

Éléments de correction du test n°3

I) La gestion de la main-d'œuvre par les compétences :

	Avantages	Inconvénients
Salariés	- Reconnaissance du <u>mérite</u> individuel de chacun, ceux qui sont les plus performants voient leur salaire augmenter plus vite ainsi que leur avancement de carrière.	- Perte de salaire (ou en échelon hiérarchique) en cas de changement d'entreprise car les qualifications comptent de moins en moins dans le recrutement (on peut repartir de zéro quand on change d'employeur). - Mise en <u>concurrence des salariés</u> , perte de cohésion collective, <u>affaiblissement du collectif de travail</u> face à l'employeur et à la dureté des conditions de travail.
Employeurs	- Management plus facile des équipes car elles sont moins soudées à cause de <u>l'individualisation des relations de travail</u> . - Meilleure productivité des salariés (motivation sous contrainte/carotte) - Contrôle de la progression de la masse salariale puisque les salaires n'augmentent plus automatiquement en fonction de l'ancienneté mais en fonction de l'évaluation individuelle des compétences qui sont souvent évaluées de façon subjectives et difficilement quantifiables.	

- **La rationalisation du travail** : processus continue dans lequel les producteurs (pas seulement les entreprises) cherchent sans cesse à accroître l'efficacité (la productivité du travail) en améliorant l'organisation du travail et/ou en faisant des investissements de procédé. Le taylorisme, le fordisme et le toyotisme sont des modes d'organisation du travail qui ont chacun contribué à accroître la rationalisation du travail. La rationalisation du travail s'accompagne souvent de l'intensification du travail. (voir page 78)
- **La production en flux tendus** : type d'organisation de la production industrielle (mais aussi de plus en plus dans les services –IKEA, Mc Do, Supermarché) où c'est la demande qui déclenche la production (ou l'approvisionnement) afin que cette dernière réponde au mieux aux exigences de diversité et de délais des consommateurs. Le flux d'information est donc à l'envers, de l'aval vers l'amont, à l'inverse du fordisme (« vous pourrez tous choisir la voiture que vous voulez à condition qu'elle soit noire et que ce soit une Ford T »). A l'origine l'information remontait par un système de fiches perforées (*kan ban*), aujourd'hui c'est informatisé (ex des codes barres qui permettent un décompte du stock lors du passage en caisse). Cette organisation vise les 5 zéros (stock, papier, défaut, panne, délais) et repose sur le juste à temps et une organisation flexible de la production (voir page 81).

Taylorisme	Travailleurs : Parcellisation des tâches (division horizontale) et dépossession du savoir-faire pour les ouvriers, fort <i>turn-over</i> et faibles salaires (à la pièce), travail abrutissant. Les entreprises ne parviennent pas à lutter contre le <i>turn-over</i> qui déstabilise la production et coûte cher en malfaçon, ne parviennent pas à accroître la production et à répondre à la demande croissante.
Fordisme	La standardisation des pièces et le convoyeur permettent de produire en masse et à faible coût (économies d'échelle) mais très vite cette standardisation ne répond pas à la demande de diversité et de qualité des consommateurs. Malgré le 5\$ a day (FDD), Ford n'arrive pas à fidéliser sa main-d'œuvre, les ouvriers font de plus en plus de grèves pour dénoncer le « travail en miette », le travail à la chaîne est aliénant.
Toyotisme	Stade ultime dans la rationalisation du travail dont l'intensification ne cesse de croître provoquant la survenue de nouvelles pathologies professionnelles (stress, troubles musculo-squelettiques TMS). Malgré le discours sur l'autonomie accrue et l'enrichissement des tâches par la polyvalence, l'aliénation du travail à la chaîne demeure, la pression de la demande sur les travailleurs (services et industries) ne cesse de croître, le « flux tendu est perçu comme le flic ».

