

## Résumé

Depuis 2017, l'Office fédéral de la douane et de la sécurité des frontières (OFDF) est engagé dans un vaste processus de transformation visant à remanier les tâches liées à la circulation transfrontalière des personnes et des marchandises (programme DaziT, projet Développement de l'OFDF 2026). Dans ce cadre, les anciennes professions de «spécialiste de douane» et de «garde-frontière» ont été réunies dans un profil professionnel unique nommé «spécialiste en douane et sécurité des frontières». Cette décision stratégique avait pour but non seulement de constituer un effectif flexible capable d'assurer la sécurité des frontières même dans des situations particulières, mais aussi de faire profiter l'OFDF des gains d'efficacité et des avantages liés à la numérisation. Le premier cursus de formation a été lancé en août 2021.

Le profil professionnel unique a fait l'objet de nombreuses critiques, tant à l'intérieur de l'OFDF qu'au sein des milieux économiques, des cantons et du Parlement dans le cadre des débats politiques sur la révision de la législation sur les douanes. Les critiques portent notamment sur la façon dont le processus de changement a été géré, la consultation tardive des parties prenantes, la crainte d'une perte de connaissances dans le domaine de la douane civile, l'imposition du port de l'arme et de l'uniforme à de nombreux collaborateurs en place, une formation au maniement de l'arme prétendument insuffisante et un recrutement plus difficile en raison des exigences très diversifiées.

C'est dans ce contexte que la conseillère fédérale Karin Keller-Sutter, cheffe du Département fédéral des finances, a requis un audit du nouveau profil professionnel pour déterminer si celui-ci couvre les besoins à venir de l'OFDF.

Selon l'audit externe, le **profil professionnel** unique est **approprié** en vue de l'accomplissement des tâches très diverses de l'OFDF. Il tient compte des changements liés à la transformation numérique et des défis en matière de sécurité des frontières. En outre, il permet une utilisation flexible des ressources et favorise la collaboration au sein de l'OFDF.

Les **critiques** concernant les travaux de mise en œuvre réalisés jusqu'à présent sont **compréhensibles** sur certains points. Elles s'expliquent par le fait que la conception du profil professionnel n'est pas complète ou que la communication relative aux projets en cours est encore insuffisante. Une partie importante des critiques concerne la mise en œuvre et la communication.

**Des mesures s'imposent** pour favoriser l'acceptation du nouveau profil professionnel et pour soutenir davantage le recrutement de nouveaux collaborateurs.

Pour la suite, il convient de confirmer que le profil professionnel unique sera maintenu, complété et développé. Les mesures suivantes sont recommandées (cf. chiffre 4):

- A) En ce qui concerne la **formation de base**, il faut élaborer un programme uniforme pour l'ensemble des deux années (sans l'année de spécialisation dans le domaine des marchandises, des personnes ou des moyens de transport). La spécialisation doit faire l'objet de modules de perfectionnement. Parallèlement, il convient de vérifier si la formation de base comprend suffisamment de modules pour que des personnes changeant d'orientation professionnelle puissent acquérir des connaissances adaptées à leurs besoins.
- B) Les **cursus professionnels avec modules de perfectionnement** doivent être présentés de manière transparente et utilisés pour le recrutement. Le perfectionnement est axé sur la pratique et tient compte des tâches à accomplir. Certains modules de perfectionnement peuvent être intégrés à la formation des experts (diplôme fédéral).
- C) **Le recrutement doit être plus flexible** afin qu'il soit possible de trouver et de garder un nombre suffisant de collaborateurs ayant des intérêts divers. Les possibilités pour les personnes changeant d'orientation professionnelle doivent être clarifiées et améliorées. Un recrutement ciblé pour une carrière spéciale dans le domaine des marchandises doit en outre être présenté comme une solution à moyen terme en cas de besoin (ch. 4.5.3).
- D) Une **stratégie de transition** comprenant une planification des besoins et de la transition doit être établie en collaboration avec les unités locales et les régions pour les prochaines années afin de favoriser l'intégration du nouveau profil professionnel à large échelle et de garantir les connaissances techniques en matière douanière au sein de l'OFDF. La question du port de l'uniforme et, selon la mission, de l'arme doit également être clarifiée.

DFF/OFDF

Audit du profil professionnel de spécialiste en douane et sécurité des frontières

Il convient de surveiller l'effet des mesures. Une évaluation globale doit être effectuée au plus tard à la fin du projet DaziT. Le chiffre 5 résume l'éventuelle marche à suivre à cette fin.