

CAPITAL HUMAIN

L'ADII place son capital humain au centre de sa stratégie de modernisation. Formation, recrutement, mobilité et valorisation ; tous ces leviers sont actionnés pour améliorer les compétences du personnel douanier et renforcer ses capacités afin qu'il soit à la hauteur des défis et des challenges de l'Administration.



RENFORCER LES EFFECTIFS POUR UNE MEILLEURE PRISE EN CHARGE DES MISSIONS

Pour accompagner l'évolution continue des activités douanières, faire face à l'augmentation de la charge de travail et parer aux départs à la retraite, l'Administration des Douanes a procédé en 2018 au renforcement de ses structures opérationnelles (ordonnancements, recettes et brigades), par le recrutement de 458 nouveaux agents.

La part des effectifs douaniers affectés aux structures régionales est de 90% ; une part importante que la Douane veille à maintenir afin de garder une relation de proximité avec les usagers, être à l'écoute de leurs doléances et répondre à leurs attentes.

VALORISER ET MOBILISER LES COMPÉTENCES

Les femmes et les hommes de l'Administration des Douanes sont au cœur de sa performance.

L'ADII a poursuivi en 2018 sa politique de valorisation du mérite et de promotion de son personnel, en procédant à plusieurs nominations et avancements.

Des actions de redéploiement et de mobilité géographique ont également accompagné ce processus, afin de répondre favorablement aux attentes du personnel désireux d'évoluer dans un nouvel environnement de travail et répondre aux besoins fonctionnels de l'Administration.

2297 

agents promus aux grades ou échelons supérieurs

102 

responsables redéployés

93 

postes de responsabilité pourvus

375 

agents bénéficiant de la mobilité géographique

458 

agents recrutés

AMÉLIORER LA GESTION DU CAPITAL HUMAIN EN METTANT À CONTRIBUTION LES OUTILS DE LA GPEEC

Pour anticiper ses besoins futurs en compétences, la Douane a poursuivi en 2018 la mise en œuvre de sa politique de gestion du capital humain, articulée autour de la Gestion Prévisionnelle des Effectifs, Emplois et Compétences (GPEEC).

L'organisation des entretiens annuels d'évaluation a été l'occasion d'identifier les besoins en formation du personnel, les objectifs de performance fixés et les souhaits de mobilité verticale et horizontale. Les résultats de ces entretiens ont permis d'alimenter les plans de formation et de mobilité et ont été exploités pour la préparation de la relève.

3403



entretiens d'évaluation menés



DÉVELOPPER LES APTITUDES PROFESSIONNELLES PAR UNE OFFRE DE FORMATION DIVERSIFIÉE

La formation au sein de l'ADII est un levier stratégique au service de la performance. Elle permet aux nouvelles recrues d'intégrer leur nouvel environnement de travail et aux agents en service de monter en compétence et de s'adapter aux nouvelles missions.

Construite sur la base de la stratégie de l'Administration, l'offre de formation s'articule autour de trois axes majeurs : la formation de base, la formation continue et la coopération internationale. L'importance des réalisations de 2018 en matière de formation ressort à travers les chiffres-clés suivants :



PROMOUVOIR LES VALEURS DE L'ÉTHIQUE ET SANCTIONNER LES MANQUEMENTS

L'ADII a œuvré en 2018 à la promotion des valeurs d'éthique à travers la consolidation du système d'évaluation de la performance, le renforcement du contrôle interne et le durcissement des sanctions contre les manquements. Pour ce dernier aspect, l'administration

s'est organisée pour traiter rapidement les dossiers disciplinaires en donnant plus de prérogatives aux responsables régionaux. Le traitement de ces dossiers a eu pour conséquence cette année la sanction de 234 agents pour manquements déontologiques.