

L'impact de la transformation de l'Administration fédérale des douanes (AFD/OFDF (01.01.2022) sur l'optimisation et de la mise en place de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement des aspirants spécialistes en douane et en sécurité des frontières.

Paola BOLLE, spécialisation Management Humain

Directeur de mémoire : Dr. Jean-Yves MERCIER, Université de Genève

Expert : Robert TANNER, DRH, République et canton de Genève

Février 2022

L'impact de la transformation de l'Administration fédérale des douanes (AFD/OFDF (01.01.2022) sur l'optimisation et de la mise en place de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement des aspirants spécialistes en douane et en sécurité des frontières.

Paola BOLLE

Résumé

L'objectif de cette recherche est de mesurer l'impact pratique de l'optimisation du processus de recrutement de masse dans le cadre de la transformation de l'AFD en OFDF au 1er janvier 2022 et plus particulièrement l'utilisation des médias sociaux dans le recrutement. En effet, jusqu'en fin 2020, l'AFD engageait deux filières de métier (des gardes-frontière et des spécialistes de douane) qui avaient un profil et une culture diamétralement différents. Depuis le début 2021, ces deux professions se sont unies pour créer le spécialiste en douane et en sécurité des frontières. Bien que les profils étaient bien définis, l'AFD peinait à trouver des bons candidats pour les deux filières. Le challenge du nouveau processus de recrutement et d'attirer, d'intéresser et de recruter les meilleures personnes pour cette nouvelle profession.

Les arguments principaux de cette analyse sont que, malgré les différentes stratégies mises en oeuvre par les recruteurs pour attirer les talents, les intérêts économiques prennent souvent le dessus sur les intérêts éthiques (Garner-Moyer, 2011), même dans les administrations fédérales. Il peut également être constaté que si le processus de recrutement n'a pas de barrière, tels que des tests, assessements où aucun préjugé humain ne peut s'immiscer dans le choix des candidats, il peut facilement basculer sur des pratiques de recrutement discriminatoires (Garner-Moyer, 2011). De l'autre côté, les chercheurs d'emploi mettent également en oeuvre des stratégies pour sélectionner les entreprises correspondant à leurs besoins et attentes. Selon les informations obtenues des candidats aspirants eux-mêmes, ils ont longuement hésité à postuler pour les différentes Polices cantonales avant de choisir l'AFD (OFDF). A ma connaissance, aucune recherche statistique n'a été effectuée sur ce thème. Lors d'entretiens effectués avec les candidats aspirants romands engagés à l'AFD depuis 2018, j'ai cherché à savoir pourquoi les candidats avaient choisis de s'engager dans notre administration plutôt qu'à la Police. Plusieurs hypothèses peuvent entrer en ligne de compte, mais ne seront pas retenues dans ma recherche finale.

Les résultats ont montré qu'en Suisse Romande, la marque employeur de l'AFD était encore plus forte qu'à la Police, malgré la hausse des départs à la retraite des collaborateurs à 65 ans et cette transformation qui fait peur et dont les médias parlent tant. A court terme, les salaires sont plus haut à la Police, mais à long terme l'AFD arrive à concurrencer l'échelle salariale des diverses Polices cantonales et les avantages sociaux sont encore meilleurs au sein des administrations

L'impact de la transformation de l'Administration fédérale des douanes (AFD/OFDG (01.01.2022) sur l'optimisation et de la mise en place de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement des aspirants spécialistes en douane et en sécurité des frontières.

Paola BOLLE

Résumé (suite)

fédérales. Depuis l'union des deux filières professionnelles et la création de la fonction de spécialiste en douane et sécurité des frontières, l'intérêt du travail est ressorti en majorité chez pratiquement tous les candidats. Les canaux de recrutement utilisés, relativement diversifiés ont permis de toucher une grande partie de la population (journaux, réseaux sociaux, radio, site internet, etc.). J'émet l'hypothèse qu'un recrutement effectué avec l'aide des réseaux sociaux est moins discriminatoire qu'un recrutement à l'ancienne. De plus, je suis de l'avis que les jeunes candidats utilisent plus les réseaux sociaux pour rechercher un emploi. Je ne pense pas me tromper en disant que l'OFDG (1er janvier 2022) devra tout mettre en oeuvre pour favoriser le recrutement en s'aidant d'avantage des réseaux sociaux.

Ce qui a rendu cette analyse intéressante et de comprendre que la douane est certes en recherche de bons candidats pour ses postes de spécialistes en douane et sécurité des frontières, mais que dans l'autre sens les candidats attendent beaucoup de leur futur employeur. Des attentes, auxquelles notre administration ne pourra pas forcément répondre positivement. Surtout que la majorité des décisions sont prises au niveau politique et que la situation épidémique actuelle a fait fondre le budget du personnel de toutes les administrations fédérales.

Mots clés

Facebook, réseaux sociaux, recrutement, femmes dans les métiers d'hommes, LinkedIn, Google+, police cantonale, garde-frontière, discrimination lors de recrutement, Twitter, marque employeur, la théorie de Chatman, vivier, la métaphore du plafond de verre, la marque employeur