

CAPITAL HUMAIN

Les ressources humaines constituent le principal capital de l'ADII. Le renforcement de leurs capacités est une priorité permanente vu les défis grandissants qu'elles sont appelées à relever. La diversité et la sensibilité des métiers douaniers font que le personnel douanier doit être mobilisé pour agir au quotidien, mettre à profit ses connaissances et son expertise, s'investir et faire preuve d'un profond engagement vis-à-vis de l'Administration.

Pour valoriser son action et mobiliser davantage ses compétences, l'ADII a déployé en 2019 un ensemble de dispositifs permettant d'accompagner le développement professionnel de ses collaborateurs et de les rendre particulièrement impliqués face aux nouvelles exigences de rendement.

RENFORCER LES EFFECTIFS POUR ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT DE SES MISSIONS

Les missions de l'ADII ne cessant d'évoluer et de s'élargir, le besoin en ressources humaines capables de faire face à ces évolutions se manifeste d'année en année, notamment dans les filières dédiées à la sécurisation des chaînes de contrôle et à la lutte contre la contrebande.

Ainsi, et en vue de renforcer la filière des brigades, il a été procédé en 2019 au recrutement de 206 adjoints administratifs de 3^{ème} grade (échelle 6), représentant une augmentation des effectifs de 4%.



ANTICIPER LES BESOINS FUTURS EN COMPÉTENCES EN METTANT À CONTRIBUTION LA GPEEC

Afin de mieux anticiper les évolutions des différents emplois et métiers et d'accompagner ses besoins futurs en compétences, l'ADII met à contribution les outils de la GPEEC afin de mieux adapter les profils disponibles aux exigences de sa stratégie et des objectifs tracés.

Dans ce cadre, l'entretien d'évaluation individuel instauré depuis 2012, permet, notamment de combiner les aspirations professionnelles du personnel douanier (mobilité géographique, changement de structure ou d'emploi, qualification, carrière...), aux évolutions que connaît l'environnement douanier, notamment l'accélération de la dématérialisation et de la digitalisation des procédures, l'accroissement de l'activité douanière et le renforcement de la déconcentration.

4635



entretiens d'évaluation réalisés, dont :

468 entretiens à l'AC

4167 dans les régions



PREPARATION DE LA RELEVE

En vue de disposer en temps opportun des compétences nécessaires pour assurer la continuité du service en cas de départ à la retraite ou de mobilité, l'administration a mis en place une démarche de « Préparation de la relève » visant les postes de middle management.

L'année 2019 fut marquée par la préparation d'un vivier de futurs responsables opérationnels, constitué de : 17 ordonnateurs, 22 receveurs et 14 chefs de subdivision.

Il a également été procédé à l'élaboration d'un plan d'accompagnement et de développement pour la préparation au poste de « Directeur » au profit de 29 femmes, occupant les postes de responsabilité de chef de service et assimilé.



APPROFONDIR LES CONNAISSANCES DES DOUANIERS PAR LA FORMATION POUR EXPRIMER TOUT LEUR POTENTIEL

La formation tient une place prioritaire au sein de la stratégie de l'ADII, qui demeure consciente que la préparation aux métiers de demain et aux nouvelles exigences de l'environnement sont les clés de sa performance à long terme. Qu'il s'agisse de nouvelles recrues ou de personnel déjà en activité, plusieurs actions ont été initiées pour rendre la formation accessible au plus grand nombre, faciliter l'apprentissage, soutenir la mise en œuvre de la stratégie et préparer les leaders de demain.

L'année 2019 a été marquée par le lancement des cycles de formation 2019-2020 au sein du nouveau site de formation, logé à Benslimane. Ce nouvel Institut de Formation Douanière a ouvert ses portes, le 18 octobre 2019, à la promotion des nouvelles recrues constituée de 456 jeunes éléments pour la formation initiale de neuf mois, alternant les volets militaire et douanier et destinée à les doter de compétences opérationnelles de base.

Le cycle international est également dispensé pour la première fois au sein de ce campus au profit de 45 cadres d'inspection de 16 pays africains et d'Haïti pour une durée de 9 mois.

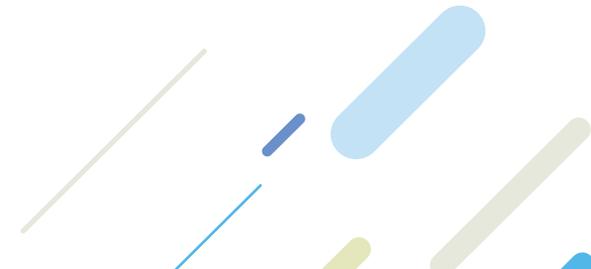
A ces deux cycles phares, s'ajoutent d'une part, un cycle national des agents reclassés dans le cadre d'inspection pour mettre à niveau leurs connaissances sur le métier douanier et les préparer à exercer leurs nouvelles fonctions et d'autre part, des sessions de perfectionnement rentrant dans le cadre de la formation continue, aussi bien pour le personnel de l'ADII que celui d'organisme partenaires.



DIGITALISATION DE LA FORMATION

L'ADII tend à renforcer la formation par des capsules pédagogiques, sous forme de clip vidéo court traitant un thème de formation précis et d'une durée ne dépassant pas 5 minutes.

En 2019, il a été procédé à la conception et la réalisation de 2 capsules vidéo pédagogiques sur des thématiques liées à la « visite de la marchandise » et « l'Ecor ».



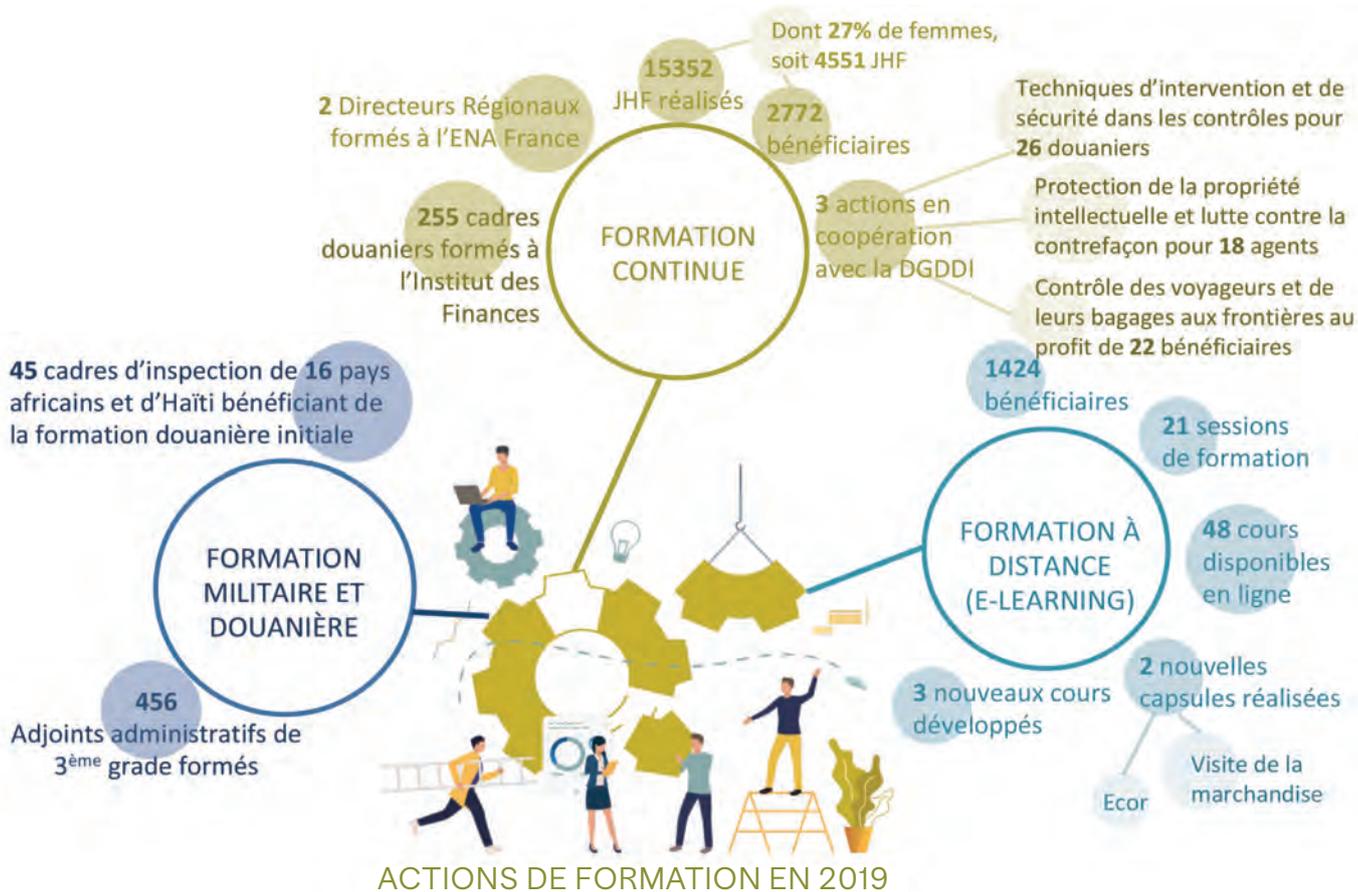
COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Garantir le droit à la formation et la rendre accessible au plus grand nombre de douaniers sont les principaux vecteurs ayant sous-tendu la mise en place d'un Compte personnel de formation.

Mis en ligne depuis le 1^{er} octobre, ce nouveau service permet à chaque douanier de gérer par lui-même les options qui s'offrent en matière de formation pour renforcer ses capacités professionnelles et personnelles, prioriser ses besoins et tracer le cheminement de sa carrière. Une dotation annuelle de 5 jours de formation, au minimum et cumulable, est attribuée à chaque agent.



Les responsables hiérarchiques ainsi que les services gestionnaires de la formation sont tenus de faire bénéficier les agents de leurs dotations en jours de formation, de la manière la plus uniforme possible.



CULTIVER LES VALEURS D'ÉTHIQUE ET DE MÉRITOCRATIE ET SANCTIONNER LES VIOLATIONS DU CODE DE CONDUITE

En 2019, l'ADII, à titre d'encouragement et de reconnaissance de mérite, a octroyé des récompenses aux agents méritants, notamment pour la réalisation d'affaires importantes en matière de lutte contre la contrebande et de trafic de stupéfiants.

A contrario, et dans l'optique de recadrer les manquements professionnels constatés et pour renforcer les capacités des responsables et gestionnaires régionaux en la matière, un guide référentiel des affaires disciplinaires a été élaboré au cours de l'année 2019.

Dans le même sens, et dans le cadre du renforcement de l'éthique, une nouvelle version du Code de conduite a été mise à jour et diffusée à l'ensemble des agents, en recueillant leur engagement sur le respect des dispositions dudit code.



158

récompenses, dont :

89 encouragements et 69 notes de félicitation,

contre **176** sanctions

1770 

agents promus aux grades ou échelons supérieurs

127 

responsables redéployés

82 

postes de responsabilité pourvus

421 

agents bénéficiant de la mobilité géographique