Annexe 2

Mesures de la Chancellerie fédérale et des départements

Évolution de la situation entre 2012 et 2014

Chancellerie fédérale

Orientation et ressources humaines

- La Chancellerie fédérale (ChF) attache une grande importance à la problématique des langues. Cette attention fait partie de sa stratégie 2011-2015 et se traduit régulièrement en objectifs annuels, qualitatifs et quantitatifs, dans ce domaine.
- Représentation qualitative et quantitative des communautés linguistiques. Consolidation et optimisation des valeurs cible internes d'ici fin 2015 : français +2 %; italien +1 %; romanche +0,5 %.

  Mesures spécifiques 2012-2014 :

  ✓ état des lieux préliminaire et complet, actualisation des cahiers des charges des collaborateurs en ce qui concerne les exigences linguistiques, vérification des compétences effectives et des besoins de formation, adoption d'objectifs linguistiques individuels et évaluation ;

  ✓ optimisation des procédures de recrutement (modalités de publication du poste) et des procédures de sélection (colloque de présentation, vérification des compétences linguistiques, critères de choix) selon les nouveaux standards.
- Continuité : pour 2015, la ChF s'est fixée comme objectif d'analyser les nouvelles dispositions de l'OLang et de réaliser les mesures qui s'imposent (ChF : objectifs 2015, n. 3).

Plurilinguisme institutionnel

Une partie importante des activités de la ChF est indissociable des prestations linguistiques plurilingues, caractérise sa «culture d'entreprise» et constitue en elle-même une contribution constante au plurilinguisme :

- continuité dans le domaine du plurilinguisme institutionnel (communication, publications officielles, coordination des services linguistiques de l'administration fédérale). (Bases légales : voir ch. 1.1 et note 2 du présent rapport) ;
- élaboration de mesures visant à améliorer la représentation des deux sexes et des différentes communautés linguistiques dans les commissions extraparlementaires (art. 8*c*^{bis} et 8*h* OLOGA ; RS *172.010.1*) ;
- élaboration et actualisation des bases légales pour le secteur linguistique : nouvelle ordonnance sur les services linguistiques de l'administration fédérale (OSLang ; RS *172.081*) ; nouvelles instructions de la ChF sur les prestations linguistiques (FF **2013** 1487) ;
- activités transversales dans les domaines des langues (directives, normes rédactionnelles et juri-linguistiques, séminaires de formation) (art. 5 et *passim* OSLang) ;
- activités du conseiller pour la politique linguistique (en fonction à partir du 1er mars 2011) pour assister la direction dans ses tâches et dans l'application de la législation sur les langues, en collaboration avec le délégué au plurilinguisme, l'OFPER, l'OFC et l'Institut du plurilinguisme de l'université de Fribourg ;
- suivi de la communication et des publications en romanche ainsi que de la coordination interne à l'administration fédérale et de la collaboration avec la Chancellerie du canton des Grisons ; coordination également pour les traductions vers l'anglais (art. 13 et 14 OSLang).

Plurilinguisme individuel

- Cours internes de formation linguistique (italien) pour les collaborateurs de la ChF et des Services du Parlement.
- Continuité : pour 2015, la ChF s'est fixée comme objectif d'analyser les nouvelles dispositions de l'OLang et de réaliser les mesures qui s'imposent (ChF : objectifs 2015, n. 3).

Département fédéral des affaires étrangères

Dans son «2ème programme quadriennal de promotion du plurilinguisme au sein du DFAE (2008-2011)», le département s'était fixé trois objectifs stratégiques, qu'il continue à poursuivre aujourd'hui :

- **Objectif stratégique I** : la composition du personnel du DFAE reflète la diversité des langues nationales de la Suisse à tous les niveaux de responsabilité, dans toutes les unités d'organisation et dans tous les organes ;
- **Objectif stratégique II** : le plurilinguisme individuel et le plurilinguisme institutionnel sont en amélioration ;
- **Objectif stratégique III** : le plurilinguisme et la diversité culturelle font partie de la culture de direction et d'organisation du DFAE.

Les activités et projets réalisés depuis 2008 sont les suivants :

- Chaque année, la section Egalité des chances du SG-DFAE effectue un monitoring détaillé des communautés linguistiques : les proportions y sont à chaque fois indiquées pour divers paramètres – classes de salaire, fonctions de conduite, taux d'occupation, catégories de personnel, évaluations des prestations et primes.
- La section propose des cours de conversation gratuits en allemand, en français et en italien à tous les collaborateurs.
- La section organise des événements plurilingues, qui soulignent la diversité culturelle du département et la rendent attrayante.

Suite à l'introduction de la politique d'égalité des chances au DFAE pour les années 2010 à 2020, des objectifs bisannuels concrets ont été convenus avec les différentes directions, sur la base du monitoring opéré. Ces objectifs s'orientent sur les objectifs stratégiques de l'administration fédérale.

- **Mesures axées sur l'objectif stratégique d'une composition du personnel équilibrée**

  La **politique de recrutement** du DFAE est conforme aux principes des instructions du 27 août 2014 concernant le plurilinguisme (art. 3, ch. 31 à 34). A cet effet, la section Egalité des chances du SG-DFAE a élaboré en mars 2014 des recommandations pour la mise au concours des postes.

  A chaque **mise au concours**, la composition linguistique de l'équipe doit être vérifiée. Les annonces sont publiées dans les trois langues officielles et dans toutes les régions linguistiques et ne doivent pas causer de discrimination, notamment aux dépens de la communauté italophone (instructions concernant le plurilinguisme, ch. 42). L'offre d'emploi indique que les candidatures de personnes appartenant aux communautés linguistiques sous-représentées sont particulièrement appréciées. Lors de l'entretien d'embauche, les candidats peuvent s'exprimer dans leur langue officielle (voir les instructions concernant le plurilinguisme, ch. 34).

  La préposée au plurilinguisme du DFAE organisera dès le printemps 2015, conjointement avec des spécialistes du recrutement, une **séance d'information** dans les **gymnases tessinois**, afin d'éveiller l'intérêt des jeunes pour la politique extérieure et la coopération internationale avant de choisir une profession. L'idée à plus long terme est de convaincre les personnes italophones de faire carrière au DFAE.

  Le principe d'égalité des chances entre les communautés linguistiques est expressément rappelé lors de la sélection du personnel et au **concours consulaire et diplomatique ainsi que dans le programme de relève de la DDC**.

- **Mesures axées sur l'objectif stratégique du plurilinguisme tant individuel qu'institutionnel**

  Les **connaissances des langues officielles** doivent être vérifiées conformément aux exigences futures, notamment lors du recrutement de cadres (instructions concernant le plurilinguisme, ch. 43). En cas de non-respect des exigences linguistiques, il incombe à l'employeur de prendre les mesures nécessaires comme le prévoit l'art. 8, al. 3, OLang.

  Selon l'art. 8, al. 2, OLang, le DFAE offre aux collaborateurs la possibilité de participer à des **cours de conversation** en allemand, en français et en italien. La section Egalité des chances du SG-DFAE a organisé en septembre 2014 un cours d'introduction de quatre heures en romanche, qui a suscité un vif intérêt et qui sera de nouveau proposé à l'avenir. Et pour respecter les nouvelles exigences de l'OLang (art. 8, al. 1, let. a à c et al. 2), la section Egalité des chances du SG-DFAE organise depuis deux ans des **cours d'introduction en italien**. La section Egalité des chances signale aux collaborateurs intéressés l'existence du programme linguistique du CFAF, qui est rattaché à l'OFPER, et de la plateforme d'apprentissage des langues en ligne «Speexx»

Tous les cours d'italien ont été annoncés séparément à la fin de 2014, avec la **recommandation aux supérieurs d'assimiler la participation à ces cours à du temps de travail** (art. 8, al. 4, OLang).

Les **pages Internet** sont disponibles dans toutes les langues officielles et, la plupart du temps, également en anglais (art. 4 OLang). Les textes d'Intranet se rapportant au droit du personnel ou à caractère normatif sont publiés au moins dans les trois langues officielles, en Suisse comme à l'étranger.

- Il n'est plus permis d'effectuer soi-même les **traductions**, car celles-ci doivent être réalisées par des traducteurs professionnels. Le service linguistique du DFAE a créé des postes supplémentaires pour faire face au surcroît de travail et permettre aux représentants des minorités linguistiques, en particulier à ceux de langue italienne, de travailler dans leur langue maternelle.
- **Mesures axées sur l'objectif stratégique d'une culture départementale plurilingue**

La section Egalité des chances du SG-DFAE organise plusieurs **actions de sensibilisation** par an, dans les différentes langues nationales. On y trouve notamment l'atelier de sensibilisation pour apprentis de première année, le projet de ciné-déjeuners faisant partie des cours de conversation et, en complément de tels cours, les tandems linguistiques organisés en collaboration avec le Forum du bilinguisme à Bienne.

La section Egalité des chances du SG-DFAE rencontre et conseille chaque année tant ses personnes de contact que la hiérarchie et les cadres. Le respect des **objectifs** fixés pour le secrétariat général, pour le Secrétariat d'Etat et les directions est contrôlé à un **rythme** bisannuel.

Le monitoring annuel du plurilinguisme sert d'**instrument de controlling** dans ce contexte.

L'**outil du DFAE pour instaurer l'égalité des chances** fourni aux cadres recense les bonnes pratiques servant à garantir le plurilinguisme lors du recrutement et dans la conduite du personnel.

La conférence des ambassadeurs organisée par le DFAE en août dernier au Tessin est un signe de l'estime portée à la Suisse italophone.

Département fédéral de l'intérieur	
Les mesures suivantes ont été convenues en 2011 avec les directeurs d'office : *Connaissances linguistiques* Tous les employés du DFI possèdent les connaissances orale et écrite d'une deuxième langue officielle nécessaires à l'exercice de leur fonction. Tous les cadres moyens possèdent *si possible* une bonne connaissance active d'au moins une deuxième langue officielle et une connaissance passive d'une troisième langue officielle. *Nouvelles embauches* En cas de nouvelle embauche, tous les candidats sont soumis au test linguistique de l'administration fédérale. Une fois ce test disponible et la manière de s'en servir connue, cet outil est dûment utilisé pour le recrutement. L'introduction de cette mesure se fait par étapes, parmi les fonctions de cadres moyens et supérieurs. Les exigences linguistiques sont discutées chaque année, dans le bilan effectué à l'entretien de développement personnel, et les mesures nécessaires définies. Les postes correspondant aux fonctions de cadres supérieurs doivent être annoncés dans les quotidiens et la presse dominicale des quatre régions linguistiques. *Commissions fédérales* Le DFI veille à ce que la composition linguistique des commissions fédérales extraparlementaires soit adéquate. Les présidents de commission et les secrétariats sont tenus d'y veiller. *Publications et informations* Les informations se rapportant au personnel sont traduites autant que possible en trois langues. Les directions d'office veillent à ce qu'au moins un résumé des principales informations paraisse dans les trois langues officielles. *Variantes de formulation des connaissances linguistiques dans les mises au concours de postes du DFI* Le DFI a formulé et publié en trois langues, sur la base de l'ordonnance du 4 juin 2010 sur les langues (OLang) et des instructions du Conseil fédéral du 27 août 2014 concernant la promotion du plurilinguisme dans l'administration fédérale, plusieurs variantes pour la formulation des connaissances linguistiques dans les mises au concours de postes : • cadres (dès la classe de salaire 24 avec fonction dirigeante) ; • cadres (dès la classe de salaire 24 sans fonction dirigeante) ; • collaborateurs jusqu'à la classe de salaire 23 ; • formulations différenciées, selon la fonction ou l'équipe ; • stagiaires des hautes écoles ou de maturité professionnelle. A la fin de 2015, le DFI formulera à nouveau des priorités thématiques et conviendra avec les directeurs d'office de mesures portant sur la nouvelle législature. Outre ces mesures départementales, les offices réalisent régulièrement des mesures internes spécifiques.	
SG	- Le SG-DFI tient une statistique des postulations (y. c. langue). - Test linguistique dans les processus de sélection. - Développement de l'offre de cours de langue : outre l'offre du CFAF (Ecole-club Migros et Speexx/apprentissage en ligne), la formation de tandems linguistiques est encouragée. - Présentation à la journée des langues, durant la pause de midi : «comment le romanche est devenu la quatrième langue nationale». - Journée d'introduction pour nouveaux collaborateurs : le plurilinguisme figure parmi les thèmes abordés ; mention des formations linguistiques proposées. - Les informations internes concernant le personnel sont traduites en trois langues et Intranet est également disponible en trois langues.
AFS	- Recrutement à la direction d'une personne francophone (déjà fait). - Chaque collaborateur francophone ou italophone est remplacé autant que possible par une personne francophone ou italophone ; à qualifications égales, les candidatures francophones seront généralement préférées, jusqu'à ce que les valeurs cibles aient été atteintes. - Encouragement de la participation à des cours de langue (7 collaborateurs utilisent Speexx).

Département fédéral de l'intérieur	

OFC	- Vu la situation actuelle des communautés linguistiques à l'OFC (état au 31 décembre 2011), la représentation des minorités linguistiques à l'OFC sera accrue à tous les niveaux hiérarchiques, sur la base de l'OLang (art. 7).
	- Elaboration d'un catalogue de mesures sur le plurilinguisme, comportant des objectifs spécifiques dans différents domaines :
	  - connaissances linguistiques, formation et perfectionnement : formulation d'exigences adéquates dans les offres d'emploi, évaluation des connaissances linguistiques aux entretiens d'embauche, possibilité pour les collaborateurs de suivre des cours de langue.
	  - mesures de sensibilisation, notamment avec l'organisation d'une journée annuelle du plurilinguisme à l'OFC.
	- Il est prévu pour l'année 2015 de réaliser ces mesures de façon encore plus détaillée.

OFAS	- Présentation par AKAD de son offre de cours de langue ; les collaborateurs ont été consultés sur leurs besoins. - Organisation et réalisation de cours de langue internes et de cours en tandem en complément des cours de langue traditionnels organisés par le CFAF. - Journée européenne des langues (en septembre) : actions sur le thème du plurilinguisme, par ex. la conférence de Rico Valär «Wie das Rätoromanische Nationalsprache wurde». - Intranet est traduit en trois langues. - Réalisation d'un cours de langue «Legal English». - Réalisation d'un cours de langue «Schwyzerdütsch». - Direct Plus (magazine interne) : toutes les personnes rédigeant un article le font dans leur langue maternelle. - Sensibilisation des nouveaux collaborateurs lors de la journée d'introduction.
OFSP	- La stratégie concernant le personnel de l'OFSP pour les années 2011 à 2015 définit, entre autres mesures, la promotion et le développement des compétences linguistiques et de la présence des langues latines. - L'OFSP propose à l'interne, depuis 2014, des cours de langue, dont l'organisation est assurée par l'institut AKAD. Les collaborateurs de l'OSAV y sont également les bienvenus. En 2014, sept cours de français, quatre d'anglais, trois d'italien, deux d'allemand et un de suisse-allemand ont été organisés. 220 collaborateurs y ont participé au total. Le service de traduction a eu droit à un cours d'italien sur mesure. - Rapport : évaluation et identification des besoins en cours de langue en juin 2014, avec information à tous les collaborateurs. - Communication à tous les collaborateurs : mention du test linguistique en ligne gratuit de l'OFPER servant à l'auto-évaluation des compétences linguistiques. - Quatre ateliers ont été organisés pour les responsables des ressources humaines sur le thème du plurilinguisme et de la gestion du personnel. - dès l'automne 2013, évaluation des compétences linguistiques de nouveaux cadres exerçant une fonction de conduite à l'aide du test en ligne **testpodium professional**©. But : en cas de besoin de développement, des mesures contraignantes utiles sont définies après le recrutement. - Adaptation et uniformisation, dans les offres d'emploi, de la formulation des compétences exigées dans les langues officielles. - Journée des nouveaux arrivants : le plurilinguisme figure parmi les thèmes abordés ; présentation de l'offre de formation linguistique et du guide sur le plurilinguisme.

Département fédéral de l'intérieur	
MétéoSuisse	- Les connaissances linguistiques des collaborateurs sont passées en revue. - Fréquents changements de langue lors des entretiens d'embauche. - Cours de français et d'italien à Zurich, cours d'allemand à Genève ; à Locarno, tous les employés parlent en plus de l'italien l'allemand et/ou le français. - Les postes sont mis au concours dans toutes les régions linguistiques (sauf romanche). - Journée d'introduction des nouveaux collaborateurs : le plurilinguisme est abordé et l'offre de cours de langue mentionnée. - Les informations internes concernant le personnel paraissent dans les trois langues officielles. - Les informations internes de la direction d'office paraissent en deux langues (d/f). - Les informations internes concernant les projets ou événements sont toujours publiées dans au moins deux langues. - Les brochures, documentations et rapports paraissent en trois langues, dont l'anglais parfois. - Fréquents changements de la langue durant les séances internes. - Alimentation d'Intranet en trois langues.
OSAV	- Cours de français professionnel pour vétérinaires. - Apprentis : chaque semaine, cours de conversation d'une demi-heure en français ou anglais. - Cours d'italien pour le personnel s'occupant de la protection des espèces. - Cours de langue organisés conjointement avec l'OFSP (français, italien, anglais et allemand). - Bourse aux livres avec offre plurilingue. - Les postes sont annoncés dans toutes les régions linguistiques.
OFS	- Adaptation du portfolio des langues de l'office sur la base de l'OLang. - Création d'un dépliant sur le plurilinguisme. - Activité culturelle pour tout le personnel avec Massimo Rocchi. - Magazine interne avec rubrique régulière sur le plurilinguisme ; la plupart des articles paraissent en deux langues, certains étant disponibles en trois langues. - Le but est de tester les connaissances linguistiques de toutes les divisions ; usage du test lors du recrutement. - Journée d'introduction des nouveaux collaborateurs : réclame pour les cours de langue, ceux d'italien notamment. - Tables polyglottes à la cantine pour différentes langues : allemand, français, italien et anglais. - Cours de suisse-allemand pour le personnel parlant une langue latine.

Département fédéral de justice et police
Le DFJP a conçu un programme quadriennal 2012-2015, par souci d'assurer la promotion du plurilinguisme, une représentation équitable des communautés linguistiques et l'ouverture aux autres communautés linguistiques. Les mesures concrètes de la liste ci-dessous se fondent sur ce document de base et donnent un aperçu des mesures prises au niveau du département ou de certains offices : - Formations linguistiques internes (en français et en italien), au CFAF notamment, soutien financier et décharge horaire pour les formations organisées par des prestataires externes. - Formation linguistique (conversation) selon le modèle tandem. - Formation linguistique avec Speexx. - Repas de midi en italien ; une fois par semaine, les conversations à la cafétéria des offices ne se font qu'en italien. - Effort constant de sensibilisation de la hiérarchie lors des mises au concours et de la réoccupation de postes. Signalement du fait qu'une communauté linguistique est sous-représentée. Obligation d'inviter à un entretien d'embauche les candidats adéquats de la communauté sous-représentée. - Explications à fournir aux ressources humaines, lorsqu'une personne de la communauté linguistique sous-représentée n'a pas été recrutée. - Contrôle de qualité du texte des offres d'emploi et des exigences linguistiques (absence de discrimination). - La réalisation de tests linguistiques est recommandée. - Les programmes d'introduction (nouveaux collaborateurs) contiennent un module sur le plurilinguisme. - Les organigrammes précisent l'appartenance linguistique. - Des informations sur la représentation des communautés linguistiques sont régulièrement données aux directions d'office ; les mesures envisageables y sont discutées, puis réalisées. - Organisation annuelle d'une rencontre avec les collaborateurs des minorités linguistiques, dans le but de présenter les mesures prises au cours de l'année, de faire un état des lieux de la situation en matière de plurilinguisme et de discuter des mesures à prendre pour l'année suivante. - Les collaborateurs reçoivent régulièrement des informations ayant trait au plurilinguisme. Les informations d'Intranet et le magazine interne paraissent en trois langues. - Des objectifs visant à améliorer les connaissances linguistiques sont fixés aux entretiens d'évaluation des collaborateurs.

Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports		
Processus / Mot-clé	**Mesure**	**Article de l'OLang ou des instructions**
Recrutement / profil linguistique pour les profils des postes	Définition d'un profil linguistique par profil d'emploi et lors des mises au concours de postes (décision de la direction du DDPS du 2 décembre 2011). Exigences minimales envers tous les collaborateurs : compétence passive dans une 2e langue officielle (niveaux A2 à B1 du portfolio européen des langues). Exigences minimales envers les cadres dès la classe de salaire 24 : connaissance active d'une 2e langue officielle.	Instructions, ch. 41 Instructions, ch. 42
Recrutement / invitation de candidats	Invitation des candidats de minorités linguistiques, et controlling ciblé de la mise en œuvre du cyber-recrutement (décision de la direction du DDPS du 2 décembre 2011).	OLang, art. 7, al. 3 Instructions, ch. 34 Rapport explicatif, art. 7
Recrutement / rédaction d'annonces	Mises au concours de postes : indication, notamment dans les offres d'emploi, que les minorités linguistiques seront dûment prises en compte lors du recrutement. Elaboration et promulgation de nouvelles directives du DDPS au printemps 2014 pour combler les lacunes existantes.	Instructions, ch. 31, 32, 42 et 53
Recrutement / publication dans toutes les langues officielles	Publication des postes vacants dans toutes les langues officielles, sur le portail en ligne de la Confédération.	Instructions, ch. 32, 42
Recrutement / entretiens d'embauche	Possibilité de mener les entretiens d'embauche dans la langue du candidat.	Instructions, ch. 34
Recrutement	A profil de valeur égale, choix d'un candidat des minorités linguistiques (décision de la direction du DDPS du 2 décembre 2011).	OLang, art. 7, al. 3
Développement	Formation et perfectionnement visant à améliorer la compétence linguistique des collaborateurs et des cadres dans les langues officielles (f/i/d). Réglementation généreuse du financement des activités de formation, imputées sur le temps de travail (décision de la direction du DDPS du 2 décembre 2011). Large utilisation de l'offre de formations linguistiques du CFAF et pionnier des modules d'apprentissage en ligne visant à accroître les compétences linguistiques.	OLang, art. 6, al. 2, let. c OLang, art. 8, al. 1 à 4 Instructions, ch. 24 à 26
Information / communication	Mise à disposition de toutes les informations et des documents normatifs dans les langues officielles. Respect des objectifs supérieurs de la Chancellerie fédérale (par ex. correspondance dans la langue officielle des destinataires).	

Département fédéral des finances
Entre 2012 et 2014, les activités à l'échelon du département se sont concentrées sur la sensibilisation des responsables RH en vue de la mise en œuvre des art. 6 à 8, 8*c* et 8*d* OLang. Au deuxième trimestre 2012, un catalogue de mesures a été élaboré au niveau départemental, sur la base des champs d'activité définis par le délégué au plurilinguisme (recrutement des cadres, processus de recrutement, évaluation des compétences linguistiques), et remis en juin aux responsables RH des unités administratives. Par la suite, il est revenu aux offices d'introduire de façon ciblée les mesures adaptées à leurs besoins et à leurs particularités d'exploitation. Toutes les activités déjà réalisées ou prévues pour promouvoir le plurilinguisme au DFF sont présentées dans le rapport interne au DFF relatif aux mesures d'optimisation jusqu'au 31 décembre 2013. Le catalogue contient de nombreuses mesures dont la mise en œuvre constitue ou a constitué une charge de travail variable. Voici un bref aperçu des mesures déjà appliquées : ➢ Mise évidence des sous-représentations à l'aide des organigrammes par domaine, qui présentent l'appartenance linguistique. ➢ Les offres d'emploi font l'objet d'un contrôle de qualité permanent et sont adaptés, si nécessaire, aux groupes linguistiques cibles. ➢ La marge de manœuvre qu'offrent les conditions d'engagement est exploitée, en particulier en ce qui concerne le travail à domicile. ➢ L'aspect linguistique est pris en compte dans le processus de recrutement. ➢ Cours de langue internes (français et italien). ➢ Inventaire des langues pour déterminer le besoin de formation. ➢ Tests de langue pour les cadres. ➢ L'aspect linguistique est pris en compte dans le processus de définition des objectifs. ➢ Stages linguistiques dans toutes les régions de Suisse (AFD). La déléguée au plurilinguisme dispose d'un récapitulatif détaillé des mesures prises par unité administrative. En outre, toutes les unités administratives du DFF ont désigné des personnes de contact pour les questions d'égalité. Depuis avril 2014, toutes les mises au concours de postes du DFF sont régies par une norme minimale, qui précise notamment les exigences linguistiques visées à l'art. 8 OLang. Le Centre de services en matière de personnel ou les Ressources humaines DFF veillent à ce que ces exigences soient dûment respectées partout.

Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche	
Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) tient beaucoup à la représentation équilibrée des communautés linguistiques dans ses effectifs. Les supérieurs hiérarchiques et les services du personnel en particulier sont invités à faire preuve de la sensibilité nécessaire, et à prendre des mesures adéquates. Depuis des années, le DEFR s'engage fortement sur le terrain de la conciliation entre famille et travail. L'attitude libérale que cela implique en matière de modèles de temps de travail flexibles fait que le télétravail est devenu une évidence, et donc qu'il y est souvent recouru. Les services de traduction sont responsables de l'assurance-qualité lors des mises au concours de postes. Ils contrôlent pour chaque annonce que les compétences linguistiques soient correctement formulées. En cas de sous-représentation d'une communauté linguistique, des annonces sont lancées de manière ciblée dans les médias imprimés correspondants. Le développement du personnel et la formation linguistique font l'objet d'une promotion active. Tous les collaborateurs sont encouragés à améliorer leurs compétences dans tous les domaines. Les représentants de nos services du personnel sont présents aux journées d'information organisées au Tessin et en Suisse romande, pour mieux faire connaître notre département et encourager les diplômés à postuler dans l'administration fédérale. Les programmes de mentorat du DEFR permettent de former des tandems linguistiques visant à renforcer l'acceptation mutuelle. En outre, des tandems informels se créent ponctuellement pour exercer et approfondir les connaissances d'autres langues. Les offres de cours bilingues destinées aux employés et aux cadres visent le même but. Le groupe de travail départemental «Diversity Management» se consacre à la coordination entre offices, stimule les échanges sur les mesures envisageables pour la promotion du plurilinguisme, et publie les chiffres statistiques. Toutes les unités administratives du DEFR y sont représentées par une personne, afin de garantir que le thème du plurilinguisme figure partout à l'ordre du jour.	
Les mesures spécifiques aux offices se rapportent à trois processus, selon les mots-clés: recrutement, encouragement des compétences linguistiques et formation linguistique.	
SG	- Les offres d'emploi sont placées de façon ciblée dans des médias imprimés de Suisse italienne et de Suisse romande. - Les services de traduction contrôlent la formulation correcte de toutes les offres d'emploi. - Tous les collaborateurs sont encouragés à prendre des cours dans les langues officielles, qui ne leur coûtent rien. Il n'y a aucun obstacle bureaucratique, et aucune demande n'est refusée. - Le SG a acquis de manière centrale des licences chez SPEEXX, dont tous les offices peuvent faire usage. En cas de difficultés budgétaires, les ressources peuvent être réallouées au sein du département. Aucune demande n'a été refusée à ce jour faute de moyens financiers.
Agroscope	- Les postes sont mis au concours dans les trois langues officielles. - Si la fonction requiert de connaître plusieurs langues, cet aspect est vérifié de façon adéquate durant l'entretien d'embauche. - Les collaborateurs peuvent suivre des **cours de langue** dispensés dans les langues nationales. Des cours collectifs internes sont organisés en permanence, en cas de besoin. L'apprentissage d'autres langues est également soutenu, si celles-ci sont nécessaires à l'exécution des tâches. - La formation linguistique se fera autant que possible pendant le temps libre. - Les séances d'Agroscope sont toujours en allemand et en français, chaque participant y parlant sa propre langue.
OFL	- Les mises au concours de postes se font selon les recommandations de formulation du DEFR du 18 septembre 2012. - Les candidats dûment qualifiés ayant le profil recherché sont invités à un entretien, quelle que soit leur région d'origine. - Des questions précises portent sur les connaissances linguistiques à l'entretien d'embauche. - Si nécessaire, l'entretien d'embauche se fait en deux langues. - L'OFL exploite l'offre de cours de langue proposée (Speexx ou Ecole-club Migros). - Des efforts de marketing sont déployés pour faire connaître l'offre de cours de langue et inciter le personnel à y participer. - Nous avons organisé jusqu'à fin 2011 un cours interne d'italien pour débutants. - Nous avons organisé jusqu'à la mi-2013, avec AKAD, un cours interne d'italien pour avancés.

Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche	
SEFRI	- A qualifications égales, la préférence a été donnée aux personnes de la communauté linguistique sous-représentée (français). - Des cours de langue ont été proposés notamment en allemand, français et italien, sur la base des besoins révélés par une enquête menée auprès des collaborateurs. Organisés à l'interne (au moins 7 participants) ou en externe, ils étaient accessibles à tous les collaborateurs. Il n'était pas nécessaire que le supérieur hiérarchique en fasse la demande. Le SEFRI a financé tous les coûts, mais la formation n'a pas été assimilée à du temps de travail.
ZIVI	- Mise au concours des postes dans toutes les régions linguistiques. - Invitation de candidats des différentes régions linguistiques (si leur profil convient). - En permanence : conversations en tandems (d/f). - Publication de journaux et magazines plurilingues. - Instructions et règlements du ZIVI disponibles en version d/f. - Intranet d/f. - Termolino (formation linguistique).
COMCO	- Lors de la rédaction des offres d'emploi, il est systématiquement veillé à préciser la langue de travail, au lieu d'exiger une langue maternelle donnée. En outre, les mises au concours de postes sont publiées dans la presse de toutes les régions linguistiques. - Les candidats peuvent employer la langue officielle de leur choix aux entretiens d'embauche. - Si une personne employée a des lacunes linguistiques, elle doit suivre un cours. - A l'interne, tous les collaborateurs peuvent s'exprimer dans la langue officielle de leur choix (séances, courriels internes, etc.). - Lors des rapports semestriels du secrétariat, la possibilité de suivre une formation linguistique a été rappelée aux collaborateurs, qui ont été invités à combler leurs éventuelles lacunes linguistiques. Cet appel a trouvé un écho positif.
SECO	- Une bonne connaissance active de deux langues et une connaissance passive d'une troisième langue officielle sont exigées pour presque toutes les fonctions. - Nous mettons au concours tous les postes dans les trois langues officielles, avec des annonces ciblées dans les médias de Suisse romande et de Suisse italienne. - Les entretiens d'embauche sont menés dans au moins deux, voire souvent trois langues officielles (le service du personnel ou la hiérarchie disposant des compétences linguistiques requises). - A qualifications égales, la préférence est volontairement donnée aux candidats francophones ou italophones (la direction du SECO s'y étant engagée). - Mise à disposition des cours de langue par l'intermédiaire de Speexx (en ligne). - Publication dans le magazine interne Inseco d'articles rédigés dans les trois langues officielles. - Discours et exposés dans les trois langues officielles durant la formation initiale des nouveaux arrivants, au forum du SECO, aux conférences «brown bag lunch» et à la fête du SECO. - Envoi à tout le personnel du SECO de communications dans différentes langues officielles (parfois seulement en allemand, parfois aussi en français seulement). - Offre de cours internes gratuits pendant la pause de midi en italien, français et allemand, en anglais et en russe. - Financement des cours externes au SECO portant sur les langues officielles. - Présence à Expo-professions de Lugano.

Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche	
OFAG	- Lorsqu'un poste s'y prête, la préférence est donnée, à compétences égales, aux candidats italophones ou francophones (voir les objectifs en matière d'égalité des chances de l'OFAG pour les années 2014 à 2017 et les mesures d'accompagnement proposées). → facteurs déterminants : compétences techniques et capacité d'intégration dans l'équipe. - L'OFAG publie chaque année deux à trois offres d'emploi dans la presse tessinoise. La décision est prise par le service du personnel et la personne responsable du recrutement (voir les objectifs en matière d'égalité des chances de l'OFAG pour les années 2014 à 2017 et les mesures d'accompagnement proposées). - Amélioration de la connaissance passive de l'italien par des cours ouverts à tout le personnel de l'OFAG. → cours d'italien gratuits à l'interne pendant la pause de midi (temps libre). - Les informations de la direction ou du comité de direction portant sur la stratégie et l'organisation de l'OFAG parviennent aux collaborateurs dans les langues officielles (d/f/i). → objectif en partie réalisé ; efforts élargis aux communications touchant à l'informatique. - Tandem linguistique : deux personnes ayant des compétences complémentaires profitent des connaissances de l'autre (exemple : Monsieur A sait le français mais pas bien l'allemand, Monsieur B sait l'allemand mais pas bien le français ; les deux personnes se rencontrent régulièrement pour parler en français ou en allemand). → saisie du temps : 50 % relèvent de la formation et du perfectionnement, 50 % du temps libre.
OFAE	- Mises au concours de postes correctes, mention du plurilinguisme. - Information des collaborateurs sur la possibilité de suivre des cours de langue payés. - Perfectionnement individuel (en français) des collaborateurs proposé par la traductrice de l'OFAE.
ISCeco	- Comme entreprise informatique, nous avons de réelles difficultés à trouver des spécialistes. Les candidats francophones ou italophones devraient accomplir un effort supplémentaire de formation (linguistique ou technique). - La nouvelle offre de cours de la Confédération a été présentée lors d'une séance d'information aux collaborateurs, qui ont été encouragés à en profiter. La compétence linguistique figure à l'ordre du jour des entretiens individuels. Or les spécialistes en informatique donnent la priorité aux formations techniques indispensables (souvent en anglais) pour répondre aux exigences de leur environnement de travail actuel et rester compétitifs sur le marché de l'emploi. - Comme le veut l'usage au sein de la Confédération, le collaborateur communique dans sa langue maternelle (en allemand ou français). Cela fonctionne bien dans la pratique, et la tradition s'est établie. - Absence de mesures supplémentaires. La langue de l'informatique est l'anglais (formations, bibliographie, conférences, etc.), qui n'est pas une langue officielle. En cas de besoin, les discussions se font dans cette langue tierce. Au bout du compte, le but est que la communication au quotidien fonctionne bien.
CTI	- Une bonne connaissance active de deux langues et une connaissance passive d'une troisième langue officielle sont exigées pour presque toutes les fonctions. - Nous publions toutes les offres d'emploi en trois langues, y c. de manière ciblée dans les médias de Suisse romande et italienne. - Des cours portant sur les langues officielles sont activement proposés, en fonction des besoins, pour autant que le budget de formation de la CTI le permette. - Participation active aux cours de langue et ateliers de langue du SEFRI. - Participation en cas de besoin aux cours de langue intensifs individuels proposés par l'OFPER, et à titre exceptionnel à des cours externes.

Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication

Mise en œuvre à court terme au niveau opérationnel

- Des mesures ont été prises dans tout le DETEC pour que les exigences linguistiques figurant dans les offres d'emploi soient formulées de manière neutre et qu'aucune communauté linguistique ne se sente discriminée. Par conséquent, les critiques en la matière émises au niveau politique ne concernent guère le DETEC.
- En réponse à un marché du travail difficile, les places vacantes MINT notamment ont été annoncées de manière ciblée et plus offensive dans les régions linguistiques minoritaires, mais avec un résultat mitigé.
- Tous les emplois à plein temps sont mis au concours avec un taux d'occupation de 80 à 100 %, et les informations utiles sur les formes de travail existantes (télétravail et temps partiel notamment) ont été fournies à tous les collaborateurs. D'où une égalité de traitement entre toutes les personnes, indépendamment de la région où elles vivent.
- Les cadres dirigeants ont beau être régulièrement sensibilisés au problème dans le cadre du recrutement, ces efforts ne débouchent pas toujours sur l'embauche d'une personne de Suisse latine.
- Le crédit destiné aux stages de diplômés des hautes écoles a doublé ces dernières années, progressant d'un million au total ; la moitié de cette somme provient d'un fonds alimenté au niveau départemental. En 2014, 21 % des stagiaires des hautes écoles étaient francophones ou italophones.
- Le DETEC a renforcé sa présence aux salons de l'enseignement supérieur, en Suisse romande surtout. En 2014, 27 % de ses représentants à de tels salons étaient francophones.
- Afin de promouvoir le plurilinguisme des collaborateurs et de favoriser la compréhension interculturelle, le DETEC mise encore sur les cours de langue. Ses unités administratives proposent env. 50 cours internes – cours diplômants notamment – portant sur les langues officielles et organisés sur tous les sites. De telles formations sont considérées comme des formations répondant aux besoins du service selon l'art. 8, al. 4, OLang. Ces offres rencontrent un réel écho. Le relevé des besoins de cours de langue permet de réaliser des économies en proposant des offres communes à plusieurs offices, voire accessibles à plusieurs départements sur des sites comme l'aéroport de Zurich. Un achat groupé a été effectué au niveau du DETEC pour l'introduction de l'offre d'apprentissage en ligne de Speexx (34 personnes en font usage à l'heure actuelle). Par ailleurs, des coachings linguistiques ont été organisés pour les cadres supérieurs dont on ne peut raisonnablement attendre qu'ils participent régulièrement à des cours de langue. Des tandems linguistiques sont également proposés.
- Une campagne de sensibilisation à plus grande échelle a été organisée sous forme de semaine inter-offices du plurilinguisme (semaine 44/2013). Une lettre de la cheffe du département invitait chacun à y participer. Le coup d'envoi a été donné par la secrétaire générale suppléante du DETEC et par la Déléguée fédérale au plurilinguisme, et divers ateliers ou manifestations ont été mis sur pied. Des informations sur le plurilinguisme ont été rendues accessibles à un large public. L'essai pilote a certes eu un écho positif et contribué à une meilleure acceptation de cette question. Les participants ont toutefois été peu nombreux, signe que l'on pourrait encore davantage sensibiliser les cadres lors des futures semaines de la diversité, et montrer plus clairement l'utilité de telles activités.

Mise en œuvre à moyen et long terme au niveau stratégique

Au niveau stratégique, le respect des valeurs-cibles fait partie intégrante des conventions d'objectifs conclues avec les directions d'office, et le reporting correspondant a été discuté au rapport des directeurs d'office. Dans les unités administratives, les discussions menées aux séances de direction d'office et/ou aux réunions de cadres, ainsi que l'information directe des cadres ont contribué à une sensibilité accrue à cet enjeu. Le concept de mise en œuvre de la stratégie départementale en matière de politique du personnel a été autorisé au rapport des directeurs d'office du 11 décembre 2013. Il définissait les mesures suivantes à propos du plurilinguisme et de la représentation adéquate des langues :

- **Genre/Langues (mesure 9)** : prise en compte, par les cadres intermédiaires notamment, des besoins propres aux femmes, aux minorités linguistiques, etc., dans les processus de gestion du personnel (recrutement, conduite et développement du personnel, etc.). Contrôle par les RH et les cadres dirigeants des besoins de formation correspondants.
- **Plurilinguisme (mesures 10) :** renforcement du plurilinguisme et de la diversité culturelle, grâce à la mise en œuvre systématique des objectifs de l'OLang (par ex. aussi en prévoyant des rotations de postes entre régions linguistiques).
- **Semaine de la diversité (mesure 11) :** organisation chaque année, dans tout le DETEC, d'une semaine de sensibilisation aux thèmes de la diversité, afin notamment d'en montrer les avantages.