

Abstract

This thesis contains three essays on evaluation using the experimental method. Evaluation is an important tool for firms as it allows the employer to improve his knowledge about his employee's performance. This presupposes that the employer has an initial belief about his employee.

As this initial belief is often imperfect, the evaluation or appraisal provides the employer with new information about the employee. The employer can revise his judgment after the evaluation. The question raised in the first essay is how the subject updates his belief about an uncertain state of the nature after observing an imperfect signal. We find that an imperfect signal helps subjects to determine the state of the nature. However, it may also give rise to mistakes by the subjects when validating their initial belief and leave them highly uncertain.

The second step of evaluation is the evaluation interview. The principal transfers some of his informational advantage by way of feedback to his employee. However, the feedback may be manipulated. The question raised in the second chapter is whether principals bias information in order to modify the agent's motivation and what is its impact on the agent's choice of effort level. We find that principals send manipulated messages and agents tend to trust these messages and increase their effort accordingly. Our results show however a significant difference in manipulation when this one increases the true ability than when it decreases the true ability.

Finally, we study the decision to bias the evaluation in a real effort experiment. We find that the majority of supervisors are willing to bias their report in order for them to earn more. The results show that guilt aversion plays an important role in the decision to lie.

Keywords: Evaluation; Information; Motivation; Lie; Experiment

Résumé

Cette thèse présente trois expériences sur l'évaluation de la performance des employés. L'évaluation est un outil de management très important dans un environnement où l'employeur a une croyance initiale imparfaite de la performance de ses employés. Elle permet, entre autres, à l'employeur d'améliorer son information sur la performance de ses employés. Ainsi, le résultat de l'évaluation peut être considéré comme une nouvelle information pour l'employeur.

Le premier essai porte sur la phase initiale du processus d'évaluation : Comment l'employeur révisé-t-il sa croyance sur la performance de son employé à l'aide d'un signal imparfait ? Les résultats expérimentaux montrent, qu'en moyenne, l'utilisation d'un signal imparfait aide les sujets à déterminer un état de la nature incertain. Cependant, les sujets révisent leur croyance de manière non optimale quand le signal confirme leur croyance initiale.

La seconde étape du processus d'évaluation est l'entretien d'évaluation, au cours duquel l'employeur peut transférer de l'information à son employé. Ce feedback peut être manipulé par l'employeur. Le second chapitre étudie comment l'employeur manipule l'évaluation et l'impact de cette manipulation sur le choix d'effort de l'employé. Les résultats montrent que les employeurs manipulent l'information transmise à leur employé et ce dernier répond en augmentant son niveau d'effort. De plus, la manipulation qui surestime l'habileté de l'employé est significativement plus utilisée que celle qui la diminue.

Le dernier chapitre s'intéresse aux biais d'évaluation à l'aide d'une expérience à effort réel. Si la majorité des évaluateurs manipulent l'évaluation pour augmenter leur gain, les résultats montrent que le sentiment de culpabilité joue un rôle important dans la décision de mentir ou non.

Mots Clés : Evaluation ; Information ; Motivation ; Mensonge ; Expérience