

Priment 7

PRAGMA

PUBLICATIONS DE L'INSTITUT DE SCIENCE ÉCONOMIQUE APPLIQUÉE

Directeur : FRANÇOIS PERROUX

SALAIRE ET RENDEMENT



PRESSES UNIVERSITAIRES
DE FRANCE

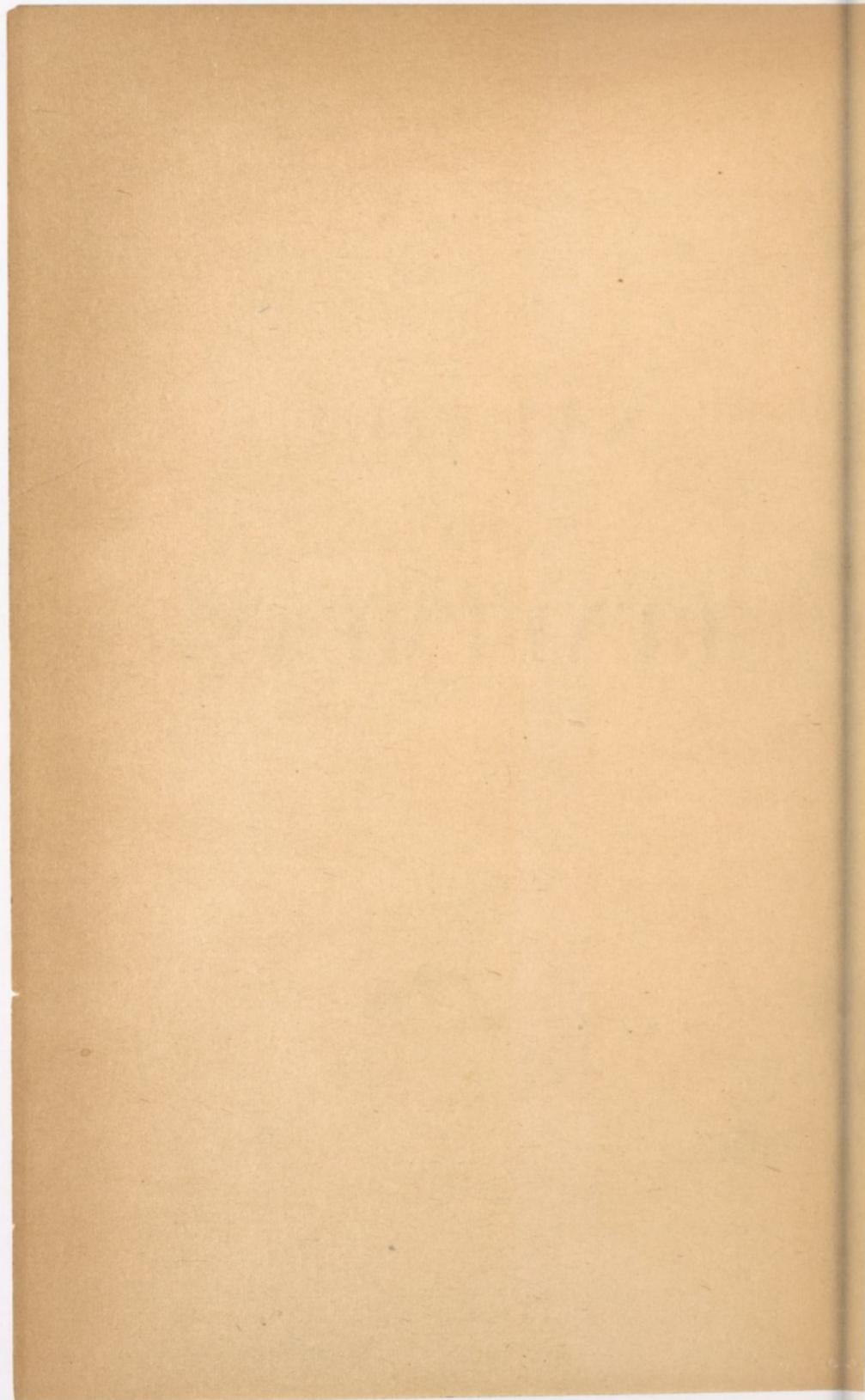


SALAIRE ET RENDEMENT

8° R

49471.

(2)



PRAGMA

PUBLICATIONS DE L'INSTITUT DE SCIENCE ÉCONOMIQUE APPLIQUÉE

Directeur : FRANÇOIS PERROUX

SALAIRE
ET
RENDEMENT



PRESSES UNIVERSITAIRES DE FRANCE
108, BOULEVARD SAINT-GERMAIN, PARIS

—
1947

DÉPOT LEGAL
1^{re} édition 4^e trimestre 1946
TOUS DROITS
de traduction, de reproduction et d'adaptation
réservés pour tous pays
COPYRIGHT
by *Presses Universitaires de France*, 1946



Sous le titre « Salaire et Rendement », le lecteur attend une revue des formules de salaires permettant d'accroître la production dans un temps donné ou de diminuer le temps nécessaire à une production donnée. Le concept de rendement évoque en effet habituellement une relation de la quantité produite au temps utilisé. Telle n'est pas notre position : cette relation, nous l'appelons « productivité », et, par « rendement », nous en désignons une autre.

Le travail de l'homme est autre, en effet, que celui de la machine : derrière le « facteur travail », nous voulons saisir le travailleur. Notre concept de rendement, sans exclure la productivité d'un travail, la déborde pour atteindre les effets du travail sur le travailleur. Le rendement nous apparaît donc, par rapport à l'homme, comme une relation entre une productivité et une pénibilité.

Cette manière de poser le problème révèle :

— que le concept de rendement total n'est valable qu'au delà d'un certain seuil défini par l'équilibre physico-psychique du travailleur ;

— que le salaire ne *provoque* pas le rendement mais, suivant ses modalités, le *permet* ou l'*entrave* ;

— que les difficultés rencontrées en la matière ne sont pas durablement résolues par des compromis ;

— que les structures économiques, qui traduisent une adaptation des relations économiques aux nécessités historiques, donnent des signes de renouvellement requérant une attention lucide.



Cette étude atteindra son but si elle contribue à permettre à l'homme de garder, ou de reconquérir, le contrôle de l'évolution technique et de l'évolution économique de la production des services.

Elle a exigé le concours de compétences complémentaires.

Au centre de l'équipe de travail, il fallait un homme qui, averti des problèmes économiques, eût une habileté particulière à manier les réalités psychologiques, une fine compréhension des relations de l'ouvrier à son œuvre, une bonne connaissance de l'Histoire des conditions du travail dans les différents secteurs de l'activité humaine. Nous avons eu la bonne fortune de trouver cet homme en la personne de notre ami, M. Marcel CLEMENT, à l'époque chargé de mission à l'Institut de Conjoncture et

aujourd'hui expert auprès de la Commission des Réparations pour l'Extrême-Orient, qui siège à Washington.

Apportant, à chacune des réunions de travail qu'il avait avec le Directeur Adjoint de l'I. S. E. A., le fruit de recherches étendues et de fécondes méditations sur sa propre expérience, il a contribué plus que quiconque à l'orientation générale de l'étude et à la précision de ses détails. Il a rédigé un important mémoire qui, à très peu près, a constitué le Cahier lui-même : ce mémoire a été complété par un chapitre (1) dont a bien voulu se charger le D^r LOGEARD, Médecin-Conseil en Organisation du Travail, et par un important paragraphe (2) dans lequel M. Richard Foy, Ingénieur de l'Aéronautique, a précisé avec bonheur les conditions industrielles qui indiquent le choix de la formule de salaire à appliquer.

Donner à ces études leur forme définitive en les présentant dans le langage de l'économiste, en les situant dans sa perspective, en achevant de les intégrer dans les recherches générales de l'I. S. E. A., devenait une tâche singulièrement attachante, exécutée par Yves MAINGUY après deux nouvelles séances de travail qu'il tint avec Marcel CLEMENT et le Directeur de l'I. S. E. A.

François PERROUX.

(1) Troisième partie, Chapitre 1^{er} : « L'équilibre Humain et le Salaire ».

(2) Deuxième partie, Chapitre 1^{er}, Section II, § IV. A, 4 : « Conditions d'application et limites d'emploi des différentes formules de salaires ».

INTRODUCTION

L'HOMME, SON SALAIRE, SON RENDEMENT

A

Il est constant, lorsque l'on envisage, en science économique, la notion de travail humain, de n'en former que des images partielles. Tantôt on ne s'applique qu'à décrire l'opération visible qui se développe, depuis les premiers gestes de l'activité laborieuse jusqu'à la perfection de son résultat. Tantôt encore, on examine le mécanisme déjà moins évident par lequel le travailleur reçoit le prix de son effort. Mais on ne songe que rarement à considérer l'activité par laquelle l'homme qui travaille *se travaille*, l'homme qui construit *se construit*, l'homme qui crée une œuvre *se crée* en même temps lui-même. Or les trois aspects sont indissociables, le troisième permettant seul de situer les deux autres dans leur juste perspective, afin de pénétrer les réactions profondes de l'homme devant son travail.

Que l'on considère, en effet, le spécialiste dans son usine, l'ouvrier agricole dans son exploitation, le vendeur dans son magasin, le fonctionnaire dans son bureau : chacun d'eux apparaît comme le sujet d'une activité originale, créatrice d'un certain rendement, rendement qui procure en retour, un salaire. A poser ainsi le problème, nous en distinguons nettement les trois termes : l'homme, son salaire, son rendement. La science économique considère l'homme dans ses calculs, ses comparaisons de plaisirs et de peines ; mais cet homme qui calcule est le même qui travaille, l'attitude devant le salaire est liée à l'attitude devant le travail. Il serait vain de conduire une étude sur le salaire et le rendement sans prendre, par des observations

attentives, une vue pertinente du comportement de l'homme au travail.

C'est un fait que les conditions concrètes de la vie économique n'invitent point à s'y arrêter.

L'étude du rendement répond au souci le plus immédiat du chef d'entreprise : des ingénieurs ont cherché les moyens de l'améliorer. L'étude du salaire jaillit des besoins du travailleur : ouvriers et doctrinaires ont suggéré plus d'une fois sa réforme. Mais nul n'a d'intérêt direct à entreprendre l'étude de l'homme, sujet de ce rendement et objet de ce salaire. C'est pourtant la seule voie dans laquelle on puisse s'engager sans risquer soit de sacrifier le salaire au rendement — c'est-à-dire de négliger la condition matérielle du travailleur — soit encore de sacrifier le rendement au salaire — c'est-à-dire de compromettre la prospérité de l'entreprise. L'homme, en effet, a besoin de son salaire « pour vivre », c'est-à-dire pour se nourrir, se vêtir, se loger... Mais, pour vivre, il n'a pas moins besoin de son rendement, c'est-à-dire de l'équilibre interne qui résulte de ses efforts quotidiens et des fruits qu'ils portent. Dans la mesure où le métier forme le centre d'intérêt autour duquel sa vie s'ordonne, il y trouve le principe de sa régulation physiologique et psychique.

Si l'on accepte ce point de vue, qui fait de l'homme dans l'ordre économique, la mesure de toute chose, c'est l'homme lui-même qui constituera et la mesure de son rendement, et la mesure de son salaire. Il importe donc de réintroduire la considération des nécessités psycho-physiologiques dans la recherche de l'équilibre tenté par lui entre la dépense de ses efforts et la contre-partie de son salaire. C'est dans cet esprit qu'il convient, semble-t-il, de diriger notre recherche.

B

Cette recherche, toutefois, ne doit avoir à aucun degré un caractère spéculatif. La réintroduction de l'homme et de son activité comme objet d'étude économique, loin

d'avoir pour conséquence de rendre celle-ci moins rigoureuse, doit, au rebours, la contraindre à une observation d'autant plus précise qu'elle doit lui permettre d'être plus complète. A ne considérer les phénomènes que dans leur matérialité, à vouloir ignorer, de parti-pris, l'intimité de la conscience au sein de laquelle ils se préforment, on défigure, en effet, et on mutile la réalité. L'objectivisme est une caricature de l'objectivité. Il dessèche et paralyse son objet au point de le rendre méconnaissable. Au contraire, en restituant à la vie que l'on veut observer l'esprit qui l'anime et la dirige, on la respecte dans son intégrité et l'on se trouve à même, par conséquent, d'en suivre les détails avec une exacte précision et une véritable objectivité.

Une telle volonté est particulièrement nécessaire lorsqu'il s'agit d'aborder un problème que posent exclusivement les exigences de la pratique, et dont la solution doit inspirer, pour une bonne part, les relations interpersonnelles dans l'ordre économique. Rien de moins théorique, en effet, que les notions de salaire et de rendement. Rien de moins théorique, surtout, que ce qui fait l'objet particulier de cette étude : le problème de leur rapport, de leur ajustement, de leur équilibre.

Cet équilibre semble d'autant plus difficile à établir que le rendement et le salaire ne sont pas, à première vue, des notions comparables. Le rendement d'un homme, à le prendre au sens commun, c'est la mesure de sa production. Par conséquent, c'est une chose qui dépend de lui, qui peut varier avec son humeur, avec sa santé, qu'il peut modifier selon son effort, selon son ingéniosité. Dans une certaine mesure, le rendement se présente donc doué d'une certaine souplesse, d'une certaine plasticité. Le salaire, c'est le revenu du travailleur, qui vient, non plus de lui-même, mais de l'extérieur, et qui par conséquent, n'a pas la même souplesse : la convention, le contrat de travail une fois passés, le salaire se calcule mathématiquement et s'applique mécaniquement.

Cette plasticité du rendement, cette inertie du salaire sont interprétées de façon différente par le patron et par

le salarié. Le patron a tendance à s'exagérer les possibilités d'amélioration du rendement. Tout son effort consistera, sinon à assouplir le salaire — il ne peut changer sa nature — du moins à l'articuler de façon qu'il devienne un stimulant pour le rendement. Le salarié, de son côté, considérant l'imperfection et l'utilitarisme de cette articulation, attribue au patron les sentiments les moins humains. Une incompréhension mutuelle se développe, que ni l'augmentation des salaires, ni la diminution de la durée du travail ne parviendront jamais à combler.

Le problème ainsi posé est mal posé et, partant, insoluble. Cette première approximation de l'objet de notre étude contribue déjà à le préciser. *Ce n'est pas en proportionnant le salaire au rendement, ni en mesurant le rendement au salaire que l'on parviendra à établir le salaire convenable du rendement le meilleur. C'est en adaptant le salaire à l'homme, et le rendement à l'homme.*

On objectera que c'est une tentative aventurée et, qu'à partir ainsi, le rendement optimum risque fort de ne pas permettre de distribuer le salaire optimum. En effet, nous semblons postuler qu'il existe une harmonie préétablie entre l'homme, son travail et son gain, alors que précisément cette harmonie est à créer.

Objection d'un grand prix, car elle éclaire le fond de toutes les difficultés que nous aurons à rencontrer. En effet, l'objet de notre étude n'est plus l'ajustement du salaire et du rendement, mais l'ajustement de l'un et de l'autre aux capacités psycho-physiologiques de l'homme. Son développement confirmera ou infirmera l'existence d'une harmonie entre ces trois termes. Sa confirmation appellerait l'instauration d'une structure économique permettant à cette harmonie de se réaliser. Son infirmation mettrait en évidence un conflit entre la logique économique et l'équilibre humain, conflit qu'il appartiendrait au seul pouvoir politique de surmonter ou de rendre supportable.

Un échec de notre analyse, c'est-à-dire une impossibilité de répondre par oui ou par non, révélerait, si elle est bien

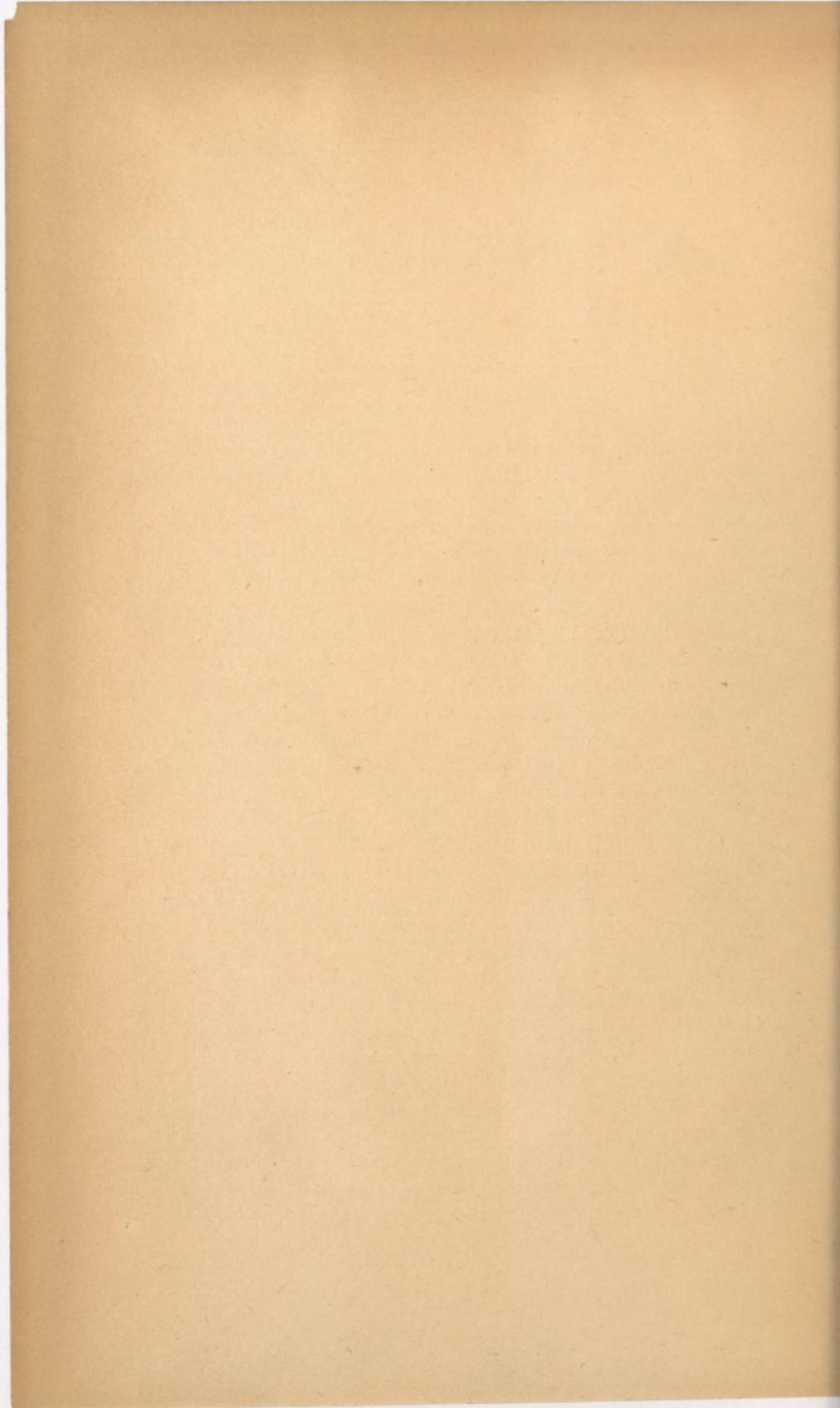
conduite, que le problème est hors d'atteinte des moyens scientifiques dont nous disposons actuellement.

C

L'esprit et l'objet de cette étude se trouvant ainsi définis, il pourrait sembler naturel de leur soumettre, purement et simplement, la méthode de notre recherche. Cela consisterait à examiner l'homme, ses besoins, ses possibilités, et à déduire de là son salaire et son rendement. Pour être séduisant, cet itinéraire n'en reste pas moins voué à l'échec.

En effet, le problème que nous envisageons de résoudre est un problème pratique. La méthode de notre recherche doit donc se subordonner, non à l'esprit ou à l'objet de celle-ci, qui ne retracent nullement les difficultés telles qu'elles jaillissent de l'action, mais aux nécessités de cette action. Or, le problème pratique immédiat, pour le salarié comme pour le patron, c'est d'abord de *produire*. C'est la fin première qu'ils poursuivent en travaillant, préalable à toute satisfaction. C'est donc la nécessité du rendement, ses caractères et ses conditions qu'il faut examiner d'abord, car, dans l'action, c'est à lui que, d'abord, tout s'ordonne, et c'est le salaire qu'il faut aborder ensuite, car il est la seconde réalité que nous présente la production.

Bien entendu, ces deux points seront traités dans l'esprit que nous avons dégagé, c'est-à-dire compte tenu de l'équilibre de l'homme. Toutefois, leur étude n'achève rien. En effet, la précaution d'adapter le rendement et le salaire au salarié, précaution nécessaire, n'en est pas moins insuffisante. Nous le verrons, les revendications des salariés, qui représentent un état de fait d'une importance considérable, montrent que ceux-ci attendent que l'homme trouve dans ses soutiens économiques, les conditions d'un développement plus large. C'est lui-même alors qu'il convient d'étudier dans son effort comme dans les satisfactions qu'il en retire, pour saisir entièrement l'équilibre complexe où salaire et rendement se trouvent en harmonie.



PREMIERE PARTIE

LE RENDEMENT

On ne songe que rarement à l'inévitable déformation que l'esprit impose aux notions les plus communes, sous l'influence des nécessités de l'action quotidienne. Et pourtant, combien de mots identiques sur toutes les lèvres, qui recouvrent des notions différentes et parfois contradictoires.

Le mot *rendement* est de ceux-là. Selon qu'on le définit à travers l'esprit du salarié ou à travers l'esprit du chef d'entreprise, on découvre que les termes mêmes de cette définition résonnent différemment à la conscience de chacun d'eux. Leur accord apparent, cependant, va très loin. Il se poursuit jusque sur les objets matériels, commandés par l'un exécutés par l'autre, où tous deux s'accordent à voir le témoignage tangible du rendement. Mais alors même qu'ils se rassemblent devant ces objets, employeur et salarié y *reconnaissent* des images différentes.

L'un et l'autre savent bien que le rendement jaillit de la rencontre de l'effort de l'homme et d'une transformation subie par l'objet auquel s'applique cet effort, mais ils n'accordent pas la même importance à chacune des deux opérations. Le salarié songe encore à sa peine, à son application, enfin à ce qu'il a mis *de lui* dans son travail, et le patron calcule déjà les débouchés possibles, le prix de vente unitaire..., c'est-à-dire comment cette production atteindra *les autres*.

Ces deux attitudes reflètent les soucis logiques de chacun, puisqu'il est de la fonction patronale de vendre la production, comme il est de la fonction du salarié de l'exécuter pour en tirer un salaire. Et cependant, on pressent, à travers elles, le germe même de l'hostilité sociale. Il importe de s'y arrêter.

1°) A présenter ainsi les choses, ce qui frappe, c'est l'absence de liaison entre les points de vue des deux hommes : elle s'explique, non par le fait que l'un envisage dans le rendement, d'abord la production, alors que l'autre y décèle d'abord la consommation, mais par le fait que chacun d'eux limite sa vision à ce « d'abord », avec le sentiment que l'un des deux points de vue doit être nécessairement sacrifié à l'autre.

2°) A les envisager sous l'éclairage des représentations populaires, il semble que la fonction de l'employeur consiste à encaisser des revenus, et que la fonction de salarié consiste à travailler sans espoir. L'effet immédiat des doctrines collectivistes est de rendre au salarié l'espérance en lui laissant entrevoir la fin de cette situation.

On le constate, la notion de rendement se trouve au centre même de ce qu'on a coutume d'appeler le problème social. Impossible de l'examiner sans aborder immédiatement, sous son aspect le plus technique, la crise de conscience qui bouleverse en profondeur le monde moderne. Il n'en est que plus nécessaire de poser avec soin quelques définitions précises, qui nous éviteront d'employer successivement les mêmes mots, dans des conceptions à la fois voisines et contradictoires.

1° — CONSIDÉRATIONS SUR L'ACTIVITÉ DU TRAVAILLEUR.

Dans son économie individuelle, le travailleur oppose la peine du travail et la satisfaction du salaire. C'est donc la peine du travail que nous devons analyser ici. Elle est susceptible d'une interprétation subjective et d'une interprétation objective : subjectivement, elle est *ressentie* par le travailleur lui-même, objectivement, elle est *observée* par un autre, par exemple un médecin (1).

(1) En soi, la peine est subjective, car elle n'a pas d'existence hors du sujet du travail. Mais le sujet du travail peut devenir objet d'observation ; sa peine est alors interprétée objectivement par l'observateur. C'est ce que nous voudrions dire lorsque, pour la simplicité du langage, nous parlerons de peine subjective et objective.

Peine subjective et peine objective sont deux réalités distinctes. Tel ouvrier, soumis à un rythme de travail élevé, éprouve une certaine fatigue, le sentiment de cette fatigue pouvant d'ailleurs être atténué par la satisfaction anticipée d'un haut salaire éventuellement attendu ; mais il ne perçoit pas (ou tout au moins peut ne pas percevoir) l'usure de son organisme (2), observable par un médecin auquel le sentiment de fatigue du travailleur demeure étranger ; de même il ne perçoit pas, ou perçoit mal, certaines altérations psychiques dont sa femme, par exemple, se rend compte aux changements de son comportement en famille, à l'animation ou à l'abattement de son attitude au cours des repas, à la qualité de l'accueil qu'il réserve aux manifestations de ses enfants. Inversement, tel employé de bureau contraint brusquement à se livrer à un travail de terrassement en éprouve une grande peine subjective ; mais un médecin peut constater qu'il en retire un bénéfice physiologique. Enfin, tel travailleur, trouvant dans l'exécution même de son travail une source de vive satisfaction, s'y consacre avec une ardeur qui l'emplit de joie mais, à son insu, le surmène.

Si un observateur pouvait prendre une connaissance exacte de la peine subjective, et si le travailleur pouvait prendre une connaissance exacte de sa peine objective, l'une et l'autre peines se rejoindraient. Peut-on envisager une telle rencontre ?

Pour la simplicité de l'exposé, nous n'avons jusqu'ici indiqué comme peine subjective que le sentiment de fatigue, mais il y en a beaucoup d'autres. La psychologie expérimentale et la caractérologie permettent dans certains cas de les identifier et de les repérer. Le développement de ces sciences fournira peut-être le moyen d'accéder à la connaissance exacte de la peine subjective ressentie par tel sujet accomplissant tel travail, par exemple ce que, faute d'une analyse suffisante, nous désignons encore par les termes généraux d'ennui, de sentiment d'infériorité ou d'inutilité,

(2) Voir infra, III^e Partie, chapitre I^{er}.

de contrariété (provoquée soit par une cause intrinsèque au travail, telle qu'une occupation pour laquelle le sujet n'éprouve aucun goût, soit par une cause extrinsèque, telle que la distance du domicile au lieu de travail), ou de joie au travail, d'instinct créateur, de sentiment de paternité de l'ouvrier pour l'œuvre.

Quant à la peine objective, on peut envisager qu'elle s'exprime par des mesures physiques (pulsations, acuité visuelle, poids, dimension de la cage thoracique, analyse du sang) et psychiques (tests d'intelligence et de caractère). De telles mesures n'auraient une valeur indicative dans le domaine qui nous occupe que : a) par la corrélation entre les nombres qui les traduisent et le travail des sujets observés ; b) par la capacité qu'elles auraient de rendre compte des modifications survenues chez un même sujet entre certaines époques-repères. C'est dire qu'elles devraient se traduire en indices dont les rapports définiraient : d'une part la pénibilité (1) objective d'un travail, d'autre part les variations de l'équilibre psycho-physiologique d'un sujet.

Mais la science n'en est pas encore là. Pour le moment, nous devons donc nous en tenir au dédoublement de la peine, en subjective et objective, et faire les importantes observations suivantes.

La peine qui intervient dans le calcul économique du travailleur est la seule dont il ait conscience, c'est-à-dire la peine subjective. C'est la peine effectivement ressentie par lui à l'exécution d'un travail passé qui lui permet d'apprécier la pénibilité de ce travail et, par les comparaisons que son expérience lui suggère, la pénibilité d'un travail nouveau. Le travailleur compare la « peine » d'un travail passé avec le « salaire » reçu pour ce travail ; il compare la « pénibilité » d'un travail quelconque avec le « taux du salaire » correspondant à ce travail.

La peine et la pénibilité qui interviennent dans l'appré-

(1) La peine est une quantité, la pénibilité une intensité. Ces deux concepts sont entre eux comme ceux d'énergie et de puissance, d'espace parcouru et de vitesse. La pénibilité est la peine instantanée, soit, en moyenne, la peine par unité de temps.

ciation, par un observateur, de l'équilibre psycho-physiologique du travailleur, sont la peine et la pénibilité objectives, les seules qui soient observables. Ce sont les seules que l'organisateur du travail puisse prendre en considération et, éventuellement (telle est la prétention du système Bedaux) faire entrer en compte dans la détermination du salaire.

Quant à nous, qui devons tenir compte, dans cette étude, de tous les phénomènes dont le siège est l'homme au travail, nous aurons à raisonner sur sa peine totale, ensemble (1) des peines subjective et objective, comme sur la pénibilité totale de son travail. Nous sommes impuissants à les saisir en elles-mêmes : nous les approcherons par l'observation de leurs manifestations.

2° — CONSIDÉRATIONS SUR LE PRODUIT DU TRAVAIL

Le produit apparaît quand le travail est terminé. Pour être évidente, cette remarque n'est pas inutile. Dans la présente étude (2), elle signifie ceci : alors que le travail ne peut avoir, par lui-même, de valeur, subjective ou objective, indépendante de la personne du travailleur, le produit du travail a une valeur par lui-même. Si le produit du travail doit être utilisé par celui qui l'a fait, c'est en tant que consommateur, usager, ou vendeur que celui-ci le considère, et non plus en tant que travailleur.

Qu'il s'agisse d'économie individuelle ou d'économie d'échange, le produit du travail peut s'exprimer en termes subjectifs ou en termes objectifs.

Dans l'économie individuelle, le travailleur-consommateur apprécie le produit du travail en termes subjectifs par l'ensemble des services qu'il en retire, et en termes objectifs par les propriétés intrinsèques de ce produit.

(1) Ensemble et non somme, car peine objective et peine subjective se recouvrent partiellement.

(2) Nous en avons déjà tiré enseignement, dans « Les Caractères Contemporains du Salaire », à propos de la spécificité du salaire commun, pour dire que les satisfactions *inhérentes* au travail n'étaient pas un salaire.

Nous ne retiendrons ici que l'économie d'échange, et spécialement, bien entendu, de l'échange salarié-employeur.

a) *Appréciation en termes subjectifs.*

Le produit d'un travail est la somme des services reçus par son consommateur. Mais l'employeur s'intercale entre le salarié et le consommateur. C'est l'employeur qui, le premier, apprécie le travail du salarié ; peut-il le faire en termes subjectifs ? Oui, car tout ce qui est produit dans son entreprise ou son exploitation a pour lui une valeur subjective d'échange. Soit un même produit pharmaceutique provenant de la distillation de la houille ; pour une même valeur objective d'échange, il a deux valeurs subjectives d'échange selon qu'il sort d'une usine à gaz dont il n'est qu'un « sous-produit » auquel l'entrepreneur est prêt à renoncer, ou d'un laboratoire pour lequel il est un produit fondamental, sur lequel s'établit la réputation de l'entrepreneur.

En fait, cependant, l'appréciation du produit en termes subjectifs par l'entrepreneur ou le chef d'exploitation est l'exception et celui-ci ne s'attache qu'à la valeur que prendra ce produit sur le marché, c'est-à-dire sa valeur objective d'échange.

b) *Appréciation en termes objectifs.*

Le produit a un ensemble de propriétés intrinsèques dont la considération fournit une appréciation objective, d'ordre technique. Ce n'est pas elle qui nous intéresse car cet ensemble de propriétés ne confère pas, de lui-même, une valeur économique au produit.

La valeur objective du produit est celle qui résulte du marché. Ce n'est pas une objectivité intrinsèque, car chaque participant au marché s'y présente avec une appréciation subjective des services qu'il offre ou demande, mais une objectivité statistique, car le marché crée un prix des services observable par quiconque, dégagé de la subjectivité de chaque participant.

C'est cette valeur objectivée par le marché qui importe

à l'entrepreneur, lequel fonde son activité sur la comparaison en monnaie du prix et du coût de ses produits, le prix s'établissant sur le marché, le coût étant la somme des dépenses, révélée par sa comptabilité, qu'il a dû effectuer pour réaliser ce produit.

Dans le coût figurent des salaires, que la comptabilité révèle avec une approximation plus ou moins grande ; l'entrepreneur a bâti son dispositif comptable, et éventuellement en rectifie les indications, par un calcul d'imputation.

Par le prix sont payés, globalement, les facteurs qui ont concouru à l'élaboration du produit. Dans ce prix global, l'entrepreneur est amené à détailler le prix de chaque facteur, car il lui importe d'apprécier le profit supplémentaire qu'il pourrait éventuellement retirer d'une modification dans leur combinaison, et singulièrement d'un apport ou d'un retrait d'une dose supplémentaire de l'un d'eux (1). En conséquence, il est conduit à un nouveau problème d'imputation.

Ce que donc il compare dans son calcul économique, relativement à l'importance du facteur travail, c'est le coût qu'il lui impute dans la réalisation du produit (c'est-à-dire le salaire incorporé à ce produit) et la part qu'il lui impute dans le prix auquel le produit est vendu.

Pour établir et contrôler ses programmes de fabrication, il a besoin d'un concept plus précis : il a besoin de savoir quelle est la valeur que produit un certain travail par unité de temps, c'est-à-dire de connaître la *productivité* du travail. A la productivité du travail, il compare le taux du salaire.

(1) Le problème de la combinaison des facteurs n'est pas, en effet, un simple problème de coût marginal, car le but poursuivi est la réalisation d'un profit par différence entre un ensemble de coûts et un ensemble de prix. Il n'est donc pas indifférent de savoir quelle est la propriété du produit à laquelle le consommateur (le consommateur abstrait du marché et non tel consommateur concret) accorde le plus de valeur et quelles sont les modifications de prix qu'entraîneront telles modifications dans le produit lui-même ou dans sa présentation. On sait, par exemple, l'importance du conditionnement, de l'emballage, dans la concurrence monopolistique; dans un tel cas, l'industriel observe avec une extrême attention, à travers la valeur donnée par le consommateur aux *différentes propriétés* de son produit, la valeur donnée, en dernière analyse, aux services incorporés dans ces propriétés par les *différents facteurs*.

3° — LE RENDEMENT.

Dans le langage industriel courant, on appelle rendement ce que nous venons d'appeler productivité (1), mais ce concept ne saisit pas la réalité totale, car il ne tient pas compte de la réalité humaine incluse dans le travail.

Nous entendons ici le rendement comme une relation entre la pénibilité et la productivité d'un travail. Avant d'expliquer cette relation, observons que l'on peut reconnaître au rendement un contenu économique ou un contenu humain, et que l'un et l'autre recouvrent des réalités différentes selon qu'ils sont appréciés par l'entrepreneur, par le salarié ou par un observateur neutre.

a) *Appréciation par l'entrepreneur.*

Le salaire s'établit sur le marché du travail. Il exprime l'accord intervenu entre le salarié et l'entrepreneur. Il représente donc, pour ce dernier, la seule mesure de la pénibilité du travail, précisément compensée par le salaire convenu. *Le rendement économique, pour l'entrepreneur, est donc le rapport entre le prix et le coût du service qui lui est fourni par le travail considéré*, tels qu'ils résultent de ses calculs d'imputation. La notion de rendement humain lui est étrangère : il n'est pas dans la fonction de l'entrepreneur de la prendre en considération (2).

b) *Appréciation par le salarié.*

Le salarié, dans son calcul économique, ne considère pas le prix qu'atteindra le service qu'il rend par son travail : le travail terminé ne compte plus pour lui. Il compare les satisfactions que lui procure son travail et les peines qu'il lui coûte.

(1) Exemple : dans telle mine, le rendement est d'une tonne de houille par homme et par jour.

(2) Il s'agit, bien entendu, de l'entrepreneur capitaliste, qui combine les facteurs de la production pour réaliser le profit maximum, exprimé en monnaie, par le jeu de différences de prix. Le rendement humain est au contraire accessible au chef d'exploitation non capitaliste : il est alors tel que nous le définirons plus loin pour un observateur neutre.

Le rendement économique est pour lui la relation qui s'établit entre son salaire et la peine subjective de son travail, ou, ce qui revient au même, entre le taux de son salaire et la pénibilité subjective de son travail. Il est subjectif car il contient un terme subjectif (pénibilité) ; il peut l'être à un second titre si le salarié apprécie son salaire en satisfactions (les satisfactions d'un même salaire varient d'un salarié à l'autre).

Le rendement humain n'est pas, pour le salarié, fondamentalement différent du rendement économique : simplement, il fait nécessairement intervenir, le salaire exprimé en satisfactions, alors que le rendement économique *peut* faire intervenir le salaire exprimé en biens ou en monnaie.

c) *Appréciation par un observateur neutre.*

Le salarié considère comme premier terme du rendement celui-là même que l'entrepreneur considère comme second terme : le salaire, revenu pour l'un et coût pour l'autre. Salarié et entrepreneur évoluent, fonctionnellement, dans deux domaines distincts, entre lesquels, fonctionnellement, aucune liaison ne s'établit.

Seul l'observateur neutre peut réaliser la relation totale. Osant risquer ici une *représentation* algébrique, évidemment dépourvue de sens mathématique et de portée interprétative, nous dirons que le rendement est :

— pour l'entrepreneur, le rapport $\frac{\text{productivité du travail}}{\text{taux du salaire}}$

— pour le salarié, le rapport $\frac{\text{taux du salaire}}{\text{pénibilité du travail}}$

— pour l'observateur neutre, le produit des deux rapports, soit :

$$\frac{\text{productiv. du travail}}{\text{taux du salaire}} \times \frac{\text{taux du salaire}}{\text{pénibil. du travail}} = \frac{\text{productiv. du travail}}{\text{pénibilité du travail}}$$

Même la valeur représentative de cette formule n'est pas rigoureuse, car la pénibilité n'est pas la même pour le salarié et pour l'observateur : pour le premier, c'est la pénibilité subjective, pour le second la pénibilité totale. Sous cette réserve, la formule est suggestive en mettant en évidence le rôle du salaire comme *écran* entre la pénibilité et la

productivité, écran qu'une pleine conception du rendement élimine. Elle montre comment nous avons pu dire que le problème n'était pas d'ajuster le salaire au rendement, mais le salaire à l'homme et le rendement à l'homme.

Cette formule n'est pas exploitable sans la précaution suivante.

Le concept de rendement humain, dans sa plénitude, suppose d'abord que la pénibilité objective du travail est nulle ou très faible (c'est-à-dire que le travail considéré n'entraîne pas par lui-même l'usure (1) de l'agent, ou n'entraîne qu'une usure extrêmement faible) ou même qu'elle est négative (c'est-à-dire que le travail considéré contribue à développer l'organisme et le psychisme de l'agent, à fortifier son équilibre humain global). Il suppose également que la pénibilité subjective n'entraîne pas dans le psychisme de l'agent des déformations permanentes.

Si les conditions précédentes ne sont pas réalisées, le travail a, dans l'ordre humain, des effets destructeurs qui rendent sans objet, du point de vue humain, la considération de sa productivité : le concept de rendement humain n'a donc aucun sens. Le rendement économique, au contraire, conserve un sens : il se mesure (si tant est que l'on puisse ici parler de mesure) au rapport de la productivité économique objective du travail (prix imputé) à sa pénibilité totale.

Mais si les conditions indiquées ci-dessus sont réalisées, la comparaison de la productivité et de la pénibilité du travail a un sens, tant dans l'ordre humain que dans l'ordre économique. Le rendement est d'autant plus grand que, pour une pénibilité donnée, la productivité est plus grande, ou, ce qui revient au même, que, pour une productivité donnée, la pénibilité est plus faible. Rendement économique et rendement humain se confondent si l'on veut bien admettre que les seuls termes de comparaison qui donnent

(1) Ne pas confondre usure et fatigue. La fatigue récupérable n'a pas d'effet nocif sur l'organisme et peut même avoir un effet bienfaisant. L'usure commence quand la fatigue n'est plus récupérable. Sur ces questions, voir infra, III^e Partie, ch. I^{er}.

ici à notre recherche la plénitude de son sens sont la *productivité économique objective* d'une part, la *pénibilité totale* d'autre part.

En résumé, si le travail altère l'équilibre du travailleur, on peut parler de son rendement économique mais on ne peut parler de son rendement humain ; si le travail n'altère pas l'équilibre du travailleur, son rendement économique et son rendement humain se confondent dans l'appréciation relative de sa productivité à sa pénibilité.

CHAPITRE PREMIER

LES CARACTERES DE L'ACTIVITE DU TRAVAILLEUR

Les caractères de l'activité du travailleur sont infiniment variés et, dans la pratique, il est assez légitime de dire qu'il y a autant de problèmes à résoudre qu'il y a de genres d'activité. Quels caractères communs — qui ne soient point abstraits — peut-on chercher à dégager en confrontant l'Agriculture et l'Industrie, le Commerce et les Services Publics ? La récolte aux champs exige à peine plus de six mois de grosse activité ; le travail d'un ouvrier aux pièces, chronométré à la seconde, ne laisse, de toute l'année, place à aucun imprévu ; la vente d'un chef de rayon est fonction de son amabilité, de son savoir-faire ; la valeur d'un fonctionnaire dépend parfois exclusivement de sa conscience professionnelle. Dans tous ces cas, pourtant, on peut, nous venons de le voir, dégager un phénomène constant et parfaitement concret : *le mécanisme des points de vue qui s'opposent.*

Pour l'employeur, l'activité du salarié n'est que l'instrument, le moyen, d'une fin qui est la production, laquelle n'existe, dans l'entreprise capitaliste, que pour le marché : par fonction il subordonne l'homme à la production. Pour le salarié, son activité n'apparaît également que comme instrument d'échange, coût d'un salaire ; il est caractéristique, à cet égard, de voir avec quelle régularité les revendications ouvrières s'hypnotisent sur ce problème du salaire, et avec quelle non moins grande régularité les « satisfactions » obtenues ne satisfont jamais.

Quant au rôle du travail dans l'équilibre humain, que nous avons pressenti, il est nécessaire de l'explicitier un peu ici. L'homme, quel que soit son développement physique,

THÉORIA

Collection dirigée par FRANÇOIS PERROUX

1. AUGUSTE MURAT
**INITIATION
A LA THÉORIE ÉCONOMIQUE**
Un volume in-8° carré 110 fr.
2. HENRI DENIS
LE MONOPOLE BILATÉRAL
Un volume in-8° carré 60 fr.
3. FRANÇOIS PERROUX
LA VALEUR
Un volume in-8° carré 150 fr.
4. PAUL CHAMLEY
L'OLIGOPOLE
Un volume in-8° carré 80 fr.
5. AUGUSTE MURAT
LES RELATIONS ÉCONOMIQUES INTERNATIONALES
Un volume in-8° carré 100 fr.

COLLECTION DES PRINCIPAUX ÉCONOMISTES

Nouvelle édition publiée sous la direction de Gaétan PIROU

VAUBAN

Projet d'une dixme royale

PUBLIÉ PAR E. COORNAERT

Un volume in-8°, avec 4 planches 150 fr.

A. WALRAS

**De la nature de la richesse
et de l'origine de la valeur**

PUBLIÉ PAR G. LEDUC

Un volume in-8° 125 fr.

ÉCRITS NOTABLES SUR LA MONNAIE

(XVI^e siècle) de Copernic à Davanzati

PUBLIÉS PAR J.-Y. LE BRANCHU

Un volume in-8° 100 fr.

Participant d'une démarche de transmission de fictions ou de savoirs rendus difficiles d'accès par le temps, cette édition numérique redonne vie à une œuvre existant jusqu'alors uniquement sur un support imprimé, conformément à la loi n° 2012-287 du 1^{er} mars 2012 relative à l'exploitation des Livres Indisponibles du XX^e siècle.

Cette édition numérique a été réalisée à partir d'un support physique parfois ancien conservé au sein des collections de la Bibliothèque nationale de France, notamment au titre du dépôt légal. Elle peut donc reproduire, au-delà du texte lui-même, des éléments propres à l'exemplaire qui a servi à la numérisation.

Cette édition numérique a été fabriquée par la société FeniXX au format PDF.

La couverture reproduit celle du livre original conservé au sein des collections de la Bibliothèque nationale de France, notamment au titre du dépôt légal.

*

La société FeniXX diffuse cette édition numérique en accord avec l'éditeur du livre original, qui dispose d'une licence exclusive confiée par la Sofia – Société Française des Intérêts des Auteurs de l'Écrit – dans le cadre de la loi n° 2012-287 du 1^{er} mars 2012.

Avec le soutien du

