



مركز البحث في الإقتصاد  
المصنّف من أجل التنمية

**CREAD**

مركز البحث في الإقتصاد التصيقي من أجل التنمية

Centre de Recherche en Économie Appliquée pour le Développement

**La Modernisation De La Douane « Le Référentiel  
Des Emplois et Des Compétences Comme  
Levier D'action De La GRH »**

**Chef de projet  
BENGUERNA Mohamed**

<b>Intitulé de projet</b>	La Modernisation De La Douane « Le Référentiel Des Emplois et Des Compétences Comme Levier D'action De La GRH »	
<b>Chef de projet</b>	<b>Grade</b>	<b>Etablissement</b>
Benguerna MoHAMED	Directeur De Recherche	Entreprises de recherche et économie industrielle.
<b>Membre de projet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guedjali Assia / Attachée De Recherche.</li> <li>• Benghebrid Riad / Maitre De Recherche classe -A-</li> <li>• Lounici Nadjib / Maitre De Recherche classe –B-</li> <li>• Lazeghed Fairouz/ Attaché a La Recherche.</li> <li>• Guernoub Hamza/ Maitre De Recherche classe –B-</li> <li>• Saoudi Nacer Eddine/</li> <li>• Kadi Mohamed / Maitre De Recherche class –A-.</li> <li>• M.Brahmi Boutaleb /Doctorat</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En Sciences économiques.</li> <li>• M.Nait Abbesselam Hakim / Doctorant – Inspecteur Divisionnaire.</li> </ul>	
<b>Duré de projet</b>	24 mois	
<b>Mots Clés</b>	Gestion Des Ressources Humaines, Référentiel des emplois Et Des Compétences, Douanes Algériennes.	
<b>Résumé</b>	<p>Toute organisation, selon <b>Henry MINTZBERG</b>, est un ensemble relativement stable d'acteurs tournés vers des objectifs généraux communs et qui, en vue de leur réalisation, recoure à une division du travail, spécialisation des taches et à des modalités de coordination et de contrôle. Ces objectifs ne peuvent êtres</p> <p>Atteints sans préalable de moyens matériels, financière et humains adéquats possédant à la fois les connaissances techniques, les compétences organisationnelles mis en synergie dont l'objectif d'atteindre la performance.</p> <p>En effet dans un contexte en forte mutation, d'évolution technologique rapide, de mondialisation et de concurrence d'innovations permanentes, de nécessité d'être davantage à l'écoute des clients, de difficulté grandissante à prévoir, donc à gérer les risques, les entreprises se doivent de prendre conscience de l'importance « <b>facteur</b></p>	

**humain ».**

L'administration des douanes n'est pas en reste de ces préoccupations, baignant dans un contexte en forte mutation et d'évolution technologique liés à l'environnement commercial

. C'est avec cette contrainte que la douane doit être réactive de manière stratégique et à moindre couts.

Ces changements s'accompagnent de nouvelles formes d'organisation du travail et de mission qui ne se résume plus à la collecte de la fiscalité douanière de par l'insertion de l'Algérie dans les accords

Régionaux et internationaux a créé de nouveaux besoins en ressources humaines et de ce fait la nécessité de nouveaux profils professionnels offrant au-delà de la force de travail mais de nouvelles aptitudes et une flexibilité qui demandent à être valorisées.

La capitale humaine étant l'un des leviers d'action de la douane pour son adaptabilité à cet environnement en perpétuel changement, il est essentiel que les administrations douanières investissent dans leur personnel.

Pour cela, l'administration des douanes doit se doter d'outils en GRH lui permettent de pallier à certaines insuffisances qui pourraient entraver à la performance de l'organisation.

Ces outils permettent d'établir des liens entre l'évolution organisationnelle des douanes Algériennes et celle de ses ressources humaines afin de maintenir un bon niveau d'adéquation

Poste/Emploi. Notamment le référentiel et de définir des plans d'actions qui permettent de réduire les écarts correspondants.

Le référentiel de compétences est le pivot central du système de pilotage des ressources humaines.

Il permet de construire l'étude des métiers et du potentiel humain de l'organisation et de les articuler.

Il constitue l'outil qualitatif de base pour ajuster les compétences aux besoins de la stratégie et est le passage obligé de toute structure qui prévoit d'instituer, en son sein, une gestion des ressources humaines performante et capable d'accélérer son action de modernisation.

Ses caractéristiques lui permettent d'être immédiatement déployé dans différents axes de la gestion des ressources humaines : gestion prévisionnel, mobilité fonctionnelle, mobilité géographique interne et externe, évaluation, promotion, formation, optimisation du portefeuille de compétences des Administrations Publiques.