**La gestion des ressources humaines**

Les activités de gestion des ressources humaines jouent un rôle prépondérant dans le bon fonctionnement des organisations. La concurrence internationale, le déclin de la productivité, la nécessité de s’ajuster à une législation du travail en constante évolution de même que la demande d’une main-d’œuvre plus qualifiée et plus instruite sont autant de facteurs qui contribuent à l’importance croissante de la gestion des ressources humaines dans les entreprises modernes.

**Planification**

La planification constitue la première étape d’une politique efficace de gestion des ressources humaines. Plus précisément, elle consiste à prévoir les déséquilibres entre les disponibilités et les besoins de l’organisation en personnel de toute catégorie et à planifier les activités inhérentes au processus d’élaboration et d’instauration de politiques et de programmes qui ont pour objet de s’assurer que l’organisation disposera des effectifs dont elle a besoin, et ce, au moment et où elle en aura besoin. Elle aide l’organisation à atteindre ses objectifs financiers, de production, de diversification, d’introduction de nouvelles technologies ou d’utilisation efficace de toutes les ressources dont elle a besoin pour assurer sa production. Quand l’entreprise a déterminé ses besoins réels en personnel, les postes doivent être pourvus. On entame alors le processus d’acquisition des ressources humaines.

**Acquisition**

Le recrutement est une des étapes les plus importantes du processus d’acquisition. Elle consiste en la recherche qualitative et quantitative de candidats en vue de sélectionner la personne qui répond le mieux aux exigences du poste. Les activités du recrutement consistent également à satisfaire les besoins personnels des candidats en relation avec leur travail. Le recrutement est un ensemble d’activités et de procédures qui permettent à l’organisation d’obtenir un nombre suffisant de bons candidats, au bon endroit et au bon moment en harmonisant leurs aspirations mutuelles à court comme à long terme.

**Évaluation du rendement**

L’évaluation du rendement est une activité cruciale en gestion des ressources humaines parce que ses résultats servent à prendre plusieurs décisions de gestion des ressources humaines. Prise comme un système formel, l’évaluation du rendement peut se définir comme un ensemble d’activités visant à observer, mesurer et influencer le rendement de l’employé, c’est-à-dire sa contribution aux objectifs de l’entreprise. Ce système permet ainsi de déterminer la productivité de l’employé et de vérifier s’il peut améliorer son efficacité de telle sorte que l’employé, l’organisation et la société profitent de son activité.

**Formation et perfectionnement**

Par formation et perfectionnement, on entend des activités qui visent à faciliter l’orientation et le cheminement de carrière des individus sans empêcher la poursuite simultanée des objectifs de l’entreprise qui consistent à accroitre le rendement des employés et donc améliorer la productivité.