

Plan d'amélioration de la productivité au travail

Exigences minimums

Un plan d'amélioration de la productivité au travail peut être nécessaire lorsqu'une telle amélioration est possible pour réduire des risques ou augmenter la rentabilité d'une exploitation agricole. Il s'agit notamment d'analyser la situation courante en matière de main d'œuvre, comment celle-ci s'est établie, les répercussions du travail sur la productivité organisationnelle et ce qui peut être fait pour optimiser la productivité au travail.

La mesure de la productivité au travail constitue, pour une économie, un indicateur très important de la croissance, de la compétitivité et de l'évolution du niveau de vie. La productivité au travail, définie comme le rapport entre une mesure du volume d'extrants et une mesure de l'utilisation d'intrants, peut être calculée de plusieurs façons. Il est important que les propriétaires et les exploitants appréhendent leur productivité au travail et mesurent son évolution dans le temps par rapport à des valeurs repères, afin de profiter des occasions d'améliorer leur efficacité, de diminuer les risques et d'optimiser leur production. On trouvera ci-après les renseignements qu'un plan de productivité au travail devrait contenir au minimum pour être utile au propriétaire ou à l'exploitant d'une exploitation agricole ou d'une entreprise agro-industrielle.

Aperçu de l'entreprise

Cette partie doit être incluse dans tout plan de productivité au travail. Les renseignements qu'elle devrait contenir sont essentiels pour que le lecteur saisisse bien le contexte courant de l'exploitation grâce à une description de l'entreprise et de sa gestion, le résumé offrant, quant à lui, une synthèse du plan dans son ensemble afin d'en comprendre les principaux enjeux.

- Page de couverture
- Table des matières
- Résumé
- Objectif du plan
- Description de l'entreprise
- Description de la gestion

Plan stratégique

- La détermination des objectifs à court et à long terme de l'exploitation est essentielle. Cette partie du plan énonce les objectifs d'optimisation de la productivité au travail et décrit, étape par étape, la façon dont l'entreprise compte les atteindre. Elle devrait également inclure une analyse de l'écart portant sur les domaines à développer dans le plan d'affaires existant et un énoncé des résultats attendus ou un indicateur de performance pour mesurer la réussite du plan.

Analyse de la productivité au travail

- La productivité au travail est égale au rapport entre une mesure du volume d'extrants et une mesure de l'utilisation de travail (intrants). Son analyse devrait être incluse dans un plan de productivité au travail afin d'élaborer stratégiquement des objectifs et des valeurs repères en vue d'une amélioration continue de la productivité.

Productivité au travail = mesure du volume d'extrants / mesure de l'utilisation d'intrants

Mesure du volume d'extrants : Cette mesure exprime la quantité de biens et de services produits à partir des intrants. Il s'agit du numérateur du rapport constituant la productivité au travail, qui peut être formulé en volume de produits ou en valeur de produits.

Mesure de l'utilisation d'intrants : Cette mesure exprime le temps travaillé, les efforts et les compétences de la main-d'œuvre. Il s'agit du dénominateur du rapport constituant la productivité au travail, qui peut être formulé comme le nombre total d'heures travaillées pour toutes les personnes employées ou comme le nombre total de personnes employées. Il s'agit du facteur qui influe le plus sur la mesure de la productivité au travail.

Il est communément admis que le nombre total d'heures travaillées représente la mesure la plus appropriée du facteur travail, un simple dénombrement des effectifs pouvant masquer des modifications du nombre moyen d'heures travaillées, par exemple en cas de travail à temps partiel, de variation des heures supplémentaires, d'absences ou de modification des horaires de travail habituels. Pour le calcul de la productivité du travail, le nombre total de personnes employées est une mesure moins précise, car elle ne reflète ni les modifications du temps de travail moyen par employé, ni les changements apportés à des tâches multiples, ni la qualité du travail.

Plan d'action

- Cette partie du plan fait correspondre un échéancier aux différentes activités à mettre en œuvre. Elle est essentielle à n'importe quel plan.

Aspects financiers

- Cette partie du plan comprend les coûts associés aux changements à mettre en œuvre et les accroissements de productivité attendus, basés sur des données issues de l'expérience et sur des recherches locales. Elle devrait comprendre une comparaison, en valeur actualisée, de la valeur de la productivité courante et de la valeur de la productivité escomptée après la mise en place des changements planifiés, ainsi que les changements opérationnels, les coûts et les modifications nécessaires pour réaliser les étapes recommandées.

Gestion des risques

- Cette partie du plan comprend une synthèse des risques liés aux changements prévus et des stratégies adéquates de prévention et d'atténuation. Ces changements peuvent, sans s'y limiter, être les suivants : une évolution des exigences de gestion des ressources humaines, la formation des employés et leur perfectionnement, une modification de la conception des bâtiments, une adaptation à la diversification des marchés ou la capacité de l'exploitation agricole à maintenir un niveau élevé de souplesse.

Environnement

- Cette partie du plan traite de la façon dont les changements proposés se répercuteront sur l'environnement immédiat. Les effets sur l'eau, l'air et les sols et les effets secondaires doivent être pris en compte.

Ressources humaines

- Cette partie du plan décrit les ressources humaines nécessaires à l'entreprise, leurs compétences et leur disponibilité, ainsi que les programmes de formation requis ou existants. Elle présente également les enjeux en matière de ressources humaines auxquels l'entreprise devra faire face (par exemple, la dotation en personnel) et la façon dont ils seront abordés, ainsi qu'une analyse ou un inventaire des pratiques de gestion des ressources humaines, des compétences, des processus et des exigences appliqués.

Répercussions de la productivité au travail sur les opérations

- Cette partie du plan décrit la capacité de production de l'exploitation agricole et la façon dont les activités quotidiennes seront gérées. Elle peut également être insérée dans la partie « Aperçu de l'entreprise ».

Documents à l'appui

- Il convient d'inclure ici tout document susceptible de venir appuyer un élément du plan.
-