

De la création de la fonction personnel
au développement de la fonction ressource humaines

Il serait plus judicieux, de faire une distinction entre :

- ✓ La fonction du personnel ;
- ✓ L'administration du personnel ;
- ✓ La gestion du personnel ;
- ✓ La gestion des ressources humaines.

1. La fonction personnel	2. L'administration du personnel
<p>Elle englobe toutes les responsabilités assurées par les chefs linéaires (supérieur – subordonné) dans le cadre de l'utilisation des individus au travail efficacement.</p> <p>Une fonction personnel efficiente engage à la fois : une bonne gestion des carrières, des techniques de recrutement et de sélection ajustées, une évaluation des performances, un dispositif de formation opérant et surtout de bonnes relations de travail.</p>	<p>Elle exprime la dimension bureaucratique de la gestion et englobe l'administration quotidienne du personnel, c'est-à-dire, les actes qui tracent la carrière du personnel.</p> <p>Une administration du personnel, pour être efficace, doit être pourvue d'un potentiel humain opérationnel et qualifié, d'une structure organisationnelle adéquate et des procédures simples et rapides et adaptées.</p>
3. La gestion du personnel	4. La gestion des ressources humaines
<p>Gérer, c'est planifier, organiser, diriger, contrôler, former, communiquer, récompenser, écouter, orienter, motiver, mobiliser, influencer, responsabiliser.</p> <p>La gestion du personnel : c'est le processus de développement, d'application et d'appréciation des politiques, méthodes et programmes relatif au personnel dans l'organisation.</p> <p>Le fondement de la gestion du personnel est la recherche de la satisfaction des besoins en personnel formulé par les services opérationnels. La prévision a un rôle décisif. Cette gestion consiste à placer les hommes qu'il faut, là où il le faut et au moment où il le faut</p>	<p>Le concept de GRH est beaucoup plus englobant et inclus un plus par rapport à la gestion du personnel du fait où il met en clarté le rôle primordial de la fonction personnel dans les systèmes de gestion.</p> <p>La fonction ressource humaine est une fonction d'optimisation, non pas la satisfaction globale des besoins, mais la recherche d'un point d'équilibre optimal. Les personnes ne sont pas des ressources, elles ont des ressources telles que la connaissance, la capacité et l'expérience etc...</p> <p>Gérer les RH, c'est repérer la meilleure concordance entre les besoins de l'organisation et les souhaits des individus. Dorénavant on prendra en compte d'autres facteurs plus focalisés sur l'homme afin d'optimiser de nouveaux besoins.</p> <p>Gérer les RH, c'est réaliser des options stratégiques qui concernent les différentes politiques de personnel</p> <p>Les individus réagissent aux décisions prises en fonction de leur passé et de leur personnalité ; c'est dire que toute décision doit tenir compte des personnalités et de l'environnement ; elle n'est jamais un choix dans l'absolu.</p>