

Politiques d'incitation salariale et performance économique : une analyse de la relation au sein des entreprises informatiques

Salary Incentive Policies and Economic Performance: An Analysis of the Relationship within IT Companies

AZOUGGARHE Ikrame¹, MADHAT Fatima Zahra¹, BOUREKKADI Salmane²

¹Sidi Mohamed Ben Abdellah
University, Fez Morocco

²Ibn Tofail University, Kenitra Morocco

ABSTRACT: This study examines the relationship between salary incentive policies and economic performance in information technology firms, with particular attention to the mechanisms and contextual conditions that shape this relationship. The analysis considers major compensation instruments, including base-pay increases, one-off bonuses, profit sharing, employee equity, stock options, and pay-for-performance arrangements. Economic performance is assessed through revenue growth, profitability, labor productivity, return on assets, and innovation-related indicators. The study adopts an empirical and longitudinal perspective based on firm-level information and combines descriptive analysis, correlation assessment, subgroup comparisons, and specifications designed to address potential endogeneity. The findings indicate that the relationship between incentives and performance is not uniformly positive across all measures. Incentive policies appear more closely associated with revenue growth and profit than with productivity or asset returns, while medium-sized and high-growth firms seeking scarce talent display a clearer incentive-productivity relationship. The effects also vary according to the nature of the market segment and the time horizon of the reward system. Short-term bonuses may generate immediate behavioral responses, whereas merit increases and equity-based mechanisms can support longer-lasting alignment and retention. The study concludes that effective incentive design requires a contingent approach that combines measurable objectives, governance, transparency, and adaptation to firm size, skill scarcity, project characteristics, and the duration of value creation.

KEYWORDS: Variable compensation; Motivation; Human capital; Productivity; Innovation; Talent retention.

RÉSUMÉ: Cette étude analyse la relation entre les politiques d'incitation salariale et la performance économique des entreprises du secteur informatique, en accordant une attention particulière aux mécanismes et aux facteurs contextuels qui expliquent l'hétérogénéité des effets observés. L'analyse couvre les principales formes de rémunération, notamment les augmentations du salaire de base, les primes ponctuelles, le partage des bénéfices, la participation au capital, les options d'achat d'actions et les dispositifs de paiement à la performance. La performance économique est appréhendée à travers la croissance du chiffre d'affaires, la rentabilité, la productivité, le rendement des actifs et les indicateurs d'innovation. L'étude adopte une perspective empirique et longitudinale fondée sur des données d'entreprise, complétée par des analyses descriptives, des corrélations, des comparaisons de sous-groupes et des spécifications visant à prendre en compte l'endogénéité potentielle. Les résultats mettent en évidence une relation nuancée : les incitations semblent davantage associées à la croissance des revenus et aux profits qu'à la productivité ou au rendement des actifs. Les entreprises moyennes et à forte croissance présentent le lien le plus clair entre incitations et productivité. Les effets varient également selon la taille, le segment de marché et l'horizon temporel. L'étude conclut qu'une politique efficace doit être contingente, transparente et alignée sur les compétences critiques, les caractéristiques des projets et la durée de création de valeur.

MOTS-CLEFS: Rémunération variable ; Motivation ; Capital humain ; Productivité ; Innovation ; Fidélisation des talents.

Ces dernières décennies, les politiques d'incitation salariale se sont multipliées dans les entreprises du monde entier. Divers modèles et méthodes de rémunération ont émergé dans l'industrie des technologies de l'information (TI). Une vaste littérature théorique décrit les motivations et les impacts des incitations salariales sur les organisations. Pourtant, la relation réelle reste peu comprise, notamment dans le secteur informatique. Cette étude cherche à combler cet écart, en analysant comment les incitations salariales influencent la performance économique des entreprises et en identifiant les mécanismes spécifiques impliqués. Les incitations utilisées dans le secteur sont cataloguées et cartographiées par rapport aux réponses attendues afin de clarifier leur lien avec la performance en pratique. La vaste littérature théorique suggère une multitude d'impacts potentiels que les incitations salariales peuvent avoir sur les entreprises, allant des effets positifs aux négatifs, voire aucun impact significatif. La domination d'une seule vision sur des perspectives concurrentes dans un contexte donné reste donc une question ouverte. Cette analyse se concentre sur les entreprises informatiques pour proposer un ensemble de propositions pertinentes sur les salaires, les incitations, les avantages économiques et la performance et examiner la matérialité de la relation proposée. De nombreux termes généraux de salaire-incitation, adaptés au contexte spécifique du secteur informatique, peuvent justifier la relation proposée entre salaire, incitation et rendement économique. Les paiements monétaires directs (par exemple, les primes en espèces) et les actions/options d'achat d'actions sont les incitations classiques largement couvertes dans la littérature, souvent citées parmi les incitations les plus influentes pour les entreprises du secteur informatique. Moins fréquemment discutés mais émergents dans l'industrie informatique sont les concepts de paiement largement regroupés sous rémunération flexible, tels que le soutien à la garde d'enfants, les jours fériés supplémentaires et le télétravail, qui conduisent également à des améliorations attendues de la performance organisationnelle [1]

2 CADRE THÉORIQUE

Les incitations salariales constituent un domaine d'intérêt majeur dans les organisations. En particulier, les impacts positifs et négatifs de l'utilisation des salaires comme outil d'incitation sont fortement mis en avant dans le secteur informatique, alors que le marché du travail se transforme et devient plus intense. Les chercheurs ont examiné la politique salariale sous l'angle de la théorie et de la pratique, mais peu d'efforts ont été faits, notamment dans le secteur informatique, pour considérer les incitations salariales et les variables de performance dans un cadre analytique intégré intégrant modernisation et valeurs motivationnelles. Les entreprises doivent définir et mettre en place une structure d'incitation salariale conforme à leur stratégie d'entreprise et de ressources humaines.

Dans le comportement organisationnel, les salaires et les incitations salariales continuent d'attirer un intérêt non couvert. Le salaire reste un facteur majeur dans l'organisation lorsqu'on considère les postes dans le secteur privé et public. Les études de paiement à la performance, tant dans des organisations publiques que privées, ont attiré une attention particulière et ont donné lieu à un examen approfondi du sujet [2]. Depuis 2008, les incitations salariales ont suscité un intérêt accru au Japon en raison de la montée du sous-emploi dans divers secteurs et domaines ainsi que dans le secteur public.

Les incitations et les incitations salariales sont devenues un sujet brûlant dans le secteur informatique et le développement du secteur, car les incitations directes et indirectes sur les salaires influencent la motivation des employés et la performance au travail. Les facteurs et variables influençant les incitations salariales varient selon la spécification des critères et le secteur auquel appartiennent les incitations salariales et les incitations salariales. Le niveau salarial tend à se distinguer mais n'est pas le facteur le plus important dans les ministères fiscaux au Japon, tandis que les différences salariales ont été notées comme un facteur influent dans le secteur académique et éducatif. La politique salariale et la politique d'incitation, qu'elles soient obligatoires ou volontaires, sont le facteur principal : éliminer le choix et le changement d'emploi au sein du secteur.

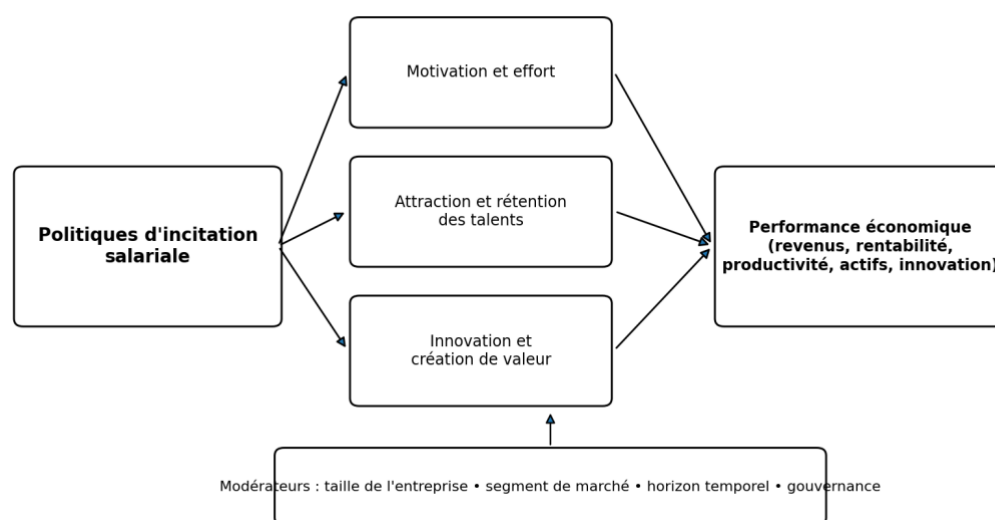


Fig. 1. Cadre conceptuel de la relation entre incitations salariales et performance économique

Source : Élaboration des auteurs à partir du cadre analytique de l'étude.

3 MÉTHODOLOGIE

Une étude empirique est menée pour vérifier l'existence et la nature d'un lien entre les politiques d'incitation salariale et la performance économique des entreprises informatiques du secteur privé. L'enquête examine les politiques de rémunération en République tchèque, afin de limiter l'analyse à un marché national unique et de préserver la pertinence des résultats également dans le contexte local. Certaines données sont collectées sur les sites web des entreprises, complétées par des informations issues de la base de données publique Amadeus.

Pour isoler l'impact des politiques d'incitation salariale sur la performance économique, ces deux concepts méritent un examen plus approfondi. D'une part, les politiques d'incitation salariale reflètent des règles formelles et informelles pour la fixation et la modification de la rémunération; les formulaires examinés incluent le salaire de base, les primes, les options d'achat d'actions (ESO), les actions et les régimes de rémunération à la performance. En revanche, la performance économique désigne le succès global de l'entreprise en utilisant des définitions opérationnelles et des échelles de mesure objectivement vérifiables et largement quantifiables [1]. Les indicateurs spécifiques de performance économique examinés sont la croissance du chiffre d'affaires, la productivité, la rentabilité, le retour sur investissement et les indicateurs d'innovation. La mesure englobe ces indicateurs et les échelles pour fixer leurs valeurs quantitatives, ainsi que les moyens d'acquisition de données, les contrôles de qualité éventuels, la gestion des données absentes et les choix lors de l'enregistrement, tels que l'exclusion de variables ou des changements de monnaie.

Un indice composite des incitations salariales est construit comme une moyenne pondérée pour capturer la simultanéité et la coévolution des politiques et ainsi examiner leurs effets collectifs sur la performance économique. Les formulaires d'incitation sont connus pour influencer l'attitude des employés et, par conséquent, la performance [3]; ainsi, des mécanismes comportementaux particuliers émergent des enquêtes et corroborent les résultats plus larges sur les incitations salariales. Pour une validation approfondie de ces suggestions théoriques issues de la littérature savante, plusieurs types de tests complémentaires sont conçus pour étayer les fondements théoriques de l'enquête et sont développés en conséquence.

4 APERÇU DES POLITIQUES D'INCITATION SALARIALE DANS LES ENTREPRISES INFORMATIQUES

Les entreprises informatiques appliquent diverses politiques d'incitation salariale pour stimuler la motivation et améliorer la performance économique. Les politiques courantes incluent les augmentations de salaire de base, le partage des bénéfices et les programmes de rémunération à la performance. Les augmentations de salaire de base améliorent la rétention et recrutent des employés. Les primes ponctuelles renforcent la motivation sans modifier la rémunération fixe. Le partage des bénéfices et la participation d'actions des employés attirent les fondateurs et renforcent l'engagement. Le paiement à l'acte

récompense des contributions spécifiques mais peut ne pas s'appliquer facilement dans les environnements basés sur des projets [2].

La conception de chaque politique d'incitation façonne les effets de performance attendus. Les augmentations de salaire de base stabilisent et motivent les employés, tandis que les primes stimulent un effort supplémentaire. La participation aux bénéfices et les capitaux propres multiplient les salaires par le chiffre d'affaires ou les actions, amplifiant l'impact de toute augmentation. Les options d'achat d'actions des employés motivent des contributions supérieures à la moyenne pendant l'attente pour l'acquisition et la liquidité, surtout lorsque la valeur de l'entreprise devrait augmenter. Le paiement à la performance met l'accent sur la surveillance contribuant à améliorer la productivité, la capacité d'innovation ou la qualité — des éléments d'enquête standards dans de nombreuses entreprises basées sur des projets.

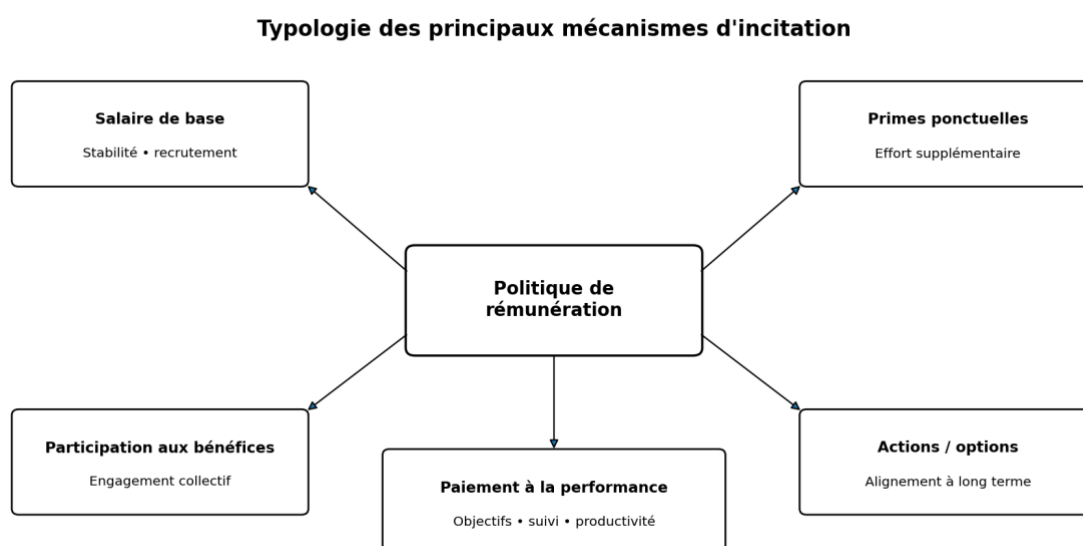


Fig. 2. Typologie des principaux mécanismes d'incitation salariale dans les entreprises informatiques

Source : Élaboration des auteurs à partir du cadre analytique de l'étude.

5 INDICATEURS ET DONNÉES DE PERFORMANCE ÉCONOMIQUE

L'analyse s'appuie sur des indicateurs couramment utilisés pour mesurer la performance économique des entreprises du secteur des technologies de l'information (TI) à savoir la croissance du chiffre d'affaires, la rentabilité, la productivité, le rendement total des actifs et les indicateurs d'innovation. Ces indicateurs correspondent bien aux indicateurs de performance au niveau des entreprises adoptés par des études antérieures sur les incitations salariales dans divers secteurs, y compris les secteurs économiques plus larges ainsi que dans la microélectronique de haute technologie [4], [1], facilitant ainsi la comparaison.

Des données relatives à la performance économique ont été recueillies à partir de la base de données S&P Capital IQ (acquise en 2016 dans le cadre d'IHS Markit Ltd.), de la base de données Orbis du Bureau van Dijk, ainsi que des sites web d'entreprises individuelles. La date de la première introduction en bourse des entreprises (date de l'introduction en bourse) provient de l'ensemble original de données. La période de suivi des performances économiques commence dans l'exercice qui suit immédiatement la date de l'introduction en bourse et s'étend ensuite à la troisième année post-IPO.

Pour garantir la qualité des données de performance économique collectées, une procédure standard de nettoyage des données préalable à la réglementation a été appliquée. En particulier, les entités qui optaient pour des fusions en mode acquis, des rachats par effet de levier ou des coentreprises avant de collecter les données de performance économique ont été éliminées. Par la suite, pour affiner la base de données établie S&P Capital IQ, les indicateurs de revenus, de rentabilité (profit avant impôts) et de productivité (ventes par employé) ont été examinés de manière exhaustive, et toute valeur invalide a été exclue. De plus, pour atténuer les problèmes de transitoire des données, les données de performance économique ont d'abord été moyennées sur les trois premiers exercices fiscaux puis analysées.

Mesure multidimensionnelle de la performance économique

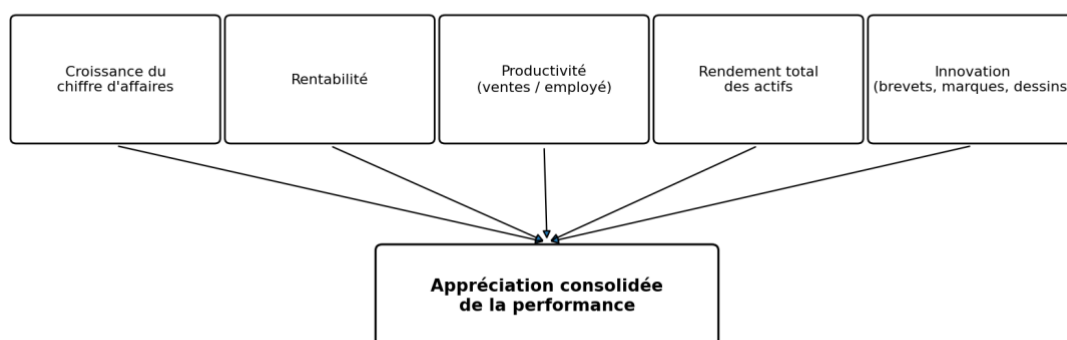


Fig. 3. Principaux indicateurs mobilisés pour apprécier la performance économique

Source : Élaboration des auteurs à partir du cadre analytique de l'étude.

6 ANALYSE EMPIRIQUE : INCITATIONS ET PRODUCTIVITÉ

L'examen de la corrélation entre les incitations salariales et différentes mesures économiques (revenus, profit, productivité, actifs, innovation) à l'aide d'un vaste ensemble de données sur les entreprises cotées en bourse du secteur mondial de l'informatique révèle une relation nuancée. Plutôt qu'un simple lien positif, les résultats soulignent la complexité des politiques d'incitation et leur impact sur la performance économique. Les mesures d'incitation salariale ont tendance à présenter une corrélation plus importante avec la croissance des revenus et les niveaux de profit qu'avec la productivité ou les rendements des actifs. Dans le domaine de l'informatique, la corrélation entre les politiques d'incitation et la performance des entreprises est étonnamment faible. L'analyse par taille de l'entreprise catégorise en outre les entreprises informatiques selon leur structure et l'échelle du projet, permettant d'obtenir des informations sur les approches d'incitation salariale adaptées. Les entreprises de taille moyenne et à forte croissance qui recherchent activement des talents démontrent le lien le plus clair entre incitations et productivité, suggérant des priorités différentes selon les secteurs, ainsi que les types d'incitations salariales qui créent de la valeur économique.

L'ensemble de données une mise à jour mondiale compilée des informations économiques couvrant 18 ans (2000–2018), permet une analyse longitudinale à la fois des politiques d'incitation salariale et des mesures de performance économique pour chaque entreprise. Des évaluations de qualité complètes garantissent la robustesse des résultats, complétées par de multiples contrôles supplémentaires, des validations par des tests de spécifications et des investigations sur une endogénéité potentielle.

Les statistiques descriptives de 1 419 entreprises distinctes (observables en moyenne pendant 13 ans) indiquent une large variation des variables dépendantes choisies par rapport aux incitations salariales. Les données recueillies permettent des calculs de corrélation initiale entre les variables d'incitation et économiques.

Les intentions d'incitation salariale, les types et structures d'incitations, les niveaux salariaux et la taille de l'écart, l'impact de l'inflation sur les montants des incitations, l'environnement économique et la proportionnalité entre la rémunération et les heures travaillées figurent parmi les aspects de la politique d'incitation analysés.

7 IMPACTS DIFFÉRENTIELS SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE ET LE SEGMENT DE MARCHÉ

La taille de l'entreprise et le segment de marché constituent deux variables structurantes pour comprendre pourquoi une même politique d'incitation salariale peut produire des effets différents d'une entreprise informatique à une autre. La rémunération ne représente pas seulement un coût de personnel : elle constitue également un instrument d'attraction, de stabilisation et de mobilisation des compétences nécessaires pour répondre à la demande en logiciels, matériels, équipements électroniques, systèmes embarqués, sécurité, assurance qualité et gestion de projets [5]. L'efficacité de cet instrument dépend

toutefois de la capacité financière de l'entreprise, de la visibilité de la contribution individuelle, du degré de rareté des compétences recherchées et de la durée du cycle de création de valeur propre au segment concerné.

Dans les petites entreprises, et notamment dans les structures de moins de vingt employés retenues dans les analyses de sous-groupes de l'étude, la contribution d'un salarié est généralement plus directement liée au développement d'un produit, à la livraison d'un projet ou à l'acquisition d'un client. Cette proximité entre effort individuel et résultat organisationnel peut rendre les incitations particulièrement lisibles. En revanche, les ressources financières limitées réduisent souvent la marge de manœuvre pour augmenter durablement le salaire fixe. Les mécanismes variables, le partage des bénéfices, les primes liées à des jalons précis ou les instruments d'intéressement au capital peuvent alors compléter la rémunération de base. Leur intérêt est de rapprocher la récompense de la trajectoire de croissance de l'entreprise, tout en évitant d'alourdir immédiatement les coûts fixes. Cette logique demeure néanmoins sensible à la volatilité des résultats : lorsque les objectifs sont trop ambitieux ou que la récompense dépend excessivement de facteurs externes, l'effet motivationnel attendu peut être affaibli.

Les entreprises de taille moyenne et à forte croissance occupent une position particulière. Les résultats présentés dans l'analyse empirique indiquent que ce groupe, qui recherche activement des talents, fait apparaître le lien le plus clair entre incitations et productivité. À ce stade de développement, l'entreprise doit simultanément recruter, retenir les profils techniques les plus performants, professionnaliser ses pratiques de gestion et soutenir une croissance rapide des projets. Une politique salariale combinant salaire de base compétitif, primes liées à des objectifs mesurables et dispositifs de fidélisation à moyen terme peut donc agir sur plusieurs leviers à la fois. L'enjeu est de conserver suffisamment de simplicité pour que les salariés comprennent les critères de récompense, tout en introduisant une différenciation compatible avec les responsabilités, la rareté des compétences et la contribution aux résultats.

Dans les entreprises de plus grande taille, les mécanismes deviennent plus complexes. La spécialisation des fonctions, la multiplication des équipes et l'interdépendance des projets rendent plus difficile l'identification de la contribution individuelle à un résultat économique global. Une prime fondée uniquement sur le chiffre d'affaires ou sur un indicateur financier agrégé peut ainsi être perçue comme éloignée de l'effort réel d'un développeur, d'un ingénieur ou d'un responsable qualité. Les entreprises de plus grande taille ont donc intérêt à articuler plusieurs niveaux d'évaluation : indicateurs individuels, résultats d'équipe, objectifs de projet et performance globale. Les dispositifs à horizon plus long, notamment les mécanismes liés au capital ou à la progression de carrière, peuvent également renforcer l'alignement lorsque la création de valeur dépend de cycles d'innovation étendus.

Le segment de marché modifie également la nature des comportements que les incitations doivent encourager. Dans les activités de logiciels et de services organisées par projets, les délais, le respect du budget, la qualité de livraison et la satisfaction du client constituent des repères relativement visibles; les primes et le paiement à la performance peuvent donc être rattachés à des jalons opérationnels. Cette approche doit cependant éviter une focalisation excessive sur la vitesse d'exécution au détriment de la qualité, de la documentation, de la maintenance ou de l'apprentissage. Dans les segments liés au matériel, à l'électronique et aux systèmes embarqués, les cycles de développement et d'investissement peuvent être plus longs; les incitations à moyen ou long terme deviennent alors plus cohérentes avec la durée de création de valeur. Dans la cybersécurité, l'assurance qualité et les fonctions critiques, la récompense ne peut se limiter au volume produit : elle doit également tenir compte de la fiabilité, de la maîtrise du risque et de la continuité des compétences.

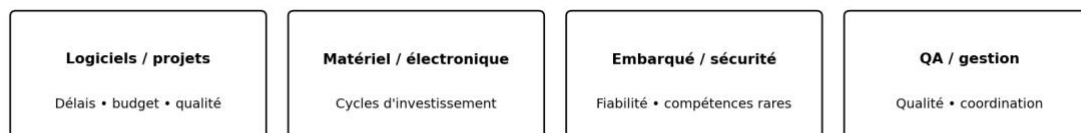
L'interaction entre taille et segment montre finalement qu'il n'existe pas de politique salariale universellement optimale. Une petite société de développement logiciel en croissance rapide peut privilégier la flexibilité, les primes de projet et l'intéressement, alors qu'une entreprise plus structurée opérant dans des activités techniques à cycle long peut rechercher davantage de stabilité, de gouvernance et d'incitations différées. La logique centrale consiste donc à ajuster la combinaison entre salaire fixe, rémunération variable, participation aux résultats et mécanismes de long terme aux caractéristiques de l'organisation et du marché. Cette lecture différenciée renforce l'idée, développée dans l'étude, que la taille de l'entreprise, le segment de marché et l'horizon temporel doivent être considérés comme des modérateurs de la relation entre incitations salariales et performance économique, plutôt que comme de simples variables de contrôle.

Lecture différenciée selon la taille et le segment de marché

TAILLE DE L'ENTREPRISE



SEGMENTS DE MARCHÉ / ACTIVITÉS



Principe directeur : adapter la combinaison d'incitations à la structure, aux compétences critiques et au cycle de valeur.

Fig. 4. Lecture différenciée des politiques d'incitation selon la taille et le segment de marché

Source : Élaboration des auteurs à partir du cadre analytique de l'étude.

8 DYNAMIQUE TEMPORELLE ET IMPLICATIONS À LONG TERME

Les politiques d'incitation salariale influencent la performance économique à court et à long terme, avec des impacts de plus en plus positifs sur les périodes successives. Cependant, l'engagement initial doit prioriser les effets à court terme qui s'étendent à plus long terme. De nombreuses incitations salariales — y compris les augmentations de salaire de base, les primes et les options d'achat d'actions — améliorent la performance de l'entreprise durant la première année, après quoi les gains incrémentaux deviennent modérés. Les types d'incitations spécifiques disponibles et leur conception influencent à la fois l'ampleur de l'augmentation de performance et la persistance de leur influence positive [6].

Les incitations salariales de courte durée, comme les primes forfaitaires, offrent de fortes améliorations en début de saison sans avantages ultérieurs; d'autres types, comme les augmentations au mérite ou les octroi d'options d'actions, démontrent des effets continus. Les entreprises qui mettent l'accent sur les mécanismes de paiement à la performance (P4P), dans lesquels la taille des futures augmentations salariales est corrélée à la réalisation des objectifs de performance, partagent un schéma profilé similaire [7]. Après une phase d'évaluation initiale, un ensemble affiné d'incitations salariales s'avère de plus en plus précieux au fil du temps, renforçant la rétention des talents clés.

9 IMPLICATIONS POLITIQUES POUR LES ENTREPRISES INFORMATIQUES

Les incitations salariales sont apparues comme des moteurs importants du comportement des employés et des moteurs de la performance organisationnelle dans les organisations contemporaines [5]. Les politiques d'incitation salariale sont cruciales pour favoriser la fidélisation des talents et renforcer la compétitivité dans le secteur des technologies de l'information (TI). D'une part, ces incitations salariales sont conçues pour motiver les employés à adopter des comportements qui correspondent aux objectifs de l'organisation et les soutiennent. En revanche, les incitations salariales doivent également être gouvernées de manière appropriée et soumises à un suivi selon les politiques établies afin de minimiser les écarts salariaux excessifs résultant d'un échec de la gouvernance. À cette fin, il est essentiel que toute organisation, et en particulier les organisations informatiques, évalue comment le choix et la forme des politiques d'incitation salariale adoptées influencent la performance organisationnelle.

10 LIMITES ET RECHERCHES FUTURES

Les limitations des données impactent à la fois la portée et la rigueur méthodologique de cette étude. L'ensemble de données ne couvre que certaines entreprises informatiques européennes cotées à la Bourse internationale de Dublin; Un échantillon élargi englobant des entreprises privées, des entreprises non informatiques et plusieurs pays faciliterait une généralisation plus large et permettrait des comparaisons inter-pays. L'examen des caractéristiques des structures d'incitation actives au fil du temps dépend de la concordance temporelle des ensembles de données d'incitation et de performance, qui ne coïncide que pour un sous-ensemble limité d'entreprises. S'attaquer au biais d'incitation unique est d'autant plus compliqué par la plus grande disponibilité d'informations concernant certains incitatifs individuels, en particulier les OSO et les incitations aux actions. Des travaux futurs pourraient aborder ces aspects par l'analyse de jeux de données plus complets, des modèles de mesure affinés ou des techniques d'estimation alternatives [6], [7].

11 CONCLUSION

L'objectif de l'étude était d'examiner la relation entre les politiques d'incitation salariale et la performance économique dans les entreprises IT italiennes, avec l'hypothèse que la relation diffère selon le contexte et que la portée est limitée à trois ans de données. Les incitations salariales sont définies comme une rémunération monétaire dépassant le salaire de base; La performance économique englobe la croissance des entreprises, la rentabilité, la productivité, le retour sur investissement et l'innovation; et le secteur informatique est caractérisé comme étant axé sur la connaissance, en évolution rapide, très compétitif et peu capitaliste, où les incitations sont cruciales pour attirer et retenir les talents. L'attente théorique est une corrélation positive à moyen terme. Les mécanismes causaux incluent les théories du capital humain, de la motivation, des tournois et de l'efficacité-salaire. La taille de l'entreprise, le segment de marché (interentreprises versus interentreprises) et l'horizon temporel sont identifiés comme modérateurs, avec un effet positif attendu pour les petites entreprises, les modèles interentreprises et le moyen et court terme.

Les principales théories — capital humain, motivation, tournoi et salaire d'efficacité — mettent l'accent sur le rôle des incitations salariales dans la performance de l'entreprise et s'appuient sur plusieurs points de vue concurrents qui remettent en question l'existence d'une relation et identifient des lacunes dans la littérature. Le modèle choisi est basé sur le mécanisme du tournoi et prédit une association positive entre le type d'incitation et la performance. Les données au niveau de l'entreprise couvrant trente-cinq entreprises IT, sur la période 2013–2015, issues d'Orbis, ont été complétées par des documents réglementaires publics, ce qui donne un échantillon total de trente années d'affaires observées. La performance, définie comme le taux de croissance annuel des principaux indicateurs économiques de l'entreprise, a été extraite par la même source, garantissant le respect des délais.

Les types d'incitations salariales courants incluent les augmentations de base, les primes fixes, les options d'achat d'actions et les capitaux propres des employés, ainsi que des caractéristiques de gouvernance associées telles que les fenêtres d'éligibilité et les durées d'exercice. Chaque type d'incitation est associé au comportement attendu via douze canaux clés selon le cadre incitations–comportement–performance (IBP). Les indicateurs de performance, sélectionnés pour répondre à la nature du secteur informatique italien et à la théorie du capital humain, couvrent des échantillons annuels de croissance du chiffre d'affaires, de rentabilité opérationnelle, de productivité (chiffre d'affaires par employé), de rendement total des actifs et d'innovation (brevets, marques et dessins industriels). Un ensemble de vérifications de qualité des données et de traitements de bonnes pratiques pour les observations manquantes et les procédures d'imputation multiple ont été réalisés afin d'assurer une entrée de haute qualité.

Les statistiques descriptives détaillent les propriétés brutes des données telles qu'elles sont collectées, et les matrices de corrélation initiales explorent l'interaction univariée entre les variables incitatives et la performance de l'entreprise. Après ces analyses préliminaires, l'équation de régression primaire est estimée à travers des moindres carrés à deux étapes (2SLS) avec un ensemble d'instruments prédéterminés. La corrélation fondamentale entre incitations et performance est approfondie à travers une série de modèles univariés auxiliaires et plusieurs tests de spécifications de premier ordre. La structure des données permet de comparer les effets entre les petites entreprises (<20 employés) et les entreprises de taille moyenne à grande (≥20 employés), grâce à des termes d'interaction et des analyses de sous-groupes, permettant des informations supplémentaires sur la nature de la relation.

Une exploration de la dimension temporelle complète l'analyse par l'étude des dynamiques à court terme versus à long terme, des structures de latence capturant les boucles de rétroaction en arrière ou en avant, et en suivi de la persistance des effets. La recherche élabore une série de recommandations politiques concrètes ciblant les entreprises ITE italiennes, les orientant vers la conception, la gouvernance et le suivi de régimes de rémunération susceptibles de favoriser la rétention des talents et le renforcement de l'avantage concurrentiel. L'approche empirique adoptée et les contraintes de données imposées limitent la généralisation des résultats à des contextes au-delà du secteur informatique italien, mais des recherches supplémentaires pourraient élargir et approfondir l'enquête sur ce sujet important. [2]

RÉFÉRENCES

- [1] Templet, J. "Performance Based Pay: Is it a Functional Alternative in Government?." 2006.
- [2] C. Oloke, O., S. Oni, A., O. Babalola, D., and A. Ojelabi, R. "Incentive Package, Employee's Productivity and Performance of Real Estate Firms in Nigeria." 2017.
- [3] Martin, P. "Monetary and nonmonetary incentive measures: which work better in the Czech betting firm?." 2010.
- [4] Mahmood Faisal, O. "Pay and Performance: Among 100 Best U.S. Companies to Work For." 2007.
- [5] W. Whitaker, J., Mithas, S., and Liu, C. "Beauty is in the Eye of the Beholder: Toward a Contextual Understanding of Compensation of IT Professionals Within and Across Geographies." 2018.
- [6] J. Nyberg, A., R. Pieper, J., and O. Trevor, C. "Pay-for-Performance's Effect on Future Employee Performance: Integrating Psychological and Economic Principles Toward a Contingency Perspective." 2016.
- [7] John Rutkowski, K. "Motivating employees for long term company success." 2011.