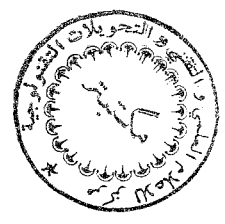


C911

L'informatique
et la fonction
personnel

BIBLIOTHEQUE DU CERIST



Une réalité commune, des approches diverses.

Reflet de la politique du personnel, qui tend à maintenir un équilibre entre les besoins de l'entreprise et les aspirations des hommes au travail, la fonction personnel se présente diversement selon les entreprises. Pour chacune d'elles, son secteur d'appartenance, la nature des biens qu'elle produit, le nombre de ses employés influent directement sur les formes de sa gestion de personnel et sur l'établissement de priorités. Dans une première entreprise, l'accent sera mis sur les plans de formation du personnel, dans une autre, les avantages sociaux constitueront le secteur prioritaire, dans une troisième, l'étude et les plans de rémunération seront au centre des préoccupations.

En dépit de ces approches différentes, dans toutes les entreprises, la fonction personnel recueille et manipule des informations semblables, même si elles sont de nature variée. Elles peuvent être :

- individuelles (matricule, nom, prénom, adresse, numéro de sécurité sociale, situation de famille);
- collectives (grilles de rémunération, plans d'effectifs, avantages sociaux);
- comptables (paie et annexes, plans de rémunération), etc.

Si l'on superpose les images offertes par la fonction personnel de plusieurs entreprises, il apparaît un schéma théorique qui constitue l'idéal momentané de cette fonction mouvante. Analysons ce schéma.



Esquisse générale de la fonction personnel : administration et gestion

La fonction personnel a deux types de missions : celles qui appartiennent à ce que nous appellerons *l'administration du personnel*, et celles qui relèvent de la *gestion du personnel*.

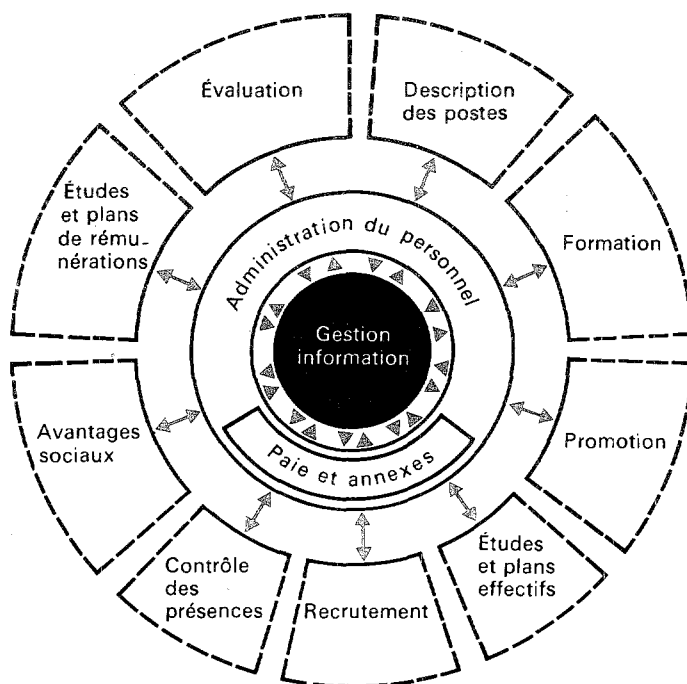
L'administration du personnel constitue le préalable indispensable à toute opération de gestion. Son rôle fondamental est d'enregistrer de façon systématique, et à mesure qu'ils surviennent, tous les changements de situation des employés. Dans le cas d'une mutation, par exemple, de très nombreuses informations doivent subir des modifications. Faute d'une mise à jour complète et rigoureuse des données correspondantes, certaines tâches de gestion sont irréalisables.

Les tâches de gestion de personnel ont un caractère plus prospectif. Elles servent à analyser les faits passés et présents, enregistrés lors des opérations d'administration, et permettent d'établir des plans à plus ou moins long terme.

Supposons, par exemple, qu'une entreprise ait recueilli, au fil des années, toutes les données concernant les départs d'employés. Des tableaux récapitulatifs feront apparaître l'importance relative de ces départs, par services ou par secteurs. Leur analyse permettra d'en déterminer les causes, de prévoir l'évolution de ce phénomène et d'envisager des remèdes.

D'une entreprise à l'autre, le nombre des fonctions de gestion varie. Citons quelques-unes d'entre elles. Imaginons qu'une entreprise ait établi un plan général de *formation* du personnel et constitué des fichiers correspondants tenus à jour. On y trouvera, entre autres, mention des cours suivis et prévus par individu. Il est clair que l'enseignement dispensé à chacun est directement lié aux caractéristiques du poste qu'il occupe. C'est pourquoi dans des entreprises de plus en plus nombreuses, on attache un soin particulier aux *descriptions de postes* qui servent, à leur tour, à déterminer les *études et plans de rémunérations*. La position relative des postes dans l'organigramme général de l'entreprise permet de définir des filières de carrières et les possibilités de *promotions*. Les descriptions de postes, ainsi que les plans de rémunérations, influent sur les *études et plans d'effectifs*. Ces plans d'effectifs sont eux-mêmes appliqués par le jeu des *recrutements* internes et externes.

Toutes ces fonctions peuvent faire partie de la gestion du personnel d'une entreprise. Il en est beaucoup d'autres, telles les *évaluations professionnelles*, les *contrôles de présences*, les *avantages sociaux*, etc.



Si l'on superpose les images offertes par la fonction personnel de plusieurs entreprises, il apparaît un schéma théorique de cette activité.

