



L'évaluation et la rétribution de l'activité humaine dans l'organisation

NOTIONS

► Évaluation et rétribution de l'activité humaine dans les organisations : tableaux de bord, indicateurs d'activité et de productivité, rémunération et coût du travail.

CAPACITÉS

► Mesurer l'activité du travail à l'aide d'indicateurs pertinents.
► Évaluer le coût global du travail avec les charges.
► Évaluer la productivité du travail.

Synthèse rédigée

1. Comment mesurer l'activité de travail dans l'organisation ?

A. Les indicateurs quantitatifs

L'activité de travail se mesure avec plusieurs indicateurs en fonction de la nature des tâches effectuées.

On peut mesurer l'activité à l'aide des indicateurs suivants :

- activités des ouvriers : indicateurs matériel (nombre de produits fabriqués) ;
- activités des ouvriers : indicateur horaire (nombre d'heures travaillées) ;
- activités de l'équipe commerciale : indicateur monétaire (chiffre d'affaires réalisé).

B. Les indicateurs de productivité

Les entreprises doivent trouver le meilleur équilibre possible entre le coût que représente la rémunération d'un salarié et la création de valeur qui résulte de son travail.

L'entreprise calcule la **productivité du travail**, c'est-à-dire le rapport entre un volume de production et les quantités de facteurs de production utilisés : heures de travail, nombre de salariés, machines.

Cet indicateur de productivité permet de mesurer l'efficacité dans l'utilisation de la quantité de travail pour produire.

La **productivité par tête** est la quantité de travail rapporté à l'effectif.

La **productivité horaire** est la quantité de travail rapporté au nombre d'heures travaillées.

C. Les tableaux de bord

Ce sont des documents qui regroupent les **indicateurs chiffrés relatifs à l'activité de l'organisation** : ventes, entrées et sorties de stock, commandes, réclamations, trésorerie.

Le tableau de bord est mis à jour et consultable en permanence par la direction. C'est un outil d'aide à la décision.

2. Comment évaluer le coût global du travail pour l'organisation ?

A. La rémunération des salariés

La rémunération est la contrepartie du travail effectué par le salarié.

Elle est composée de l'ensemble des rémunérations que l'employeur verse au salarié : salaires et traitements bruts, en espèces et en nature, et cotisations sociales à la charge de l'employeur.

Le salaire brut est salaire de base auquel s'ajoutent les heures supplémentaires et les éventuelles primes.

Le salaire net est salaire brut moins les cotisations sociales salariales, moins l'impôt sur le revenu prélevé à la source (avant versement au salarié).

La rémunération représente une part importante des coûts que supportent les entreprises.

B. Les autres composantes du coût global du travail

- **Le coût du travail** est constitué du salaire brut plus les cotisations sociales patronales.

La masse salariale d'une entreprise est la somme des salaires que paie une entreprise. La masse salariale comptable intègre les cotisations patronales et les salaires bruts.

La productivité globale du travail est le rapport entre le chiffre d'affaires réalisé et le coût du travail pour une organisation.

- D'autres facteurs entrent en compte dans le **coût global du travail** :

Le **taux d'absentéisme**, qui correspond au nombre d'heures d'absence sur une période par rapport au temps de travail théorique.

Le **taux de rotation**, qui correspond au nombre de départs rapporté à l'effectif global.

L'entreprise utilise ces indicateurs sociaux pour évaluer l'impact des conditions de travail sur les salariés.

Plus le salarié ressent de l'insécurité (détérioration des rapports sociaux ou des conditions de travail), plus il adopte une attitude de retrait vis-à-vis de son travail, marquée par plus d'absentéisme ou par un taux plus élevé de rotation.

Ces éléments ont donc un impact sur le coût du travail.