

Relations industrielles Industrial Relations



Documentation Définitions de la productivité

Volume 5, Number 8, May 1950

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1023367ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1023367ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this document

(1950). Documentation : définitions de la productivité. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 5(8), 75–77. <https://doi.org/10.7202/1023367ar>

Article abstract

Le mot « productivité » est à la mode. Il est d'autant plus utilisé que sa formation étymologique permet de l'employer dans de nombreux sens différents. Quelques-uns seulement sont retenus par les économistes. Nous devons au Groupe des Statisticiens du Commissariat Général au Plan un ensemble de définitions qui, malgré le caractère provisoire que lui conservent ses auteurs, assurera une certaine stabilité aux acceptations correctes de ce terme.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1950

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

Érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

DOCUMENTATION

DÉFINITIONS DE LA PRODUCTIVITÉ ⁽¹⁾

Le mot « productivité » est à la mode. Il est d'autant plus utilisé que sa formation étymologique permet de l'employer dans de nombreux sens différents. Quelques-uns seulement sont retenus par les économistes. Nous devons au Groupe des Statisticiens du Commissariat Général au Plan un ensemble de définitions qui, malgré le caractère provisoire que lui conservent ses auteurs, assurera une certaine stabilité aux acceptions correctes de ce terme.

F. V.

On appelle en général Productivité le quotient d'une production par l'un des facteurs de la production. La productivité du travail est le quotient de la production par la durée du travail. Dans certains calculs la productivité du travail est calculée « par tête » d'ouvriers et par an (ou par mois), etc., mais les calculs les plus précis sont évidemment ceux qui se réfèrent à l'heure de travail.

$$\text{Productivité (du travail)} = \frac{\text{Production}}{\text{Nombre d'heures de travail}}$$

Ce rapport revêt une signification scientifique une fois précisées d'une part, la nature et les conditions techniques de la production qui figure en numérateur, d'autre part, les éléments retenus dans le calcul du dénominateur.

A.—APPRECIATION DU NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL

On peut distinguer et définir quatre mesures de productivité du travail :

- 1.—La productivité de la main-d'oeuvre;
- 2.—La productivité d'exploitation;
- 3.—La productivité totale brute ou du travail d'entreprise;
- 4.—La productivité totale nette ou productivité globale.

I.—PRODUCTIVITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE

Dans les termes « productivité de la main-d'oeuvre », le mot « main-d'oeuvre » a un sens restrictif: il vise le personnel d'exécution matérielle par opposition au reste du personnel.

Le critérium de la distinction entre la « main-d'oeuvre » et le reste du personnel n'est pas absolument net; on peut le trouver soit dans le mode de paiement (en général, la main-d'oeuvre n'est pas à solde mensuelle); soit dans le rang hiérarchique (la main-d'oeuvre est le rang égal ou inférieur au contremaître). Le meilleur critérium semble basé sur l'initiative requise par le travail assigné, il permet de distinguer la « main-d'oeuvre », qui n'a que des décisions instantanées à prendre, du reste du personnel

dont les décisions sont à plus longue échéance et engagent l'action d'un nombre plus ou moins grand d'autres travailleurs.

Malgré la distinction qui précède, il arrive que des calculs de productivité de la main-d'oeuvre fassent intervenir les heures de travail de cadres directement affectés au travail d'atelier. Généralement, les cadres ne sont pas assimilés à la main-d'oeuvre et lorsqu'un calcul de productivité de la main-d'oeuvre fait intervenir des heures de travail de cadres, ce ne peut être que dans des cas très particuliers et il importe de le préciser pour éviter les confusions qui risquent d'en résulter ultérieurement.

a) Productivité de la main-d'oeuvre directe

Les heures de travail comptées dans un calcul de productivité directe comprennent toutes les heures de travail directement affectées à un travail de fabrication, de manutention ou d'entretien particulier à un atelier.

Les problèmes qui se posent en matière de distinction entre la main-d'oeuvre directe et la main-d'oeuvre totale sont du même ordre que ceux qui sont classiques en matière de comptabilité des « frais généraux » et des prix de revient. Un critérium est difficile à préciser pour l'ensemble des secteurs agricoles et industriels, mais il est nécessaire de fixer des critères pour chaque branche d'industrie, afin d'obtenir à ce niveau au moins des résultats rigoureusement comparables.

b) Productivité de la main-d'oeuvre totale

Pour calculer la productivité de la main-d'oeuvre totale, il faut ajouter aux heures de main-d'oeuvre directe, la part des heures de main-d'oeuvre dépensées dans des services plus généraux, indirectement attribuables au travail de fabrication envisagé :

- entretien général de l'usine;
- transports intérieurs;
- manutention pour la vente;
- magasins de stockage;
- ateliers de contrôle de fabrication.

La méthode de ventilation de ces éléments indirects varie selon les branches d'industrie. On se réfère en général aux méthodes adoptées pour les imputations et répartitions dans le calcul des prix de revient.

II.—PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL D'EXPLOITATION

Le calcul de la productivité d'exploitation comprend toutes les heures de travail accomplies dans l'entreprise à l'exception de celles qui sont relatives à la gestion du capital et aux services de vente ou de publicité.

Il est bien évident toutefois que dans une entreprise commerciale, les services de vente font partie de l'exploitation. Pour les entreprises commerciales ne sont donc exclus ici que les services de publicité et de gestion du capital.

(1) Reproduit de *Travail et Méthodes*, février 1950, pp. 38-39-40.

Sont par exemple retenues dans le calcul de la productivité du travail d'exploitation les heures de travail effectuées dans :

- les bureaux d'étude et de recherche;
- les services du personnel;
- les services de comptabilité;
- les services administratifs et financiers (à l'exclusion des services de gestion du capital, des emprunts ou des placements).

A ce stade entrent en jeu des heures d'ingénieurs, de techniciens, de chefs de service, de fondés de pouvoir et de chefs d'entreprise. Ces heures sont assimilées à des heures de manoeuvre.

III.—PRODUCTIVITÉ TOTALE BRUTE OU DU TRAVAIL D'ENTREPRISE

Le calcul de la productivité totale brute comprend les heures de travail comptées dans le calcul de la productivité d'exploitation et de plus les heures de travail effectuées dans les services de gestion du capital et les services de vente et de publicité.

IV.—PRODUCTIVITÉ GLOBALE OU PRODUCTIVITÉ TOTALE NETTE

Dans le calcul de la productivité totale nette, on considère, non seulement toutes les heures de travail comptées dans les productivités précédentes, mais aussi celles qui correspondent aux investissements, à l'énergie, à l'amortissement des machines, aux matières consommées, etc. Les dépenses correspondant à ces charges sont donc converties en heures de travail.

La productivité totale nette est, de toutes les productivités examinées ci-dessus, celle qui se rapproche le plus de l'inverse du prix de revient réel. (On appelle prix de revient réel le rapport du prix de revient exprimé en monnaie au salaire horaire moyen courant).

La productivité totale nette diffère cependant encore de l'inverse du prix de revient réel du fait des éléments suivants :

- 1) Dans le calcul de la productivité, les heures de travail d'ingénieurs, de chef de service, d'ouvrier, de manoeuvre, sont comptées comme équivalentes, sans tenir compte des hiérarchies salariales.
- 2) Le calcul de la productivité ne tient pas compte de l'intérêt des capitaux investis.
- 3) Le calcul de la productivité ne tient pas en général compte de l'incidence des impôts.
- 4) Les calculs de productivité ne sont jamais conduits par des procédés comptables et ne tendent pas à une précision supérieure à quelque 10% et parfois 20% (voir ci-après, paragraphe *Erreurs*).

B.—APPRECIATION DE LA PRODUCTION

Il est préférable dans l'appréciation de la production de considérer, chaque fois que cela est possible, un produit unique. Malheureusement, le cas d'un produit unique et homogène dans le temps est assez rare et l'on est souvent amené à se référer à un produit type; différentes méthodes de calcul existent et le choix de la méthode à suivre dépend essentiellement des sources de renseignements dont on dispose et du but poursuivi par les mesures.

1.—Cas d'un produit homogène dans le temps

Il suffit de définir l'état initial et l'état final du produit (état physique, état chimique, caractéristiques physi-

ques, situation quant à la manutention, etc.).

2.—Cas d'un produit variable dans le temps

Lorsqu'il s'agit de suivre un produit variable dans le temps, un terme de comparaison ne peut se trouver ni dans les temps de production ni dans les prix, ces deux éléments étant tous deux fonction de la productivité. On se réfère classiquement aux critères suivants :

- caractéristiques physiques et chimiques (puissance mécanique, capacité, débit, pouvoir calorifique, etc.);
- utilité économique globale (par exemple : une automobile peut transporter tant de personnes, à une distance de, à une vitesse de...);
- durée d'usage, etc.

3.—Cas de plusieurs produits homogènes dans le temps

Dans ce cas, il faut se référer à un produit type à l'aide d'un coefficient de conversion variable dans le temps. Il y a trois méthodes généralement admises pour déterminer ce coefficient, mais d'autres encore peuvent être employées.

—La méthode des temps de production semble être la meilleure pour un calcul de productivité. Le coefficient est le rapport du temps nécessaire pour fabriquer le produit considéré au temps nécessaire pour fabriquer le produit type.

—La méthode des valeurs nettes ou valeurs ajoutées donne encore une assez bonne approximation s'il n'est pas possible d'appliquer la méthode des temps. Le coefficient est le rapport des valeurs (1).

—La méthode des équivalences économiques ou techniques (par exemple : emploi d'unités agricoles telles que : unités fourragères, unités calories, etc.).

Les prix ne donnent pas une base satisfaisante de comparaison. Ils font intervenir des éléments comme les profits ou les contrôles des prix qui risquent de fausser les résultats.

4.—Remarque

Les économistes et les statisticiens calculent assez fréquemment un « rendement monétaire par personne » ou « par heure de travail » dans lequel on apprécie la production par la valeur ajoutée au produit dans une opération industrielle. On entend par « valeur ajoutée » la différence entre le chiffre d'affaires total (c'est-à-dire le total des ventes) et le coût des marchandises et matières consommées dans l'opération. Il suffit de diviser la somme ainsi obtenue par le nombre de personnes employées ou le nombre d'heures de travail dépensées pour obtenir le rendement monétaire par personne ou par heure.

Il ne semble pas que le terme « productivité » puisse s'appliquer à ce quotient. Dans ce quotient interviennent, en effet, des éléments monétaires comme les profits ou le niveau des rétributions du personnel qui risquent de donner une idée entièrement fautive de la productivité telle qu'elle a été définie ci-dessus. (Ce quotient varie aussi bien avec les profits ou le traitement du directeur qu'avec la productivité proprement dite). Il convient donc d'appeler ce quotient « produit net par personne employée » (ou par heure de travail) et non « productivité ».

Le principal avantage des évaluations du « produit net » est de permettre les comparaisons d'industrie à industrie et, au moyen de précautions spéciales, de pays à pays.

C.—ERREURS

Tout calcul de productivité doit être accompagné d'une évaluation de l'exactitude des résultats. Sans calcul d'erreur, les résultats d'une mesure de productivité n'ont aucune valeur scientifique et il est difficile de les prendre comme base d'étude.

Les calculs de productivité révèlent souvent des erreurs de l'ordre de 10 à 20%. Dans des cas simples et bien délimités, les résultats peuvent être exacts à une ou deux unités pour cent près, mais dès que les mesures atteignent un domaine plus large, ou s'étendent dans le temps, une telle exactitude devient souvent impossible. D'ailleurs, une approximation de l'ordre de 10 à 20%, dont il ne saurait être question dans un calcul de prix de revient, n'a qu'une importance relative dans un calcul de productivité.

LES LIVRES

LES TRIBUNAUX DU TRAVAIL

DENYS DION

Le Service extérieur d'éducation sociale de l'Université Laval vient de publier une plaquette pleine d'intérêt. C'est la première d'une série portant sur les relations du travail. Elle a pour titre « Les tribunaux du Travail » et pour auteur, M. Benoît Yaccarini, maître en sciences sociales et spécialiste en relations industrielles. C'est la condensation de la thèse que ce dernier a présentée à la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval de Québec pour l'obtention de sa maîtrise. Cette étude avait été antérieurement présentée dans le numéro d'octobre-novembre 1949 de la Revue du Barreau.

Dans son introduction, l'auteur trace sommairement l'évolution de la législation sociale et il tente de souligner l'opposition qui existe de plus en plus marquée entre le droit traditionnel du Code civil, individualiste et libéral, et le développement d'un droit social, plus large et plus compréhensif.

Partant de ce point, l'auteur, dans la première partie de son travail, veut montrer « la nécessité qu'il y a aujourd'hui d'instituer des tribunaux du Travail en général et quel est le mécanisme de leur fonctionnement ». Puis, dans une seconde partie, il tentera d'appliquer à la province de Québec les principes généraux des tribunaux du Travail.

L'auteur divise la première partie de son ouvrage en cinq chapitres. Dans le premier chapitre, il expose le but des tribunaux du Travail qui est avant tout d'apporter une procédure appropriée aux conflits industriels, c'est-à-dire une procédure moins coûteuse, moins formaliste, plus expéditive. Ces tribunaux ont encore pour but la « nomination de juges bien au courant des habitudes développées dans les milieux de travailleurs », et des questions de fait que seuls les hommes de métier sont à même de connaître à fond, enfin des juges bien pénétrés de l'esprit et du sens de la législation du travail.

Dans son deuxième chapitre, l'auteur fait l'historique des tribunaux du Travail. Les juridictions spéciales du Travail existent, selon l'auteur, dans au moins trente pays. Ces tribunaux, presque tous semblables dans leur esprit, diffèrent sensiblement par leurs techniques. Le caractère

Le plus souvent, en effet, les variations de productivité ont assez d'ampleur pour qu'une erreur de 20% devienne négligeable. (Il est fréquent d'enregistrer des productivités qui varient de 1 à 5 ou même plus). Enfin, le but des mesures est beaucoup plus d'obtenir des indices de comparaison que des valeurs absolues; dès lors une approximation, même de 20% près, est fort instructive du moment qu'elle met en évidence une tendance majeure ou des disparités beaucoup plus fortes. Il faut remarquer d'ailleurs, que l'emploi de méthodes de calcul précises et généralement adoptées doit réduire l'ordre de grandeur de ces erreurs à 10% au maximum.

Les calculs d'erreurs en productivité sont conduits selon les règles classiques en arithmétique. Il suffit de calculer l'erreur sur chacun des termes entrant dans le calcul, l'erreur sur le résultat en découle mathématiquement.

de ces tribunaux dépend de l'évolution sociale et économique des pays qui les ont institués. Au début, ces tribunaux ne connaissaient que des conflits individuels, puis peu à peu ils en sont venus à connaître des conflits collectifs. L'auteur traite alors des organismes semi-administratifs et semi-judiciaires qu'on trouve aux Etats-Unis, au Canada et dans diverses de nos provinces, établis dans le but de régler certains conflits de travail. L'auteur fait remarquer qu'il « ne faut pas confondre les tribunaux du Travail, dont le rôle est de dire le droit (individuel ou collectif), avec les Services ou Conseils de conciliation et d'arbitrage, dont le rôle principal est de créer de nouveaux droits ».

L'auteur consacre le chapitre suivant à la compétence des tribunaux du Travail. En d'autres termes, quel est le champ d'application ouvert à un tel tribunal? Il y a des tribunaux dont les sentences obligent et d'autres dont les sentences ne sont pas exécutoires. Et alors l'attribution des compétences sera motivée par la distinction entre conflits individuels et conflits collectifs, conflits de droit (individuels et collectifs) et conflits d'intérêts.

L'auteur s'applique à bien définir ces différents concepts qui sont à la base de la compétence des tribunaux du Travail. Cependant il insiste avec beaucoup de raison, semble-t-il, sur le fait que l'on devrait surtout baser l'attribution des compétences sur la distinction entre conflits de droit et conflits d'intérêts. La solution des conflits de droit devrait être confiée aux tribunaux du Travail alors que les organismes de conciliation et d'arbitrage se chargeraient des conflits d'intérêts.

Puis, au quatrième chapitre, l'auteur expose la procédure devant les tribunaux du Travail. Comme il le dit si bien, « cette procédure doit être simple, dégagée de tout formalisme, rapide et peu dispendieuse ». En général, dit-il, les parties comparaissent en personne devant de tels tribunaux. Mais s'il s'agit d'une personne morale, il faut nécessairement qu'elle soit représentée par un mandataire. Or ce mandataire doit-il nécessairement être un homme de loi, un avocat? D'après M. Yaccarini, dans la plupart des pays où l'on a institué les tribunaux du Travail,