

CHAPITRE II: les pratiques de la flexibilité

Le degré de flexibilité introduit par ses innovations est insuffisant pour épouser les multiples variations de la demande d'ou le développement des méthodes de différenciation retardées des produits.

I- La différenciation retardée des produits :

La différenciation retardée des produits cette méthode est proposée par J-C TARONDEAU qui a remarqué qu'à chaque fois qu'on essaye de varier les produits , il constate une diminution de la productivité ,et pour cela il propose de diminuer la variété des produits pour assurer la productivité.

-Trois moyens permettent de retarder la différenciation des produits :

I-1 la personnalisation des produits par l' utilisateur :

des meubles en kit peuvent être montés de plusieurs façons selon le goût de l'acheteur, chaussures de ski autoformables aux pieds de l'utilisateur, logiciel paramétrables... ,ici c'est le client final qui crée la variété.

I-2 La différenciation perceptuelle des produits :

Comme le définit TARONDEAU le client achète (non pas un produit , mais une pondération qui lui est spécifique, des attributs de ce produit) l'entreprise peut

donc, au moyen de sa politique de communication, de distribution ou de prix, présenté lke même produit par exemple un voyage de chemin de fer sous des aspects différents (pour les jeunes, les personne âgées ...) a fin de l'adapter aux différents segments d'utilisateurs. l'entreprise peut faire croire aux consommateurs que les produits de l'entreprise proposés par des prix différents sont a la base différents, en réalité c'est le même produit mais avec des prix différents ou bien faire un changement d'emballage, ici l'entreprise n'a pas différencier son produit, mais elle a fait croire aux clients qu'il s'agit d'un produit différent des autres produits.

I-3-La conception modulaire du produit :

en combinant plusieurs types de moteurs de carrosseries, et d'option diverses, soit en tout quelque dizaines de modules, un constructeur automobile peut présenter plusieurs centaines de models différents. il en est de même dans la hifi, informatique... etc.

CHAPITRE III : La flexibilité du travail :

La flexibilité du travail peut etre améliorée par une action sur la quantité du travail fournie (nombre de salariés, nombre d'heures travaillées), mais aussi en jouant sur son cout, sa nature, le lieu d'exercice, la periode, l'organisation ... etc.

Classiquement on distingue flexibilité externe et flexibilité interne :

1-Flexibilité externe :

la souplesse est obtenue par une variation du nombre de personnes travaillant pour l'entreprise, et l'orsque l'entreprise essaye de jouer sur la qualité de travail, exemple : augmentation ou diminution de

l'effectif pour s'adapter au changement de l'environnement turbulent (s'adapter rapidement et à moindre coût).

La flexibilité quantitative externe consiste à faire évoluer le nombre de salariés de l'entreprise en fonction de ses besoins : usage des licenciements et aussi des contrats à durée déterminée

2-Flexibilité interne :

Ils existent plusieurs types de flexibilité interne :

- *Flexibilité quantitative interne.*
- *Flexibilité fonctionnelle.*
- *Flexibilité rémunération .*

1-Flexibilité quantitative interne : elle s'obtient en faisant varier le nombre d'heures de travail sans modifier le nombre de salariés : aménagement du temps du travail, horaires variables, travail de temps partiel, modulation saisonnières à partir d'un contrat annuel, heures supp... etc. l'entreprise essaye de jouer sur l'heure du travail mais par l'effectif employés.

2-Flexibilité fonctionnelle : elle résulte du changement des affectations des travailleurs dans les postes de travail en fonction des besoins de la production, et repose donc, sur leur polyvalence et leur mobilité, plus les salariés seront compétants plus il sera facile de leur demander d'occuper des fonctions différentes ; l'entreprise essaye de changer l'affectation du personnel selon le besoin ,c'est à dire changement d'organisation du travail.

3-Flexibilité de rémunération : elle consiste à répercuter sur les salaires les variations conjoncturelles du chiffre d'affaire et de coût de revient, la mise en place du système d'intéressement