L'exemple d'une usine de carton ondulé

Il s'agit d'un centre de profit qui accueille toutes les fonctions : production, commercial, administratif… et compte environ **200 personnes**.

Un système soit **unique** pour toute l'entreprise (ouvriers, techniciens, agents de maîtrise, administratifs).

L'ensemble des compétences nécessaires au fonctionnement de l'usine est organisé en **160 modules**. Chaque module est constitué d'un certain nombre d'items exprimant des compétences. Toutes les activités de l'usine sont distribuées sur une douzaine d'**axes métiers**. (par exemple : transformation du carton, fabrication du carton, maintenance, commercial-vente…). Chaque personne prend place dans son axe métier, c'est-à-dire l'axe qui représente au moins 50% de sa charge de travail. Les autres compétences qu'elle peut mettre en œuvre figurent sur un ou plusieurs des autres axes, qui seront appelés « **axes complémentaires** ». Les compétences sont hiérarchisées. Les modules sont classés les uns par rapport aux autres.

Sur l'axe métier d'une personne, le module qu'elle a acquis au niveau le plus élevé détermine le « **seuil** » sur lequel elle se trouve. A ce seuil correspond une « valeur de seuil » qui est un indice relié directement à une rémunération. De plus, la personne reçoit des « **points de module** » en fonction de ses compétences complémentaires.

Cette logique abolit radicalement la logique de poste. C'est l'exercice des compétences et non plus le fait d'être employé pour un poste déterminé qui constitue le contrat de travail. Il est dit explicitement que le salarié ne peut pas refuser d'exercer une activité lorsqu'elle relève d'une compétence qui lui est reconnue, et de ce fait rémunérée.

A CAP 2000.