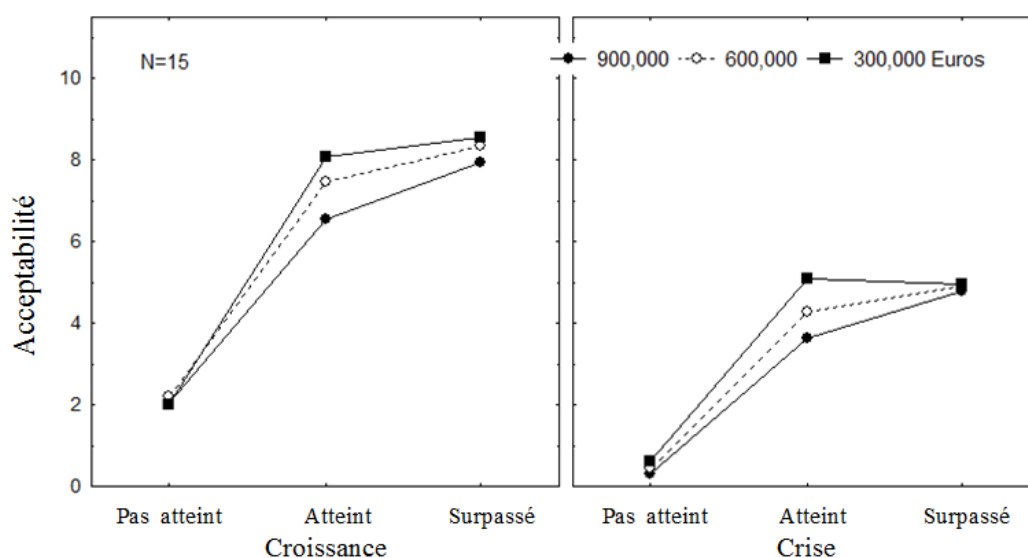


Figure 5

Patron des réponses pour le cluster Dépend du Contexte Économique et l'Atteindre les Objectifs

Pour les participants de ce cluster l'acceptabilité moyenne était plus élevée quand la progression des ventes était de 20%, au-delà des objectifs ($M=6,59$) et la progression de la ventes était de 5%, simple atteinte des objectifs ($M=5,85$). Elle était moindre quand la diminution était de 15% des ventes, les objectifs étant loin d'être atteints ($M=1,27$). Les résultats montrent que les répondants ont un degré d'acceptabilité moyenne plus élevée si le contexte économique est en croissance normale ($M=5,91$) que quand le pays est en stagnation ($M=3,23$).

Cluster 5

Le cluster 5 (voir Tableau 4 et Figure 7) est composé par 33 participants (16% de l'échantillon), 13 hommes et 20 femmes; l'âge moyen est de 26 ans; 23 ont un niveau

d'étude inférieur ou égal au Baccalauréat, 10 ont un niveau d'étude supérieur au Baccalauréat; 11 sont non croyants, 15 croyants et 7 pratiquants; 6 participants n'ont pas de formation en sciences économiques, 26 participants sont des étudiants de sciences économiques et 1 participant est professionnel en sciences économiques.

Le cluster 5 est nommé *Dépendant de la Disponibilité et de l'Atteinte des Objectifs* parce que les effets les plus importants ont été l'effet du facteur «La disponibilité sur le marché des compétences requises pour diriger une entreprise», $F(2,64)=13,80$; $p<0,001$; $\eta^2_p = 0,30$; et l'effet du facteur «Le degré d'atteinte des objectifs de l'entreprise», $F(2,64)= 80,08$; $p < 0,001$; $\eta^2_p=0,71$ (voir Tableau 5 et Figure 6). L'acceptabilité moyenne globale était de 5,53 ($ET =0,67$), autrement dit, un peu au-dessus du milieu de l'échelle de réponse. Pour les participants de ce cluster l'acceptabilité moyenne était plus élevée: (a) quand il est extrêmement difficile de recruter, $M=5,81$, et quand il est difficile de recruter, $M=5,66$, que quand il est assez facile de recruter $M=5,12$; et (b) quand la progression des ventes est de 20%, autrement dit, au-delà des objectifs ($M = 6,84$) et quand la progression des ventes est de 5%, simple atteinte des objectifs ($M=6,01$), que quand ils ne avaient pas été atteints, avec une diminution de 15% des ventes ($M=3,74$).

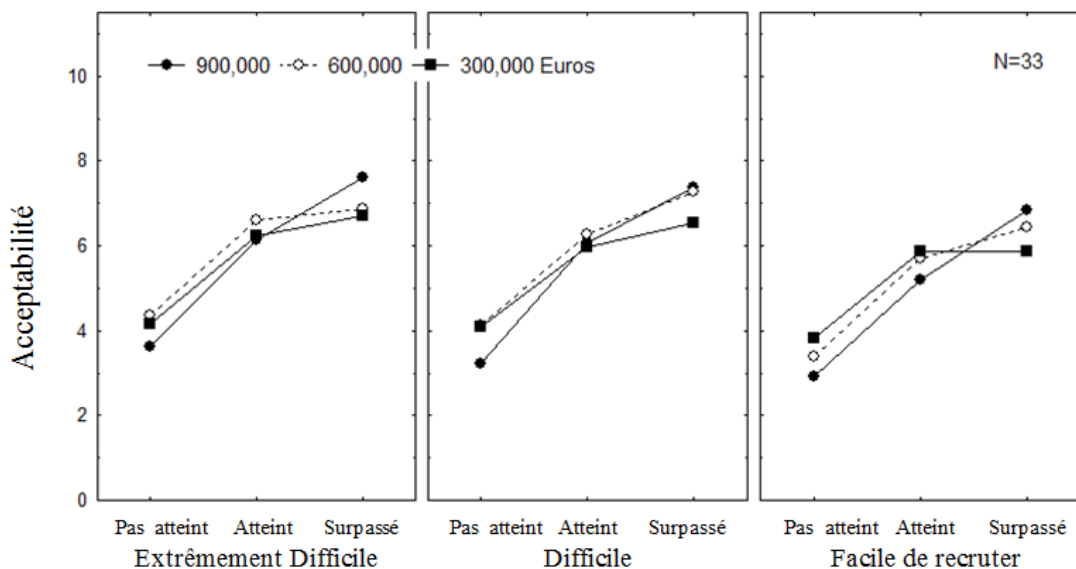


Figure 6

Patron des réponses pour le cluster Dépendant de la Disponibilité et de l'Atteinte des Objectifs

Les facteurs «Le degré d'atteinte des objectifs de l'entreprise» x «Le montant du bonus» ont un effet combiné significative sur le niveau d'acceptabilité, $F(4,128)=7,21$;

$p < 0,001$; $\eta^2_p = 0,18$. L'effet du facteur «le montant du bonus» était direct, lorsque les objectifs ont été dépassés et inverse lorsque les objectifs n'avaient pas été respectés. Quand les objectifs ont été dépassés, l'acceptabilité moyenne était plus haute, quand le montant était de 900 000 euros ($M=7,29$). Quand les objectifs ont été atteints, l'acceptabilité moyenne était plus haute, quand le montant était de 600 000 euros ($M=6,20$). Quand les objectifs n'ont pas été atteints, l'acceptabilité moyenne était plus haute, quand le montant était de 300 000 euros ($M=4,02$).

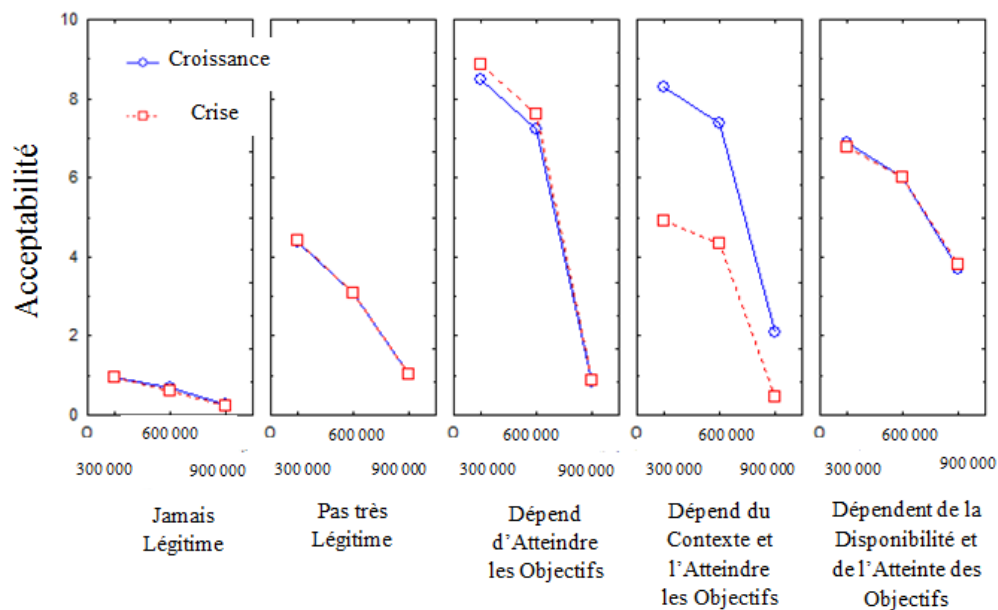


Figure 7
Tracé de moyennes d'acceptabilité pour cinq clusters

3.4.2 Les effets de la formation

Le Tableau 4 montre la composition de chaque groupe suivant des caractéristiques démographiques. Les participants sans aucune formation en sciences économiques étaient sensiblement plus nombreux dans le cluster *Jamais Légitime* et moins nombreux dans le cluster *Dépend des Objectifs et de la Disponibilité* que les autres participants, $\chi^2(8) = 43,27$, $p < 0,001$. Les professionnels en sciences économiques étaient plus susceptibles d'être dans le cluster *Pas Très Légitime* (46 %).

Une ANCOVA a été réalisée avec la formation comme facteur inter-sujet et l'âge comme covariable. Le degré d'acceptabilité moyenne des étudiants en sciences économiques et des experts en sciences économiques ($M=4,25$) était sensiblement plus

élevé que celui des participants sans aucune formation en sciences économiques ($M=2,50$), $F(1, 205) = 13,31$, $p < 0,001$. L'interaction «Formation» x «Degré d'atteinte des objectifs» était significative. Parmi les participants qui avaient reçu une formation en sciences économiques, l'effet des objectifs a été plus forte (une différence entre la plus grande et la plus faible moyenne d'acceptabilité était de 4,23 points) que parmi les participants qui n'ont pas eu aucune formation en sciences économiques (une différence de 3,13 points), $F(2, 412) = 6,91$, $p < 0,001$.

3.5 Discussion

Dans cette recherche nous avons testé deux hypothèses qui ont été globalement confirmées. Comme prévu, les positions personnelles qualitativement différentes sur les bonus des dirigeants ont été trouvées, ce qui est cohérent avec les résultats précédents (Heimann et al. 2015). La position la plus fréquente (29 % des participants) était que les bonus des exécutifs ne sont jamais légitimes. Autrement dit, une majorité relative de personnes a manifestée l'opinion d'Angel et McCrabe (2008): les PDG ont été embauchés pour faire tout ce qu'ils peuvent pour atteindre les objectifs de l'entreprise; ils sont déjà bien payés et l'argent supplémentaire ne les fera pas plus intelligents.

Comme il a été prévu dans l'hypothèse 2, les personnes sans aucune formation en sciences économiques étaient plus susceptibles de tenir ce point de vue que celles ayant une formation en sciences économiques; cela est en accord avec les conclusions de Borkowski et Ugras (1992). La deuxième position la plus fréquente (25% des participants) n'était pas sensiblement différente de la précédente: les bonus de l'exécutif ont été considérés comme n'étant pas très légitimes. La différence avec les positions précédentes était qu'elles pourraient être tolérées lorsque les bonus étaient inférieurs (300 000 euros au lieu de 900 000) et les objectifs de l'entreprise avaient été dépassés. Plus surprenant est le fait que 46% des économistes professionnels qui ont participé dans l'étude ont manifesté cette opinion. Ces économistes, qui n'étaient pas eux-mêmes des hommes d'affaires et qui n'étaient pas hautement payés, étaient peut-être moins convaincus que les conseils d'administration que les bonus élevés sont nécessaires pour attirer et retenir des cadres supérieurs. L'ensemble de ces deux positions sont partagées par 54% de l'échantillon. Les restants 46 % ont soutenu l'attribution des bonus, mais leur appui était conditionnel, la condition principale étant dans quelle mesure les objectifs de l'entreprise ont été atteints. Pour certains participants, surtout pour les participants ayant une formation en sciences économiques,

les bonus sont légitimes chaque fois que les objectifs ont été atteints et encore plus s'ils ont été dépassés. Pour les autres participants, la règle ci-dessus ne tient plus en temps de crise économique.

Encore pour d'autres participants, les bonus sont tout à fait légitimes lorsque les objectifs de l'entreprise ont été dépassés. Dans ce cas les bonus les plus élevés sont perçus comme étant plus légitimes que les plus bas. Dans l'ensemble, la plupart des participants ne pensent pas que l'atteinte des objectifs de l'entreprise, même dans un contexte de crise, justifie l'attribution des bonus des exécutifs. Ils pourraient avoir supposé que ces objectifs étaient atteints en raison de ce contexte économique.

En outre, quelques participants qui ont pris en compte le contexte économique étaient d'opinion que, en temps de crise, le bonus des exécutifs sont moins légitimes. Ils ont exprimé un principe de solidarité. C'est seulement quand les objectifs ont été dépassés qu'une majorité des participants pensent que les bonus des exécutifs sont légitimes ou tolérables. En outre, la grande majorité des participants n'a pas tenu compte de la disponibilité des dirigeants talentueux dans le secteur. Ils pourraient avoir supposé que les vrais talents des exécutifs étaient déjà reflétés dans la performance actuelle de l'entreprise.

Cette étude a, bien sûr, des limitations. Premièrement, le groupe des participants était un échantillon de convenance de taille modérée et était composé uniquement de Portugais adultes vivant dans une seule ville dans le nord du pays. Des généralisations à d'autres parties du pays et à d'autres pays européens s'imposent avec précaution. Deuxièmement, des efforts ont été faits pour inclure dans l'échantillon, autant de personnes avec une formation en sciences économiques que possible, mais la variable «formation en économie» a été mesurée de façon grossière. Le groupe d'économistes a été un groupe hétérogène avec des participants qui ont pris seulement quelques cours en économie et ceux qui détenaient un diplôme de maîtrise. Dans les recherches futures, les échelles de connaissances économiques devraient être élaborées et validées. En outre, l'impact des variables démographiques qui sont habituellement associées à la formation en sciences économiques tels que le niveau financier de la famille ou le niveau de l'éducation familiale devrait être statistiquement contrôlées. Troisièmement, des vignettes ont été présentées aux participants, et pas des cas réels, et l'expérimentateur n'a pas demandé des questions supplémentaires afin d'élucider les raisons pour les réponses des participants dans chaque cas. Toutefois, comme Heimann et al. (2015) démontrent, l'utilisation de vignettes est utile — elle permet de faire des analyses statistiques pour

révéler comment les personnes pèsent et combinent les facteurs distincts — et elle a été validée (Fruchart et al., 2007). Quatrièmement, le caractère de chaque vignette était un haut dirigeant de sexe masculin. Comme Heimann et al. (2015) ont suggéré, il est possible que les participants auraient approuvé plus de bonus, si la personne dans le scénario aurait été un travailleur moins qualifié ou si le travailleur moins qualifié avait également bénéficié d'une rémunération supplémentaire. Cinquième, alors qu'il était important que les participants se rendent familiers avec le matériel, la phase de familiarisation a introduit la possibilité que l'expérimentateur induise les réponses, même si des efforts ont été déployés pour empêcher cela, et que les participants pourraient avoir essayé de reproduire leurs évaluations des pratiques des scénarios (un effet d'amorçage), bien que cela ait été difficile. Sixièmement, l'expérimentateur n'a pas posé des questions de façon à élucider les raisons personnelles et culturelles pour les réponses des participants. Septièmement, bien que les participants ne se soient pas plaints, le temps et les efforts nécessaires pour répondre aux scénarios multiples ont pu susciter dans certains cas de la fatigue et de la perte de concentration.

En résumé, pour la plupart des participants – et surtout ceux sans une formation en sciences économiques – la pratique d'octroyer des bonus aux cadres supérieurs est (a) jamais légitime, ou (b) légitime seulement lorsque des objectifs de l'entreprise ont été atteints ou (c) légitime seulement quand, même en temps de crise économique, les objectifs de la société ont été dépassés. L'argument que quelques cadres talentueux sont disponibles sur le marché du travail n'a aucune incidence sur leurs jugements. Des études futures sur des échantillons plus grands doivent vérifier si la taxonomie de cinq positions trouvées dans la présente étude montre vraiment la diversité des opinions dans le grand public. Elles devraient examiner également si ces positions sont les plus robustes, c'est-à-dire, si elles dépendent de la formulation introduite dans les matériaux. Des alternatives à la légitimité pourraient être utilisées comme de la justice sociale et de l'équité (e.g., Walters et al., 1995) de l'acceptabilité morale (e.g., Heimann et al., 2015). Elles devraient également, comme Angel et McCrabe (2008) ont suggéré, vérifier si, pour déterminer le montant du bonus, d'autres questions en plus de la performance financière (e.g., gérance de l'environnement) devraient également être prises en considération. Enfin, les études futures devraient examiner le rôle de la culture sur la pensée éthique des personnes en générale au sujet de la conduite des affaires économiques. Par exemple, il a été suggéré que des décisions économiques dans les pays asiatiques sont généralement prises par des équipes plutôt que par un seul individu,

ce qui peut fortement affecter la façon dont les récompenses doivent être partagées (Walters et al., 1995). Des études antérieures ont montré que l'approche utilisée dans la présente étude est assez souple pour permettre des comparaisons significatives entre les échantillons provenant de nombreux pays (e.g., Kamble et al., 2012).

Chapitre 4
L'Acceptabilité Perçue par le Public des Plans de
Restructuration

Cette recherche vise à étudier le degré d'acceptabilité perçue par le public du plan de restructuration proposé par des entreprises qui ont eu une mauvaise performance en raison de la récession actuelle.

4.1 Problématique

La crise économique crée une instabilité sur les marchés du travail autour du monde, mais certains pays semblent mieux outillés pour faire face aux conséquences de la crise que d'autres (Carneiro et al., 2014). Lorsque la récession actuelle a atteint le Portugal en 2008-2009, l'économie de ce pays affrontait déjà de graves déséquilibres macroéconomiques (Blanchard, 2007) qui ont amplifié l'impact de la récession internationale dans ce pays. La crise financière est devenue une crise de la dette souveraine, et la réponse du marché du travail a créé des énormes coûts sociaux, des taux élevés de destruction d'emplois et de chômage (Carneiro et al., 2014). Un emploi sur sept a été détruit depuis 2008, le taux de chômage a atteint un sommet historique, le taux de pauvreté a augmenté, et beaucoup de travailleurs, y compris des jeunes qualifiés, ont émigré (OCDE, 2015).

Des restructurations des entreprises sont généralement conçues pour améliorer la productivité et la compétitivité, mais actuellement au Portugal, elles sont souvent perçues comme étant le seul moyen de sauver les entreprises de la faillite. Des alliances du travail sont des contrats collectifs entre les travailleurs et les syndicats d'une part, et de la gestion d'autre part, visant à éviter ou alléger les licenciements. Elles comprennent généralement des accords sur le niveau d'emploi, la réduction des salaires et/ou de réduction du temps de travail (Pfeifer, 2007). Des renégociations des conditions de travail peuvent être en relative dissociation avec les lois actuelles du travail.

Depuis les années 80, les restructurations des entreprises sont devenues relativement fréquentes aux États-Unis où elles sont utilisées comme une stratégie pour accroître l'efficacité et le profit, même en période de croissance économique: «La restructuration est devenue un mode de vie » (Kim, 2009, p. 297). Au Portugal, au contraire, et bien que les restructurations soient légales, la législation du travail et des procédures administratives spécifiques rendent plus complexes et plus difficiles à mettre en œuvre. En outre, les Portugais ont encore la tendance à penser que lorsque les travailleurs rentrent dans une entreprise, ils obtiennent un travail pour toute leur vie active jusqu'à l'âge de la retraite. L'opinion publique dans ce pays est favorable à des

mesures de sécurité pour les travailleurs; elle est, par principe, hostile aux décisions stratégiques par les entreprises que nuiraient directement les intérêts de leurs travailleurs.

Si les restructurations des entreprises sont souvent nécessaires pour leur permettre de survivre pendant les crises (Kim, 2009), elles sont, par conséquence, pas nécessairement considérées comme étant justifiées par tout le monde, surtout lorsqu'elles touchent de façon inégale les différents segments des travailleurs. Il est maintenant bien établi que des entreprises ayant appliqué les stratégies de restructuration qui sont généralement considérées comme injustes, par la suite elles doivent faire face à un certain nombre de comportements de représailles (a) de certains travailleurs qui restent se ressentent moins engagés dans l'entreprise et délibérément travaillent avec moins de dévouement et motivation (Datta et al., 2010), (b) des syndicats qui demandent de l'augmentation des salaires et se livrent à des grèves répétées, (c) des consommateurs qui préfèrent acheter des produits d'autres entreprises, et (d) des gouvernements qui peuvent se montrer réticents à collaborer avec les entreprises de mauvaise réputation. Même quand les restructurations des entreprises ne sont pas vraiment remises en question, les entreprises peuvent perdre du capital humain incalculable et leurs dirigeants peuvent perdre partie de leur prestige et leur influence et, enfin, une partie de leurs bonus (Iverson & Zatzick, 2011).

Des études empiriques ont évalué les facteurs qui déterminent la perception commune de la justice/injustice des plans de restructuration des entreprises, comme les licenciements et les alliances du travail. Charness et Levine (2000) ont travaillé avec un échantillon de l'Amérique du Nord, et ils ont examiné les perspectives des personnes sur la justice des licenciements et de la réduction de salaire. Ils ont constaté que trois facteurs influencent ces perspectives: (a) la question de savoir si les licenciements étaient le résultat des circonstances externes ou non, (b) si les dirigeants ont adopté une attitude solidaire en renonçant à des bonus ou non (la justice distributive), et (c) la question de savoir si les ouvriers licenciés ont été adéquatement récompensés (la justice procédurale) (voir aussi Charness & Levine, 2002). Pfeifer (2004) a étudié un échantillon allemand et il a trouvé les mêmes résultats: si les restructurations sont déterminées par des facteurs extérieurs, si les dirigeants renoncent à des avantages personnels et si les travailleurs sont indemnisés, alors plus grande est l'évaluation de la justice.

Pfeifer (2007) a travaillé sur un échantillon allemand de la population en générale et sur un échantillon de travailleurs allemands qui avaient été licenciés. Il a introduit de nouveaux facteurs susceptibles d'influer sur les jugements de justice: (a) le type de compétences des travailleurs qui ont été licenciés (par exemple, les experts), (b) leur niveau de qualification (par exemple, les ingénieurs), (c) la participation dans le processus de désignation d'un Conseil de travail, et (d) l'option de recourir à une diminution du salaire pour éviter les licenciements (justice distributive), en plus des facteurs étudiés auparavant. Il a conclu que, dans les deux échantillons, le facteur de participation a eu l'effet escompté sur les jugements de justice, mais que le facteur de compensation n'a eu un impact que sur les jugements de la population en générale. En outre, uniquement les travailleurs qui avaient été licenciés préféraient plus une diminution du salaire que les licenciements.

Lakshman et al. (2014) a réalisé une étude semblable dans 4 pays très différents: l'Estonie, la France, l'Inde et les États-Unis. Ils ont tenu en compte quatre facteurs: (a) les deux qui avaient déjà été étudiés par Charness et Levine (2000, 2002), si la restructuration a été causée par des événements extérieurs (par exemple, la crise économique) ou des conséquences des défaillances de gestion, et si les victimes seront raisonnablement compensées ou non, (b) un facteur qui avait été étudié par Pfeiffer (2007), si les victimes de licenciement ont été choisies équitablement (par exemple en fonction de la qualification et l'ancienneté) ou non (la justice distributive) et (c) un facteur concernant la prise de rôle au cours de l'expérience, si les répondants ont été invités à s'identifier avec les victimes ou les survivants. Ils ont constaté que, comme dans précédentes études, les facteurs distributifs et procéduraux ont un impact sur les jugements de justice dans le sens attendu, quel que soit le pays considéré.

4.2 Objectifs et hypothèses

Dans cette étude nous allons approcher le degré d'acceptabilité du plan de restructuration proposé par des entreprises qui ont eu une mauvaise performance en raison de la récession actuelle. Elle a deux objectifs.

Le premier objectif de cette recherche, qui s'inscrit dans le domaine de Psychologie Cognitive appliquée à l'éthique des affaires, consiste à examiner les différentes positions personnelles qualitativement distinctes du degré d'acceptabilité d'un plan de restructuration d'entreprise proposé par l'entreprise.

Ces différentes positions personnelles qualitativement distinctes du degré d'acceptabilité seront jugés en utilisant des scénarios construits selon les principes de la Théorie Fonctionnelle de la Cognition (Anderson, 1996, 2008). Les quarante scénarios qui doivent être jugés pour les répondants sont le résultat de la combinaison de trois facteurs que nous avons sélectionnés: (a) réduction du chiffre d'affaires au cours de l'année dernière ; (b) politique de restructuration utilisée par l'entreprise et (c) taux de réduction.

Le premier facteur a été inspiré dans la littérature sur la relation entre la mauvaise performance de l'entreprise en temps de crise économique et les plans de restructurations (De Meuse, Bergmann, Vanderheiden & Roraff, 2004 ; Datta, Guthrie, Basuil, & Pandey, 2010; Iverson & Zatzick, 2011).

Le deuxième facteur, inspiré par Pfeifer (2007), peut être considéré comme étant d'un caractère de justice distributive: (a) en cas de licenciement collectif, certains travailleurs perdent leur emploi, et les autres le maintiennent, (b) en cas d'alliance d'emploi concernant le temps de travail, tous les travailleurs, pas seulement une partie d'entre eux, perdent une partie de leur salaire grâce à une réduction concertée du nombre d'heures travaillées. Le facteur de responsabilité, si la restructuration a été considérée en raison de circonstances externes ou internes, comme il a été indiqué avant, il se maintient constant. Le facteur de compensation a été également maintenu constant: dans tous les cas, les travailleurs licenciés sont indemnisés selon les lois actuelles du travail.

Nous utiliserons donc ces différents facteurs en les intégrant dans un plan expérimental orthogonal afin de proposer toutes les combinaisons possibles de leurs différentes modalités. L'acceptabilité du plan de restructuration proposée par des entreprises devrait être déterminée par ces différents facteurs en fonction de l'ordre d'importance qui leur sera attribuée par les participants.

L'une de ces positions serait que les restructurations des entreprises ne sont jamais parfaitement acceptables. Une telle position était attendue sur la base de résultats antérieurs montrant que certains participants donnent toujours de faibles évaluations de justice ou d'acceptabilité. Il était également prévu, comme il a été indiqué ci-dessus, que l'opinion publique au Portugal tend à évaluer la sécurité de l'emploi des travailleurs comme étant plus importante que d'autres considérations.

Une autre de ces positions serait que, en cas de récession, la restructuration de l'entreprise est surtout acceptable. Cette position a été prévue à partir de personnes qui gèrent des entreprises (et de leurs familles) qui savent, plus que toutes autres personnes,

que sans un niveau minimum de rentabilité, une entreprise, soit-elle grande ou petite, ne peut pas rester sur le marché.

Une troisième position serait que l'acceptabilité dépend principalement de la façon dont la restructuration est mise en œuvre. En particulier, l'alliance du travail serait considérée comme plus acceptable que les licenciements. Cette prédiction était fondée sur la plupart des études antérieures montrant une forte incidence du facteur justice distributive sur les jugements de justice ou d'acceptabilité des personnes (e.g., Pfeifer, 2007). Enfin, une quatrième position serait qu'acceptabilité dépend principalement du taux de restructuration. Il s'agit d'une position utilitariste classique selon laquelle un moindre taux de restructuration est meilleur pour tous les travailleurs.

Le deuxième objectif consiste à examiner si les différentes positions personnelles qualitativement distinctes du degré d'acceptabilité du plan de restructuration proposé par l'entreprise mises en évidence se distinguent en tenant compte de la formation en sciences économiques et de l'orientation politique des participants.

Cet objectif a été fondé, d'une part, sur les résultats obtenus par Borkowski et Ugras (1992) selon lesquels les étudiants de première année et les étudiants de MBA diffèrent dans leurs attitudes au sujet de l'éthique des affaires: les étudiants de la première année étaient plus orientés pour la justice que les étudiants MBA, et les étudiants MBA avaient une perspective plus utilitariste que les étudiants de première année (voir étude 1). Il a été fondé aussi sur les résultats obtenus par Haferkamp et al. (2009) qui ont trouvé des différences substantielles entre les personnes en général et les économistes dans la façon dont ils considèrent comme étant efficaces ou justes les interventions des gouvernements sur le marché du travail. Les personnes en général sont favorables à ces interventions, mais les économistes les considèrent comme étant inefficaces. Plus concrètement si les positions «*Jamais Acceptable* » et «*Surtout Acceptable*» étaient empiriquement trouvées, elles seraient respectivement moins et plus souvent trouvées chez des personnes ayant reçu une formation en sciences économiques - et étaient plus susceptibles d'avoir appris l'importance de la rentabilité - que chez les personnes qui ne l'avait pas.

Et d'autre part, sur l'enjeu politique économique contemporain qui oppose traditionnellement deux positions. D'un côté, la position libérale de droite qui s'appuie dans l'argument que seulement les forces du marché, l'initiative individuelle et la croissance de la productivité permettent véritablement d'améliorer au long terme les revenus et les conditions de vie, et notamment celles des plus défavorisés. Par

conséquent, l'action politique dans le champ de la redistribution doit être modérée et se limiter à ses outils interférant le moins possible avec ce mécanisme vertueux. D'autre côté, la position de gauche héritée des théoriciens socialistes du XIX^e siècle et de la pratique syndicale qui s'appuie dans l'argument que seulement les luttes sociales et politiques permettent d'alléger la pauvreté et les inégalités entre les salariés produites par le système capitaliste. Par conséquent, l'action politique dans le champ de la redistribution doit s'introduire au sein du processus de production pour remettre en cause la manière dont les forces du marché déterminent les profits appropriés par les détenteurs de capitaux.

Étant donné nos objectifs de recherche et la révision de la littérature nos hypothèses de recherche sont les suivantes:

Hypothèse 1 : La première hypothèse était que, comme dans certaines études antérieures dans le domaine de l'éthique des affaires portant sur le processus de jugement des participants (Heimann et al., 2015; Sequeira Neto, 2014), différentes positions personnelles qualitativement distinctes du degré d'acceptabilité du plan de restructuration proposé par l'entreprise se trouveraient parmi les participants.

Hypothèse 2 : La deuxième hypothèse est que ces positions personnelles, qualitativement distinctes, seraient liées au niveau de la formation en sciences économiques.

Hypothèse 3 : La troisième hypothèse était également que des positions personnelles seraient liées à l'orientation politique des participants; autrement dit, si les positions *Jamais Acceptable* et *Surtout Acceptable* ont été empiriquement trouvées, elles seraient respectivement moins et plus souvent trouvées chez des personnes qui ont exprimé l'accord avec les propositions économiques des partis de la droite.

4.3 Méthodologie

4.3.1 Participants

Cette étude a été réalisée auprès d'un échantillon composé d'hommes et de femmes adultes, issus de la population générale interrogée aléatoirement. Les critères d'inclusion utilisés pour la sélection des participants étaient l'âge (tous les participants sont majeurs) et ont donné l'accord éclairé de participation à cette étude. Tous les participants ont été interrogés dans la ville de Porto et son agglomération (Portugal). Nous avons pris en compte des variables indépendantes (telles que le sexe, l'âge, le niveau d'études, l'état civil, la croyance et la pratique religieuse, la formation en

Tableau 6

Caractéristiques sociodémographiques de la population de recherche

Caractéristiques sociodémographiques	Niveau	Total
Sexe	Femmes	97
	Hommes	110
Âge	18-21	51
	22-28	60
	29-38	46
	39+	50
Niveau d'études	< Bac	14
	Bac	99
	> Bac	94
Situation professionnelle	Étudiant	89
	Employé	88
	Retraité	12
	Chômeur	18
Formation en sciences économiques	Pas formation	118
	Etudiants	74
	Professionnels	15
Croyance religieuse	Non croyante	72
	Croyante	93
	Pratiquants	42
Degré d'accord avec les propositions politiques des partis	De gauche	3,84
	De droite	3,49
Orientation politique	Pas partie	14
	Bloc de Gauche	30
	Parti Communiste	16
	Verts	26
	Socialistes	72
	Social-Démocrate	44
	Centre Démocratique Social	5
	Total	207

sciences économiques, la catégorie socioprofessionnelle et l'orientation politique) qui reflètent différentes caractéristiques des participants. Les détails des données concernant l'échantillon ont été rassemblés dans le Tableau 6.

Notre échantillon est ainsi composé de 207 participants dont 110 hommes et 97 femmes âgés de 18 à 80 ans ($M=32,15$ ans; $ET=13,32$). Concernant leur niveau de formation, la majorité des répondants ont obtenu un diplôme de niveau baccalauréat (99) ou supérieur (94). Concernant la situation professionnelle des participants, 89 sont étudiants, 88 sont employés, 12 sont retraités et 18 sont chômeurs. Cent dix-huit des participants n'ont pas formation en sciences économiques, 74 sont étudiants en sciences

économiques et 15 sont professionnelles en sciences économiques. En ce qui concerne la croyance et pratique religieuse, 72 sont non croyants, 93 sont croyants et 42 sont croyants et pratiquants.

4.3.2 Matériel

Le matériel utilisé pour la réalisation de cette étude se compose, d'une part, d'un carnet de 40 scénarios réalisés d'après la théorie d'Anderson (2008), suivi d'une vignette de renseignements concernant les caractéristiques personnelles des participants.

Les scénarios

Il s'agit d'un cahier regroupant les 40 scénarios (présentés en Annexe 4) réalisés en fonction de la Théorie Fonctionnelle de la Cognition proposée par Anderson (1996, 2008) et du plan expérimental qui en découle. Ils décrivent des situations fictives inspirées de la littérature et caractérisées par trois informations qui sont des modalités des facteurs intra-sujets présentés précédemment. Ainsi, chaque vignette avait trois éléments critiques de l'information dans l'ordre suivant: (a) Réduction du chiffre d'affaires au cours de l'année dernière (40% ou 20%) ; (b) Politique de restructuration utilisée par l'entreprise (licenciement collectif ; licenciement individuel négocié - départ volontaire associé à des propositions de retraite anticipée; licenciement et réduction du temps de travail des employés qui n'ont pas été licenciés; réduction du salaire, mais pas de réduction du temps de travail ou réduction du temps de travail et du salaire) et (c) Taux de réduction (35 % ; 25 % ; 15 % ; ou 5%). Les vignettes ont été obtenues par le croisement orthogonal de quatre facteurs: $2 \times 5 \times 4 = 40$.

La question et l'échelle de réponse étaient sous chaque histoire. La question était «Dans quelle mesure pensez-vous que ce plan social soit, étant donné le contexte, acceptable?». Pour y répondre, les participants doivent se positionner, après chaque proposition, sur une échelle de jugement en 10 points allant de «*Pas du tout acceptable*» à «*Totalement acceptable*». Les cartes ont été disposées dans un ordre aléatoire pour chaque participant.

Exemple de scénario:

La compagnie CASTOR, une compagnie de transport routier connaît, du fait de la crise, de très grosses difficultés. Son chiffre d'affaire a chuté de 40% en un an.

Le directeur de la compagnie a décidé de licencier collectivement une partie du personnel. Environ 35% des ouvriers, employés et cadres sont concernés. Ils seront dédommagés conformément aux dispositions légales.

Dans quelle mesure pensez-vous que ce plan social soit, étant donné le contexte, acceptable ?

Pas du tout acceptable o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Totalemment acceptable

Les facteurs

La Théorie Fonctionnelle de la Cognition permet de constituer un plan expérimental de manière orthogonale avec les différents facteurs intra-sujets et inter-sujets relatifs à cette étude. Les facteurs intra-sujets sont variables indépendantes qui sont manipulées lors de la construction des scénarios. Leurs différentes modalités ont été rassemblées dans le Tableau 7 suivant.

Tableau 7

Descriptif des facteurs intra-sujets pour l'étude.

Facteurs intra sujets	Modalités
R: Réduction du chiffre d'affaires au cours de l'année dernière	1. 40% 2. 20%
I: Politique d'implémentation de la restructuration utilisée par l'entreprise	1. Licenciement collectif 2. Licenciement individuel négocié (départ volontaire associé à des propositions de retraite anticipée) 3. Licenciement et réduction du temps de travail des employés qui n'ont pas été licenciés 4. Réduction du salaire, mais pas de réduction du temps de travail 5. Réduction du temps de travail et du salaire
M: Taux de réduction	1. 35 % 2. 25 % 3. 15 % 4. 5%

Les facteurs inter-sujets sont les variables contrôlées qui ont été utilisées pour créer une vignette de renseignements concernant les participants. Elle est ajoutée à la suite des scénarios.

Les différentes modalités correspondant à l'âge, au genre, à l'état civil, au niveau de formation, ainsi qu'à la croyance ou à la pratique religieuse, la situation professionnelle, la formation en sciences économiques et l'orientation politique des participants sont rassemblées dans le Tableau 6.

4.3.3 Procédure

Comme il est recommandé par Anderson (2008), la session avait deux phases. La passation des deux parties du protocole s'effectue de manière individuelle et dans un lieu neutre (dans un lieu public ou dans le domicile du répondant). Après avoir reçu les explications nécessaires concernant l'étude et l'expérimentation, le participant, s'il accepte, signe l'accord de participation éclairé (voir l'annexe 3). Ensuite, l'expérimentateur lui lit la consigne relative aux scénarios. La passation se déroule en deux temps et dure en moyenne de 35 à 50 minutes en fonction des participants (voir, Mullet et al., 2012).

La consigne donnée aux répondants avant les deux différentes phases par l'expérimentateur a été la suivante: "*Le carnet que je vais vous présenter est constitué de différentes situations fictives relatives aux plans de restructuration. Merci de bien vouloir répondre de la manière la plus spontanée possible sur l'échelle de jugement qui suit chaque scénario.*"

Dans un premier temps se déroule la phase de familiarisation, après la lecture de la consigne par l'expérimentateur ce qui permet aux participants de prendre connaissance du matériel et de s'habituer à l'échelle d'acceptation. Durant cette phase, les participants peuvent poser toutes les questions qu'ils souhaitent et peuvent revenir en arrière. Ils utilisent pour cette phase un carnet composé de 18 scénarios, constitué de manière aléatoire et doivent utiliser une échelle d'acceptation en dix points, allant de «*Pas du tout acceptable*» à «*Totalement acceptable*», pour donner leur jugement d'acceptation après chaque scénario. Aucune réponse ne sera prise en considération lors du traitement statistique. La phase de familiarisation dure entre 5 et 20 min.

Après cette première phase, l'expérimentateur récupère le premier carnet, puis relit la consigne aux participants en leur précisant qu'ils ne peuvent plus poser de questions ou revenir en arrière. La phase expérimentale commence alors. Elle dure entre 20 et 45 min en fonction du participant. Les participants reçoivent un carnet complet

comprenant les 40 scénarios présentés dans un ordre aléatoire. L'ordre de présentation des scénarios est différent d'un participant à l'autre. Ils doivent se positionner sur l'échelle d'acceptation en fonction de leur jugement d'acceptabilité relatif à chaque scénario. Ils ont fait leurs évaluations à leur propre rythme, mais ils ne sont plus autorisés à revenir en arrière et faire des modifications. Chaque réponse sera prise en considération lors des traitements statistiques. A la fin du carnet de scénarios, les participants remplissent la vignette d'information réalisée en fonction des facteurs inter-sujets. Une fois le carnet des scénarios rempli, l'expérimentateur le récupère et chaque participant est à nouveau assuré de son anonymat comme au début de la passation.

A la fin de la passation l'expérimentateur propose ses coordonnées (numéro de téléphone personnel et adresse e-mail) au participant afin qu'il puisse à tout moment se retirer de l'étude ou obtenir des renseignements. Il est à noter qu'aucun participant n'a demandé de restitution des données qui le concernaient.

4.4 Résultats

Nous avons converti les réponses des participants pour chaque questionnaire recueilli en valeurs numériques. Pour les 40 scénarios, la distance entre le point zéro (pas du tout acceptable) et le point correspondant à la réponse du répondant a été mesurée. La distance ainsi chiffrée, de zéro à dix, a été retranscrite à l'état brut dans une matrice des données brutes.

En ce qui concerne les renseignements sur les caractéristiques des participants, chaque réponse a été associée à une valeur numérique avant d'être reportée dans la matrice des données brutes. Ainsi, l'ensemble des valeurs numériques recueillies dans les 207 protocoles a donné lieu à des traitements et à des analyses statistiques.

Les données extraites des 207 protocoles recueillis ont été traitées à l'aide du logiciel STATISTICA. Différents types d'analyses ont été utilisés afin de remplir les différents objectifs. Ainsi, dans un premier temps, nous avons utilisé l'analyse de variance afin d'observer les niveaux moyens d'acceptabilité du plan de restructuration proposé par l'entreprise en fonction des différents facteurs du plan expérimental, ainsi que les effets combinés des différents facteurs (voir Annexe 2).

Dans un second temps, une analyse en cluster sera réalisée afin de voir si des groupes de participants adoptant le même style de réponses peuvent être dégagés. Sur les groupes qui seront ainsi définis, seront réalisées de nouvelles analyses de variance, afin de décrire les effets combinés des clusters et des différents facteurs intra-sujets.

Etant donné que nous avons pu réunir un nombre de participants conséquent, nous avons choisi un seuil de significativité à $p < 0,001$.

4.4.1 L'analyse en cluster

L'analyse en cluster permet de regrouper les participants en fonction du patron de réponse qu'ils ont utilisé pour juger l'acceptabilité du plan de restructuration proposé par l'entreprise, afin de capturer les attitudes probablement radicalement différentes. Nous utiliserons le *K-means clustering* qui est une procédure basée dans un centre non hiérarchique. Cette procédure a été appliquée car elle utilise tous les points des données, et elle est moins sensible à la mesure de distance utilisée ou à la présence de *outliers* (Hofmans & Mullet, 2013). Des applications récentes de cette technique peuvent être trouvées dans Kamble, Sorum et Mullet (2012), Muñoz Sastre, Sousa, Bodi, Sorum, et Mullet, (2012), Neto, Pinto et Mullet (2013), Kpanake, Dassa, et Mullet (2014) et Heimann, Mullet et Bonnefon (2015).

Après avoir traité les données en utilisant cette analyse, les participants ont été répartis dans six clusters, en fonction du type de jugement d'acceptabilité qu'ils ont adopté par rapport aux scénarios. Les résultats indiquent une solution en six clusters, c'est-à-dire, nous pouvons identifier six idéologies différentes.

Une analyse de variance, suivant le plan «Clusters» x «Réduction du chiffre d'affaires au cours de l'année dernière» x «Politique de restructuration utilisée par l'entreprise» x «Taux de réduction» $6 \times 2 \times 5 \times 4$, a été réalisée. La synthèse de tous les effets (présentée en Annexe 2) indique que le facteur « clusters » a un effet significatif sur l'acceptabilité des répondants, $F(5,198)=122,79$; $p < 0,001$. Les résultats montrent également l'existence de différents effets combinés du facteur « clusters » avec les facteurs intra-sujets.

Des analyses de variance séparées ont été réalisées sur les données brutes pour chaque cluster avec un plan «Réduction du chiffre d'affaires au cours de l'année dernière» x «Taux de réduction» x «Politique de restructuration utilisée par l'entreprise», $2 \times 5 \times 4$.

Cluster 1

Le cluster 1 (voir Tableau 8 et Figure 8) est composé par 33 participants (15% de l'échantillon), 15 hommes et 18 femmes ; l'âge moyen est 35 ans, 6 ont entre 18 et 21 ans, 6 entre 22 et 28 ans, 10 entre 29 et 38 ans et 11 ont 39 ans et plus. Six participants ont un niveau d'études inférieur au Baccalauréat, 16 ont le Baccalauréat et 11 ont un niveau d'études supérieur au Baccalauréat. Neuf sont non croyants, 19 croyants et 5

pratiquants. Concernant la formation en sciences économiques, 23 participants n'ont pas de formation en sciences économiques et 10 participants sont des étudiants de sciences économiques.

En effet, le cluster 1 peut être défini comme *Jamais Acceptable* parce que, comme nous pouvons l'observer dans la Figure 8 (panneau de gauche) le niveau d'acceptabilité moyenne était relativement proche de l'extrémité de l'échelle de réponse, «Pas du tout acceptable» ($M=2,20$; $ET=0,95$). Le facteur «Taux de réduction» a eu un effet significatif sur le niveau d'acceptabilité, $F(3, 93)=14,33$; $p<0,001$; $\eta^2_p=0,32$. Quand le taux de réduction est de 5%, le niveau d'acceptabilité est légèrement plus élevé ($M=2,90$) que quand il est de 35% ($M=1,76$) (voir Tableau 9).

Cluster 2

Le cluster 2 (voir Tableau 8) est composé de 60 participants (29% de l'échantillon), 38 hommes et 22 femmes ; l'âge moyen est 27 ans, 20 ont entre 18 et 21 ans, 22 entre 22 et 28 ans, 13 entre 29 et 38 ans et 5 ont 39 ans et plus. Un participant a un niveau d'études inférieur au Baccalauréat, 36 ont le Baccalauréat et 23 ont un niveau d'études supérieur au Baccalauréat. Dix-neuf sont non croyants, 28 croyants et 13 pratiquants. Concernant la formation en sciences économiques, 27 participants n'ont pas de formation en sciences économiques et 33 participants sont des étudiants de sciences économiques. 45% des participants qui sont des étudiants en sciences économiques sont dans ce cluster.

Le cluster 2 peut être désigné comme *Indéterminé* parce que toutes les données étaient relativement proches du centre de l'échelle de réponse ($M=5,22$; $ET=0,52$). Le facteur «Politique de restructuration utilisée par l'entreprise» a eu un effet significatif sur le niveau d'acceptabilité, $F(4, 236)=10,02$; $p<0,001$; $\eta^2_p=0,15$. Le facteur «Taux de réduction» a eu un effet significatif sur le niveau d'acceptabilité, $F(3, 177)=14,40$; $p<0,001$; $\eta^2_p=0,20$ (voir Tableau 9).

Cluster 3

Le cluster 3 (voir Tableau 8 et Figure 8) est composé de 45 participants (22% de l'échantillon), 22 hommes et 23 femmes; l'âge moyen est 32 ans, 11 ont entre 18 et 21 ans, 13 entre 22 et 28 ans, 10 entre 29 et 38 ans et 11 ont 39 ans et plus. Un participant a un niveau d'études inférieur au Baccalauréat, 22 ont le Baccalauréat et 22 ont un niveau d'études supérieur au Baccalauréat. Dix-neuf sont non croyants, 17 croyants et 9 pratiquants. Concernant la formation en sciences économiques 24 participants n'ont pas

de formation en sciences économiques, 15 participants sont des étudiants de sciences économiques et 6 participants sont des professionnels en sciences économiques.

Le cluster 3 peut être désigné comme *Dépend principalement du taux de réduction* parce que l'effet le plus important a été l'effet du facteur «Taux de réduction», $F(3, 132)=267,57; p<0,001; \eta^2_p=0,86$ (voir Tableau 9). Cet effet peut être décrit de la façon suivante: plus grand est le taux de réduction, plus petit est le degré d'acceptabilité. Pour un taux de réduction de 35% le degré d'acceptabilité moyenne est 3,30, pour un taux de réduction de 25% est 4,06, pour un taux de réduction de 15% est 5,43 et pour un taux de réduction de 5% est 7,12.

Nous remarquons un effet significatif du facteur «Politique de restructuration utilisée par l'entreprise» $F(4, 176)=31,88; p<0,001; \eta^2_p=0,42$. Pour les participants de ce cluster l'acceptabilité moyenne était plus élevée quand les politiques de restructuration appliquées sont la réduction du temps de travail et du salaire pour tous les employés ($M=5,98$) et le licenciement combiné avec la réduction du temps de travail des employés qui n'ont pas été licenciés ($M=5,60$) que quand elles sont la réduction de salaire, mais pas de réduction du temps de travail ($M=4,86$), licenciement individuel négocié ($M=4,38$) et licenciement collectif ($M=4,09$).

Cluster 4

Le cluster 4 (voir Tableau 8 et Figure 8) est composé de 16 participants (8% de l'échantillon) 6 hommes et 10 femmes ; l'âge moyen est 41 ans, 4 ont entre 22 et 28 ans, 3 entre 29 et 38 ans et 9 ont 39 ans et plus. Cinq ont un niveau d'études inférieur au Baccalauréat, 4 ont le Baccalauréat et 7 ont un niveau d'études supérieur au Baccalauréat. Six sont non croyants, 7 croyants et 3 pratiquants. Concernant la formation en sciences économiques 14 participants n'ont pas de formation en sciences économiques, 1 participant est étudiant de sciences économiques et 1 participant est professionnel en sciences économiques.

Le cluster 4 peut être désigné comme *Alliance de Travail* parce que l'effet le plus important a été l'effet du facteur «Politique de restructuration utilisée par l'entreprise», $F(4, 60)=45,41; p<0,001; \eta^2_p=0,75$ (voir Tableau 9). Pour les participants de ce cluster l'acceptabilité moyenne était plus élevée quand les politiques de restructuration appliquées sont la réduction du temps de travail et du salaire pour tous les employés ($M=7,38$) et le licenciement individuel négocié ($M=6,96$) que quand elles sont la réduction de salaire, mais pas de réduction du temps de travail ($M=3,45$), le

licenciement combiné avec la réduction du temps de travail des employés qui n'ont pas été licenciés ($M=3,07$) et licenciement collectif ($M=2,52$).

Nous remarquons un effet significatif du facteur «Taux de réduction» sur l'acceptabilité, $F(3, 45)=16,82$; $p<0,001$; $\eta^2_p =0,53$. Cet effet peut être décrit de la façon suivante: plus grand est le taux de réduction, plus petit est le degré d'acceptabilité. Pour un taux de réduction de 35% le degré d'acceptabilité moyenne est 3,71, pour un taux de réduction de 25% est 4,40, pour un taux de réduction de 15% est 4,99 et pour un taux de réduction de 5% est 5,61.

Cluster 5

Le cluster 5 (voir Tableau 8) est composé de 36 participants (17% de l'échantillon) 17 hommes et 19 femmes ; l'âge moyen est 33 ans, 9 ont entre 18 et 21 ans, 10 entre 22 et 28 ans, 7 entre 29 et 38 ans et 10 ont 39 ans et plus. Quatorze ont le Baccalauréat et 22 ont un niveau d'études supérieur au Baccalauréat. Treize sont non croyants, 15 croyants et 8 pratiquants. Concernant la formation en sciences économiques, 21 participants n'ont pas de formation en sciences économiques, 9 participants sont des étudiants de sciences économiques et 6 participants sont des professionnels en sciences économiques.

Le cluster 5 peut être désigné comme *Principalement Acceptable* parce que, comme on peut l'observer dans la Figure 8, tous les jugements étaient relativement proches de la extrémité de l'échelle de réponse, «Totalement» ($M = 7,00$, $ET = 0,61$).

Nous remarquons un effet significatif du facteur «Taux de réduction» sur l'acceptabilité, $F(3, 105)=45,55$; $p<0,001$; $\eta^2_p =0,57$ (voir Tableau 9). Pour les participants de ce cluster quand le taux de réduction est de 5%, l'acceptabilité moyenne étaient légèrement plus élevée ($M = 7,86$) que quand il était de 35% ($M = 6,23$). Nous remarquons également un effet significatif du facteur «Réduction du chiffre d'affaires» sur l'acceptabilité, $F(1, 35)=19,78$; $p<0,001$; $\eta^2_p =0,36$. Quand la réduction du chiffre d'affaires au cours de l'année dernière était de 40% l'acceptabilité moyenne étaient légèrement plus élevée ($M=7,31$) que quand elle était de 20% ($M=6,68$).

Nous remarquons aussi un effet significatif du facteur «Politique de restructuration utilisée par l'entreprise» sur l'acceptabilité, $F(4, 140)=6,88$; $p<0,001$; $\eta^2_p =0,16$. La réduction du temps de travail pour tous les travailleurs ($M = 7,73$) a été préférée à un licenciement collectif ($M=6,44$). Dans le pire de cas, cependant, les niveaux d'acceptabilité étaient toujours plus élevés que le milieu de l'échelle de réponse.

Tableau 8

Caractéristiques démographiques de la population d'étude pour les clusters

	n (%)						Total
	<i>Jamais Acceptable</i>	<i>Indéterminé</i>	<i>Dépend principalement du taux de réduction</i>	<i>Alliance de Travail</i>	<i>Principalement Acceptable</i>	<i>Mesures Drastiques</i>	
Sexe							
Femmes	18 (19)	22 (23)	23 (24)	10 (10)	19 (20)	5 (5)	97
Hommes	15 (14)	38 (35)	22 (20)	6 (5)	17 (15)	12 (11)	110
Âge							
18-21	6 (12)	20 (39)	11 (22)	0 (0)	9 (18)	5 (10)	51
22-28	6 (10)	22 (37)	13 (22)	4 (7)	10 (17)	5 (8)	60
29-38	10 (22)	13 (28)	10 (22)	3 (7)	7 (15)	3 (7)	46
39+	11 (22)	5 (10)	11 (22)	9 (18)	10 (20)	4 (8)	50
Niveau d'études							
< Bac	6 (43)	1 (7)	1 (7)	5 (36)	0 (0)	1 (7)	14
Bac	16 (16)	36 (36)	22 (22)	4 (3)	14 (14)	7 (7)	99
> Bac	11 (12)	23 (24)	22 (23)	7 (7)	22 (23)	9 (10)	94
Situation professionnelle							
Étudiant	11 (12)	36 (40)	19 (21)	5 (6)	12 (13)	6 (7)	89
Employé	15 (17)	19 (22)	18 (20)	9 (10)	17 (19)	10 (11)	88
Retraité	2 (17)	1 (8)	3 (25)	2 (17)	3 (25)	1 (8)	12
Chômeur	5 (28)	4 (22)	5 (28)	0 (0)	4 (22)	0 (0)	18
Formation en sciences économiques							
Pas formation	23 (19)	27 (23)	24 (20)	14 (12)	21 (18)	9 (8)	118
Etudiants	10 (15)	33 (45)	15 (20)	1 (1)	9 (12)	6 (8)	74
Professionnels	0 (0)	0 (0)	6 (40)	1 (7)	6 (40)	2 (13)	15
Croyance religieuse							
Non croyante	9 (12)	19 (26)	19 (26)	6 (8)	13 (18)	6 (8)	72
Croyante	19 (20)	28 (30)	17 (18)	7 (8)	15 (16)	7 (8)	93
Pratiquants	5 (12)	13 (31)	9 (21)	3 (7)	8 (19)	4 (10)	42
Degré d'accord avec les propositions politiques des partis							
De gauche	3,36	3,58	4,60	3,92	4,49	2,46	3,84
De droite	2,32	3,68	2,92	2,97	4,67	4,53	3,49
Orientation politique							
Pas partie	3 (21)	6 (43)	2 (14)	1 (7)	1 (7)	1 (7)	14
Bloc de Gauche	4 (13)	9 (30)	6 (20)	3 (10)	5 (17)	3 (10)	30
Parti Communiste	3 (19)	3 (19)	3 (19)	1 (6)	6 (37)	0 (0)	16
Greens	4 (15)	7 (23)	9 (35)	1 (4)	4 (15)	1 (4)	26
Socialistes	14 (19)	21 (29)	16 (22)	8 (11)	7 (10)	6 (8)	72
Démocrates	4 (9)	13 (30)	8 (18)	2 (5)	12 (27)	5 (11)	44
CDS-PP	1 (20)	1 (20)	1 (20)	0 (0)	1 (20)	1 (20)	5
Total	33 (16)	60 (29)	45 (22)	16 (8)	36 (17)	17 (8)	207

Cluster 6

Le cluster 6 (voir Tableau 8 et Figure 8) est composé de 17 participants (8% de l'échantillon) 12 hommes et 5 femmes; l'âge moyen est 33 ans, 5 ont entre 18 et 21 ans, 5 entre 22 et 28 ans, 3 entre 29 et 38 ans et 4 ont 39 ans et plus. Un participant 1 a un niveau d'études inférieur au Baccalauréat, 7 ont le Baccalauréat et 9 ont un niveau d'études supérieur au Baccalauréat. Six sont non croyants, 7 croyants et 4 pratiquants. Concernant la formation en sciences économiques, 9 participants n'ont pas de formation en sciences économiques, 6 participants sont des étudiants de sciences économiques et 2 participants sont des professionnels en sciences économiques.

Le cluster 6 peut être désigné comme *Mesures Drastiques* parce que le mode préféré de restructuration était la réduction des salaires sans réduction du temps de travail ($M=6,24$) et de licenciement collectif ($M=5,57$). En outre, lorsque le taux de réduction était de 35%, les niveaux d'acceptabilité étaient plus élevés ($M=5,09$) que quand il était de 5% ($M=3,65$). Seulement le facteur «Politique de restructuration utilisée par l'entreprise» a un effet significatif sur le niveau d'acceptabilité, $F(4, 64)=13,83$; $p<0,001$; $\eta^2_p=0,46$ (voir Tableau 9).

Tableau 9

Résultats des ANOVAS pour chaque cluster et pour le niveau total

Cluster et Facteur	dl	MS	F	P	η^2_p
<i>Jamais Acceptable</i>					
Réduction	1	14,88	1,73	0,20	0,05
Implémentation	4	29,26	2,93	0,02	0,09
Taux de réduction	3	81,47	14,33	0,001	0,32
<i>Indéterminé</i>					
Réduction	1	0,18	0,07	0,80	0,00
Implémentation	4	53,20	10,02	0,001	0,15
Taux de réduction	3	36,92	14,40	0,001	0,20
<i>Dépend principalement du taux de réduction</i>					
Réduction	1	543,40	48,41	0,001	0,52
Implémentation (I)	4	228,23	31,88	0,001	0,42
Taux de réduction (M)	3	1266,88	267,57	0,001	0,86
I x M	12	7,10	3,34	0,001	0,07
<i>Alliance de Travail</i>					
Réduction	1	14,10	1,85	0,19	0,11
Implémentation	4	678,81	45,41	0,001	0,75
Taux de réduction	3	104,90	16,82	0,001	0,53
I x M	12	10,66	2,49	0,005	0,14

<i>Principalement Acceptable</i>					
Réduction	1	138,76	19,78	0,001	0,36
Implémentation	4	77,01	6,88	0,001	0,16
Taux de réduction	3	181,34	45,55	0,001	0,57
<i>Mesures Drastiques</i>					
Réduction	1	100,95	3,56	0,08	0,18
Implémentation	4	284,79	13,83	0,001	0,46
Taux de réduction	3	60,78	2,47	0,07	0,13
I x M	12	7,17	1,94	0,03	0,11
Total					
Réduction	1	233,13	20,60	0,001	0,09
Implémentation	4	355,94	25,35	0,001	0,11
Taux de réduction	3	879,79	89,51	0,001	0,30
I x M	12	20,12	7,98	0,001	0,03

4.4.2 Les effets inter-sujets

Le Tableau 8 montre la composition de chaque cluster en termes des caractéristiques démographiques. Les professionnels en science économiques se plaçaient plus fréquemment dans les clusters *Dépend Principalement du Taux de Réduction* et *Principalement Acceptable* que d'autres participants, $\text{Chi}^2(10) = 30,80, p < 0,001$. Les participants avec un niveau d'études inférieures au Baccalauréat ont été plus fréquemment trouvés dans les clusters *Jamais Acceptable* et *Alliance de Travail* que les autres participants, $\text{Chi}^2(10) = 35,07, p < 0,001$. Les participants plus jeunes (18 à 28 années) ont été plus fréquemment trouvés dans le cluster *Indéterminé* que les participants plus âgés, $\text{Chi}^2(15) = 24,90, p < 0,001$.

Une série de sept analyses de variance ont été réalisées avec les variables démographiques en tant que les facteurs inter-sujets. Seulement une variable démographique a été significative. La moyenne des participants moins instruits ($M=3,46$) était inférieure à celle des participants plus instruits ($M=4,94$ et $5,08$, respectivement), $F(2, 203)=7,10, p < 0,001$.

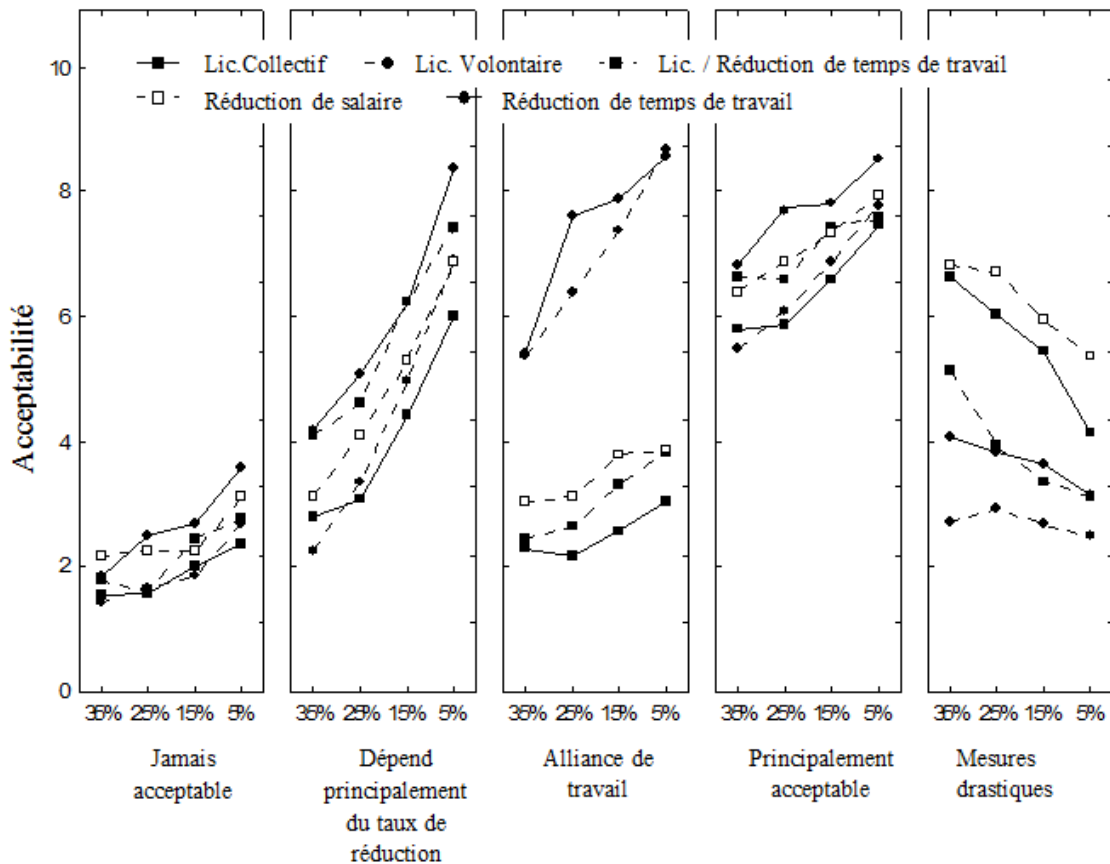


Figure 8

Tracé des moyennes d'acceptabilité pour cinq clusters

Une analyse factorielle a été menée sur les scores de l'accord avec les propositions des six partis politiques Portugais représentés à l'Assemblée Nationale lors de la réalisation de l'étude. Une solution à deux facteurs a été trouvée. Ces deux facteurs ont été appelés: degré d'accord avec les propositions économiques des partis de gauche et le degré d'accord avec les propositions économiques des partis de droite. Deux scores ont été calculés par la moyenne des scores du Bloc de Gauche, du Parti Communiste, des Verts et du Parti Socialiste d'une part, et du parti Social-Démocrate et du parti Centre Démocratique Social d'autre part. La corrélation globale entre les scores était -0,04; autrement dit, les deux scores sont indépendants. Deux ANOVAS ont été menées sur ces deux scores avec les six clusters comme les facteurs inter-sujets. Les participants du cluster *Dépend Principalement du Taux de Réduction* ($M=4,60$) et les participants du cluster *Principalement Acceptable* ($M=4,39$) ont un niveau plus élevé d'accord sur les propositions économiques des parties de gauche que les participants du cluster *Mesures Drastiques* ($M=2,46$), $F(5, 201)=3,48$, $p<0,001$. Les participants du

cluster *Principalement Acceptable* ($M=4,67$) et les participants du cluster *Mesures Drastiques* de ($M=4,53$) présentent un niveau plus élevé d'accord avec les propositions politiques des partis de droite que les participants du cluster *Jamais Acceptable* ($M=2,32$), $F(5, 201) = 3,67, p < 0,001$. La Figure 9 montre la position relative des six groupes concernant les deux dimensions politiques.

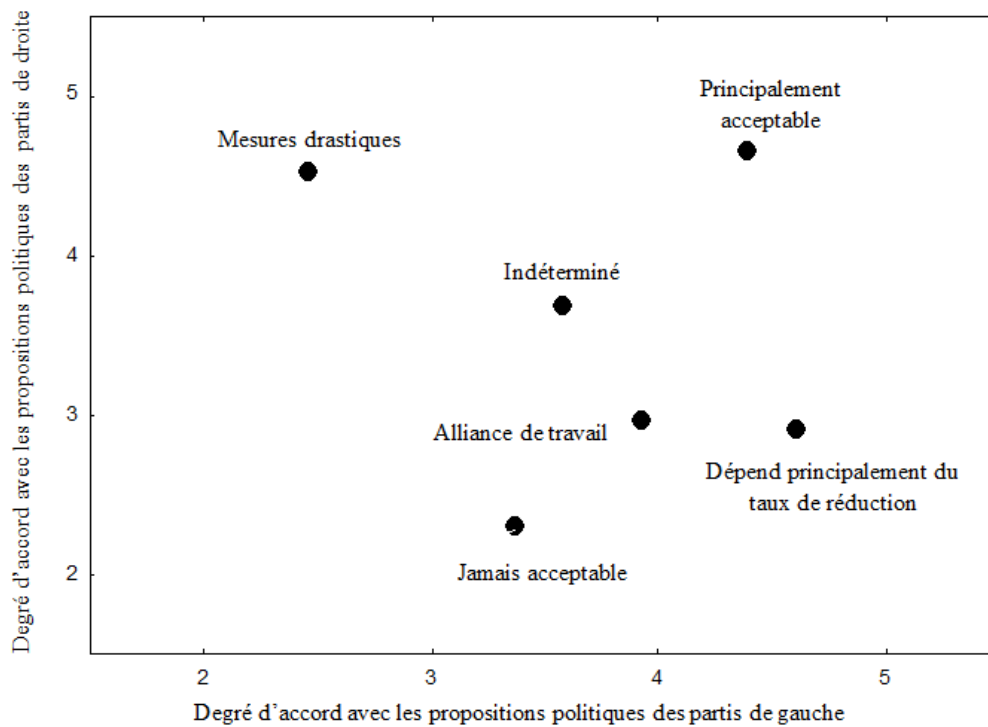


Figure 9

Position relative des six clusters en fonction du degré d'accord avec les propositions économiques des partis de gauche et du degré d'accord avec les propositions économiques des partis de droite

4.5 Discussion

Dans cette recherche nous avons testé trois hypothèses qui ont été globalement supportées par les données. En accord avec l'hypothèse 1, plusieurs positions personnelles qualitativement différentes ont été trouvées concernant l'acceptabilité du plan de restructuration proposée par l'entreprise. Sur la base de la littérature antérieure, quatre de ces patrons de réponse étaient attendus. Une position *Jamais Acceptable* a été manifestée par un participant sur six. Il s'agit essentiellement de personnes avec un niveau d'études bas, âgées de plus de 28 années, actuellement au chômage et un faible niveau d'accord avec les propositions politiques des partis de droite ou de gauche. Une

position *Principalement Acceptable* a été exprimée aussi par environ un participant sur six. Il s'agit de personnes essentiellement avec l'éducation supérieure, des économistes professionnels et un degré modéré d'accord avec les propositions politiques des partis politiques, de droite ou de gauche.

La position de *l'Alliance de Travail* a été manifestée par une personne sur douze. Il s'agit essentiellement de femmes, de personnes âgées de plus de 38 années, d'un niveau d'éducation bas et d'un niveau relativement bas d'accord avec les propositions politiques des partis politiques de droite ou de gauche. Cette position peut être interprétée comme correspondant à une position égalitaire, qui cadre bien avec le fait que les femmes et les personnes moins instruites l'adoptent plus que les hommes et les personnes plus instruites. Cette position est en consonance avec les résultats de Pfeifer (2007) sur son échantillon de travailleurs. Enfin, la position *Dépend Principalement du Taux de Réduction* du plan de restructuration a été exprimée par un participant sur cinq, surtout des experts en économie et montrant un faible niveau d'accord avec les propositions politiques des partis politiques de droite, mais un degré modéré d'accord avec les propositions politiques des partis politiques de gauche. Cette position peut être interprétée comme correspondant à une position utilitariste, qui cadre bien avec le fait que les économistes professionnels l'approuvent plus que les autres participants.

Deux positions inattendues ont aussi été observées. Environ le quart de l'échantillon n'a pas exprimé une position personnelle. Ils étaient essentiellement de jeunes étudiants, et beaucoup d'entre eux étaient en train de recevoir une formation en économie. En ce qui concerne les propositions politiques, ils n'avaient pas exprimé aucune préférence entre les partis politiques de droite ou gauche. Ils étaient, en quelque sorte, amorphes. Cette conclusion est, d'un point de vue méthodologique, importante. Si les participants de ce cluster avaient été invités à ne donner qu'une seule réponse — à une question générique ou à un seul scénario — leurs réponses auraient été interprétées comme soutien moyen pour la mesure du plan de restructuration mise en œuvre pour l'entreprise décrite dans la question ou dans le scénario. En cas de leur donnant à répondre aux multiples scénarios cela nous permet de distinguer l'absence d'opinion de soutien moyen, c'est-à-dire, il a montré, ou au moins suggéré, qu'ils ne font pas réellement des jugements mais simplement placent des marques plus ou moins au même endroit pour chaque scénario. Des groupes de participants sans toute opinion définitive sur les questions éthiques ont été trouvés dans des études antérieures (e. g., Kamble et al., 2014, Neto et al. 2013).

Environ un participant sur six a exprimé un patron de réponse qui était très différent de ceux trouvés dans d'autres groupes. Ils favorisaient plus le plan de restructuration avec les plus grandes taux de réduction et favorisaient des licenciements collectifs ou des coupures des salaires sans réduction du temps de travail que des mesures plus légères. Ils étaient essentiellement des hommes, et ils ont montré un faible niveau d'accord avec les propositions politiques des partis de gauche et un niveau modéré d'accord avec les propositions politiques des partis de droite. Cette position peut être interprétée comme correspondant à une position conséquentialiste. Ces personnes ont estimé que, sans mesures drastiques au prix de grandes souffrances immédiates, l'avenir du pays était sombre.

Dans l'ensemble, l'effet de réduction du chiffre d'affaires était petit, et il a été essentiellement observé parmi les participants du cluster *Dépend Principalement du Taux de Réduction*, ce qui signifie que pour juger de l'acceptabilité du plan de restructuration utilisée par l'entreprise, les personnes prennent en compte les caractéristiques concrètes du plan sans prendre bien en compte le contexte dans lequel il est précisé. Ce résultat est en consonance avec les conclusions de Sequeira Neto (2014) qui montre que pour juger de la légitimité des bonus des dirigeants, une petite minorité de personnes a pris en considération le contexte économique national (croissance, stagnation ou récession) dans laquelle la compagnie se trouve.

Plusieurs limitations doivent être indiquées. Tout d'abord, le groupe des participants était un échantillon de convenance de taille modérée et était composé uniquement de Portugais adultes vivant dans une seule ville dans le nord du pays. Des généralisations à d'autres parties du pays et dans d'autres pays européens s'imposent avec soin. Deuxièmement, des efforts ont été faits pour inclure dans l'échantillon, autant de personnes avec une formation en sciences économiques que possible, mais la façon dont la variable «formation en économie» a été mesurée de façon grossière. Le groupe avec formation ne sciences économiques a été un groupe hétérogène incluant des participants qui ont pris seulement quelques cours en économie et ceux qui détenaient un diplôme de maîtrise. Dans les recherches futures, les échelles de connaissances économiques devraient être élaborées et validées. En outre, l'impact des variables démographiques qui sont habituellement associées à la formation en sciences économiques tels que le niveau financier de la famille ou le niveau de l'éducation familiale devrait être statistiquement contrôlé. Troisièmement, des vignettes ont été présentées aux participants, et pas des cas réels, et l'expérimentateur n'a pas demandé

des questions supplémentaires afin d'élucider les raisons pour les réponses des participants dans chaque cas.

Il y a au moins deux conséquences principales de cette étude. Tout d'abord, une proportion notable de l'échantillon soit n'avait aucune opinion quant à l'acceptabilité du plan de restructuration ou était peu disposée à donner un avis sur les restructurations. Dans un pays où les effets de la crise économique ont été particulièrement forts, une telle conclusion est surprenante. Est-ce qu'il y a plus d'un quart de la population Portugaise vraiment amorphe concernant les restructurations et les autres mesures restrictives? Le développement de la pensée fataliste n'est généralement pas un indicateur positif pour l'avenir des régimes démocratiques.

Deuxièmement, les positions personnelles au sujet de l'acceptabilité du plan de restructuration dans des circonstances diverses ont été très différentes les unes des autres, de *Jamais Acceptables* à des *Mesures Drastiques*. Il y a, cependant, une majorité relative de personnes (environ la moitié de l'échantillon) qui considèrent que la restructuration est, au moins dans certaines circonstances, acceptable. Il est composé de personnes de la position *Dépend Principalement du Taux de Réduction*, des personnes occupant la position *Alliance de Travail*, et des personnes qui occupent la position *Principalement Acceptable*. Cette majorité relative s'oppose à une petite minorité de personnes qui rejettent systématiquement l'idée de restructuration et à une petite minorité de personnes serait favorable à des mesures encore plus drastiques. Bien que les négociations entre les syndicats, les gouvernements et les sociétés au sujet de restructuration sont logiquement toujours difficiles, quelque fois dans un tel contexte, elles sont impossibles.

Chapitre 5
Les Motifs Psychologiques
pour lesquels les Sans-Abris
ne se Réinsèrent pas Facilement au Travail

Cette recherche vise à étudier les motifs psychologiques pour lesquels les sans-abri ne se réinsèrent pas facilement dans le marché du travail au Portugal.

5.1 Problématique

La problématique de l'accès au marché du travail par la population sans-abri, au Portugal, constitue un sujet d'étude très actuel étant donné les transformations du monde du travail et de l'économie portugaise. Le sans-abrisme est fréquemment lié à l'instabilité économique et à une offre insuffisante de logements abordables par les personnes avec un faible revenu (Shinn, 2007; APA, 2010).

Cependant, la relation entre le sans-abrisme et le marché du travail est complexe. Un certain nombre de travaux sociologiques et psychologiques ont examiné les causes structurelles et individuelles du sans-abrisme qui font obstacle à la participation au marché du travail et qui peuvent contribuer à la perpétuation de cette situation (Epel, Bandura & Zimbardo, 1999; Van Doorn, 2010; Shier, Jones & Graham, 2012 ; Brown & Mueller, 2014). Ils examinent les facteurs psychosociaux du sans-abrisme et les effets de l'environnement sur la personne sans-abri.

L'emploi joue un rôle clé en matière d'inclusion sociale et d'épanouissement personnel d'un individu. En fait, le marché du travail est perçu comme étant une façon d'alléger la situation de la personne sans-abri. La perception générale est que, lorsque les personnes sans abri réussissent à trouver un travail, elles seront en mesure de payer leur logement (Shier, Jones & Graham, 2012). Le travail peut fournir à la personne une occupation significative dans sa vie et contribuer à l'amélioration de la confiance en soi, de l'estime de soi, de l'auto-efficacité perçue, de la satisfaction de vie et de la reconnaissance de la personne dans la société (Epel, Bandura & Zimbardo, 1999; Paul & Moser, 2009; Brown & Mueller, 2014). En outre, l'inclusion d'une personne à travers l'emploi a un effet positif sur la cohésion sociale et l'économie de la société dans son ensemble (Shinn, 2007).

Mais un travail n'est pas nécessairement une protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Une proportion importante des pauvres, y compris les personnes sans abri, travaillent dans des emplois précaires et de mauvaise qualité qui ne génèrent pas de revenus suffisants pour mener une vie décente dans un hébergement adéquat (Shier, Jones & Graham, 2012).

Malgré l'engagement au niveau de l'UE concernant l'emploi des personnes désavantagées, la réalité est souvent différente d'un pays à l'autre. En effet, dans de

nombreux pays, les groupes les plus marginalisés, tels que les personnes qui sont sans abri, ont très peu de chances de trouver un emploi ou de s'engager dans des initiatives de formation avec l'aide des supports publics existants (Toro, 2007; Shinn, 2007). Face à de multiples obstacles à l'emploi, la majorité des personnes sans-abri est au chômage ou inactive. Si les personnes sans abri travaillent, elles travaillent souvent dans des conditions précaires et dans l'économie informelle. Les cycles d'entrée et de sortie dans la situation des sans-abri sont en partie expliqués par le caractère précaire des emplois occupés qui n'offrent pas la stabilité.

Shier, Jones et Graham (2012) ont mené une étude afin de comprendre comment le marché du travail contribue au phénomène social du sans-abrisme. Les participants, des personnes sans abri employées, ont identifié un certain nombre de facteurs liés au marché du travail qui ont contribué à la perpétuation de leur situation comme sans-abri.

Tout d'abord, les opportunités économiques avec lesquelles les personnes sont confrontées peuvent avoir un impact direct sur la sortie de la situation sociale improductive et de la pauvreté. Et par conséquent, les ajustements du marché du travail et de la politique sociale ont des implications directes sur la transition non-emploi-emploi des personnes sans abri (Shier, Jones & Graham, 2012). Dans le climat économique actuel, la réaction du marché du travail au Portugal a entraîné d'énormes coûts sociaux associés à un taux de destruction d'emplois, un taux de chômage et un taux chômage à long terme catastrophiquement élevés (Carneiro, et al., 2014). Par ailleurs, la segmentation du marché du travail semble avoir favorisé une destruction d'emplois plus forte, laquelle a été facilitée par un nombre croissant de travailleurs temporaires et par le travail à temps partiel (Carneiro, et al., 2014). Suivant l'OCDE (2015) le taux de pauvreté parmi les travailleurs à temps partiel est bien supérieur à celui des travailleurs à plein temps, ce qui ne surprend pas.

Par conséquent, l'emploi temporaire et à temps partiel peuvent contribuer à l'instabilité et à empêcher les individus d'envisager un avenir. En outre, en raison de l'irrégularité des emplois, l'absence d'indemnisation du chômage fait, par exemple, que l'épargne (l'une des principales ressources contre l'adversité) est impossible. Autrement dit, l'incapacité d'obtenir un emploi stable à plein temps, avec un salaire suffisant pour couvrir leurs dépenses qui sont considérées comme des besoins indispensables, est identifiée comme un facteur contribuant à leur impossibilité de sortir de la situation de sans-abri.

En second lieu, la nature du travail effectué (travail stressant, travail dans un domaine non apprécié, attentes des employeurs relatives à la flexibilité et la disponibilité, nombre d'heures de travail) peut affecter négativement la satisfaction de vie et l'auto-efficacité perçue (Shier, Jones & Graham, 2012; Brown & Mueller, 2014). Souvent les attentes des employeurs (ou le marché du travail en général) ne sont pas en cohérence avec les besoins ou les attentes de chacun des employés. Il en résulte une autre caractéristique du marché du travail qui contribue à la situation de sans-abri qui est la relation avec les employeurs. La première interaction dans le marché du travail est entre l'employé et l'employeur. Le sans-abrisme est une situation très stressante et peut affecter les performances du travail. Un facteur qui peut influencer négativement le processus de transition est le manque de compréhension de la situation de la part des employeurs (Shier, Jones & Graham, 2012) et les situations de conflit au travail. Certains employeurs perpétuent l'exclusion sociale à cause des perceptions négatives qu'ils ont des personnes sans-abri (Shinn, 2007 ; Shier, Jones & Graham, 2012). Les exemples de discrimination et de traitement négatif par les employeurs sont nombreux (Phelan et al. 1997 ; Nooe & Patterson, 2010). Les personnes sans-abri sont souvent traitées sur la base du stéréotype social plutôt que de leur individualité (Shinn, 2007; Belcher & DeForge, 2012).

Une autre ligne de recherche examine les ressources personnelles des personnes sans-abri qui font l'obstacle à la réinsertion dans le milieu du travail, comme l'auto-efficacité perçue, l'estime de soi, la satisfaction avec la vie ou même la perspective temporelle (Epel, Bandura & Zimbardo, 1999; Diener & Diener, 2006; Shinn, 2007; Van Doorn, 2010; Nelson, Gray, Maurice, & Shaffer, 2012 ; Brown & Mueller, 2014).

Pour conclure, la population sans-abri est, en général, dans une position désavantageuse en ce qui concerne le marché du travail en raison de la prédominance de l'expérience de travail dans des emplois peu qualifiés, le manque de compétences personnelles et le faible niveau d'éducation, les difficultés d'accès à la formation, les problèmes de santé, mais aussi, la stigmatisation sociale et la discrimination. Quand ils travaillent, les emplois qu'ils occupent sont donc le plus souvent des emplois précaires (contrats courts, temps partiel) et peu qualifiés. Par ailleurs, un emploi ne sera pas une priorité immédiate pour les personnes qui sont confrontées à plusieurs difficultés en ce qui concerne leur santé et leur situation de logement comme c'est souvent le cas pour les personnes sans abri (Epel, Bandura & Zimbardo, 1999). Limiter le débat sur la pauvreté et l'exclusion sociale à l'emploi ne parvient pas à reconnaître le fait que ce sont des

réalités multidimensionnelles nécessitant des approches politiques intégrées et des changements structurels (Shinn, 2007). La crise économique ne doit pas servir d'excuse pour ne pas investir plus dans des emplois et des systèmes de protection sociale de qualité (OCDE, 2015). Les individus défavorisés sont plus susceptibles d'être les premières victimes des changements des systèmes de protection sociale.

5.2 Objectifs, hypothèses e questions de recherche

Notre étude a abordé la problématique de la non-réinsertion des sans-abri d'une manière totalement différente de celle des travaux rapportés ci-dessus. Nous avons cherché à connaître le point de vue des sans abri sur ce qui fait que la réinsertion est à ce point difficile. En d'autres termes nous avons donné la parole aux sans-abri, et nous avons tenté de structurer cette parole. En termes plus scientifiques, nous avons voulu faire l'inventaire systématique des motifs perçus (ou évoqués) pour lesquels la réinsertion ne se fait que partiellement ou ne se fait pas.

Dans notre étude nous avons utilisé le cadre conceptuel de la Théorie du Reversement comme base théorique. À notre connaissance, il n'existe à l'heure actuelle aucune étude évaluant les états motivationnels chez les personnes sans-abri.

La théorie du renversement a été utilisée avec succès pour inventorier les motifs dans des milieux extrêmement différents et sans postuler a priori aucune structure motivationnelle (Mullet et al., 2014), tels que les raisons pour le don d'organes (Guedj, Muñoz Sastre et Mullet, 2011), pour certaines pratique sexuelles (Vera Cruz et Mullet, 2011), pour le refus du don de sang (Alinon, Gbati, Sorum et Mullet, 2014), pour la consultation de praticiens de médecine alternative (Cottencin, Mullet et Sorum, 2006), pour la non consultation des centres de santé officiels (Kpanake, Dassa et Mullet, 2009), pour utiliser des produits blanchissants (Kpanake, Muñoz Sastre et Mullet, 2010), pour décider sur des questions de fin de vie (Bonin-Scaon, Muñoz Sastre, Chasseigne, Sorum et Mullet, 2009), ou même pour se convertir à une autre religion (Lakhdar, Vinsonneau, Apter et Mullet, 2007). Il faut noter que dans chaque cas, cette théorie a permis de découvrir des catégories de motifs qui n'avaient pas été mises en évidence dans des études antérieures.

La Théorie du Reversement postule une structure incluant quatre paires d'états motivationnels. D'une part, deux paires d'états motivationnels d'orientation somatique: la paire Télique-Paratélique et la paire Conformiste-Négativiste; et d'autre part, deux paires d'états motivationnels d'orientation transactionnelle: la paire Maîtrise-Sympathie

et la paire Autique-Alloïque. Des études antérieures ont montré que la paire d'états motivationnels Maîtrise-Sympathie, d'une part, et la paire d'états motivationnels Autique-Alloïque, d'autre part, tendent à se combiner eux-mêmes pour former quatre différentes états: Maîtrise Autique, Sympathie Autique, Maîtrise Alloïque, et Sympathie Alloïque (e.g., Cottencin et al., 2006; Kpanake, Dassa, & Mullet, 2009).

La première paire d'états motivationnels est le Télitique-Paratélitique. La valeur de base d'états motivationnels Télitique est l'accomplissement, ou les progrès vers les objectifs importants dans l'avenir, et il peut être caractérisé par le style sérieux. En revanche, la valeur de base de l'état motivationnel Paratélitique est le plaisir immédiate, avec une orientation vers le moment présent et vers les activités en cours et les expériences en elles-mêmes. Il peut être caractérisé par style enjoué.

La deuxième paire d'états motivationnels est le Conformiste-Négativiste. La valeur de base de l'état motivationnel Conformiste est le devoir et un style de conformité aux normes, lequel considère les règles comme une façon de structurer le comportement, tandis que la valeur de base de l'état motivationnel Négativiste est la liberté et peut être caractérisé par style transgressif, lequel voit les règles comme essentiellement restrictives.

La troisième paire d'états motivationnels est la *Maîtrise-Sympathie*. La valeur de base de l'état motivationnel Maîtrise est le pouvoir et le contrôle que ce soit sur des personnes, des objets ou des situations. Ici le style est très compétitif et vise à maîtriser. La valeur de base de l'état motivationnel Sympathie est l'amour et un style bienveillant qui permet l'expression d'intimité et de tendresse.

La troisième paire d'états motivationnels est *l'Autique-Alloïque*. La valeur de base de l'état motivationnel *Autique* est l'accomplissement de soi et le style est orienté-pour-soi, dans lequel les résultats des actions sont évalués par l'individu en ce qui concerne la façon dont elles l'affectent personnellement. En revanche, la valeur de base d'état motivationnel *Alloïque* est la transcendance et le style est orienté-pour-autrui.

Notre étude a deux objectifs. Le premier objectif de cette étude consiste à dégager une structure factorielle de motifs que ceux-ci soient en cohérence ou non avec les présupposés de la Théorie du Reversement proposée par Apter (2001, 2006). Il s'agit de motifs à la non-réinsertion dans le milieu du travail des personnes sans-abri. Un questionnaire spécifiquement élaboré pour cette étude a été utilisé.

Le deuxième objectif de cette étude consiste à savoir comment les caractéristiques sociodémographiques (l'âge, le niveau d'études, la croyance religieuse, la pratique

religieuse, l'état civil, le temps dans la rue, le temps dans le centre d'accueil et le contact avec sa famille) et les causes perçues par les participantes qui ont conduit à la situation de sans-abri (le conflit familial, les problèmes de santé mentales au physiques, l'alcoolisme, la toxicomanie, le chômage, le logement sans conditions et les problèmes juridiques) sont associés à la structure des états motivationnels.

Nous avançons quatre hypothèses et posons deux questions de recherche. Nous nous attendons à trouver une structure de motifs à la non-réinsertion dans le milieu du travail des personnes en situation de sans abri reflétant les quatre paires d'états motivationnels de la théorie du renversement.

Hypothèse 1. Nous nous attendons à ce que la paire des états motivationnels *Télique-Paratélique* soit principalement représentée par l'état motivationnel *Paratélique*, étant donné que l'absence de but est très souvent lié au sans-abrisme, d'une part, et que la centration dans le présent et dans le plaisir immédiat sont liés au sans-abrisme, d'autre part (Epel, Bandura, & Zimbardo, 1999, Van Doorn, 2010; Brown & Mueller, 2014).

Hypothèse 2. Nous nous attendons à ce que la paire des états motivationnels *Conformiste-Négativiste* soit principalement représentée par l'état motivationnel *Négativiste*, étant donné que la transgression est très souvent liée au sans-abrisme.

Hypothèse 3. Etant donné que les deux paires d'états motivationnels transactionnels, *Autique-Alloïque* et *Maîtrise-Sympathie* peuvent se combiner entre eux, nous nous attendons qu'ils soient principalement représentés par l'état motivationnel *Sympathie Autique*, étant donné le manque de confiance en soi, d'estime de soi ou l'auto-efficacité perçue, donc le manque de sympathie pour soi-même, d'une part, et les représentations négatives de la part de la société vis-à-vis du sans-abrisme, d'autre part (Epel, Bandura & Zimbardo, 1999; Brown & Mueller, 2014).

Hypothèse 4. Nous nous attendons aussi à ce qu'ils soient, secondairement, représentés par l'état motivationnel *Maîtrise Alloïque*, étant donné le manque de capacité à supporter la domination d'autrui et la défiance vis à vis des autorités du travail qui caractérisent ces personnes.

Nous avançons également deux questions de recherche étant donné que la littérature existante nous ne permet pas d'avancer des hypothèses. Existe-t-il des relations entre les facteurs des états motivationnels de la non-réinsertion dans le milieu du travail et (a) les caractéristiques sociodémographiques et (b) les causes perçues par les participants qui ont conduit à la situation de sans-abri ?

5.3 Méthodologie

5.3.1 Participants

L'échantillon est composé de 202 hommes adultes en situation de sans abri. Tous les participants qui ont accepté de répondre à ce questionnaire étaient volontaires et non rémunérés. Les critères en ce qui concerne la participation étaient d'avoir 18 ans révolus, être en situation de sans abri et être disponibles pour la réinsertion dans le marché de travail. Tous les participants ont indiqué (a) qu'ils étaient disponibles pour se réintégrer dans le marché du travail et (b) qu'ils ne consommaient pas de substances psychoactives au moment de la collecte de données. Cette seconde déclaration est vérifiable; l'abstinence de substances psychoactives est une des conditions pour habiter dans le centre d'hébergement. Les participants résidaient dans les centres d'accueil pour personnes sans abri dans plusieurs villes du Portugal (Aveiro, Braga, Lisbonne et Porto).

Les participants étaient âgés de 22 à 64 ans, leur âge moyenne était de 43,25 ($ET=8,10$). Ils ont été regroupés en deux groupes d'âge: 104 adultes « jeunes », âgés de 22 à 40 ans et 96 adultes « murs », âgés de 41 à 64 ans. En ce qui concerne leur niveau d'études, 161 participants avaient un niveau de formation inférieur au baccalauréat et 35 participants, un niveau de formation égal ou supérieur au baccalauréat. Tous les participants étaient actuellement au chômage. Soixante-seize pourcent des participants ont indiqué qu'ils étaient sans-abri en raison du chômage et 46% ont indiqué la dépendance antérieure aux drogues (voir Tableau 10).

5.3.2 Matériel

Dans cette recherche nous avons utilisé un questionnaire composé de deux parties. La première partie comprend un ensemble de 50 items correspondant à 50 motifs pour lesquels la réinsertion se fait mal ou ne se fait pas. Ces 50 motifs reflètent, en théorie, les huit états motivationnels possibles selon la théorie. Ces items ont été élaborés en se basant sur la méthodologie développée dans les études antérieures pour inventorier les motifs dans des milieux extrêmement difficiles (Mullet, et al., 2014).

Le début de chaque item était commun à tous les items (*Une des raisons pour lesquelles j'aurai du mal à me décider à retourner au travail est que...*) de manière à traduire le fait que plusieurs motifs peuvent fonctionner au même temps ou à des moments différents pour la même personne. Sous chacun des items figurait une échelle de réponse, de type Likert, en 10 points, allant de la borne gauche «*Pas du tout d'accord*» à la borne droite «*Tout à fait d'accord*». Les participants devaient coter leur

degré d'accord avec la proposition considérée, en portant une marque sur l'un des points de l'échelle.

Tableau 10

Caractéristiques sociodémographiques de la population de recherche

Caractéristiques démographiques	Niveau	Total
Age	22-40	104
	41-64	96
Niveau d'études	<Bac	161
	≥ Bac	35
Situation professionnelle	Chômeur	202
Etat civil	Célibataire	82
	Marié/Union libre	8
	Divorcé/Séparé	86
	Veuf	4
Croyance religieuse	Non croyant	14
	Croyant	180
	Pratiquant	18
Temps dans la rue	< 1 mois	67
	>1 mois	83
	>1 année	29
Temps dans le centre d'accueil	≤6 mois	93
	>6 mois	109
Contact avec sa famille	Inexistant	61
	Sporadique	94
	Régulier	35
Causes perçues par les participantes qui ont conduit à la situation de sans-abri	Conflit familial	21
	Problèmes de santés mentales ou physiques	11
	Alcoolisme	44
	Toxicomanie	92
	Chômage	153
	Logement sans conditions	7
	Problèmes juridiques	13
	Autres	40
	Total	202

La deuxième partie du questionnaire comprenait des items relatifs: (a) aux caractéristiques sociodémographiques des participantes (âge, niveau d'études, croyance

et la pratique religieuse, durée de leur expérience avec le sans-abrisme - le temps qu'ils ont vécu dans la rue et le temps qu'ils ont vécu chez le centre d'accueil; et (b) aux causes perçues par les participants qui ont conduit à la situation de sans-abri (conflit familial, problèmes de santé - mentales ou physiques, alcoolisme, toxicomanie, chômage, logement sans conditions d'hygiène, problèmes juridiques).

Pour l'élaboration du questionnaire destiné au recueil des données nous avons utilisé une approche qualitative dans le double souci de répertorier d'une part, le plus grand nombre des motifs que ceux-ci soient classifiables ou non dans les catégories postulées par la Théorie du Reversement (Apter, 2001, 2015) et d'autre part, des motifs vraisemblables, autrement dit, susceptibles d'explicitier réellement les raisons des difficultés vécues à la non-réinsertion dans le milieu du travail par personnes sans abri.

Dans un premier temps, nous avons réalisé un inventaire provisoire des motifs ou des raisons pour la non-réinsertion dans le milieu du travail. Nous avons, en particulier, utilisé les échelles d'estime de soi (Rosenberg, 1965), d'auto-efficacité perçue (Epel, Bandura & Zimbardo, 1999) et de satisfaction de vie (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin 1985; Diener & Diener, 2006) comme base d'inspiration pour certains items.

Dans un deuxième temps, nous avons effectué des entretiens semi-structurés et des *focus groups* dans lesquels les personnes sans-abri ou les techniciens des centres d'accueil ont examiné la liste provisoire des items et suggéré des items nouveaux correspondant à des motifs qui leur paraissaient absents. En d'autres termes, ces personnes ont, à partir de leur expérience de sans-abri, suggéré de nouveaux éléments de réflexion sur les facteurs qu'ils considéraient comme ayant un impact sur leur situation actuelle d'être sans abri et sur leur difficulté pour retourner au marché de travail.

Quinze hommes en situation de sans-abri et 10 techniciens qui, à ce moment-là, travaillaient chez des centres d'hébergement de différentes villes au Portugal ont participé aux focus groups. Les entretiens étaient semi-structurés. Les questions ouvertes visaient à faire générer de nouveaux items ou à valider ceux qui ont déjà été créés auparavant sur la base de la théorie.

Ainsi, grâce à l'aide de ces deux techniques qualitatives d'entretien et de *focus group*, nous avons été en mesure capables de développer un ensemble *a priori* satisfaisant et complet d'items exprimant les motifs possibles pour la non-réinsertion dans le milieu du travail.

Finalement, nous avons fait un pré-test du questionnaire avec 20 personnes en situation de sans-abri pour tester la pertinence et la compréhension des items.

5.3.3 Procédure

Pour effectuer cette étude nous avons obtenu auparavant l'autorisation du directeur de chacun des six centres d'accueil. Chaque participant a répondu au questionnaire individuellement dans les centres d'hébergement où il habitait. L'investigatrice a informé les participants de la nature volontaire et confidentielle de l'étude. Chaque participant a donné son consentement éclairé et le respect de l'anonymat a été total.

Dans le premier temps, nous avons expliqué à chaque participant ce qui était attendu de lui. La consigne était : « Un certain nombre de propositions vous sont présentées ci-dessous. Vous devez coter le degré auquel vous êtes d'accord avec chacune de ces propositions en utilisant l'échelle de réponse portée en dessous de chaque proposition. Vous devez entourer ou coucher un seul point par proposition. Le point le plus à gauche correspond au désaccord total. Le point le plus à droite correspond à l'accord total ».

Autrement dit, le participant devait lire un certain nombre de déclarations concernant le sujet étudié et ensuite exprimer son degré d'accord avec ces dernières, via l'échelle continue prévue à cet effet et présentée sous chacune d'entre-elles. Il fut rappelé à chaque participant que pour l'ensemble des items, il n'y avait pas de bonne ni de mauvaise réponse.

L'enquêtrice était toujours présente lors des passations et à la disposition du participant en cas d'incompréhension concernant la formulation d'un item. Le temps de passation du questionnaire a été en moyenne 30 minutes. Le taux de participation a avoisiné les 80%.

5.4 Résultats

Les réponses effectuées par chaque participant ont été converties en valeurs numériques exprimant les distances (nombre de points de 1 à 10) entre les réponses portées sur l'échelle et la borne gauche de cette dernière servant de point d'origine. Ce sont ces valeurs numériques qui ont été soumises à des analyses statistiques. Nous avons tout d'abord effectué des statistiques descriptives de façon à calculer les moyennes et écarts-types des réponses au niveau de l'échelle de mesure utilisée dans cette étude. Dans un second temps, nous avons réalisé une analyse factorielle

exploratoire de façon à obtenir une structure de réponses. Enfin, des analyses corrélationnelles et de régression ont été menées.

5.4.1 Analyses descriptives : Moyennes et écarts types

Le Tableau 11 présente l'accord général moyen observé pour les items répertoriant les motivations susceptibles d'explicitier le choix de la non-réinsertion dans le milieu du travail. Les moyennes s'échelonnent de 0,81 à 5,95 ($M=2,51$) et les écarts-types s'échelonnent de 1,89 à 4,14. Le score moyen d'accord le plus élevé est observé pour l'item « Une des raisons pour lesquelles j'ai du mal à me décider à retourner au travail est que les emplois proposés ne me permettent même pas de vivre correctement » ($M=5,95$). Les autres items présentant un haut degré d'accord sont : (a) « Une des raisons pour lesquelles j'ai du mal à me décider à retourner au travail est que je suis contre le système, un système d'exploitation des travailleurs » ($M=4,90$), (b) « Une des raisons pour lesquelles j'ai du mal à me décider à retourner au travail est que les emplois proposés ne sont pas intéressants » ($M=4,73$), et (c) « Une des raisons pour lesquelles j'ai du mal à me décider à retourner au travail est que je ne supporterai pas les remarques de collègues mal intentionnés » ($M=4,20$).

Le score moyen d'accord le plus faible est observé pour l'item « Une des raisons pour lesquelles j'ai du mal à me décider à retourner au travail est que ce serait abandonner mes compagnons » ($M=0,81$). Les autres items présentant un faible degré d'accord sont: (a) « Une des raisons pour lesquelles j'ai du mal à me décider à retourner au travail est que les gens à qui j'ai envie de ressembler ne travaillent pas » ($M=0,84$), (b) « Une des raisons pour lesquelles j'ai du mal à me décider à retourner au travail est que cela va m'attirer l'envie, la détestation de mes compagnons » ($M=0,92$), et (c) « Une des raisons pour lesquelles j'ai du mal à me décider à retourner au travail est que les gens qui j'ai connu ne travaillent pas » ($M = 0,98$).

L'écart-type le plus élevé est observé pour l'item « Une des raisons pour lesquelles j'ai du mal à me décider à retourner au travail est que je n'ai pas vraiment d'objectif dans la vie » ($ET=4,14$). L'écart-type le plus faible est observé pour l'item « Une des raisons pour lesquelles j'ai du mal à me décider à retourner au travail est que les gens à qui j'ai envie de ressembler ne travaillent pas » ($ET=1,89$).

Tableau 11

Valeurs moyennes et écarts-types observés pour les items de la non réinsertion au milieu du travail

Items	M	ET
Une des raisons pour lesquelles j'ai du mal à me décider à retourner au travail est que:		
3- les emplois proposés ne me permettent même pas de vivre correctement.	5,95	3,66
13- je suis contre le système d'exploitation des travailleurs.	4,90	3,95
2- les emplois proposés ne sont pas intéressants.	4,73	3,89
30- je ne supporterai pas les remarques de collègues mal intentionnés.	4,21	3,74
12- je n'ai pas du tout envie de me conformer au modèle métro-boulot-dodo.	3,84	3,98
46- après autant de fois à essayer de trouver un travail sans succès, je me sens découragé à retourner au travail.	3,81	3,95
14- je ne pense pas qu'il soit nécessaire de travailler pour avoir le droit de vivre.	3,77	3,64
44- la société ne me veut plus.	3,77	3,92
4- les emplois proposés sont tous très pénibles.	3,72	3,67
19- je ne peux pas vraiment choisir le type d'emploi que je pourrai occuper.	3,72	3,78
28- je ne supporterai pas d'avoir des chefs autoritaires.	3,63	3,53
47- je pense que je n'ai plus la formation nécessaire pour réaliser un travail.	3,32	3,67
1- je n'ai pas vraiment d'objectif dans la vie.	3,14	4,14
37- j'ai peur de me sentir inférieur pour ne pas bien faire mes tâches dans le futur travail.	2,98	3,35
21-je devrai exécuter les ordres sans pouvoir donner mon avis.	2,93	3,02
39- je ne vais pas arriver à gérer ma vie	2,90	3,78
20- au travail, personne ne me demandera mon avis.	2,84	3,15
11- je n'ai pas du tout envie de faire comme les autres personnes.	2,81	3,56
41- je n'ai pas à faire plaisir à quelqu'un.	2,70	3,65
45- les autres ne croient pas que j'arrive.	2,69	3,54
38- je pense que je ne vais pas arriver à avoir des responsabilités.	2,52	3,30
23-, du fait du travail que l'on me donnera, je serai dévalué à mes propres yeux.	2,51	3,53
18- je devrai me conformer à des horaires imposés.	2,50	3,37
26- je n'ai aucune sympathie à attendre de mes chefs.	2,49	2,94
31- je n'ai pas de famille à nourrir.	2,31	3,32
32- je n'ai aucune sympathie à atteindre de quiconque.	2,29	3,12
27- je devrai obéir aux ordres.	2,27	3,28
43- je ne crois pas à moi-même.	2,24	3,47
33- je n'ai que moi-même à nourrir.	2,21	3,54
48- si je vais travailler je n'ai plus du temps libre.	2,12	3,17
6 – l'institution me donne tout ce que j'ai besoin.	2,03	2,74
50- je pense que je ne vais pas réussir la pression du jour à jour.	2,01	3,07
15- je vois que beaucoup de gens qui vivent bien dans ce pays ne travaillent pas du tout.	2,00	3,04
10- quand je serais à travailler je vais me sentir seul.	1,97	3,20
17- une fois au travail, je ne serai plus moi-même.	1,88	3,23

49- je pense que je ne suis pas capable d'avoir des relations avec mes futurs collègues de travail.	1,80	2,71
22- je risque de me mépriser personnellement du fait de la nature de mon travail.	1,73	3,04
40- je ne vais pas être respecté par mes futurs collègues.	1,64	2,66
8- les personnes du centre d'accueil sont ma famille.	1,59	2,60
42- si je vais travailler et j'échoue, je vais nuire l'embauche de collègues dans la même condition que moi-même.	1,58	2,74
5- ma vie actuelle me convient.	1,57	2,51
25- je n'ai aucune sympathie à attendre de mes futures collègues.	1,54	2,63
16- je perdrai le contrôle de ma vie.	1,41	2,69
7- j'aime de vivre ici dans le centre d'accueil.	1,18	1,94
29- je ne supporterai pas d'être sous les ordres de personnes plus jeunes.	1,15	2,08
34- je n'ai à m'occuper de personne et donc ce n'est pas nécessaire de travailler.	1,03	2,16
36- les gens qui j'ai connu ne travaillent pas.	0,98	2,07
24- cela va m'attirer l'envie, la détestation de mes compagnons.	0,92	2,17
35- les gens à qui j'ai envie de ressembler ne travaillent pas.	0,84	1,89
9- ce serait abandonner mes compagnons	0,81	1,97

5.4.2 Analyse factorielle exploratoire

L'analyse factorielle exploratoire a pour but d'identifier de différents facteurs ou dimensions (non directement observables) à partir des réponses des participants (variables directement observables), donc elle permet de condenser et structurer l'information apportée. L'analyse factorielle exploratoire cherche à définir une structure factorielle *a posteriori*.

Une première analyse factorielle exploratoire a été conduite avec les données brutes. Pour déterminer le nombre exact de facteurs, nous avons utilisé le scree-test de Cattell (1966). Ce procédé incite à sélectionner comme dernier facteur de l'analyse, celui qui précède le point d'inflexion de la courbe de façon à éliminer les autres facteurs qui correspondent davantage à des « éboulis factoriels » dans le sens où ils représentent une perte d'information minimal. Quatre facteurs sont apparus avec des Valeur Propre supérieures à 1. Nous avons retenu cette solution à quatre facteurs et, étant donné que nous voulions obtenir des facteurs indépendants les uns des autres, celle-ci a été soumise à une rotation VARIMAX. L'examen des résultats a permis de sélectionner un sous-échantillon de 21 items utiles, c'est-à-dire ayant des contributions supérieures à 0,30 sur un facteur et un seul.

Une deuxième analyse factorielle exploratoire a été conduite avec ces 21 items avec une rotation orthogonale VARIMAX. L'utilisation du critère de Kaiser (1960), lequel stipule également de ne retenir que les facteurs correspondant à des valeurs propres supérieures à un, indique également qu'une solution factorielle à quatre facteurs

peut être retenue. Cette dernière structure explique 60% de la variance total. Les saturations de facteurs après rotation sont présentées au Tableau 12.

Le premier facteur explique 19% de la variance. Il est composé de six items. Il a été identifié aux motifs de type *Sympathie autique* attendus dans la mesure où les items qui saturent positivement ce dernier, expriment l'idée que le choix de la non-réinsertion dans le milieu du travail est associé au manque de confiance en soi, d'estime de soi ou d'auto-efficacité perçue, donc de sympathie pour soi-même, d'une part, et aux représentations négatives de la part de la société vis-à-vis du sans-abrisme, d'autre part (Epel, Bandura & Zimbardo, 1999; Brown & Mueller, 2014).

Le deuxième facteur explique 16% de la variance. Il est composé aussi de six items. Il a été identifié aux motifs de type *Négativiste* attendus dans la mesure où les items qui saturent positivement ce facteur expriment l'idée de l'hostilité face au monde et en particulier face au marché du travail.

Le troisième facteur explique 14% de la variance. Il est composé de cinq items. Il a été identifié aux motifs de type *Maîtrise alloïque* attendus dans la mesure où les items qui saturent positivement ce facteur, expriment l'idée que le choix de la non-réinsertion dans le milieu du travail est associé au désir d'échapper à la domination d'autrui.

Le quatrième facteur explique 11% de la variance. Il est composé de 4 items. Il a été identifié aux motifs de type *Paratélique* attendus dans la mesure où les items qui saturent positivement ce facteur expriment l'idée d'une perspective temporelle focalisée dans le présent et donc d'une absence de but (Epel, Bandura, & Zimbardo, 1999, Van Doorn, 2010; Brown & Mueller, 2014).

Tableau 12

Résultats de l'analyse factorielle exploratoire en composantes principales avec rotation VARIMAX pour la non réinsertion dans le milieu du travail, moyennes, écart-types, alphas de Cronbach.

Items	Facteurs			
	SAut.	Neg.	MAI.	Par.
Une des raisons pour lesquelles j'aurai du mal à me décider à retourner au travail est que:				
43- je ne crois pas à moi-même.	0,85	0,01	0,22	0,08
50- je pense que je ne vais pas réussir la pression du jour à jour.	0,80	0,25	0,11	0,11
40- je ne vais pas être respecté par mes futures collègues.	0,75	0,00	0,24	0,14
23- ,du fait du travail que l'on me donnera, je serai dévalué à mes propres yeux.	0,73	0,25	0,00	0,11
37- j'ai peur de me sentir inférieur pour ne pas bien faire mes tâches dans le futur travail.	0,67	0,17	0,12	0,05
44- la société ne me veut plus.	0,65	0,26	0,09	0,08
12- je n'ai pas du tout envie de me conformer au modèle métro-boulot-dodo.	0,30	0,79	0,06	0,02
13- je suis contre le système d'exploitation des travailleurs.	0,01	0,78	0,26	0,02
2- les emplois proposés ne sont pas intéressants.	0,02	0,74	0,07	0,13
11- je n'ai pas du tout envie de faire comme les autres personnes.	0,31	0,61	0,21	0,27
19- je ne peux pas vraiment choisir le type d'emploi que je pourrais occuper.	0,30	0,60	0,09	0,15
4- les emplois proposés sont tous très pénibles.	0,21	0,59	0,04	0,21
28- je ne supporterai d'avoir des chefs autoritaires.	0,29	0,28	0,83	0,08
33- je n'ai que moi-même à nourrir.	0,17	0,08	0,75	0,14
41- je n'ai pas à faire plaisir à quelqu'un.	0,09	0,03	0,66	0,13
1- je n'ai pas vraiment d'objectif dans la vie.	0,33	0,05	0,66	0,01
30- je ne supporterai pas les remarques de collègues mal intentionnés.	0,20	0,32	0,65	0,26
7- j'aime de vivre ici dans le centre d'accueil.	0,06	0,03	0,13	0,80
35- les gens a qui j'ai envie de ressembler ne travaillent pas.	0,18	0,14	0,07	0,69
6- la maison d'accueil m'offre déjà tout ce dont j'ai besoin.	0,26	0,14	0,05	0,69
5- ma vie actuelle me convient.	0,12	0,21	0,09	0,60
Variance Expliquée	4,06	3,36	2,85	2,28
Proportion Totale	0,19	0,16	0,14	0,11
Moyenne	2,52	3,95	3,18	1,41
ET	2,59	2,80	2,60	1,64
N cotations supérieures à 5	42	78	55	11
Cronbach's Alfa	0,87	0,84	0,74	0,70

5.4.3 Fiabilité

L'alpha de Cronbach (1951), un des indices disponibles pour appréhender la cohérence interne de chaque sous-échelle, a été calculé. Il permet de vérifier que tous les facteurs mesurent bien le même construit et de manière pas trop inégale. L'alpha de Cronbach prend toutes les valeurs échelonnées entre 0 et 1. En général, un coefficient

supérieur ou égal à 0,70 est jugé satisfaisant (Nunnally & Bernstein, 1994). L'alpha de Cronbach pour le facteur *Sympathie autique* est 0,87, pour le facteur *Négativiste* est 0,84, pour le facteur *Maîtrise alloïque* est 0,74 et, finalement pour le facteur *Paratélique* est 0,70.

5.4.4 Analyses corrélationnelles

Corrélations entre les facteurs motivationnelles de la non-réinsertion dans le milieu du travail

Au niveau des motivations explicitant la non-réinsertion dans le milieu du travail, le facteur motivationnel *Sympathie autique* corrèle positivement et significativement avec les facteurs motivationnelles: *Négativiste*, *Maîtrise alloïque* et *Paratélique*. Par ailleurs, le facteur motivationnel *Négativiste* corrèle positivement et significativement avec les facteurs motivationnelles: *Maîtrise alloïque* et *Paratélique*. Enfin, le facteur motivationnel *Maîtrise alloïque* corrèle positivement et significativement avec le facteur motivationnel *Paratélique*. Bien que les corrélations trouvées parmi les sous-échelles soient toutes significatives, elles ne pas très élevées de façon à justifier l'existence d'un seul facteur.

Tableau 13

Corrélations entre les facteurs motivationnels de la non-réinsertion dans le milieu du travail

	1	2	3	4
1. Sympathie autique	1			
2. Négativiste	0,45***	1		
3. Maîtrise alloïque	0,48***	0,38***	1	
4. Paratélique	0,21**	0,38***	0,16*	1

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

Relations entre les caractéristiques sociodémographiques, les causes perçues qui ont conduit à la situation de sans-abri et les facteurs motivationnelles de la non-réinsertion dans le milieu du travail

Le deuxième objectif de notre étude consiste à observer les liens existants entre les caractéristiques sociodémographiques des participants (l'âge, le niveau d'études, la croyance et la pratique religieuse, l'état civil, le temps dans la rue, le temps dans le centre d'accueil, le contact avec sa famille), les causes perçues qui ont conduit à la situation de sans-abri (le conflit familial, les problèmes de santé (mentales ou

physiques), l'alcoolisme, la toxicomanie, le chômage, le logement sans conditions, les problèmes juridiques et autres) et les facteurs motivationnelles de la non-réinsertion dans le milieu du travail.

Les relations existantes entre les caractéristiques sociodémographiques des participants et les motivations invoquées pour expliciter la non-réinsertion dans le milieu du travail sont présentées au Tableau 14. Les résultats ont montré que : (a) l'état motivationnel *Sympathie autique* est corrélé négativement et significativement avec l'état civil ; (b) l'état motivationnel *Négativiste* est corrélé significativement et négativement avec l'âge et l'état civil ; (c) l'état motivationnel *Maîtrise alloïque* est corrélé significativement et négativement avec le niveau d'études et (d) l'état motivationnel *Paratélique* est corrélé significativement et négativement avec la pratique religieuse et avec l'état civil.

Tableau 14

Corrélation entre les caractéristiques sociodémographiques et les facteurs motivationnels de la non-réinsertion dans le milieu du travail

	Sympathie autique	Négativiste	Maîtrise alloïque	Paratélique
Âge	-0,05	-0,17*	0,05	-0,09
Niveau d'études	0,05	0,12	-0,15*	0,07
Croyance religieuse	0,02	-0,003	-0,12	-0,001
Pratique religieuse	0,002	0,09	0,06	-0,19**
Etat civil	-0,16*	-0,16*	-0,10	-0,23**
Temps dans la rue	0,002	-0,03	0,02	0,05
Temps dans l'institution	0,01	-0,14	0,002	-0,10
Contact avec sa famille	-0,13	-0,12	-0,04	-0,14

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

Les relations existantes entre les causes perçues qui ont conduit à la situation de sans-abri et les motivations invoquées pour expliciter la non-réinsertion dans le milieu du travail sont présentées au Tableau 15. Les résultats ont montré que : (a) l'état motivationnel *Sympathie autique* est corrélé positivement et significativement avec les problèmes de santé ; (b) l'état motivationnel *Négativiste* est corrélé significativement et positivement avec la toxicomanie ; (c) l'état motivationnel *Paratélique* est corrélé significativement positivement avec le conflit familial et négativement avec le chômage.

Tableau 15

Corrélations entre les causes perçues qui ont conduit à la situation de sans-abris et les facteurs motivationnels de la non-réinsertion dans le milieu du travail

	Sympathie autique	Négativiste	Maîtrise alloïque	Paratélique
Conflit familial	0,07	0,14	0,10	0,28***
Problèmes de santé (mentales ou physiques)	0,15*	0,14	0,01	0,14
Alcoolisme	-0,02	-0,01	0,07	0,05
Toxicomanie	0,04	0,18*	0,13	-0,01
Chômage	-0,02	0,01	-0,02	-0,16*
Logement sans conditions	-0,08	0,03	0,02	0,06
Problèmes juridiques	0,13	0,11	0,14	0,02
Autres	-0,04	-0,07	-0,07	0,02

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

5.4.5 Analyses de régression

Après avoir identifié les quatre facteurs motivationnels de la non-réinsertion dans le milieu du travail en référence à la Théorie du Renversement, et ensuite avoir observé les liens existants entre ces facteurs motivationnels et les caractéristiques sociodémographiques et les causes perçues, nous pouvons désormais nous attacher à identifier les prédicteurs significatifs de chacun des facteurs.

Prédicteurs du facteur motivationnel *Sympathie autique*

Une première analyse de régression a été conduite pour déterminer les prédicteurs du facteur motivationnel *Sympathie autique* (Tableau 16). Les deux prédicteurs significatifs qui ont émergé expliquent 10% de la variance ($R^2 = 0,10$; $F(2,199) = 7,15$; $p < 0,001$). Les problèmes juridiques apparaissent comme un prédicteur significatif et positif de la motivation de la non-réinsertion dans le milieu du travail *Sympathie autique* ($\beta = 2,47$; $p < 0,01$). L'état civil apparaît aussi comme un prédicteur significatif et négatif de la motivation de la non-réinsertion dans le milieu du travail *Sympathie autique* ($\beta = -1,09$; $p < 0,01$). Autrement dit, les participants qui perçoivent comme cause de leur situation les problèmes juridiques et qui n'ont jamais eu une relation formellement officialisé rapportent plus l'état motivationnel «*Autique Sympathie*».

Tableau 16 : Résultats de l'analyse de régression multiple des caractéristiques sociodémographiques et des causes perçues par les participants qui ont conduit à la situation de sans-abri sur le facteur motivationnel *Sympathie autique*

Prédicteurs	B	Err-Type de Beta	T	Niveau p	R	R ²	R ² ajusté
Ordonné à l'origine	4,06	0,68	6,01	0,001			
Problèmes juridiques	2,47	0,92	2,68	0,01			
Etat civil	-1,09	0,41	-2,67	0,01	0,31	0,10	0,08

Prédicteurs du facteur motivationnel Négativiste

Une deuxième analyse de régression a été conduite pour déterminer les prédicteurs du facteur motivationnel *Négativiste* (Tableau 17). Les deux prédicteurs significatifs qui ont émergé expliquent 9% de la variance ($R^2 = 0,09$; $F(2,199)=6,30$; $p < 0,001$). L'âge apparaît comme un prédicteur significatif et négatif ($\beta = -1,15$; $p < 0,05$) sur le facteur motivationnel *Négativiste*. La toxicomanie apparaît comme un prédicteur significatif et positif sur le facteur motivationnel *Négativiste* ($\beta = 1,10$; $p < 0,05$). Autrement dit, les participants plus jeunes et qui perçoivent comme cause qui de leur situation la toxicomanie rapportent plus l'état motivationnel *Négativiste*.

Tableau 17

Résultats de l'analyse de régression multiple des caractéristiques sociodémographiques et des causes perçues par les participants qui ont conduit à la situation de sans-abri sur le facteur motivationnel *Négativiste*

Prédicteurs	B	Err-Type de Beta	T	Niveau p	R	R ²	R ² ajusté
Ordonné à l'origine	5,15	0,86	6,02	0,001			
Age	-1,15	0,50	-2,30	0,05			
Toxicomanie	1,10	0,51	2,16	0,05	0,29	0,09	0,07

Prédicteurs du facteur motivationnel Maîtrise alloïque

Une troisième analyse de régression a été conduite pour déterminer les prédicteurs du facteur motivationnel *Maîtrise alloïque* (Tableau 18). Les deux prédicteurs significatifs qui ont émergé expliquent 6% de la variance ($R^2 = 0,06$; $F(2,199)=4,41$; p

<0,01). La toxicomanie apparaît comme un prédicteur significatif et positif de la motivation de la non-réinsertion dans le milieu du travail *Maîtrise alloïque* ($\beta=0,98$; $p < 0,05$). Le niveau d'études apparaît comme un prédicteur significatif et négatif ($\beta=-1,16$; $p<0,05$) sur le facteur motivationnel *Maîtrise alloïque*. Autrement dit, les participants qui perçoivent comme cause de leur situation la toxicomanie et qui ont un niveau d'étude plus bas rapportent plus l'état motivationnel *Maîtrise alloïque*.

Tableau 18

Résultats de l'analyse de régression multiple des caractéristiques sociodémographiques et des causes perçues par les participants qui ont conduit à la situation de sans-abri sur le facteur motivationnel *Maîtrise alloïque*

Prédicteurs	B	Err-Type de Beta	T	Niveau p	R	R ²	R ² ajusté
Ordonné à l'origine	4,27	0,73	5,88	0,001			
Toxicomanie	0,98	0,45	2,15	0,05			
Niveau d'études	-1,16	0,55	-2,10	0,05	0,25	0,06	0,05

Prédicteurs du facteur motivationnel Paratélique

Une quatrième et dernière analyse de régression a été conduite pour déterminer les prédicteurs du facteur motivationnel *Paratélique* (Tableau 19). Les quatre prédicteurs significatifs qui ont émergé expliquent 25% de la variance ($R^2=0,25$; $F(4,197)=11,17$; $p<0,001$)

Le conflit familial apparaît comme un prédicteur significatif et positif sur le facteur motivationnel *Paratélique* ($\beta=1,37$; $p<0,001$). Le contact avec leur famille apparaît comme un prédicteur significatif et négatif ($\beta=-0,51$; $p<0,001$) sur le facteur motivationnel *Paratélique*. La pratique religieuse apparaît comme un prédicteur significatif et négatif ($\beta=-0,87$; $p<0,01$) sur le facteur motivationnel *Paratélique*. L'état civil apparaît comme un prédicteur significatif et négatif ($\beta=-0,48$; $p<0,05$) sur le facteur motivationnel *Paratélique*. Les participants qui perçoivent comme cause de leur situation le conflit familial, qui ont moins de contact avec leur famille, qui observent une pratique régulière de leur religion et qui n'ont pas une relation formellement officialisée rapportent plus l'état motivationnel «*Paratélique*».

Tableau 19

Résultats de l'analyse de régression multiple des caractéristiques sociodémographiques et des causes perçues par les participants qui ont conduit à la situation de sans-abri sur le facteur motivationnel Paratélique

Prédicteurs	B	Err-Type de Beta	T	Niveau p	R	R ²	R ² ajusté
Ordonné à l'origine	4,56	0,76	5,98	0,001			
Conflit familial	1,37	0,31	4,38	0,001			
Contact avec sa famille	-0,51	0,15	-3,44	0,001			
Pratique religieux	-0,87	0,31	-2,78	0,01			
Etat civil	-0,48	0,21	-2,32	0,05	0,50	0,25	0,23

5.5 Discussion

Dans cette étude nous avons poursuivi deux objectifs. Le premier objectif de l'étude était d'inventorier les motifs de la non-réinsertion dans le milieu du travail des personnes sans-abri, tels que perçus par les sans-abri eux-mêmes. Une analyse factorielle exploratoire a montré une structure latente à quatre facteurs qui peut être clairement interprétée dans le cadre de la Théorie du Reversement (Apter, 2001, 2006). Notre approche était structurale, autrement dit, nous avons examiné la façon dont les réponses des participants se structuraient grâce à l'aide de techniques statistiques. Trouver des facteurs était la garantie que les réponses des participants contenaient un sens. En d'autres termes, en dépit de l'utilisation d'un outil auquel les participants étaient peu familiarisés (un questionnaire), ceux-ci ont pu réagir d'une manière suffisamment cohérente pour qu'une structure claire soit mise en évidence. Si leurs réponses avaient été fortuites ou données au hasard, aucune structure n'aurait été trouvée, et les résultats de l'enquête auraient été très discutables. L'émergence d'une structure a permis de mesurer la force de chaque motif. Leur classement de l'état motivationnel du plus fort au plus faible était alors possible.

Nous nous attendions (nos hypothèses) à ce que les motifs à la non-réinsertion dans le milieu du travail des personnes sans-abri seraient structurés autour de quatre états motivationnels, chacun correspondant aux quatre domaines proposés par Apter (2001, 2006) dans la Théorie du Reversement. Les résultats de l'analyse factorielle exploratoire ont supporté ces quatre hypothèses. Deux catégories de motifs

correspondent aux états motivationnels des deux paires somatiques et deux catégories de motifs correspondent aux états motivationnels des deux paires transactionnelles.

Les résultats ont montré que seuls deux types de motifs sont, du point de vue des participants, assez importants: (a) des motifs de refus de la société telle qu'elle est et de rejet de l'exploitation de la force de travail (par exemple, je n'ai pas du tout envie de me conformer au modèle métro-boulot-dodo ou je suis contre le système d'exploitation des travailleurs), motifs plus particulièrement exprimés par 78 répondants (cotation supérieure à 5), et (b) des motifs de refus de soumission aux autorités du travail (par exemple, je ne supporterai d'avoir des chefs autoritaires) ou à des impératifs familiaux (par exemple, je n'ai que moi-même à nourrir), motifs plus particulièrement exprimés par 55 répondants (cotation supérieure à 5). Un type de motif est marginalement important : le manque de confiance en soi et la peur de ne pas être respecté (par exemple, je ne crois pas à moi-même), motifs plus particulièrement exprimés par seulement 42 répondants (cotation supérieure à 5). Un type de motifs est fort peu important : l'incapacité de se projeter dans l'avenir, en particulier parce que l'on se trouve fort bien dans la situation actuelle. Seulement 11 participants ont exprimé ce motif de manière forte (cotation supérieure à 5).

Tout d'abord, dans le domaine des règles, et comme l'Hypothèse 2 le supposait, la paire *Conformiste-Négativiste* est représentée par l'état motivationnel *Négativiste*. Cette catégorie de motifs est considérée par les participants comme la plus importante. L'hostilité face au monde extérieur, et en particulier au monde du travail qui attend ceux qui n'ont guère de qualifications, constitue un des motifs. La valeur centrale est clairement la liberté. Le meilleur chemin pour parvenir à cette liberté est de briser les règles implicites ou explicites, les lois, les contraintes, les attentes et revendiquer son autonomie. Dans cet état les règles de la société et notamment du marché du travail sont perçues comme restrictives. Les participants ne souhaitent pas voir sa liberté d'action limitée par les règles morales ou sociales, par le caractère surdéterminé de la vie quotidienne ou par la pression sociale dans milieu du travail (e.g., dès la structure du marché de travail à la nature des emplois proposés).

En second lieu, concernant l'hypothèse 4 les deux paires d'états motivationnels transactionnels sont représentées par l'état motivationnel *Maîtrise alloïque*. L'état motivationnel *Maîtrise alloïque* renvoie à la quête de la domination d'autrui sur soi-même. Dans cet état motivationnel les participants veulent échapper à la domination d'autrui sur soi-même (e.g., Je ne supporterai d'avoir des chefs autoritaires). Ils

invoquent des motifs de refus de soumission aux autorités du marché du travail (par exemple, je ne supporterai d'avoir des chefs autoritaires) et la non existence des impératifs familiaux (par exemple, je n'ai que moi-même à nourrir).

Ces résultats montrent donc que les participants n'acceptent pas facilement l'autorité et ils luttent contre ce qu'ils considèrent comme des injustices du système, ce qui conduit à l'éloignement du milieu de travail. Ces résultats rejoignent notamment les travaux de McNaughton Nicholls (2009) et de Chapleau (2010) qui ont montré que le style transgressive et d'échapper à l'autorité se retrouve avec une plus grande fréquence chez les sans-abri. Cette dominance de ces deux états motivationnels dans la problématique de la non-réinsertion dans le marché du travail peut être liée au mode de vie comme sans-abri, et à la façon dont ces personnes s'adaptent aux expériences de vie extrêmes (Van Doorn, 2010; Nooe & Patterson, 2010) et au stigmate social de la société et surtout des employeurs (Phelan, Link, Moore, & Steuve, 1997, Shinn, 2007, Toro, 2007; Belcher & DeForge, 2012). Si d'une part, cette «adaptation» rend la vie dans la rue plus gérable et supportable pour eux, d'autre part, elle contribue à la poursuite de leur situation de sans-abri à cause de leur l'éloignement croissant de la société en général (APA, 2010; Nooe & Patterson, 2010). Autrement dit, ces stratégies qu'ils adoptent au cours de leur parcours comme sans-abri sont un obstacle à leur tentatives de construire une vie plus régulière et, par conséquence, de leur faire rentrer dans la société (APA, 2010; Van Doorn, 2010 ; Nooe & Patterson, 2010).

L'efficacité au travail exige que les personnes connaissent les règles, les rôles, les procédures qu'ils doivent suivre. Le monde du travail est construit par une base conformiste et hiérarchique. Nous pouvons ici remarquer un paradoxe, les règles fournissent une structure et une signification à une situation et aident à guider l'action. Elles permettent donc de s'adapter et de s'intégrer.

En troisième lieu, concernant l'hypothèse 3 les deux paires d'états motivationnels transactionnels sont aussi représentées par l'état motivationnel *Sympathie autique*. Cet état renvoie à la quête d'affection ou d'amour. Les résultats montrent que ce type de motif est marginalement important. Les participants invoquent des raisons concernant le manque de sympathie pour soi-même et ils sont incapables d'attirer l'amabilité (et même l'amour) des autres personnes. Le manque de sympathie pour soi peut être lié à l'estime de soi et à l'auto- efficacité perçue (Epel, Bandura, & Zimbardo, 1999; Brown & Mueller, 2014). L'auto-efficacité perçue concerne la croyance qu'entretient une personne sur ses capacités d'organiser et de réaliser les actions nécessaires à

l'accomplissement d'une tâche, donc l'auto-efficacité perçue peut influencer à la fois la motivation, les choix, la quantité d'efforts et la persévérance face aux obstacles chez les personnes sans-abri (Epel, Bandura, & Zimbardo, 1999). Un faible sentiment d'auto-efficacité perçue conduit les individus à éviter les situations difficiles qu'ils perçoivent comme menaçantes. En outre, les résultats vont également à la rencontre des lignes de la recherche sur la faible estime de soi des personnes sans-abri à cause du stigmatisme social (Phelan, Link, Moore, & Steuve, 1997, Shinn, 2007, Toro, 2007). Et aussi, sur la relation entre l'auto-efficacité perçue, l'orientation pour le futur et la satisfaction de vie (Azizli, Atkinson, Baughman, & Giammarco, 2015).

En quatrième lieu, dans le domaine des moyens-buts, et comme l'Hypothèse 1 le supposait, la paire *Télique-Paratélique* est représentée par l'état motivationnel *Paratélique*. Cette catégorie de motifs est néanmoins considérée par les participants comme la moins importante. Ces résultats vont à la rencontre des lignes de la recherche sur la faible satisfaction avec la vie des personnes sans abri (Diener & Diener, 2006).

Le deuxième objectif de notre étude consistait à rechercher les relations entre les caractéristiques sociodémographiques, les causes perçues par les participants qui ont conduit à la situation de sans-abri, et les quatre états motivationnels de la non-réinsertion dans le milieu du travail.

Les résultats ont montré que l'état motivationnel *Paratélique* est corrélé significativement et négativement avec la pratique religieuse et avec l'état civil. Le conflit familial, le contact avec leur famille, la pratique religieuse et l'état civil s'avèrent prédicteurs significatifs de cet état motivationnel. Ce sont les participants qui perçoivent comme cause qui a conduit à leur situation, le conflit familial, ceux qui ont moins de contact avec leur famille, ceux qui observent une pratique régulière de leur religion et ceux qui n'ont pas une relation formellement officialisée, sont ceux qui rapportent plus l'état motivationnel *Paratélique*. Ce lien entre les personnes et le centre d'accueil s'avère en effet plus nécessaire dans un premier moment après la sortie de la rue, surtout en raison du manque de relations affectives avec la famille. Suivant Ravenhill (2008) la famille et la relation de cohabitation sont fortement associées aux sentiments de sécurité. Ainsi, la rupture de la relation familiale n'est que la perte d'un partenaire ou de l'éloignement des parents, mais elle représente aussi l'insécurité, la perte de la stabilité et de l'identité ainsi que la perte du logement.

Les résultats ont montré que l'état motivationnel *Négativiste* est corrélé significativement et négativement avec l'âge et l'état civil et positivement avec la

toxicomanie. L'âge et la toxicomanie s'avèrent prédicteurs de cet état motivationnel. Autrement dit, ce sont les participants plus jeunes et qui perçoivent comme cause qui a conduit à leur situation, la toxicomanie qui rapportent plus l'état motivationnel *Négativiste*. Tacon et Abner (1993) ont trouvé que la domination de l'état motivationnel *Négativiste* diminue avec l'âge. Ils ont également trouvé que le négativisme proactif est plus fréquent dans les groupes socio-économiques plus bas.

Ces résultats rejoignent notamment les travaux de McNaughton Nicholls (2009) qui a montré que les comportements de transgression comme, par exemple, l'addiction apparaissent avec une plus grande fréquence chez les sans-abri. Les résultats vont également à la rencontre des lignes de la recherche constatant l'existence d'une relation entre l'état motivationnel *Négativiste* et les addictions basées sur la consommation de substances psychoactives (Apter, 2001; Cardéna, Apter, Sztulman, et Schmitt, 2007).

Les résultats ont montré que l'état motivationnel *Maîtrise alloïque* est corrélé significativement et négativement avec le niveau d'études. La toxicomanie et le niveau d'études s'avèrent prédicteurs de cet état motivationnel. Autrement dit, ce sont les participants qui perçoivent comme cause qui a conduit à leur situation, la toxicomanie et qui ont un niveau d'études plus bas qui rapportent plus l'état motivationnel *Maîtrise alloïque*.

Les difficultés d'insertion sur le marché du travail des sans abri sont sans doute accentuées par leur faible niveau d'études (Brown & Mueller, 2014). En outre, le taux de chômage élevé, l'intensification d'un marché du travail concurrentiel pour attirer les meilleurs professionnels et la demande d'emplois dans les industries de haute technologie sont des obstacles pour les personnes avec moins de qualifications. Ils ont en effet moins d'instruction que la population générale. Ce faible niveau d'études des sans-abri peut être à relier avec leurs origines sociales plus modestes (APA, 2010). Ces résultats vont également à la rencontre des recherches sur l'auto-efficacité (Brown & Mueller, 2014).

Les résultats ont montré aussi que l'état motivationnel *Sympathie autique* est corrélé négativement et significativement avec l'état civil. Les problèmes juridiques et l'état civil s'avèrent prédicteurs significatifs de cet état motivationnel. Autrement dit, ce sont les participants qui perçoivent comme cause qui a conduit à leur situation les problèmes juridiques et qui n'ont jamais eu une relation formellement officialisée qui rapportent plus l'état motivationnel *Sympathie autique*. Tout d'abord, ces résultats vont

à la rencontre des lignes de recherche sur la relation du sans-abrisme et les problèmes criminels et l'incarcération (Shinn, 2007; Greenberg & Rosenheck, 2008; APA, 2010).

En conclusion, la Théorie du Reversement est une théorie générale de la personnalité, de la motivation et de l'émotion qui met l'accent sur la complexité, la changeabilité et l'incohérence du comportement, et donc elle met en lumière la dynamique de la motivation, ses tendances à fluctuer et à changer, et les effets de tels changements sur la façon que les personnes ont de percevoir leur environnement et de s'y engager. L'utilisation dans ce travail de cette théorie proposée par Apter (2001, 2006) a permis de mettre en évidence les motifs psychologiques pour lesquels les personnes sans-abri ne se réinsèrent pas facilement dans le marché du travail. Selon les résultats de cette étude seuls deux types de motifs sont, du point de vue des sans abri assez importants : (a) *Négligence* et (b) *Maîtrise alloïque*. Selon les résultats de cette étude, le sans-abrisme semble impliquer quelques défauts dans la possibilités de reversements entre états motivationnels pour la problématique de la non réinsertion dans le milieu du travail. Comme Apter (2006) indique dans d'autres domaines, il peut exister un blocage sur certains états motivationnels, ce qui signifie que les participants ne possèdent pas dans ses répertoires toutes les stratégies pour faire face à cette problématique. En fait, suivant cette théorie, l'individu doit être capable de faire l'expérience des huit états motivationnels d'une façon raisonnablement équilibrée et fréquente, afin d'accorder à chaque situation l'état approprié. «Au cœur de la théorie du Reversement est l'idée que tout est fluide, dynamique et changeant, bien que dans une certaine structure» (Apter, 2006, p. 76). L'intelligence motivationnelle est donc «la capacité à comprendre, contrôler et tirer pleinement bénéfice des états motivationnels chez soi ou chez les autres» (Apter, 2015, p. 291). Les différents états motivationnels donnent différentes significations à la vie. Plusieurs études ont mis en évidence la dominance et blocage dans certains états motivationnels, par exemple, les additions (Apter, 2006). Toutefois les recherches sur les profils motivationnels liés au sans-abrisme dans le cadre de la Théorie du Renversement, à notre connaissance, n'ont jamais été explorées.

Cette étude a quelques limites importantes. La première limite de notre travail concerne le caractère non représentatif de notre échantillon qui rend malaisé la généralisation des résultats obtenus. Face à la complexité de la population étudiée dans cette recherche, bien que des efforts particuliers aient été déployés pour inclure des

personnes sans abri de différentes régions géographiques, notre étude n'a inclus que des régions urbaines. Une deuxième limitation de cette recherche concerne l'approche surtout psychologique que nous avons effectué auprès de cette population. Or les problèmes de cette population concernent toutes les sciences sociales, et pas seulement les sciences psychologiques. Toutefois nos résultats confirment la pertinence de nos choix concernant la population choisie. Une troisième limitation concerne la façon dont le modèle à quatre facteurs a été construit. Les réponses des participants ont été clairement structurées: quatre facteurs ont été trouvés. Le fait que ces facteurs ont pu être interprétés dans le cadre de la Théorie du Reversement ouvre une fenêtre d'avenir auspiceux. Toutefois des études à venir devraient tester ce modèle chez un nouvel échantillon en utilisant l'analyse factorielle confirmatoire. Une quatrième limite concerne les styles de réponses et, plus particulièrement, la question de la désirabilité sociale. Cette dernière décrit la tendance selon laquelle l'individu est sensible à certaines normes sociales, lesquelles sont susceptibles d'orienter ses réponses aux items (Bernaud, 1998). Malgré que les questionnaires fussent anonymes, une certaine influence du cadre est sans doute à prendre en compte. Une dernière limite que nous pourrions évoquer serait plus générale. Elle concerne la méthode de l'enquête par questionnaire et aux limites de l'auto-évaluation. Notre questionnaire exige implicitement que l'évalué lui-même, soit capable de porter un regard objectif sur lui-même et ait accès à l'analyse de sa propre conduite. En pratique, ce qui est analysé ce sont les intentions rapportées de non-réinsertion dans le marché de travail. Il peut exister un décalage entre les attitudes et les intentions exprimées d'une part, et les attitudes et les intentions réelles de l'autre part. Il faut souligner que les travaux sur les comportements observables dans le mode réel ont une validité indiscutable. Par contre, ce type d'enquêtes est, en général, adéquat pour mettre en évidence des relations complexes. Elles sont plus faciles à conduire et leurs résultats peuvent guider des études ultérieures sur les comportements réels qui sont plus difficiles et coûteuses à mener.

Par rapport aux implications pratiques, en évaluant les processus en jeu dans la problématique du sans-abrisme, une action de soutien, de prévention et d'intervention psychologiques pourrait être envisagée (APA, 2010). Ainsi, une investigation plus détaillée dans ce sens pourra ouvrir de nouvelles perspectives pour une réintégration dans le marché du travail réussie des personnes sans-abri. En matière d'implications, la théorie du renversement offre un nouveau cadre global pour déterminer la meilleure approche thérapeutique. Bien qu'elle ajoute de nouveaux outils, la théorie suggère aussi

des moyens d'améliorer les thérapies existantes au moyen de ses raisonnements. «La Théorie du Reversement encourage l'idée que, quel que soit la difficulté, il y a toujours quelque chose qui peut être fait, y compris renverser entre états ou changer de focale entre les états actifs» (Apter, 2015, p. 216).

Une implication pratique importante de notre étude est qu'elle offre des perspectives théoriques pour mettre en action des interventions sur les personnes sans abri en vue d'une réintégration sur le marché de travail. Desselles et Apter (2013) soulignent qu'il est uniquement possible d'utiliser les techniques de manipulation d'états motivationnels grâce à la manipulation des facteurs contingents, étant donné les problèmes potentiels avec la satiété et la frustration. Certains exemples de techniques pour induire les états motivationnels sont: le changement direct de situation, l'affichage spécial, le recadrage, la simulation, auto-conditionnement, l'imagerie. Il faut remarquer qu'aucune de ces techniques n'induisent le changement focale, c'est-à-dire, le changement d'un domaine à l'autre. La recherche future devra chercher de nouvelles techniques pour développer la capacité à éviter de rester bloqué dans des états motivationnels particuliers.

Les personnes sans-abri ont besoin de temps et de soutien professionnel pour faire la transition culturelle (Drury, 2008). Le rôle des psychologues et des assistants de service social dans les structures d'appui est fondamental dans l'insertion sociale et l'autonomie des personnes sans-abri. Les réseaux avec différents niveaux de services de soutien sont nécessaires pour permettre aux personnes sans-abri de progresser à leur propre rythme vers des niveaux durables d'indépendance.

À titre d'exemple, dans certains pays, il y a des milliers d'entreprises d'insertion socio-professionnelle sur le marché du travail pour les chômeurs de longue durée et des personnes défavorisées (comme par exemple, en Italie et en France). Elles mettent en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement, étant donné, comme nous avons déjà vu, que l'emploi pour cette population ne peut être réduit qu'au travail. Les personnes sans abri doivent être soutenues au niveau professionnel, qui variera entre un contrat de travail à temps plein et la participation à des activités professionnelles.

Il faut remarquer qu'au Portugal, le nombre d'entreprises sociales d'insertion socio-professionnelle est très faible ou est en cours de se développer. L'existence d'un dispositif particulièrement bien adapté à la réinsertion de ces personnes apparaît fondamentale. Ces nouveaux employés ressentent un fort besoin de soutien pour

s'adapter aussi vite que possible aux contraintes du monde du travail. De ce fait, la transition entre l'institution et l'entreprise exige une période d'adaptation

En résumé, ça implique des changements dans les politiques sociales d'ordre structurel de l'emploi, du logement, de la santé et de l'action sociale (Bento & Barreto, 2002; Shinn, 2007). Ceci permet d'éviter la perpétuation d'une structure fondée sur une idéologie de l'assistance et fragmentée, avec des répercussions dans la dépendance institutionnelle de ces personnes, sans aucun résultat en termes d'inclusion sociale (Gil et al., 2005; Shinn, 2007).

Chapitre 6

Conclusion générale

Le monde du travail occupe une place prépondérante aux niveaux individuels et sociétaux, et ses effets positifs ou négatifs agissent de façon active. Des changements importants se sont produits dans le marché du travail en raison de la situation dépressive de l'économie, ce qui remet en question l'efficacité de l'ensemble des solutions des entreprises et des dirigeants politiques pour faire face à crise. La crise économique mondiale qui a commencé en 2008 a frappé durement le Portugal et ses effets ont soulevé beaucoup de préoccupations sur les questions éthiques et les mauvaises pratiques dans le monde économique et financier. La crise a aggravé les inégalités de multiples manières, au-delà du chômage massif, la diminution des salaires pour la classe moyenne et l'augmentation de la pauvreté, les PDG ont remarquablement réussi à maintenir leurs hautes rémunérations, après un léger creux en 2008 (Stiglitz, 2014). La question de l'inégalité et de la redistribution est au sein du débat politique et social.

Parallèlement aux situations de crise économique apparaît notamment la dégradation du pouvoir d'achat des ménages, l'extension du chômage et aussi le désengagement de l'État du secteur social. En conséquence, les plus vulnérables, comme les personnes sans-abri, sont les premières victimes de ces changements et les plus affectées. Même si la crise a eu, dans la plupart des cas, des conséquences tangibles sur la situation matérielle et financière des personnes qui se traduisent par le chômage, des baisses de salaires, des hausses d'impôts et l'augmentation du coût de la vie, l'impact psychologique et émotionnel et donc la dépréciation du capital humain ont été également significatives (Paul & Moser, 2009; Knabea & Rätzl, 2011; Ochsén & Welsch, 2011). Compte tenu de l'ampleur des besoins sociétaux, que ce soit l'exclusion, la pauvreté ou l'inégalité, des réponses urgentes et à grande échelle sont nécessaires. C'est sur cette toile de fond qui s'est développée cette recherche. D'une part, les rémunérations des PDG et les plans de restructuration des entreprises, et d'autre part, la question sur les personnes sans-abri, correspondent à trois domaines d'actualité et de débat dans la société contemporaine.

Tout d'abord, dans les deux premières études présentées dans ce travail, nous avons suivi le cadre méthodologique de la Théorie Fonctionnelle de la Cognition, développée par Anderson (2008) à partir de la Théorie de l'Intégration de l'Information. Cette approche cognitive permet d'étudier les mécanismes fondamentaux menant à l'élaboration du jugement quand celui-ci nécessite l'intégration de plusieurs informations simultanées, comme c'est le cas des jugements d'acceptabilité dans le domaine de l'éthique des affaires. Dans une première étude a été approchée la

problématique de l'acceptabilité perçue par le public des bonus attribués aux PDG et dans une deuxième étude a été approchée la problématique de l'acceptabilité perçue par le public des plans de restructurations des entreprises.

Comme prévu, positions personnelles qualitativement différentes sur les bonus des dirigeants et sur les plans de restructuration de l'entreprise ont été trouvées, ce qui est cohérent avec les résultats précédents (Heimann et al., 2015). Dans les deux études nous avons trouvé la position *Jamais Acceptable*. Mais est surtout dans l'acceptabilité des bonus des PDG que cette position est la plus fréquente parmi les participants. Les résultats vont également à la rencontre des lignes de Kiatpongsan et Norton (2014), dont la conclusion la plus importante est le désir d'une moindre inégalité. Il n'y a aucun doute que il est nécessaire de repenser les rémunérations des PDG et les mesures des incitatives qui sont au sein des pratiques managériales ayant pour but l'alignement des intérêts de ces employés clefs avec les intérêts des actionnaires (Ferrell & Ferrell, 2011).

Contrairement, dans l'étude sur l'acceptabilité des plans de restructurations des entreprises, une majorité relative de personnes a manifestée aussi l'opinion favorable à la position *Principalement Acceptable* et à la position *Dépend Principalement du Taux de Réduction*. Ces participants comprennent que dans une situation de crise la restructuration est un moyen de sauver l'entreprise de la faillite. Les restructurations peuvent être considérées comme acceptables si l'entreprise peut justifier cette décision (Armstrong-Stassen, Wagar, & Cattaneo, 2004). Ils utilisent surtout une perspective utilitariste et de justice distributive sur les jugements d'acceptabilité (e.g., Pfeifer, 2007). Cependant, la majorité des économistes professionnels sont dans ces clusters.

À toutes les échelles, une même question se pose: comment concilier les principes du pacte social avec l'exigence de compétitivité dictée par un environnement extrêmement concurrentiel dans le temps de crise économique? Dans un tel contexte, survivre à une crise c'est rechercher de nouvelles solutions. L'entreprise doit se préparer et même anticiper sous peine de se laisser dépasser par un nombre croissant de situations difficiles (Nijssen & Paauwe, 2012). Depuis une trentaine d'années, les entreprises multiplient les tentatives de inciter une réflexion éthique dans leur sein. Cependant, ces tentatives ont fait l'objet de nombreuses critiques leur reprochant leur inefficacité. La rémunération des dirigeants de grandes entreprises et les plans de restructuration, surtout ceux qui ne sauvegardent pas les emplois sont des thèmes récurrents de l'éthique des affaires. L'entreprise n'existe pas dans le vide. Les décisions

dans le monde des affaires ont des implications pour les *shareholders*, les travailleurs, les clients et la société. Des décisions éthiques doivent tenir en compte ces *stakeholders*. La montée en puissance de l'opinion publique dans des sociétés contemporaines, autrement-dit la perception des acteurs internes et externes à l'entreprise, a conduit les entreprises à mieux gérer ses actions en raison des conséquences néfastes d'une mauvaise réputation (Trevino & Nelson, 2014 ; Ferrell, Fraedrich & Ferrell, 2015). Les exigences en termes de transparence se sont progressivement accrues, cependant les recommandations sur l'alignement des rémunérations avec le niveau de réalisation des objectifs de performance ou sur les plans des restructurations sont parfois insuffisamment précises, et donc les discours autour de l'éthique des affaires n'est pas toujours vérifiable dans les pratiques des entreprises (Ferrell & Ferrell, 2011 ; Ferrell, Fraedrich & Ferrell, 2015). Si les entreprises sont sérieuses en se comportant de façon plus responsable, elles doivent alors procéder au réexamen et scrutin de leur relation avec les diverses parties prenantes, et au le même temps améliorer leurs propres pratiques.

Les investisseurs, les employés, les clients, les groupes d'intérêts, le système juridique ou la communauté déterminent souvent si une action spécifique est bonne ou mauvais, éthique ou non éthique. Bien que ces groupes ne détiennent pas nécessairement «la vérité révélée», leurs jugements influencent l'acceptation ou le rejet, par la société ou le public, d'une entreprise et de ses activités. Ces groupes sont influencés par l'entreprise, mais ils ont aussi la capacité d'influencer les entreprises. Par exemple, de nombreuses entreprises ont connu des conflits avec les principaux *stakeholders* et par conséquent ont endommagé leur réputation et la confiance des *shareholders* au cours de la crise financière mondiale (Trevino & Nelson, 2014).

En somme, les professionnels des affaires, le public en général et les décideurs politiques ont toujours eu à se poser et à faire face à des questions délicates, surtout dans une période extrêmement difficile de crise économique que le pays traverse. La connaissance de l'impact des divers facteurs caractérisant une situation dans le domaine de l'éthique des affaires sur le degré d'acceptabilité jugée et la connaissance de la façon dont ces plusieurs facteurs interagissent ou non peuvent donner une base pour la réflexion pour les entreprises et leurs professionnelles, mais aussi pour les décideurs politiques. La combinaison forte d'une culture organisationnelle éthique efficace et d'une législation visant à assurer la conformité sur les questions à haut risque, en plus de l'enseignement de l'éthique des affaires dans les universités, semble être une

approche adéquate pour atténuer les pratiques et les conduites non éthiques et même illégales (Trevino & Nelson, 2014; Ferrell & Ferrell, 2011). Dans un contexte économique et financier déprimé comme l'actuelle, les questions de gouvernance dans les entreprises devront se trouver au sein des préoccupations liées au pacte social. Il convient de chercher à intégrer ces problématiques dans l'évaluation de la performance de l'entreprise, en créant les structures indispensables à un dialogue social constructif et fructueux.

Deuxièmement, le Portugal est entré dans une crise de l'emploi aux proportions alarmantes et aux conséquences économiques et sociales imprévisibles. Les chiffres sont éloquentes dans ce pays, car en 2013 le taux de chômage était 17.5% (OCDE, 2015). La fragilité de la relation salariale, la flexibilité du travail, les conditions de travail très dures, et donc la précarité et l'ensemble de conditions de vie et de travail, mènent très souvent à une incertitude, à une irrégularité ou à une insuffisance de revenu. C'est sur cette toile de fond que la troisième étude a été consacrée aux personnes sans-abri et la problématique sur la non-réinsertion dans le marché du travail, en utilisant le vaste cadre de la Théorie du Renversement proposée par Apter (2001, 2006) une théorie générale de la personnalité, de la motivation et de l'émotion qui met l'accent sur la complexité, la changeabilité et l'incohérence du comportement. Elle met donc en lumière la dynamique de la motivation, des tendances à fluctuer et à changer, et des effets de tels changements sur la façon que les personnes ont de percevoir leur environnement et de s'y engager. L'utilisation dans ce travail de cette théorie a permis de mettre en évidence les motifs psychologiques pour lesquels les personnes sans-abri ne se réinsèrent pas facilement dans le marché du travail. Selon les résultats de cette étude seuls deux types de motifs étaient importants du point de vue des personnes sans abri: (a) des motifs de refus de la société et (b) des motifs de refus de soumission aux autorités du travail ou en raison des impératifs familiaux. Un type de motif marginalement important était (c) le manque de confiance en soi et la peur de ne pas être respecté. Ce résultat nous renvoie au rapport problématique que ces individus entretiennent avec les règles, la loi et les contraintes et l'autorité, en particulier en ce qui se concerne le monde du travail. Ils se trouvent dans une situation de rejet des normes et des conventions sociales. Et par conséquent, leur sentiment d'identité se produit dans l'opposition et la transgression. Le sans-abrisme semble impliquer aussi quelques défauts dans la possibilités de reversements entre états motivationnels pour la problématique de la non réinsertion dans le milieu du travail.

Apter (2015, p. 26) souligne que chaque état motivationnel «représente une manière d'être complète qui voit le monde d'une façon particulière, agit dans un style particulier, a un point de vue particulier et est capable d'éprouver certaines émotions plutôt que d'autres. Chaque état contient ses propres affirmations et joies, mais aussi ses terreurs et ses désespoirs». Ils sont plutôt des façons alternatives de donner du sens au monde (Apter, 2006, 2015). La réinsertion dans le marché du travail pour les personnes sans abri reste une expérience singulière et enrichissante qui mène à la découverte de soi-même, mais aussi des autres. En somme, le travail est très souvent, en effet, la clé de l'insertion et surtout de la stabilisation pour des personnes qui ont connu des périodes de sans-abrisme plus ou moins longues. Mais les aide à retrouver le goût et l'opportunité de travailler et les oriente vers un logement durable constituent un énorme défi pour eux-mêmes et pour la société (APA, 2010).

Pour conclure, le pouvoir des marchés est énorme, mais l'économie de marché n'a pas un profil moral intrinsèque (Stiglitz, 2014). Il faut persuader tous les acteurs économiques de la nécessité d'une réforme économique et sociale majeure. De nombreux débats commencent à se multiplier autour de ces indispensables réformes. Toutefois, comme nous avons vu, ces phénomènes sont complexes et les intérêts divergents. Le rôle de l'éthique dans le monde des affaires et les préoccupations sociales doivent être clairement définis et articulés. Cette délimitation peut être une des solutions pour éloigner les entreprises des défaillances éthiques qui ont frappé dramatiquement le milieu des affaires dans le vingt et unième siècle (Bishop, 2013; Trevino & Nelson, 2014). Par conséquent, la recherche dans le domaine de l'éthique des affaires devient de plus en plus importante et pertinente dans le monde actuel (Ferrell, Fraedrich & Ferrell, 2015). Le défi qu'il nous faut aujourd'hui révéler est de rendre donc compatibles la dynamique économique et la cohésion sociale. Au travers l'ensemble de ces trois contributions, nous espérons que cette recherche permettra un enrichissement de la réflexion et des connaissances sur l'éthique vis-à-vis des rémunérations des dirigeants, des plans de restructuration des entreprises et du sans-abrisme. Nous espérons qu'il permettra également de dégager de nouvelles perspectives de recherche, d'inciter au développement de la transdisciplinarité, indispensable à la progression de ces domaines de recherche.

Références bibliographiques

- Alinon, F., Gbati, S., Sorum, P. C., & Mullet, E. (2014). Motivational barriers to blood donation among Togolese people: A structural approach. *Transfusion Medicine*, 24, 21-26.
- Anderson, N. H. (1981). *Foundations of information integration theory*. New York: Academic Press.
- Anderson, N. H. (1982). *Methods of information integration theory*. New York: Academic Press.
- Anderson, N. H. (1991). *Contribution to information integration theory*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Anderson, N. H. (1996). *A functional theory of cognition*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Anderson, N. H. (2001). *Empirical directions in design and analysis*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Anderson, N. H. (2008). *Unified social cognition*. New York: Psychology Press.
- Angel, J., & McCabe, D. (2008). The ethics of managerial compensation: The case of executive stock options. *Journal of Business Ethics*, 78, 225-235.
- APA (2010). *Helping people without homes: The role of psychologists and recommendations to advance research, training, practice, and policy*. Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Apter, M. J. (1981). The possibility of a structural phenomenology: The case of reversal theory. *Journal of Phenomenology*, 12, 173-187.
- Apter, M. J. (1982). *The experience of motivation: A theory of psychological reversals*. London and New York: Academic Press.
- Apter, M. J. (2001). Reversal theory as a set of propositions. In M. Apter (Ed.), *Motivational styles in everyday life: A guide to reversal theory* (pp. 37-51). Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Apter, M. J. (2006). *Reversal theory: The dynamics of motivation, emotion, and personality* (2nd edition). Oxford: Oneworld.
- Apter, M. J. (2015). *Le reversement psychologique*. Paris: InterEditions.
- Apter, M. J., & Carter, S. (2001). Management and organizations. In M. Apter (Ed.), *Motivational styles in everyday life: A guide to reversal theory* (pp. 251-262). Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Apter, M. J., & Heskin, K. (2001). Basic research on reversal theory. In M. Apter (Ed.), *Motivational styles in everyday life: A guide to reversal theory* (pp. 77-96). Washington, D.C.: American Psychological Association.

- Arce, D., & Li, S. (2011). Profits, layoffs and priorities. *Journal of Business Ethics*, *101*, 49-60.
- Armstrong-Stassen, M. (2004). The influence of prior commitment on the reactions of layoff survivors to organizational downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology*, *9*, 46-60.
- Armstrong-Stassen, M. A., Wagar, T. H., & Cattaneo, J. (2004). Work-group membership (in)stability and survivors' reactions to organizational downsizing. *Journal of Applied Social Psychology*, *34*, 2023-2044.
- Azizli, N., Atkinson, B., Baughman, H., & Giammarco, E. (2015). Relationships between general self-efficacy, planning for the future, and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, *82*, 58–60.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
Doi:10.7208/chicago/9780226041223.001.0001
- Belcher, J., & DeForge, B. (2012) Social stigma and homelessness: The limits of social change. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, *22*, 929-946.
DOI: 10.1080/10911359.2012.707941
- Bender, R., & Moir, L. (2006). Does “Best Practice” in setting executive pay in the UK encourage “Good” behavior? *Journal of Business Ethics*, *67*, 75-91.
- Bento, A. & Barreto, E. (2002). *Sem-amor, sem-abrigo*. Lisboa: Clempsi Editores.
- Bernaud, J. L. (1998). The moderating effects of the competence assessment: A differential and situational approach. *European Review of Applied Psychology*, *48*, 263-274.
- Bishop, H. (2013). The role of ethics in 21st century organizations. *Journal of Business Ethics*, *118*, 635-637.
- Biswas-Diener, R., & Diener, E. (2006). The subjective well-being of the homeless, and lessons for happiness. *Social Indicators Research*, *76*, 185–205.
- Blanchard, O. (2007). Adjustment within the euro: The difficult case of Portugal. *Portuguese Economic Journal*, *6*, 1-21.
- Bonin-Scaon, S., Muñoz Sastre, M. T., Chasseigne, G., Sorum, P., & Mullet, E. (2009). End-of-life preferences: A theory-driven inventory. *International Journal of Aging and Human Development*, *68*, 1-26.
- Borkowski, S., & Ugras, Y. (1992). The ethical attitudes of students as a function of age, sex and experience. *Journal of Business Ethics*, *11*, 961-979.

- Brown, C. & Mueller, C. (2014). Predictors of employment among sheltered homeless women. *Community, Work & Family*, 17, 200-218.
DOI:10.1080/13668803.2014.890562
- Brown, R. (2001). Addictions. In M. Apter (Ed.), *Motivational styles in everyday life: A guide to reversal theory* (pp. 155-166). Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Busch-Geertsema, V., Benjaminsen, L., Hrast M., & Pleace, M. (2014). *Extent and profile of homelessness in European member states: EOH comparative studies on homelessness*. Bruxeles, Belgium: European Federation of National Associations Working with the Homeless.
- Cai, Y., Jo, H., & Pan, C. (2011). Vice or virtue? The impact of corporate social responsibility on executive compensation. *Journal of Business Ethics*, 104, 159-173.
- Cardéna, M., Apter M. J., Sztulman, H., & Schmitt, L. (2007). États métamotivationnels chez des toxicomanes et des anorexiques restrictives : Similitudes et différences. *Psychotropes*, 13, 69-90.
- Carneiro, A., Portugal, P., & Varejão, J. (2014). Catastrophic job destruction during the Portuguese economic crisis. *Journal of Macroeconomics*, 39, 444-457.
- Cascio, W. F. (2002). Strategies for responsible restructuring. *Academy of Management Executive*, 16, 80-91.
- Cattell, R. B. (1966). The scree test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1, 245-276.
- Chapleau, A. (2010). Voices from the street: How structural and Individual factors Influence homelessness. *Occupational Therapy in Mental Health*, 26, 387-400.
DOI: 10.1080/0164212X.2010.518310
- Charness, G., & Levine, D. I. (2000). When are layoffs acceptable? Evidence from a quasi-experiment. *Industrial and Labor Relations Review*, 53, 381-400.
- Charness, G., & Levine, D. I. (2002). Changes in the employment contract? Evidence from a quasi-experiment. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 47, 391-405.
- CMVM (2012). *Relatório anual sobre o governo das sociedades cotadas em Portugal*. Lisboa: CMVM.

- Cottencin, A., Mullet, E., & Sorum, P. (2006). Consulting an alternative practitioner: A systematic inventory of motives. *Journal of Alternative and Complementary Medicine, 12*, 791–798.
- Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika, 16*, 297-37. DOI: 1007/BF02310555
- Datta, D. K., Guthrie, J. P., Basuil, D., & Pandey, A. (2010). Causes and effects of employee downsizing: A review and synthesis. *Journal of Management, 36*, 281-348.
- De Beer, P. (2012). Earnings and income inequality in the EU during the crisis. *International Labour Review, 151*, 313-331.
- De Meuse, K. P., Bergmann, T., Vanderheiden, P., & Roraff, C. E. (2004). New evidence regarding organizational downsizing and a firm's financial performance: A long-term analysis. *Journal of Managerial Issues, 16*, 155–177.
- Desseles, M., & Apter, M. J. (2013). Manipulating motivational states: A review. *Journal of Motivation, Emotion, and Personality, 1*, 44-49.
- Diener R., & Diener E. (2006). The subjective well-being of the homeless, and lessons for happiness. *Social Indicators Research, 76*, 185-205. DOI: 10.1007/s11205-005-8671-9
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 43*, 71–75.
DOI:10.1207/s15327752jpa4901_13
- Drury, L. (2008). From homeless to housed: Caring for people in transition. *Journal of Community Health Nursing, 25*, 91-105. DOI: 10.1080/07370010802017109
- Epel, E. S., Bandura, A. & Zimbardo, P. G. (1999). Escaping homelessness: The influences of self-efficacy and time perspective on coping with homelessness. *Journal of Applied Social Psychology, 29*, 575–596. DOI: 10.1111/j.1559-1816.1999.tb01402.x
- Ferrell, O. C., & Ferrell, L. (2011). The responsibility and accountability of CEOs: The last interview with Ken Lay. *Journal of Business Ethics, 100*, 209-219.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2015). *Business ethics: Ethical decision making and cases* (10th edition). Stamford, CT: Cengage Learning.
- Fruchart, E., Rulence-Pâques, P., & Mullet, E. (2007). Ecological validity test of laboratory studies on information integration. *Teorie & Modelli [Special Issue on Functional Measurement], 12*, 281–288.

- Gil, A., Quedas, C., Caeiro, S., Luís, B., & Amorim, B. (2005). *Estudo dos sem-abrigo*. Lisboa: Instituto da Segurança Social.
- Giraudeau, C., Chasseigne, G., Apter, M., & Mullet, E. (2007). Adults' lay views about intelligence: A reversal theory approach. *Personality and Individual Differences*, *42*, 169-179.
- Greenberg, G. A., & Rosenheck, R. A. (2008). Jail incarceration, homelessness, and mental health: A national study. *Psychiatric Services*, *59*, 170-177.
- Guedj, M., Muñoz Sastre, M. T., & Mullet, E. (2011). Donating organs: A theory-driven inventory of motives. *Psychology, Health, and Medicine*, *16*, 418-429.
- Haferkamp, A., Fetchenhauer, D., Belschak, F., & Enste, D. (2009). Efficiency versus fairness: The evaluation of labor market policies by economists and laypeople. *Journal of Economic Psychology*, *30*, 527-539.
- Heimann, M., Mullet, E., & Bonnefon, J. F. (2015). People's views about the acceptability of remuneration policies and executive bonuses. *Journal of Business Ethics*, *127*, 661-671. DOI: 10.1007/s10551-014-2062-6
- Hofmans, J., & Mullet, E. (2013). Towards unveiling individual differences in different stages of information processing: A clustering-based approach. *Quality and Quantity*, *47*, 555-564.
- Iverson, R. D., & Zatzick, C. D. (2011). The effects of downsizing on labor productivity: The value of showing consideration for employees' morale in high-performance work systems. *Human Resource Management*, *50*, 29-44.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, *3*, 305-360.
- Joutsenvirtia, M. (2013). Executive pay and legitimacy: Changing discursive battles over the morality of excessive manager compensation. *Journal of Business Ethics*, *116*, 459-473.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under the risk. *Econometrica*, *80*, 237-251.
- Kaiser, H. F. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, *20*, 141-151.
- Kamble, S., Ahmed, R., Sorum, P. C., & Mullet, E. (2014). The acceptability among young Hindus and Muslims of actively ending the lives of newborns with genetic defects. *Journal of Medical Ethics*, in press.

- Kamble, S., Sorum, P. C., & Mullet, E. (2012). Young Indians' views of the acceptability of physician-assisted suicide. *International Perspectives in Psychology: Research, Practice, Consultation*, 1, 165–176.
- Kerr, J., & Males, J. (2011). Experiencing aggression in sport: Insights from a lacrosse world championship tournament. *Sport and Exercise Psychology Review*, 7, 26-33.
- Kiatpongsan, S., & Norton, M. I. (2014). How much (more) should CEOs make? A universal desire for more equal pay. *Perspectives on Psychological Science*, 9, 587-593.
- Kim, H. (2009). Examining the role of informational justice in the wake of downsizing from an organizational management perspective. *Journal of Business Ethics*, 88, 297-312.
- Knabea, A., & Rätzel, S. (2011). Quantifying the psychological costs of unemployment: the role of permanent income. *Applied Economics*, 43, 2751-2763. DOI: 10.1080/00036840903373295
- Kpanake, L., Dassa, K., & Mullet, E. (2009). Why most Togolese patients do not seek care for malaria in health facilities: A theory driven inventory of reasons. *Psychology, Health, and Medicine*, 14, 502–510.
- Kpanake, L., Dassa, S. K., Sorum, P. C., & Mullet, E. (2014). Is it acceptable for a physician to request informal payment for treatment? Lay people's and health professionals' viewpoints in Togo. *Psychology, Health and Medicine*, 19, 296-302. DOI:10.1080/13548506.2013.819438
- Kpanake, L., Muñoz Sastre, M. T., & Mullet, E. (2010). Skin bleaching among Togolese: A systematic inventory of motives. *Journal of Black Psychology*, 38, 350–368.
- Kpanake, L., Patassi, A., & Mullet, E. (2013). Western African people's views on the acceptability of criminal prosecution for sexual transmission of infectious diseases. *Sexually Transmitted Infections*, 89, 290–294.
- Lakhdar, M., Vinsonneau, G., Apter, M. J., & Mullet, E. (2007). Conversion in Islam among French adolescents and adults: A systematic inventory of motives. *International Journal for the Psychology of Religion*, 17, 1–15.
- Lakshman, C., Ramaswami, A., Alas, R., Kabongo, J. F., & Pandian, J. R. (2014). Ethics trumps culture? A cross-national study of business leader responsibility for downsizing and CSR perceptions. *Journal of Business Ethics*, in press.

- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140.
- Makris, I., & Mullet, E. (2009). A systematic inventory of motives for becoming an orchestra conductor: A preliminary study. *Psychology of Music*, 37, 443-458.
- Martin, R., & Svebak, S. (2001). Stress. In M. Apter (Ed.), *Motivational styles in everyday life: A guide to reversal theory* (pp. 119-138). Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Mcnaughton Nicholls, C. (2009). Agency, transgression and the causation of homelessness: A contextualised rational action analysis. *International Journal of Housing Policy*, 9, 69-84. DOI:10.1080/14616710802693607
- Mullet, E. (2012). The superfluous postulate of human rationality. *Rivista Internazionale di Scienze Sociali* [Special Issue on Human Rationality], 3, 269-288.
- Mullet, E., Kpanake, L., Zounon, O., Guedj, M. & Muñoz Sastre, M. T. (2014). Putting reversal theory's model of four domains of experience in the hot seat. *Journal of Motivation, Emotion, and Personality*, 2, 1-9. DOI: 10.12689/jmep.2014.201
- Mullet, E., & Oliveira, A. (2014). Explorations in information integration theory. *Psicologica: International Journal of Methodology and Experimental Psychology* [Special Issue on Functional Measurement], 35, 399-404.
- Mullet, E., Sorum, P. C., Teyssere, N., Nann, S., Morales, G. E., Ahmed, R., Kamble, S., Olivari, C., & Munoz Sastre, M. T. (2012). Functional measurement in the field of empirical bioethics. *Psicologica: International Journal of Methodology and Experimental Psychology* [Special Issue on Functional Measurement], 33, 665-681.
- Muñoz Sastre, M.T., de Sousa, S., Bodi, E., Sorum, P.C., & Mullet, E. (2012). Under what conditions would people be willing to make a living organ donation? *Psychology, Health & Medicine*, 17, 323-334.
- Nann, S., Dousset, J.-P., Chanty, S., Pisey, K., Sopheap, Y., Sorum, P., & Mullet, E. (2012). Cambodians patients' and health professionals views regarding the allocation of antiretroviral drugs. *Developing World Bioethics*, 8731, 1-9.
- Nelson, S., Gray, H., Maurice, I., & Shaffer, H. (2012). Moving ahead: evaluation of a work-skills training program for homeless adults. *Community Mental Health Journal*, 48, 711-722.

- Neto, F., Pinto, C., & Mullet, E. (2013). The legitimacy of humanitarian military interventions: a preliminary study of Angolan and Mozambican university students' views. *International Perspectives in Psychology: Research, Practice, Consultation*, 2, 73-84.
- Nichols, D., & Subramaniam, C. (2001). Executive compensation: Excessive or equitable? *Journal of Business Ethics*, 29, 339-351.
- Nijssen, M., & Paauwe, J. (2012). HRM in turbulent times: how to achieve organizational agility? *The International Journal of Human Resource Management*, 23, 3315-3335.
- Nooe, R., & Patterson, D. (2010). The ecology of homelessness. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 20, 105-152.
- NPISA (2010). *Estratégia nacional para a integração de pessoas sem-abrigo: Prevenção, intervenção e acompanhamento*. Lisboa: Instituto da Segurança Social.
- Nunnally, J., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- O'Connell, K., & Cook, M. (2001). Smoking and smoking cessation. In M. Apter (Ed.), *Motivational styles in everyday life: A guide to reversal theory* (pp. 138-154). Washington, D.C.: American Psychological Association.
- OCDE, 2015. *Employment outlook*. Paris: OECD Publishing.
- Ochsen, C., & Welsch, H. (2011). The social costs of unemployment accounting for unemployment duration. *Applied Economics*, 43, 3999-4005. DOI: 10.1080/00036841003761900
- Paul, K., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses *Journal of Vocational Behavior* 74, 264–282.
- Pfeifer, C. (2004). Fairness und Kündigungen: Eine theoretische und empirische analyse. *Journal for Labour Market Research*, 37, 127–145.
- Pfeifer, C. (2007). The perceived fairness of layoffs in Germany: Participation, compensation, or avoidance? *Journal of Business Ethics*, 74, 25-36.
- Phelan, J. C., Link, B. G., Moore, R., & Steuve, A. (1997). The stigma of homelessness: The impact of the label homeless on attitudes toward poor persons. *Social Psychology Quarterly*, 60, 323-337.
- Ravenhill, M. (2008). *The culture of homelessness*. Aldershot: Ashgate.

- Raviv, A., & Sisli-Ciamarra, E. (2013). Executive compensation, risk taking and the state of the economy. *Journal of Financial Stability*, 9, 55-68.
DOI:10.1016/j.jfs.2012.12.003
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Sa Teixeira, N. de, & Oliveira, A. (2011). Disambiguating the effects of target travelled distance and target vanishing point upon representational momentum. *Journal of Cognitive Psychology*, 23, 650-658.
- Sen, A. (1987). *On ethics and economics*. Oxford and New York: Basil Blackwell.
- Sequeira Neto, J. (2014). Portuguese people's views regarding the legitimacy of bonuses for senior executives in time of global crisis: A preliminary study. *Psicológica: International Journal of Methodology and Experimental Psychology*, 35, 559-567.
- Schlottmann, A., & Anderson, N. H. (1993). An information integration approach to phenomenal causality. *Memory and Cognition*, 21, 785-801.
- Shier, M., Jones, M. & Graham, J. (2012). Employment difficulties experienced by employed homeless people: labor market factors that contribute to and maintain homelessness. *Journal of Poverty*, 16, 27-47.
DOI:10.1080/10875549.2012.640522
- Shinn, M. (2007). International homelessness: Policy, socio-cultural, and individual perspectives. *Journal of Social Issues*, 63, 657-677.
- Somerville, P. (2013). Understanding homelessness. *Housing, Theory and Society*, 30, 384-415. DOI: 10.1080/14036096.2012.756096
- Stiglitz, J. (2014). *O preço da desigualdade*. Lisboa: Bertrand Editora.
- Tacon, P., & Abner, P. (1993). Normative and other data for the Telic Dominance and Negativism Dominance scales. In J. H. Kerr, S. Murgatroyd, & M. J. Apter (Eds.), *Advances in reversal theory* (pp.165-175). Amsterdam: Swets and Zeitlinger.
- Teisseyre, N., Mullet, E., & Sorum, P. C. (2005). Under what conditions is euthanasia acceptable to lay people and health professionals? *Social Science & Medicine*, 60, 357-68.
- Toro, P. A. (2007). Toward an international understanding of homelessness. *Journal of Social Issues*, 63, 461-481.

- Torres, R. (2013). Introduction: European labour markets in economic crisis. *International Labour Review*, 152, 167-173.
- Treviño, L.K., & Nelson, K.A. (2014). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right* (6th edition). Hoboken, NJ: Wiley.
- Van Doorn, L. (2010). Perceptions of time and space of (formerly) homeless people. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 20, 218-238. DOI: 10.1080/10911350903269864
- Vera Cruz, G., & Mullet, E. (2014). The practice of puxa-puxa among Mozambican women: A systematic inventory of motives. *The Journal of Sex Research*, 51, 852-862. DOI: 0.1080/00224499.2013.795925
- Walters, B. T., Hardin, T., & Schick, J. (1995). Top executive compensation: Equity or excess? Implications for regaining American competitiveness. *Journal of Business Ethics*, 14, 227-234.

ANNEXES

Annexe 1: Tableaux du chapitre 3

Tableau 20

Synthèse de tous les effets

	Effets		Erreur			
	dl	MC	dl	MC	F	niveau p
Contexte Economique (C)	1	54,44	207	15	3,63	0,06
Disponibilité (D)	2	58,81	414	2,48	23,68	0,001
Objectives (O)	2	13849,01	414	49,22	281,36	0,001
Montant du bonus (M)	2	312,48	414	6,56	47,61	0,001
CxD	2	1,35	414	1,16	1,17	0,31
CxO	2	1,01	414	2,85	0,36	0,70
DxO	4	2,11	828	1,05	2,01	0,09
CxM	2	0,32	414	1,26	0,25	0,78
DxM	4	0,14	828	1,11	0,12	0,97
OxM	4	15,43	828	3,04	5,08	0,001
CxDxO	4	1,83	828	1,25	1,47	0,21
CxDxM	4	0,52	828	1,14	0,46	0,77
CxOxM	4	0,23	828	1,21	0,19	0,95
DxOxM	8	0,84	1656	1,02	0,83	0,58
CxDxOxM	8	0,44	1656	1,14	0,39	0,93

Tableau 21

Synthèse de tous les effets avec le cluster

	Effets		Erreur			
	dl	MC	dl	MC	F	niveau p
Clusters (Cl)	1	8 561,04	206	222,78	38,43	0,001
Contexte Economique (C)	1	54,44	206	14,83	3,67	0,057
Disponibilité (D)	2	58,81	412	2,43	24,20	0,001
Objectives (O)	2	13 849,01	412	47,86	289,39	0,001
Montant du bonus (M)	2	312,48	412	6,55	47,69	0,001
ClxC	1	48,49	206	14,83	3,27	0,072
ClxD	2	13,55	412	2,43	5,57	0,004
CxD	2	1,35	412	1,16	1,16	0,313
ClxO	2	330,57	412	47,86	6,91	0,001

CxO	2	1,01	412	2,83	0,36	0,699
DxO	4	2,11	824	1,05	2,01	0,091
ClxM	2	8,84	412	6,55	1,35	0,261
CxM	2	0,32	412	1,26	0,25	0,776
DxM	4	0,14	824	1,11	0,12	0,974
OxM	4	15,43	824	2,97	5,20	0,001
ClxCxD	2	0,52	412	1,16	0,45	0,641
ClxCxO	2	7,59	412	2,83	2,68	0,07
ClxDxO	4	1,16	824	1,05	1,11	0,353
CxDxO	4	1,83	824	1,25	1,47	0,209
ClxCxM	2	0,63	412	1,26	0,50	0,605
ClxDxM	4	0,69	824	1,11	0,62	0,648
CxDxM	4	0,52	824	1,13	0,46	0,767
ClxOxM	4	17,84	824	2,97	6,01	0,001
CxOxM	4	0,23	824	1,20	0,19	0,945
DxOxM	8	0,84	1 648	1,01	0,83	0,573
ClxCxDxO	4	0,65	824	1,25	0,52	0,72
ClxCxDxM	4	1,60	824	1,13	1,41	0,229
ClxCxOxM	4	2,20	824	1,20	1,83	0,12
ClxDxOxM	8	1,91	1 648	1,01	1,89	0,058
CxDxOxM	8	0,44	1 648	1,14	0,39	0,927
ClxCxDxOxM	8	1,46	1 648	1,14	1,28	0,25

Annexe 2: Tableaux du chapitre 4

Tableau 22

Synthèse de tous les effets

	Effets		Erreur		F	niveau p
	DI	MC	dl	MC		
Réduction (R)	1	233,13	205	11,32	20,60	0,001
Implémentation (I)	4	355,94	820	14,04	25,35	0,001
Taux de réduction (M)	3	879,79	615	9,83	89,51	0,001
RxI	4	4,36	820	2,69	1,62	0,17
RxM	3	5,32	615	3,67	1,45	0,23
IxM	12	20,12	2460	2,52	7,98	0,001
RxIxM	12	1,74	2460	2,24	0,77	0,68

Tableau 23

Synthèse de tous les effets avec le cluster

	Effets		Erreur		F	niveau p
	dl	MC	dl	MC		
Clusters (C)	5	2802,09	198	22,82	122,79	0,001
Réduction (R)	1	102,35	198	8,81	11,61	0,001
Implémentation (I)	4	309,11	792	10,30	30,02	0,001
Taux de réduction (M)	3	535,53	594	5,95	90,03	0,001
CxR	5	114,66	198	8,81	13,01	0,001
CxI	20	167,58	792	10,30	16,28	0,001
RxI	4	5,48	792	2,69	2,03	0,09
CxM	15	167,14	594	5,95	28,10	0,001
RxM	3	6,18	594	3,71	1,67	0,17
IxM	12	23,81	2376	2,51	9,49	0,001
CxRxI	20	3,63	792	2,69	1,35	0,14
CxRxM	15	3,51	594	3,71	0,95	0,51
CxIxM	60	3,85	2376	2,51	1,54	0,01
RxIxM	12	2,19	2376	2,26	0,97	0,47
CxRxIxM	60	2,65	2376	2,26	1,18	0,17

Annexe 3: Consentement éclairé

Protocolo de consentimento informado

Eu, _____ aceito participar de livre vontade no estudo da autoria de Joana Sequeira Neto, no âmbito da realização da Tese para obtenção do grau de Doutoramento em Psicologia pela École Pratique des Hautes Études. Foram-me explicados e compreendo os objectivos principais deste estudo. Compreendo que a minha participação neste estudo é voluntária, podendo desistir a qualquer momento, sem que essa decisão se reflecta em qualquer prejuízo para mim. Ao participar neste trabalho, estou a colaborar para o desenvolvimento da investigação na área da psicologia, não sendo, contudo, acordado qualquer benefício directo ou indirecto pela minha colaboração. Entendo, ainda, que toda a informação obtida neste estudo será estritamente confidencial e que a minha identidade nunca será revelada em qualquer relatório ou publicação, ou a qualquer pessoa não relacionada directamente com este estudo, a menos que eu o autorize por escrito.

Nome _____

Assinatura _____

Data ___/___/___

Annexe 4: Les questionnaires

Scenarios de l'étude du chapitre 3

1. O Dr. Soares é o Director Executivo da GOLA, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Soares está no cargo há dois anos. Tem sido muito difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é muito limitado.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos e até mesmo ultrapassados. As vendas da empresa aumentaram 20%. Assim como em todo o país, o Produto Interno Bruto tem vindo a aumentar.

Tem sido atribuído ao Dr. Soares um bónus de 900 000€. Esta quantia equivale a 1 vez e meia o seu salário base e 90 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o Completamente

2. O Dr. Teixeira é o Director Executivo da MARCA, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Teixeira está no cargo há dois anos. Tem sido muito difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é muito limitado.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos e até mesmo ultrapassados. As vendas da empresa aumentaram 20%. Assim como em todo o país, o Produto Interno Bruto tem vindo a aumentar.

Tem sido atribuído ao Dr. Teixeira um bónus de 600 000€. Esta quantia equivale a 1 vez o seu salário base e 60 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o Completamente

3. O Dr. Castro é o Director Executivo da OESTE, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Castro está no cargo há dois anos. Tem sido muito difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é muito limitado.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos e até mesmo ultrapassados. As vendas da empresa aumentaram 20%. Assim como em todo o país, o Produto Interno Bruto tem vindo a aumentar.

Tem sido atribuído ao Dr. Castro um bónus de 300 000€. Esta quantia equivale a metade do seu salário base e 30 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

4. O Dr. Campos é o Director Executivo da SUPREMA, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Campos está no cargo há dois anos. Tem sido muito difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é muito limitado.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos. As vendas da empresa aumentaram 5%. Assim como em todo o país, o Produto Interno Bruto tem vindo a aumentar. Tem sido atribuído ao Dr. Campos um bónus de 900 000€. Esta quantia equivale a 1 vez e meia o seu salário base e 90 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

5. O Dr. Ramos é o Director Executivo da LIMAS, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Ramos está no cargo há dois anos. Tem sido muito difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é muito limitado.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos. As vendas da empresa aumentaram 5%. Assim como em todo o país, o Produto Interno Bruto tem vindo a aumentar. Tem sido atribuído ao Dr. Ramos um bónus de 600 000€. Esta quantia equivale a 1 vez o seu salário base e 60 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

6. O Dr. Monteiro é o Director Executivo da LITORAL, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Monteiro está no cargo há dois anos. Tem sido muito difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é muito limitado.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos. As vendas da empresa aumentaram 5%. Assim como em todo o país, o Produto Interno Bruto tem vindo a aumentar. Tem sido atribuído ao Dr. Monteiro um bónus de 300 000€. Esta quantia equivale a metade do seu salário base e 30 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

7. O Dr. Silva é o Director Executivo da FIGUEIREDOS, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Silva está no cargo há dois anos. Tem sido muito difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é muito limitado.

Este ano, os objectivos da empresa não foram atingidos. As vendas da empresa diminuíram 15%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem vindo a aumentar. Tem sido atribuído ao Dr. Silva um bónus de 900 000€. Esta quantia equivale a 1 vez e meia o seu salário base e 90 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

8. O Dr. Alves é o Director Executivo da NORTE, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Alves está no cargo há dois anos. Tem sido muito difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é muito limitado.

Este ano, os objectivos da empresa não foram atingidos. As vendas da empresa diminuíram 15%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem vindo a aumentar. Tem sido atribuído ao Dr. Alves um bónus de 600 000€. Esta quantia equivale a 1 vez o seu salário base e 60 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

9. O Dr. Pires é o Director Executivo da PAIVAS, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Pires está no cargo há dois anos. Tem sido muito difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é muito limitado.

Este ano, os objectivos da empresa não foram atingidos. As vendas da empresa diminuíram 15%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem vindo a aumentar. Tem sido atribuído ao Dr. Pires um bónus de 300 000€. Esta quantia equivale a metade do seu salário base e 30 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

10. O Dr. Santos é o Director Executivo da CENTRO, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Santos está no cargo há dois anos. Não tem sido muito fácil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é algo limitado.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos e até mesmo ultrapassados. As vendas da empresa aumentaram 20%. Assim como em todo o país, o Produto Interno Bruto tem vindo a aumentar.

Tem sido atribuído ao Dr. Santos um bónus de 900 000€. Esta quantia equivale a 1 vez e meia o seu salário base e 90 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

11. O Dr. Pereira é o Director Executivo da ROTA, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Pereira está no cargo há dois anos. Não tem sido muito fácil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é algo limitado.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos e até mesmo ultrapassados. As vendas da empresa aumentaram 20%. Assim como em todo o país, o Produto Interno Bruto tem vindo a aumentar.

Tem sido atribuído ao Dr. Pereira um bónus de 600 000€. Esta quantia equivale a 1 vez o seu salário base e 60 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

12. O Dr. Gomes é o Director Executivo da BARROS LEITE, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Gomes está no cargo há dois anos. Não tem sido muito fácil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é algo limitado.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos e até mesmo ultrapassados. As vendas da empresa aumentaram 20%. Assim como em todo o país, o Produto Interno Bruto tem vindo a aumentar.

Tem sido atribuído ao Dr. Gomes um bónus de 300 000€. Esta quantia equivale a metade do seu salário base e 30 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

13. O Dr. Nabais é o Director Executivo da INTERNAVE, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Nabais está no cargo há dois anos. Não tem sido muito fácil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é algo limitado.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos. As vendas da empresa aumentaram 5%. Assim como em todo o país, o Produto Interno Bruto tem vindo a aumentar. Tem sido atribuído ao Dr. Nabais um bónus de 900 000€. Esta quantia equivale a 1 vez e meia o seu salário base e 90 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

14. O Dr. Honório é o Director Executivo da METAL, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Honório está no cargo há dois anos. Não tem sido muito fácil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é algo limitado.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos. As vendas da empresa aumentaram 5%. Assim como em todo o país, o Produto Interno Bruto tem vindo a aumentar. Tem sido atribuído ao Dr. Honório um bónus de 600 000€. Esta quantia equivale a 1 vez o seu salário base e 60 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

15. O Dr. Dinis é o Director Executivo da MORAIS & LIMA, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Dinis está no cargo há dois anos. Não tem sido muito fácil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é algo limitado.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos. As vendas da empresa aumentaram 5%. Assim como em todo o país, o Produto Interno Bruto tem vindo a aumentar. Tem sido atribuído ao Dr. Dinis um bónus de 300 000€. Esta quantia equivale a metade do seu salário base e 30 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

16. O Dr. Dias é o Director Executivo da SEIA, uma das maiores empresas do país. O Dr. Dias está no cargo há dois anos. Não tem sido muito fácil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é um pouco limitado.

Este ano, os objectivos da empresa não foram atingidos. As vendas da empresa diminuíram 15%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem vindo a aumentar. Tem sido atribuído ao Dr. Dias um bónus de 900 000€. Esta quantia equivale a 1 vez e meia o seu salário base e 90 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

17. O Dr. Caeiro é o Director Executivo da RAMADA, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Caeiro está no cargo há dois anos. Não tem sido muito fácil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é algo limitado.

Este ano, os objectivos da empresa não foram atingidos. As vendas da empresa diminuíram 15%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem vindo a aumentar. Tem sido atribuído ao Dr. Caeiro um bónus de 600 000€. Esta quantia equivale a 1 vez o seu salário base e 60 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

18. O Dr. Sousa é o Director Executivo da CAIXA, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Sousa está no cargo há dois anos. Não tem sido muito fácil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é algo limitado.

Este ano, os objectivos da empresa não foram atingidos. As vendas da empresa diminuíram 15%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem vindo a aumentar. Tem sido atribuído ao Dr. Sousa um bónus de 300 000€. Esta quantia equivale a metade do seu salário base e 30 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

19. O Dr. Ribeiro é o Director Executivo da CARAVELA, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Ribeiro está no cargo há dois anos. Não tem sido difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área não é tão limitado como em outras áreas.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos e até mesmo ultrapassados. As vendas da empresa aumentaram 20%. Assim como em todo o país, o Produto Interno Bruto tem vindo a aumentar.

Tem sido atribuído ao Dr. Ribeiro um bónus de 900 000€. Esta quantia equivale a 1 vez e meia o seu salário base e 90 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

20. O Dr. Batista é o Director Executivo da CABO, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Batista está no cargo há dois anos. Não tem sido difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área não é tão limitado como em outras áreas.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos e até mesmo ultrapassados. As vendas da empresa aumentaram 20%. Assim como em todo o país, o Produto Interno Bruto tem vindo a aumentar.

Tem sido atribuído ao Dr. Batista um bónus de 600 000€. Esta quantia equivale a 1 vez o seu salário base e 60 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

21. O Dr. Costa é o Director Executivo da REAL, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Costa está no cargo há dois anos. Não tem sido difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área não é tão limitado como em outras áreas.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos e até mesmo ultrapassados. As vendas da empresa aumentaram 20%. Assim como em todo o país, o Produto Interno Bruto tem vindo a aumentar.

Tem sido atribuído ao Dr. Costa um bónus de 300 000€. Esta quantia equivale a metade do seu salário base e 30 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

22. O Dr. Pinheiro é o Director Executivo da PRIMAVERA, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Pinheiro está no cargo há dois anos. Não tem sido difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área não é tão limitado como em outras áreas.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos. As vendas da empresa aumentaram 5%. Assim como em todo o país, o Produto Interno Bruto tem vindo a aumentar.

Tem sido atribuído ao Dr. Pinheiro um bónus de 900 000€. Esta quantia equivale a 1 vez e meia o seu salário base e 90 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

23. O Dr. Brandão é o Director Executivo da NOSSO, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Brandão está no cargo há dois anos. Não tem sido difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área não é tão limitado como em outras áreas.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos. As vendas da empresa aumentaram 5%. Assim como em todo o país, o Produto Interno Bruto tem vindo a aumentar.

Tem sido atribuído ao Dr. Brandão um bónus de 600 000€. Esta quantia equivale a 1 vez o seu salário base e 60 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

24. O Dr. Vasconcelos é o Director Executivo da RUMO, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Vasconcelos está no cargo há dois anos. Não tem sido difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área não é tão limitado como em outras áreas.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos. As vendas da empresa aumentaram 5%. Assim como em todo o país, o Produto Interno Bruto tem vindo a aumentar.

Tem sido atribuído ao Dr. Vasconcelos um bónus de 300 000€. Esta quantia equivale a metade do seu salário base e 30 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

25. O Dr. Pontes é o Director Executivo da LEÃO, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Pontes está no cargo há dois anos. Não tem sido difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área não é tão limitado como em outras áreas.

Este ano, os objectivos da empresa não foram atingidos. As vendas da empresa diminuíram 15%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem vindo a aumentar. Tem sido atribuído ao Dr. Pontes um bónus de 900 000€. Esta quantia equivale a 1 vez e meia o seu salário base e 90 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

26. O Dr. Matos é o Director Executivo da FAIAL, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Matos está no cargo há dois anos. Não tem sido difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área não é tão limitado como em outras áreas.

Este ano, os objectivos da empresa não foram atingidos. As vendas da empresa diminuíram 15%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem vindo a aumentar. Tem sido atribuído ao Dr. Matos um bónus de 600 000€. Esta quantia equivale a 1 vez o seu salário base e 60 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

27. O Dr. Almeida é o Director Executivo da DAMASCO, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Almeida está no cargo há dois anos. Não tem sido difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área não é tão limitado como em outras áreas.

Este ano, os objectivos da empresa não foram atingidos. As vendas da empresa diminuíram 15%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem vindo a aumentar. Tem sido atribuído ao Dr. Almeida um bónus de 300 000€. Esta quantia equivale a metade do seu salário base e 30 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

28. O Dr. Barbosa é o Director Executivo da MAR, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Barbosa está no cargo há dois anos. Tem sido muito difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é muito limitado.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos e até superados. As vendas da empresa aumentaram 20%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem estado estagnado.

Tem sido atribuído ao Dr. Barbosa um bónus de 900 000€. Esta quantia equivale a 1 vez e meia o seu salário base e 90 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

29. O Dr. Carvalho é o Director Executivo da CELESTE, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Carvalho está no cargo há dois anos. Tem sido muito difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é muito limitado.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos e até superados. As vendas da empresa aumentaram 20%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem estado estagnado.

Tem sido atribuído ao Dr. Carvalho um bónus de 600 000€. Esta quantia equivale a 1 vez o seu salário base e 60 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

30. O Dr. Nobre é o Director Executivo da VILAR, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Nobre está no cargo há dois anos. Tem sido muito difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é muito limitado.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos e até superados. As vendas da empresa aumentaram 20%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem estado estagnado.

Tem sido atribuído ao Dr. Nobre um bónus de 300 000€. Esta quantia equivale a metade do seu salário base e 30 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

31. O Dr. Correia é o Director Executivo da CORAÇÃO, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Correia está no cargo há dois anos. Tem sido muito difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é muito limitado.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos. As vendas da empresa aumentaram de 5%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem estado estagnado.

Tem sido atribuído ao Dr. Correia um bónus de 900 000€. Esta quantia equivale a 1 vez e meia o seu salário base e 90 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

32. O Dr. Fonseca é o Director Executivo da PINTO MAGALHÃES, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Fonseca está no cargo há dois anos. Tem sido muito difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é muito limitado.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos. As vendas da empresa aumentaram de 5%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem estado estagnado.

Tem sido atribuído ao Dr. Fonseca um bónus de 600 000€. Esta quantia equivale a 1 vez o seu salário base e 60 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

33. O Dr. Moutinho é o Director Executivo da ÁREAS, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Moutinho está no cargo há dois anos. Tem sido muito difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é muito limitado.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos. As vendas da empresa aumentaram de 5%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem estado estagnado.

Tem sido atribuído ao Sr. Moutinho um bónus de 300 000€. Esta quantia equivale a metade do seu salário base e 30 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

34. O Dr. Peixoto é o Director Executivo da MIRANDA ARAÚJO, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Peixoto está no cargo há dois anos. Tem sido muito difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é muito limitado.

Este ano, os objectivos da empresa não foram atingidos. As vendas da empresa diminuíram de 15%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem estado estagnado. Tem sido atribuído ao Dr. Peixoto um bónus de 900 000€. Esta quantia equivale a 1 vez e meia o seu salário base e 90 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o Completamente

35. O Dr. Pedrosa é o Director Executivo da GAMA, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Pedrosa está no cargo há dois anos. Tem sido muito difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é muito limitado.

Este ano, os objectivos da empresa não foram atingidos. As vendas da empresa diminuíram de 15%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem estado estagnado. Tem sido atribuído ao Dr. Pedrosa um bónus de 600 000€. Esta quantia equivale a 1 vez o seu salário base e 60 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o Completamente

36. O Dr. Durão é o Director Executivo da UNIVERSO, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Durão está no cargo há dois anos. Tem sido muito difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é muito limitado.

Este ano, os objectivos da empresa não foram atingidos. As vendas da empresa diminuíram de 15%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem estado estagnado. Tem sido atribuído ao Sr. Durão um bónus de 300 000€. Esta quantia equivale a metade do seu salário base e 30 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o Completamente

37. O Dr. Freitas é o Director Executivo da SOLAR, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Freitas está no cargo há dois anos. Não tem sido muito fácil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é um pouco limitado.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos e até mesmo ultrapassados. As vendas da empresa aumentaram 20%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem estado estagnado.

Tem sido atribuído ao Dr. Freitas um bónus de 900 000€. Esta quantia equivale a 1 vez e meia o seu salário base e 90 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o Completamente

38. O Dr. Magalhães é o Director Executivo da LIMAR, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Magalhães está no cargo há dois anos. Não tem sido muito fácil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é algo limitado.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos e até mesmo ultrapassados. As vendas da empresa aumentaram 20%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem estado estagnado.

Tem sido atribuído ao Dr. Magalhães um bónus de 600 000€. Esta quantia equivale a 1 vez o seu salário base e 60 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o Completamente

39. O Dr. Eanes é o Director Executivo da LOBO, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Eanes está no cargo há dois anos. Não tem sido muito fácil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é algo limitado.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos e até mesmo ultrapassados. As vendas da empresa aumentaram 20%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem estado estagnado.

Tem sido atribuído ao Dr. Eanes um bónus de 300 000€. Esta quantia equivale a metade do seu salário base e 30 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o Completamente

40. O Dr. Vieira é o Director Executivo da VERGA, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Vieira está no cargo há dois anos. Não tem sido muito fácil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é algo limitado.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos. As vendas da empresa aumentaram 5%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem estado estagnado.

Tem sido atribuído ao Dr. Vieira um bónus de 900 000€. Esta quantia equivale a 1 vez e meia o seu salário base e 90 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

41. O Dr. Nunes é o Director Executivo da NORDESTE, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Nunes está no cargo há dois anos. Não tem sido muito fácil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é algo limitado.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos. As vendas da empresa aumentaram 5%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem estado estagnado.

Tem sido atribuído ao Dr. Nunes um bónus de 600 000€. Esta quantia equivale a 1 vez o seu salário base e 60 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

42. O Dr. Rocha é o Director Executivo da LETRA, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Rocha está no cargo há dois anos. Não tem sido muito fácil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é algo limitado.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos. As vendas da empresa aumentaram 5%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem estado estagnado.

Tem sido atribuído ao Dr. Rocha um bónus de 300 000€. Esta quantia equivale a metade do seu salário base e 30 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

43. O Dr. Vargas é o Director Executivo da LUSITANOS uma das maiores empresas do país.

O Dr. Vargas está no cargo há dois anos. Não tem sido muito fácil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é algo limitado.

Este ano, os objectivos da empresa não foram atingidos. As vendas da empresa diminuíram de 15%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem estado estagnado. Tem sido atribuído ao Dr. Vargas um bónus de 900 000€. Esta quantia equivale a 1 vez e mais o seu salário base e 90 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o Completamente

44. O Dr. Guedes é o Director Executivo da ARCA, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Guedes está no cargo há dois anos. Não tem sido muito fácil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é algo limitado.

Este ano, os objectivos da empresa não foram atingidos. As vendas da empresa diminuíram de 15%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem estado estagnado. Tem sido atribuído ao Dr. Guedes um bónus de 600 000€. Esta quantia equivale a 1 vez o seu salário base e 60 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o Completamente

45. O Dr. Brito é o Director Executivo da SUDOESTE, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Brito está no cargo há dois anos. Não tem sido muito fácil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área é algo limitado.

Este ano, os objectivos da empresa não foram atingidos. As vendas da empresa diminuíram de 15%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem estado estagnado.

Tem sido atribuído ao Dr. Brito um bónus de 300 000€. Esta quantia equivale a metade do seu salário base e 30 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o-----o Completamente

46. O Dr. Oliveira é o Director Executivo da ALGODÃO, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Oliveira está no cargo há dois anos. Não tem sido difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área não é tão limitado como em outras áreas.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos e até mesmo ultrapassados. As vendas da empresa aumentaram 20%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem estado estagnado.

Tem sido atribuído ao Dr. Oliveira um bónus de 900 000€. Esta quantia equivale a 1 vez e meia o seu salário base e 90 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

47. O Dr. Pinto é o Director Executivo da SEARA, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Pinto está no cargo há dois anos. Não tem sido difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área não é tão limitado como em outras áreas.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos e até mesmo ultrapassados. As vendas da empresa aumentaram 20%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem estado estagnado.

Tem sido atribuído ao Dr. Pinto um bónus de 600 000€. Esta quantia equivale a 1 vez o seu salário base e 60 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

48. O Dr. Nogueira é Director Executivo da VIVÊNCIA, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Nogueira está no cargo há dois anos. Não tem sido difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área não é tão limitado como em outras áreas.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos e até mesmo ultrapassados. As vendas da empresa aumentaram 20%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem estado estagnado.

Tem sido atribuído ao Dr. Nogueira um bónus de 300 000€. Esta quantia equivale a metade do seu salário base e 30 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

49. O Dr. Reis é o Director Executivo da ALEGRE, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Reis está no cargo há dois anos. Não tem sido difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área não é tão limitado como em outras áreas.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos. As vendas da empresa aumentaram 5%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem estado estagnado.

Tem sido atribuído ao Dr. Reis um bónus de 900 000€. Esta quantia equivale a 1 vez e meia o seu salário base e 90 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

50. O Dr. Leite é o Director Executivo da SUBMARINO, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Leite está no cargo há dois anos. Não tem sido difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área não é tão limitado como em outras áreas.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos. As vendas da empresa aumentaram 5%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem estado estagnado.

Tem sido atribuído ao Dr. Leite um bónus de 600 000€. Esta quantia equivale a 1 vez o seu salário base e 60 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição de uma quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

51. O Dr. Guerra é o Director Executivo da PURAMÉTRICA, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Guerra está no cargo há dois anos. Não tem sido difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área não é tão limitado como em outras áreas.

Este ano, os objectivos da empresa foram atingidos. As vendas da empresa aumentaram 5%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem estado estagnado.

Tem sido atribuído ao Dr. Guerra um bónus de 300 000€. Esta quantia equivale a metade do seu salário base e 30 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

52. O Dr. Cruz é o Director Executivo da ZORBA, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Cruz está no cargo há dois anos. Não tem sido difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área não é tão limitado como em outras áreas.

Este ano, os objectivos da empresa não foram atingidos. As vendas da empresa diminuíram de 15%. Contudo o Produto Interno Bruto do país tem estado estagnado. Tem sido atribuído ao Dr. Cruz um bónus de 900 000€. Esta quantia equivale a 1 vez e meia o seu salário base e 90 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

53. O Dr. Veiga é o Director Executivo da SANTOS & SILVA, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Veiga está no cargo há dois anos. Não tem sido difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área não é tão limitado como em outras áreas.

Este ano, os objectivos da empresa não foram atingidos. As vendas da empresa diminuíram de 15%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem estado estagnado. Tem sido atribuído ao Dr. Veiga um bónus de 600 000€. Esta quantia equivale a 1 vez o seu salário base e 60 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

54. O Dr. Couto é o Director Executivo da BERNARDOS, uma das maiores empresas do país.

O Dr. Couto está no cargo há dois anos. Não tem sido difícil para a empresa recrutar um Director Executivo competente porque o número de especialistas nesta área não é tão limitado como em outras áreas.

Este ano, os objectivos da empresa não foram atingidos. As vendas da empresa diminuíram de 15%. Contudo, o Produto Interno Bruto do país tem estado estagnado. Tem sido atribuído ao Dr. Couto um bónus de 300 000€. Esta quantia equivale a metade do seu salário base e 30 vezes o salário médio do país.

Até que ponto acha que a atribuição desta quantia de dinheiro, neste caso particular se justifica?

Nada Completamente

Sexo: Feminino Masculino

Idade: _____

Nível de Escolaridade: Ensino Básico (1ºciclo) Ensino Básico (2ºciclo) Ensino Básico (3º ciclo) Ensino Secundário (ou Profissional) Bacharelato Licenciatura Mestrado Doutoramento

Estado Civil: Solteiro(a) Casado(a) Vive em União de Facto Divorciado(a) Viúvo(a)

É crente? Sim Não

É praticante? Sim Não

Actualmente é: Estudante Trabalhador(a) Desempregado(a) Reformado(a)

Qual é a sua profissão _____

Grata pela atenção

Scenarios de l'étude du chapitre 4

1. A empresa de transportes rodoviários Castor, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 40% num ano.

O director da empresa decidiu despedir colectivamente uma parte do pessoal. Cerca de 35% dos técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. Eles serão indemnizados conforme as disposições legais.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

2. A empresa de transportes rodoviários Figueiredo, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 40% num ano.

O director da empresa decidiu despedir colectivamente uma parte do pessoal. Cerca de 25% dos técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. Eles serão indemnizados conforme as disposições legais.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

3. A empresa de transportes rodoviários Martins, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 40% num ano.

O director da empresa decidiu despedir colectivamente uma parte do pessoal. Cerca de 15% dos técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. Eles serão indemnizados conforme as disposições legais.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

4. A empresa de transportes rodoviários Sousa, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 40% num ano.

O director da empresa decidiu despedir colectivamente uma parte do pessoal. Cerca de 5% dos técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. Eles serão indemnizados conforme as disposições legais.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

5. A empresa de transportes rodoviários Águia, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 40% num ano.

O director da empresa decidiu despedir uma parte do pessoal. Cerca de 35% dos técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. As pessoas que o desejarem podem sair e receber uma indemnização considerada justa. Algumas pessoas com mais de 60 anos também podem beneficiar de reforma antecipada. Serão indemnizados conforme as disposições legais.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

6. A empresa de transportes rodoviários Silva, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 40% num ano.

O director da empresa decidiu despedir uma parte do pessoal. Cerca de 25% dos técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. As pessoas que o desejarem podem sair e receber uma indemnização considerada justa. Algumas pessoas com mais de 60 anos também podem beneficiar de reforma antecipada. Serão indemnizados conforme as disposições legais.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

7. A empresa de transportes rodoviários Fonseca, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 40% num ano.

O director da empresa decidiu despedir uma parte do pessoal. Cerca de 15% dos técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. As pessoas que o desejarem podem sair e receber uma indemnização considerada justa. Algumas pessoas com mais de 60 anos também podem beneficiar de reforma antecipada. Serão indemnizados conforme as disposições legais.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

8. A empresa de transportes rodoviários Lobo, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 40% num ano.

O director da empresa decidiu despedir uma parte do pessoal. Cerca de 5% dos técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. As pessoas que o desejarem podem sair e receber uma indemnização considerada justa. Algumas pessoas com mais de 60 anos também podem beneficiar de reforma antecipada. Serão indemnizados conforme as disposições legais.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

9. A empresa de transportes rodoviários Tavares, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 40% num ano.

O director da empresa decidiu despedir uma parte do pessoal e reduzir a actividade das pessoas que não foram despedidas. Cerca de 17% dos técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. Serão indemnizados conforme as disposições legais.

Para os outros, o número de horas será reduzido em cerca de 18% com a diminuição do salário correspondente.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

10. A empresa de transportes rodoviários Raposa, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 40% num ano.

O director da empresa decidiu despedir uma parte do pessoal e reduzir a actividade das pessoas que não foram despedidas. Cerca de 12% dos técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. Serão indemnizados conforme as disposições legais.

Para os outros, o número de horas será reduzido em cerca de 13% com a diminuição do salário correspondente.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

11. A empresa de transportes rodoviários Correia, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 40% num ano.

O director da empresa decidiu despedir uma parte do pessoal e reduzir a actividade das pessoas que não foram despedidas. Cerca de 7% dos técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. Serão indemnizados conforme as disposições legais.

Para os outros, o número de horas será reduzido em cerca de 8% com a diminuição do salário correspondente.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

12. A empresa de transportes rodoviários Ferreira, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 40% num ano.

O director da empresa decidiu despedir uma parte do pessoal e reduzir a actividade das pessoas que não foram despedidas. Cerca de 2% dos técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. Serão indemnizados conforme as disposições legais.

Para os outros, o número de horas será reduzido em cerca de 3% com a diminuição do salário correspondente.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

13. A empresa de transportes rodoviários Oliveira, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 40% num ano.

O director da empresa decidiu diminuir todos os salários em 35%. Todos os técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. O seu tempo de trabalho permanece o mesmo.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

14. A empresa de transportes rodoviários Soares, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 40% num ano.

O director da empresa decidiu diminuir todos os salários em 25%. Todos os técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. O seu tempo de trabalho permanece o mesmo.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

15. A empresa de transportes rodoviários Vieira, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 40% num ano.

O director da empresa decidiu diminuir todos os salários em 15%. Todos os técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. O seu tempo de trabalho permanece o mesmo.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

16. A empresa de transportes rodoviários Rodrigues, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 40% num ano.

O director da empresa decidiu diminuir todos os salários em 5%. Todos os técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. O seu tempo de trabalho permanece o mesmo.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

17. A empresa de transportes rodoviários Cardoso, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 40% num ano.

O director da empresa decidiu não despedir ninguém mas decidiu reduzir o tempo de trabalho de todos em 35%, com a redução do salário correspondente. Todos os técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

18. A empresa de transportes rodoviários Fernandes, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 40% num ano.

O director da empresa decidiu não despedir ninguém mas decidiu reduzir o tempo de trabalho de todos em 25%, com a redução do salário correspondente. Todos os técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

19. A empresa de transportes rodoviários Monteiro, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 40% num ano.

O director da empresa decidiu não despedir ninguém mas decidiu reduzir o tempo de trabalho de todos em 15%, com a redução do salário correspondente. Todos os técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

20. A empresa de transportes rodoviários Ribeiro, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 40% num ano.

O director da empresa decidiu não despedir ninguém mas decidiu reduzir o tempo de trabalho de todos em 5%, com a redução do salário correspondente. Todos os técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

21. A empresa de transportes rodoviários Almeida, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 20% num ano.

O director da empresa decidiu despedir colectivamente uma parte do pessoal. Cerca de 35% dos técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. Eles serão indemnizados conforme as disposições legais.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

22. A empresa de transportes rodoviários Branco, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 20% num ano.

O director da empresa decidiu despedir colectivamente uma parte do pessoal. Cerca de 25% dos técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. Eles serão indemnizados conforme as disposições legais.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável -- Bastante aceitável

23. A empresa de transportes rodoviários Carvalho, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 20% num ano.

O director da empresa decidiu despedir colectivamente uma parte do pessoal. Cerca de 15% dos técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. Eles serão indemnizados conforme as disposições legais.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável -- Bastante aceitável

24. A empresa de transportes rodoviários Martins, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 20% num ano.

O director da empresa decidiu despedir colectivamente uma parte do pessoal. Cerca de 5% dos técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. Eles serão indemnizados conforme as disposições legais.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável -- Bastante aceitável

25. A empresa de transportes rodoviários Machado, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 20% num ano.

O director da empresa decidiu despedir uma parte do pessoal. Cerca de 35% dos técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. As pessoas que o desejarem podem sair e receber uma indemnização considerada justa. Algumas pessoas com mais de 60 anos também podem beneficiar de reforma antecipada. Serão indemnizados conforme as disposições legais.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

26. A empresa de transportes rodoviários Mendes, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 20% num ano.

O director da empresa decidiu despedir uma parte do pessoal. Cerca de 25% dos técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. As pessoas que o desejarem podem sair e receber uma indemnização considerada justa. Algumas pessoas com mais de 60 anos também podem beneficiar de reforma antecipada. Serão indemnizados conforme as disposições legais.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

27. A empresa de transportes rodoviários Azevedo, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 20% num ano.

O director da empresa decidiu despedir uma parte do pessoal. Cerca de 15% dos técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. As pessoas que o desejarem podem sair e receber uma indemnização considerada justa. Algumas pessoas com mais de 60 anos também podem beneficiar de reforma antecipada. Serão indemnizados conforme as disposições legais.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

28. A empresa de transportes rodoviários Ortega, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 20% num ano.

O director da empresa decidiu despedir uma parte do pessoal. Cerca de 5% dos técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. As pessoas que o desejarem podem sair e receber uma indemnização considerada justa. Algumas pessoas com mais de 60 anos também podem beneficiar de reforma antecipada. Serão indemnizados conforme as disposições legais.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

29. A empresa de transportes rodoviários Loureiro, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 20% num ano.

O director da empresa decidiu despedir uma parte do pessoal e reduzir a actividade das pessoas que não foram despedidas. Cerca de 17% dos técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. Serão indemnizados conforme as disposições legais.

Para os outros, o número de horas será reduzido em cerca de 18% com a diminuição do salário correspondente.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

30. A empresa de transportes rodoviários Fontes, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 20% num ano.

O director da empresa decidiu despedir uma parte do pessoal e reduzir a actividade das pessoas que não foram despedidas. Cerca de 12% dos técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. Serão indemnizados conforme as disposições legais.

Para os outros, o número de horas será reduzido em cerca de 13% com a diminuição do salário correspondente.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

31. A empresa de transportes rodoviários Cabral, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 20% num ano.

O director da empresa decidiu despedir uma parte do pessoal e reduzir a actividade das pessoas que não foram despedidas. Cerca de 7% dos técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. Serão indemnizados conforme as disposições legais.

Para os outros, o número de horas será reduzido em cerca de 8% com a diminuição do salário correspondente.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

32. A empresa de transportes rodoviários Maia, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 20% num ano.

O director da empresa decidiu despedir uma parte do pessoal e reduzir a actividade das pessoas que não foram despedidas. Cerca de 2% dos técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. Serão indemnizados conforme as disposições legais.

Para os outros, o número de horas será reduzido em cerca de 3% com a diminuição do salário correspondente.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

33. A empresa de transportes rodoviários Pinto, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 20% num ano.

O director da empresa decidiu diminuir todos os salários em 35%. Todos os técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. O seu tempo de trabalho permanece o mesmo.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

34. A empresa de transportes rodoviários Viana, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 20% num ano.

O director da empresa decidiu diminuir todos os salários em 25%. Todos os técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. O seu tempo de trabalho permanece o mesmo.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

35. A empresa de transportes rodoviários Casais, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 20% num ano.

O director da empresa decidiu diminuir todos os salários em 15%. Todos os técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. O seu tempo de trabalho permanece o mesmo.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

36. A empresa de transportes rodoviários Lopes, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 20% num ano.

O director da empresa decidiu diminuir todos os salários em 5%. Todos os técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos. O seu tempo de trabalho permanece o mesmo.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

37. A empresa de transportes rodoviários Aguiar, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 20% num ano.

O director da empresa decidiu não despedir ninguém mas decidiu reduzir o tempo de trabalho de todos em 35%, com a redução do salário correspondente. Todos os técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

38. A empresa de transportes rodoviários Cunha, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 20% num ano.

O director da empresa decidiu não despedir ninguém mas decidiu reduzir o tempo de trabalho de todos em 25%, com a redução do salário correspondente. Todos os técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

39. A empresa de transportes rodoviários Matos, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 20% num ano.

O director da empresa decidiu não despedir ninguém mas decidiu reduzir o tempo de trabalho de todos em 15%, com a redução do salário correspondente. Todos os técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

40. A empresa de transportes rodoviários Pereira, devido à crise, depara-se com grandes dificuldades. O seu volume de negócios caiu 20% num ano.

O director da empresa decidiu não despedir ninguém mas decidiu reduzir o tempo de trabalho de todos em 5%, com a redução do salário correspondente. Todos os técnicos semi-qualificados, os técnicos qualificados e os quadros superiores estão abrangidos.

Em que medida pensa que este plano de reestruturação, dado este momento de crise, é aceitável?

Nada aceitável o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Bastante aceitável

Sexo: Masculino Feminino **Idade:** _____

Nível de escolaridade: Ensino Básico (1ºciclo) Ensino Básico (2ºciclo) Ensino Básico (3ºciclo) Ensino Secundário (ou Profissional) Licenciatura Mestrado Doutoramento

Estado civil: Solteiro(a) Casado(a) Vive em união de facto Divorciado(a) Viúvo(a)

É crente? Sim Não

É praticante? Sim Não

Actualmente é: Estudante Trabalhador(a) Desempregado(a) Reformado(a)

Qual é a sua profissão? _____

Qual é a sua orientação política?

Em que medida está de acordo, em geral, com as propostas económicas do Bloco de Esquerda?

Nada de acordo o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Completamente de acordo

Em que medida está de acordo, em geral, com as propostas económicas do Partido Comunista Português?

Nada de acordo o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Completamente de acordo

Em que medida está de acordo, em geral, com as propostas económicas do Partido Ecologista “Os Verdes”?

Nada de acordo o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Completamente de acordo

Em que medida está de acordo, em geral, com as propostas económicas do Partido Socialista?

Nada de acordo o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Completamente de acordo

Em que medida está de acordo, em geral, com as propostas económicas do Partido Social Democrata?

Nada de acordo o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Completamente de acordo

Em que medida está de acordo, em geral, com as propostas económicas do Centro Democrata Social-Partido Popular?

Nada de acordo o----o----o----o----o----o----o----o----o----o Completamente de
acordo

Grata pela sua atenção.

Questionnaire utilisé pour l'étude du chapitre 5

Neste questionário serão apresentadas diversas afirmações, cada uma expressando uma opinião com que pode estar de acordo ou não. Para cada afirmação pedimos-lhe para expressar o seu grau de acordo ou de desacordo. Para tal faça uma cruz na resposta que corresponde à sua opinião. Procure ser sincero e espontâneo. Não há boas ou más respostas. É garantido o anonimato completo das suas respostas. Os resultados serão analisados de modo estatístico por grupo e não de modo individual. Não hesite em interrogar a investigadora no caso de dúvida quanto ao significado de uma questão.

1. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **eu não tenho um objectivo na vida.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

2. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **os empregos propostos não são interessantes.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

3. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **com os empregos propostos não vou conseguir viver sem dificuldades.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

4. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **os trabalhos propostos são muito cansativos.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

5. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **a minha vida actual me convém.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

6. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **a instituição dá-me tudo o que eu preciso.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

7. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **eu gosto de viver aqui na instituição.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

8. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **as pessoas da instituição são a minha família.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

9. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **vou abandonar os meus amigos.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

10. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **quando estiver a trabalhar vou-me sentir sozinho.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

11. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **eu não tenho vontade de fazer o que as outras pessoas fazem.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

12. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **eu não quero ter uma vida que é só casa-trabalho e trabalho-casa.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

13. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **eu sou contra o sistema de exploração de trabalhadores.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

14. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **eu não acho que seja necessário trabalhar para ter o direito de viver.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

15. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **eu vejo muitas pessoas que não trabalham viverem bem.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

16. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **eu vou perder o controlo da minha vida.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

17. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **se trabalhar já não serei eu mesmo.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

18. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **eu vou ter que cumprir horários impostos.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

19. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **eu não posso escolher o tipo de trabalho que eu quero fazer.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

20. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque, **no trabalho, ninguém me vai perguntar a minha opinião.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

21. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **vou ter que cumprir as ordens, sem poder dar a minha opinião.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

22. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **posso deixar de gostar de mim mesmo devido ao tipo de trabalho.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

23. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque, **devido ao trabalho que me vão dar, eu vou-me sentir desvalorizado.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

24. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **os meus amigos vão ter inveja de mim.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

25. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **eu não espero nenhuma simpatia da parte dos meus futuros colegas de trabalho.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

26. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **eu não espero nenhuma simpatia dos meus chefes.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

27. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **eu vou ter que obedecer a ordens.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

28. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **eu não vou suportar ter chefes autoritários.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

29. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **eu não vou suportar receber ordens de pessoas mais jovens.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

30. Uma das razões pelas quais eu terei dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **eu não vou suportar as críticas e comentários de colegas com más intenções.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

31. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **eu não tenho uma família para sustentar.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

32. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **eu não espero que as pessoas sejam simpáticas comigo.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

33. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **só tenho que me sustentar a mim próprio.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

34. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **eu não tenho que cuidar de ninguém, portanto não tenho que trabalhar.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

35. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **as pessoas com quem eu me identifico não trabalham.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

36. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **as pessoas que eu conheço não trabalham.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

37. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **tenho medo de me sentir inferior por não conseguir fazer bem as minhas funções no meu futuro trabalho.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

38. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **eu sinto que não vou conseguir ter responsabilidades.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

39. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **eu não vou conseguir gerir a minha vida sozinho.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

40. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **eu não vou ser respeitado pelos meus futuros colegas.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

41. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **eu não tenho que agradar a ninguém.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

42. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **se eu for trabalhar e falhar vou prejudicar a contratação de colegas na mesma situação que eu.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

43. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **eu não acredito em mim.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

44. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **a sociedade já não me quer.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

45. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **os outros não acreditam que eu consigo.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

46. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **depois de tantas vezes tentar encontrar um trabalho sem sucesso, sinto-me desencorajado a voltar a trabalhar.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

47. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **eu sinto que já não tenho a formação necessária para realizar um trabalho.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

48. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **se eu for trabalhar deixo de ter tempo livre para mim.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

49. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **eu não me sinto capaz de me relacionar com os meus futuros colegas de trabalho.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

50. Uma das razões pelas quais eu tenho dificuldade em decidir voltar ao trabalho é porque **eu não vou conseguir lidar com a pressão do dia-a-dia.**

Em total desacordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Completamente de acordo

Idade: ____ anos

Sexo: Masculino

Feminino

Escolaridade: Ensino Básico Ensino Preparatório Ensino Secundário

Ensino Superior

Profissão: _____

Religião:

Crente: Sim Não

Praticante: Sim Não

Estado civil:

Solteiro União de facto Casado Separado Divorciado

Viúvo

Tempo de Institucionalização: ____ (Meses / Anos)

Durante quanto tempo permaneceu na rua?

Nenhum Alguns dias >1 mês > 1 ano Mais de 5 anos

Quais os motivos que o conduziram à situação actual?

Conflito familiar

Desemprego

Problemas de saúde (físicos ou mentais)

Habitação sem condições

Alcoolismo

Problemas judiciais

Toxicodependência

Outro

Contacto familiar:

Inexistente

Esporádico

Regular

Total

Muito obrigada por responder às questões.