

# The impact of technological changes on incentives and motivations to work hard

Ludivine MARTIN

CREM - Université de Rennes 1 - M@rsouin

**6ème Séminaire M@rsouin**

5-6 juin 2008



## Dans l'Union Européenne :

- **Large diffusion des TIC...**
  - En 2005-2006: près de 50% (60% au Luxembourg) des salariés utilisaient un ordinateur au travail, 35% (40% au Luxembourg) pour Internet...
- **... associée à des changements organisationnels**
  - Production en juste à temps, management de la qualité, rotation de postes...

## Conséquences :

- **Pour les salariés** ⇒ plus d'autonomie ... mais aussi plus d'opportunités pour "tirer au flanc"
- **Pour les entreprises** ⇒ contrats plus incomplets, elles doivent redéfinir leurs mécanismes d'incitations et stimuler les motivations des salariés pour obtenir des gains de productivité

## Comment les TIC influencent-elles les incitations et motivations des salariés à avoir un haut niveau d'effort ?

- Description des liens entre TIC, changements organisationnels et les incitations & motivations
- Analyse économétrique des liens entre usage des TIC et les incitations & motivations (en isolant le rôle des changements organisationnels)

## Incitations & motivations :

- Incitations négatives (supervision) & positives (primes, promotions)
- Motivations intrinsèques : travail enrichissant, engagement personnel à suivre les règles
- Motivations extrinsèques : esprit de groupe, réciprocité

## European Social Survey (ESS) : Données collectées au Luxembourg en 2005 par le CEPS/Instead

- Information sur l'usage de l'ordinateur et d'Internet au travail
- Perceptions quant aux mécanismes d'incitations de l'entreprise et à leurs motivations
- 700 salariés (16-65 ans)

## Méthodes d'analyse :

- ① Tests statistiques (Khi deux)
- ② Impacts des TIC : modèles Probit
- ③ Estimation par appariement (score de propension, Kernel) :
  - Mesure de l'impact marginal de l'usage des TIC sur incitations et motivations
  - Comparaison de l'individu "traité" avec le groupe des "non-traités" pondérés par le degré de similarité entre les individus

## Analyse sur l'échantillon complet :

- **TIC et incitations :**
  - ↘ Contrôle direct
  - ↗ Incitations positives
- **TIC et motivations :**
  - ↗ Travail enrichissant
  - Peu d'impact sur les motivations morales
  - ↗ Esprit de groupe ⇒ ↗ sentiment de honte à ne pas travailler dans l'intérêt de l'entreprise
  - Pas d'impact sur la réciprocité employeur ↔ employés

## Analyse sur sous-échantillons : *insiders* ou *outsiders* :

- Liens motivations-TIC plus importants pour les *outsiders*  
⇒ TIC = investissement permettant de transformer les *outsiders* en *insiders*
- Liens incitations-TIC plus importants pour les *insiders*  
⇒ TIC = investissement pour les retenir dans l'entreprise