
Annexe 1

Modèle d'impact

Critères d'évaluation et indicateurs

Évaluation du plurilinguisme au sein de l'administration fédérale

Modèle d'impact, critères d'évaluation et indicateurs

A. Méthode

B. Promotion du plurilinguisme au sein de l'administration fédérale: modèle d'impact

C. Avis des départements, de la Chancellerie fédérale (ChF) et de l'Office fédéral du personnel (OFPER): résumé

D. Nouvelle liste d'indicateurs: priorités et étapes

Indicateurs pour l'année 2019

Indicateurs pour l'année 2023

Indicateurs provisoirement écartés

A. Méthode

Le présent document décrit la méthode qui servira en 2019 à évaluer l'état du plurilinguisme au sein de l'administration fédérale. Sur le plan légal, l'évaluation se fonde sur l'art. 8d, «Contrôle et évaluation», de l'ordonnance sur les langues (OLang). Sur le plan scientifique, elle repose en particulier sur deux piliers, à savoir les travaux de P. Knoepfel, C. Larrue et F. Varone¹ relatifs à l'analyse des politiques publiques et une analyse préalable réalisée par l'Observatoire «économie langues formation» de l'Université de Genève (F. Grin et M. Gazzola)² sur mandat de la déléguée fédérale au plurilinguisme. Cette analyse a été jugée probante par les membres du Groupe accompagnement plurilinguisme³, qui l'ont examinée lors de leur première séance, en novembre 2016. Plusieurs thèmes spécifiques ou des questions portant sur la méthode d'évaluation en général

¹ Peter Knoepfel, Corinne Larrue, Frédéric Varone, Sylvia Veit, *Politikanalyse*, Opladen et Farmington Hills, 2011. Peter Knoepfel, Corinne Larrue, Frédéric Varone, Jean-François Savard, *Analyse et pilotage des politiques publiques*, Presses de l'Université du Québec, 2015.

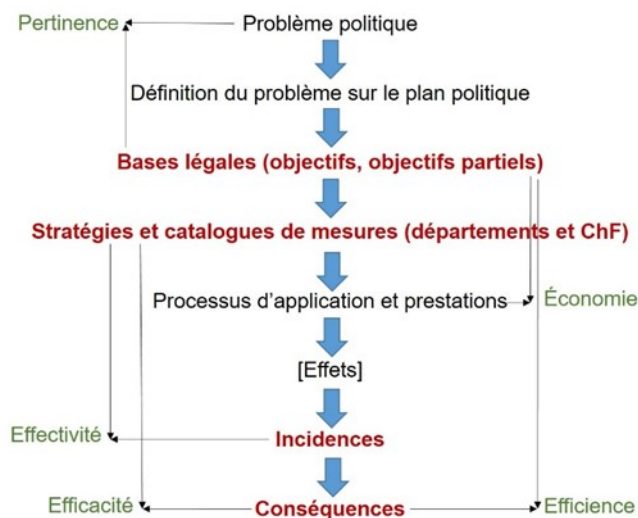
² Observatoire «économie langues formation» (élf), *La «politique de plurilinguisme» de la Confédération suisse. Vers une évaluation globale et systémique de la mise en œuvre de la loi sur les langues du 5 octobre 2007 et l'ordonnance sur les langues du 4 juin 2010*, Genève 2016.

³ Groupe accompagnement plurilinguisme (GAP). Organisée le 18 novembre 2016, la première séance du GAP a réuni les membres suivants: Bernhard Altermatt (Université de Fribourg), Anne-Claude Berthoud (Université de Lausanne), Sandro Cattacin (Université de Genève), Michele Egloff (Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana), Brigitte Forster Vosicki (Université de Lausanne), Helaina Gaspard (Université d'Ottawa), Michele Gazzola (Università della Svizzera Italiana et Université Humboldt de Berlin), François Grin (Université de Genève), Johan Häggman (Université catholique de Louvain), Peter Knoepfel (Université de Lausanne), Martino Maggetti (Université de Lausanne), Oscar Mazzoleni (Université de Lausanne), Nenad Stojanovic (Université de Lucerne), François Vaillancourt (Université de Montréal) et les deux invités Carsten Quell (secrétariat du Conseil du trésor, Canada) et Verio Pini (ChF).

ont par ailleurs été discutés avec diverses personnes de l'administration fédérale, dont Theo Haldemann, chef du projet «Nouveau modèle de gestion de l'administration fédérale» (Administration fédérale des finances).

L'évaluation se fonde sur deux éléments:

- un **modèle d'impact**, qui décrit la corrélation entre la définition du problème sur le plan politique ainsi que l'organisation, les processus et les prestations liés à l'application des bases légales, d'une part, et les effets (incidences et conséquences) de ces dernières, d'autre part; il est précisé à l'aide d'indicateurs (voir la liste ci-après);
- plusieurs **critères**, qui permettent d'analyser les résultats du contrôle relatif à l'application et à l'efficacité du modèle (voir la figure ci-dessous). La pertinence sert à évaluer le rapport entre le problème politique et les objectifs définis dans les bases légales. L'économie décrit le rapport entre les ressources investies et les résultats directs de l'application des bases légales (prestations). L'efficacité mesure la relation entre les ressources investies et les conséquences de l'application précitée. L'effectivité permet de comparer les changements de comportement prévus et les changements de comportement obtenus au sein des groupes cibles (incidences). L'efficacité constitue une comparaison entre l'effet visé et l'effet obtenu sur les bénéficiaires de la politique.



Le modèle d'impact et les indicateurs qui s'y rapportent servent à vérifier l'application des art. 6 à 8 (8c) OLang. Les indicateurs se réfèrent aux objectifs assignés dans l'OLang à la politique de la Confédération en matière de plurilinguisme et décrivent dans quelle mesure ces objectifs ont été atteints. Ils fournissent par ailleurs les données nécessaires pour répondre à deux interventions parlementaires qui n'ont pas encore été



traitées, à savoir le postulat de Marco Romano portant sur la représentation des minorités linguistiques dans les offices fédéraux et un postulat d'Ignazio Cassis, qui demande une analyse détaillée des besoins en matière de plurilinguisme au sein de l'administration fédérale⁴.

La définition d'indicateurs vise à permettre l'application des exigences légales. En parallèle, ces indicateurs ont pour objectif de structurer l'évaluation de 2019 et de la faciliter autant que possible pour les départements et les offices. Cette simplification doit notamment être assurée par la création d'outils permettant de collecter les données de manière centralisée et de réduire ainsi le travail des unités administratives. Un tel système fait gagner du temps et fournit des informations fiables et comparables. Pour la législature en cours, la priorité a été donnée au développement et à la mise en service d'une application destinée à évaluer les compétences linguistiques du personnel de l'administration fédérale (ECL). Les mois à venir seront consacrés à des vérifications techniques, organisationnelles et budgétaires. Il s'agira de déterminer dans quelle mesure le système de recrutement en ligne peut également être utilisé pour la collecte centralisée des données. En attendant les résultats de ces examens, l'obtention des données nécessaires à l'évaluation de 2019 dépendra à plus d'un titre de l'appui des unités administratives et de la collaboration avec les départements et la ChF.

Chacun des indicateurs figurant dans le tableau est décrit au moyen des propriétés suivantes: bases légales, source de données, instrument destiné à la collecte des données et compétence pour la collecte précitée. Par source de données, on entend la provenance technique et institutionnelle des valeurs. La base légale désigne les dispositions de l'OLang ou des instructions concernant le plurilinguisme (ci-après «instructions»). Comme son nom l'indique, l'instrument destiné à la collecte des données sert à recueillir les données pertinentes. La compétence pour la collecte désigne les acteurs chargés de recueillir les données quantitatives ou qualitatives. Enfin, la dernière colonne du tableau contient des précisions sur l'obtention et la disponibilité des données.

Grâce au présent document, il a été possible de déterminer les indicateurs, plus précisément les données et informations que les unités administratives compétentes peuvent collecter à brève, moyenne ou longue échéance à l'intention de la déléguée fédérale au plurilinguisme. Dans ce domaine, il importe de préserver un rapport acceptable entre le travail consacré à l'acquisition des données et la pertinence de ces dernières. Conformément à l'art. 8d, al. 3 et 4, OLang, les données et les informations réunies serviront de base au rapport d'évaluation de 2019. Les travaux préparatoires avaient pour objectif d'établir un catalogue des indicateurs prioritaires, qui fournissent des conclusions pertinentes et probantes sur l'application des art. 6 à 8 OLang et qui fondent une éventuelle modification ou réorientation de la politique fédérale en matière de plurilinguisme.

⁴ 2014 P 12.4050 (Romano) Plurilinguisme dans les hautes sphères de l'administration fédérale. Analyse détaillée. 2014 P 12.4265 (Cassis) Plurilinguisme dans l'administration fédérale. Analyse détaillée des besoins. Voir également la section «Interventions parlementaires» du rapport du 13 mars 2015 sur la promotion du plurilinguisme, pp. 5 ss.

B. Promotion du plurilinguisme au sein de l'administration fédérale: modèle d'impact

Objectifs à évaluer au sein de l'administration fédérale (= conséquences/résultats ou effets 2)

Plurilinguisme individuel et institutionnel au sein de l'administration fédérale (en vertu de l'art. 2, let. c, de la loi sur les langues [LLC])

Objectifs partiels à évaluer au sein de l'administration fédérale (= incidences/actions ou effets 1)

- Égalité des chances entre les employés des différentes communautés linguistiques (art. 9, al. 1, LLC; art. 6 OLang)
 - Représentation des communautés linguistiques dans l'administration fédérale (art. 20, al. 2, LLC; art. 7 OLang)
 - Compétences linguistiques du personnel de la Confédération (art. 20, al. 1, LLC; art. 8 OLang)
-

Mesures à étudier au sein de l'administration fédérale

- Accorder la priorité aux représentants des communautés linguistiques sous-représentées lors du recrutement de personnel, en particulier pour les postes de cadre (art. 7, al. 3, OLang)
- Promouvoir les compétences linguistiques du personnel de la Confédération, en particulier celles des cadres moyens et des cadres supérieurs, y compris à l'aide de mesures destinées spécifiquement à ces catégories de personnel (art. 8 OLang)
- Favoriser l'égalité des chances entre les communautés linguistiques dans les processus de décision, le développement professionnel et les chances de promotion (art. 6, al. 1 et al. 2, let. b et c, OLang)


Évaluation (= analyse et rapport comprenant des informations quantitatives et qualitatives sur l'état du plurilinguisme)

Ces différents objectifs, objectifs partiels et mesures destinées à promouvoir le plurilinguisme sont pris en compte dans le modèle d'impact présenté ci-après:

Programme (= solution politique au problème)

Promotion du plurilinguisme individuel et institutionnel au sein de l'administration fédérale au moyen de mesures propres à garantir l'égalité des chances, la représentation équitable des communautés linguistiques et les compétences linguistiques du personnel de la Confédération

Modèle d'impact (en gras = indicateurs pour l'année 2019)

Application (= organisation, ressources et processus)
<ul style="list-style-type: none">• Catalogues de mesures des départements et de la ChF: mesures et priorités définies (art. 8c, al. 1, OLang)• Suivi de la mise en œuvre des mesures (art. 8c, al. 1, OLang)• Fourniture, par les unités administratives, des ressources financières et humaines nécessaires (art. 8c, al. 2, OLang; ch. 55 des instructions)• Groupe de coordination interdépartemental du plurilinguisme: participation des responsables de la promotion du plurilinguisme des différents départements et de la ChF (ch. 54 des instructions)• Intégration de la promotion du plurilinguisme dans l'offre de formation continue (ch. 24 des instructions)• Évaluation des dossiers de candidature: les responsables du recrutement tiennent compte des différences culturelles (ch. 33 des instructions).• Outils linguistiques: les employés disposent des instruments nécessaires pour travailler dans la langue officielle de leur choix (ch. 21 des instructions).• Promotion des compétences linguistiques: l'accès à des formations continues dans les différentes langues est garanti (ch. 25 des instructions).

Prestations (= résultats directs du processus d'application)
<ul style="list-style-type: none">• Recrutement de personnel: évaluation des dossiers de candidature par des représentants de toutes les communautés linguistiques (rapport explicatif concernant la révision de l'OLang)• Recrutement de personnel: convocation à l'entretien d'embauche de candidats issus de toutes les communautés linguistiques (art. 7, al. 3, OLang)• Formation continue: formations proposées dans les trois langues officielles, notamment en matière de formation des cadres et de promotion de la relève (ch. 25 des instructions)• Offres d'emploi: formulation correcte des exigences linguistiques (ch. 41 des instructions)• Offres d'emploi: indication précisant que les candidatures de membres d'une communauté linguistique sous-représentée sont particulièrement recherchées (ch. 31 des instructions)• Offres d'emploi: publication dans les trois langues officielles (ch. 32 des instructions)• Offres d'emploi dans la presse écrite: publication dans toutes les régions linguistiques (ch. 32 des instructions)• Offres d'emploi: indication précisant les compétences linguistiques requises pour la fonction à pourvoir en vertu de l'art. 8 OLang (ch. 42 des instructions)

- **Cours de langue:** proposition de cours de langue aux employés (art. 8, al. 2, OLang)
- **Participation à des cours de langue:** prise en charge par l'employeur des coûts liés à une formation linguistique répondant aux besoins du service et mise à disposition du temps requis (art. 8, al. 4, OLang)
- **Dossiers de candidature:** prise en considération des compétences linguistiques des personnes ayant déposé leur candidature (ch. 43 des instructions)



Incidences (= changement de comportement au sein des groupes cibles)

- **Évaluation annuelle des prestations:** les responsables hiérarchiques vérifient que leurs collaborateurs n'ont pas été désavantagés (art. 6, al. 1, OLang; ch. 52 des instructions).
- **Évaluation annuelle des prestations:** les compétences linguistiques des employés font partie de l'évaluation à tous les niveaux hiérarchiques (ch. 44 des instructions).
- **Évaluation annuelle des prestations:** la contribution des collaborateurs, notamment des responsables hiérarchiques, à la promotion du plurilinguisme est prise en compte (ch. 51 des instructions).
- **Forme standard de la langue:** les employés n'utilisent pas le dialecte en présence de personnes appartenant à une autre communauté linguistique (ch. 22 des instructions).
- **Évaluation des dossiers de candidature:** les responsables hiérarchiques tiennent compte des différences culturelles (ch. 33 des instructions).
- **Entretiens d'embauche:** les candidats peuvent s'exprimer dans la langue officielle de leur choix (ch. 34 des instructions).
- **Attribution de mandats:** les communautés linguistiques sont représentées de manière équitable (ch. 35 des instructions).
- **Recrutement en général:** la priorité est accordée aux candidats issus de communautés linguistiques sous-représentées (art. 7, al. 3, OLang).
- **Recrutement de cadres:** la priorité est accordée aux candidats issus de communautés linguistiques sous-représentées (art. 7, al. 3, OLang).
- **Groupes de travail et autres organes:** les communautés linguistiques sont représentées de manière équitable (ch. 35 des instructions).
- **Choix des personnes convoquées pour faire un exposé (séminaires, colloques, etc.):** les communautés linguistiques sont représentées de manière équitable (ch. 36 des instructions).
- **Participation à des cours de langue:** les collaborateurs ne possédant pas les compétences linguistiques requises suivent des cours (art. 8, al. 1 et 3, OLang; ch. 52 des instructions).
- **Participation à des cours de langue pour les cadres:** les cadres ne possédant pas les compétences linguistiques requises suivent des cours dans l'année qui suit leur engagement (art. 8, al. 1 et 3, OLang; ch. 52 des instructions).
- **Traductions:** les employés non explicitement engagés en qualité de traducteurs ne sont sollicités qu'exceptionnellement pour des travaux de traduction (ch. 23 des instructions).
- **Entretiens d'embauche:** les compétences linguistiques des personnes ayant déposé leur candidature sont vérifiées (ch. 43 des instructions).





Conséquences (= effets directs et indirects sur le plurilinguisme individuel et institutionnel au sein de l'administration fédérale)

- **Processus de décision:** pas de désavantage lié à l'appartenance à une communauté linguistique (art. 6, al. 2, let. b, OLang)
- **Développement professionnel:** pas de désavantage lié à l'appartenance à une communauté linguistique (art. 6, al. 2, let. c, OLang)
- **Évaluation annuelle des prestations:** pas de désavantage lié à l'appartenance à une communauté linguistique (art. 6, al. 2, let. c, OLang)
- **Formation continue:** garantie aux membres de toutes les communautés linguistiques de bénéficier du même accès à la formation, notamment en matière de formation des cadres et de promotion de la relève (art. 6, al. 1 et 2, let. c, OLang; ch. 25 des instructions)
- **Choix de la langue:** libre, sauf en présence de justes motifs (art. 6, al. 2, let. a, OLang)
- **Représentation des communautés linguistiques au niveau du personnel de la Confédération:** d / f / i / r (art. 7, al. 1 et 2, OLang)
- **Représentation des communautés linguistiques au niveau des cadres:** d / f / i / r (art. 7, al. 1 et 2, OLang)
- **Représentation des communautés linguistiques au niveau des cadres supérieurs:** d / f / i / r (art. 7, al. 1 et 2, OLang)
- **Attribution de mandats:** représentation équitable des communautés linguistiques (ch. 35 des instructions)
- **Groupes de travail et autres organes:** représentation équitable des communautés linguistiques (ch. 35 des instructions)
- **Choix des personnes convoquées pour faire un exposé (séminaires, colloques, etc.):** représentation équitable des communautés linguistiques (ch. 36 des instructions)
- **Compétences linguistiques du personnel de la Confédération:** connaissances d'une deuxième langue officielle nécessaires à l'exercice de la fonction (art. 8, al. 1, let. a, OLang)
- **Compétences linguistiques des cadres moyens n'exerçant pas de fonction de conduite:** connaissances requises d'une deuxième langue officielle (art. 8, al. 1, let. b, OLang)
- **Compétences linguistiques des cadres moyens n'exerçant pas de fonction de conduite:** connaissances souhaitées d'une troisième langue officielle (art. 8, al. 1, let. b, OLang)
- **Compétences linguistiques des cadres moyens exerçant une fonction de conduite:** connaissances requises d'une deuxième langue officielle (art. 8, al. 1, let. c, OLang)
- **Compétences linguistiques des cadres moyens exerçant une fonction de conduite:** connaissances requises d'une troisième langue officielle (art. 8, al. 1, let. c, OLang)
- **Compétences linguistiques des cadres supérieurs:** connaissances requises d'une deuxième langue officielle (art. 8, al. 1, let. c, OLang)
- **Compétences linguistiques des cadres supérieurs:** connaissances requises d'une troisième langue officielle (art. 8, al. 1, let. c, OLang)

C. Avis des départements, de la Chancellerie fédérale (ChF) et de l'Office fédéral du personnel (OFPER): résumé

Une première version de la liste d'indicateurs a été soumise aux membres du groupe de coordination interdépartemental du plurilinguisme ainsi qu'aux chefs du personnel des départements et de la ChF. Ceux-ci se sont exprimés à ce sujet lors de deux séances qui ont eu lieu à la mi-septembre 2017. Les chefs du personnel, les responsables de la promotion du plurilinguisme au sein des unités administratives et les personnes compétentes de l'OFPER ont bénéficié d'un délai courant jusqu'à la fin de septembre pour présenter un avis complet et écrit sur le modèle d'impact et les indicateurs retenus.

Tous les acteurs ont approuvé la méthode ainsi que l'évaluation basée sur une analyse utilisant des indicateurs. Tous ont également reconnu les avantages liés à une collecte de données organisée et pilotée de manière centralisée. Les départements, la ChF et l'OFPER ont toutefois fait les critiques et propositions suivantes:

- Ils souhaitent que la collecte des données pertinentes soit entièrement automatisée. Ils sont par principe opposés à effectuer des relevés non centralisés et non automatisés.
- Ils demandent par ailleurs une évaluation portant plutôt sur l'efficacité des bases légales que sur l'application de ces dernières.
- Ils demandent de ne pas évaluer l'application des recommandations formulées dans le rapport d'évaluation de 2015.
- Ils s'attendent à ce que trois, tout au plus cinq, indicateurs soient définis pour chaque article de l'ordonnance.
- Les avis recueillis montrent en outre que certaines dispositions légales sont considérées comme inadéquates, obsolètes ou irréalistes. Cela explique, en partie du moins, pourquoi les départements, la ChF et l'OFPER ne veulent pas que l'application de ces dispositions soit vérifiée à l'aide d'indicateurs et refusent de mettre les données et informations correspondantes à la disposition de la déléguée fédérale au plurilinguisme.
- C'est également la raison pour laquelle quelques avis reflètent une certaine confusion entre l'évaluation des bases légales et l'analyse des indicateurs retenus pour l'évaluation.
- Les acteurs consultés recommandent de définir des indicateurs qui garantissent une orientation et un pilotage efficaces de la future politique en matière de plurilinguisme. À leur avis, il faudrait étudier dans la mesure du possible les questions d'ordre général offrant un «grand effet de levier» (représentation des communautés linguistiques, compétences linguistiques) et ne pas s'arrêter sur les «détails» (offres d'emploi, etc.).

- Plusieurs acteurs soulignent que la promotion du plurilinguisme passe par la capacité de la Confédération à éveiller l'intérêt de ses employés pour cette question. Les départements jugent que c'est là un facteur décisif pour le succès de la politique en matière de plurilinguisme au sein de l'administration fédérale. Les départements et la ChF auront l'occasion d'approfondir cet aspect dans les rapports qu'ils remettront en 2018 à la déléguée fédérale au plurilinguisme.

D. Nouvelle liste d'indicateurs: priorités et étapes

Sur la base des propositions et commentaires que nous avons reçus sur les différents indicateurs, nous avons adapté la liste comme suit:

- **le nombre d'indicateurs a été réduit de 59 à 8;**
- **l'application des bases légales est provisoirement écartée de l'évaluation.** À moyen terme, il importera néanmoins de définir un lot d'indicateurs clairs qui, associés aux données correspondantes, permettront d'évaluer cette application de manière appropriée.

La liste a par ailleurs été subdivisée en trois ensembles, dont chacun correspond aux étapes d'évaluation prévues au fil du temps.

- Le premier ensemble réunit les indicateurs dont la réalisation est garantie dans le courant de **l'année 2019**.
- Le deuxième ensemble englobe tous les indicateurs pour lesquels il apparaît possible de procéder, **d'ici à 2024**, à une collecte des données centralisée et informatisée. Cette question sera examinée en détail durant la législature 2019-2023, dans le cadre d'une collaboration étroite entre l'OFPER et la déléguée fédérale au plurilinguisme.
- Le troisième ensemble, intitulé **«indicateurs provisoirement écartés»**, comprend les indicateurs dont les bases légales sont devenues obsolètes (par ex. ch. 21 des instructions, étant donné que les employés disposent désormais d'outils linguistiques électroniques) ou dont la possibilité de mise en œuvre est remise en question. Nul ne peut exclure que de nouveaux instruments permettront de recourir à ces indicateurs.

La démarche décrite ci-dessus poursuit les objectifs suivants: définir des indicateurs prioritaires, structurer le processus dans le temps et simplifier le travail d'évaluation.



Indicateurs pour l'année 2019

Application (= organisation, ressources, processus et prestations)			
Organisation (= acteurs compétents pour l'application) et ressources liées aux art. 6 à 8 OLang			
Indicateurs Bases légales	Source de données Instrument destiné à la collecte des données	Compétence pour la collecte des données	Informations pertinentes en vue du rapport d'évaluation de 2019
<p>1. Les départements et la ChF ont prévu les ressources financières et humaines nécessaires pour promouvoir le plurilinguisme dans leur domaine de compétence.</p> <p>Art. 8c, al. 2, OLang</p> <p>Chiffre 54 des instructions</p>	<p>Équivalents plein temps (EPT) et budget (centre de coûts) consacrés à la promotion du plurilinguisme</p>	<p>Départements, ChF</p>	<p>Les unités administratives disposent-elles des EPT et du budget nécessaires pour promouvoir le plurilinguisme?</p> <p>Si oui, quelles sont les données chiffrées?</p>
<p>2. Les départements et la ChF vérifient la mise en œuvre des catalogues de mesures établis en 2014 (voir rapport d'évaluation de 2015, annexes 2 et 3) et rendent compte des objectifs qui ont été atteints et de ceux qui ne l'ont pas été (suivi).</p> <p>Art. 8c, al. 1, OLang</p>	<p>Suivi de la mise en œuvre des catalogues de mesures au sein des départements et de la ChF</p> <p>Rapports 2018 des départements et de la ChF</p>	<p>Départements, ChF</p>	<p>Quelles mesures sont prioritaires pour les départements et pour la ChF?</p> <p>Quel type de suivi ont-ils prévu?</p> <p>Les objectifs fixés en 2014 ont-ils été atteints?</p> <p>Si oui, lesquels? Si non, pourquoi?</p>
Processus (= application de la stratégie et des mesures) et prestations (= résultats directs du processus d'application) liés à l'art. 6 OLang concernant l'égalité des chances			
Indicateurs Bases légales	Source de données Instrument destiné à la collecte des données	Compétence pour la collecte des données	Informations pertinentes en vue du rapport d'évaluation de 2019
<p>Aucune donnée disponible pour 2019</p>			



Processus (= application de la stratégie et des mesures) et prestations (= résultats directs du processus d'application) liés à l'art. 7 OLang concernant la représentation des communautés linguistiques

Indicateurs Bases légales	Source de données Instrument destiné à la collecte des données	Compétence pour la collecte des données Délais	Informations pertinentes en vue du rapport d'évaluation de 2019
Aucune donnée disponible pour 2019			

Processus (= application de la stratégie et des mesures) et prestations (= résultats directs du processus d'application) liés à l'art. 8 OLang concernant les compétences linguistiques du personnel de la Confédération

Indicateurs Bases légales	Source de données Instrument destiné à la collecte des données	Compétence pour la collecte des données	Informations pertinentes en vue du rapport d'évaluation de 2019
<p>3. Nombre d'employés prenant part ou ayant pris part à des cours dans une langue officielle et coûts par unité administrative; comparaison avec la situation précédant la période couverte par le rapport</p> <p>Art. 8, al. 2, OLang</p> <p>Chiffre 25 des instructions</p>	<p>Personnes et heures enregistrées dans SAP, au moyen du code 1130 «Formation linguistique». Ce code précise le temps mis à disposition par l'employeur. <u>Remarque:</u> il est valable pour toutes les formations linguistiques, également celles qui ne concernent pas une langue officielle. Des données fiables existent depuis 2018. Les données relatives aux années 2016 et 2017 doivent être considérées avec une certaine réserve: jusqu'à ce moment-là, le code 1130 n'était pas appliqué de manière uniforme par toutes les unités administratives. Il importe donc d'en tenir compte dans l'analyse des données.</p> <p>Contrats-cadres de l'OFPER (rapports du Centre de formation de l'administration fédérale [CFAF])</p> <p>Contrats internes des départements et de la ChF, en particulier du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE)</p> <p>Coûts enregistrés au titre de la formation linguistique dans le compte d'État et la</p>	<p>OFPER (contrats-cadres), départements et ChF, notamment DFAE (cours internes)</p>	<p>Les contrats-cadres de l'OFPER ont largement contribué à centraliser la formation linguistique. À celle-ci s'ajoutent les cours organisés au sein même des départements et de la ChF, en particulier du DFAE.</p>

	documentation complémentaire relative au personnel		
--	--	--	--

Effets (= incidences et conséquences)

Incidences (= modification du comportement des collaborateurs et des cadres de l'administration fédérale) liées à l'art. 6 OLang concernant l'égalité des chances

Indicateurs Bases légales	Source de données Instrument destiné à la collecte des données	Compétence pour la collecte des données	Informations pertinentes en vue du rapport d'évaluation de 2019
Aucune donnée disponible pour 2019			

Incidences (= modification du comportement des collaborateurs et des cadres de l'administration fédérale) liées à l'art. 7 OLang concernant la représentation des communautés linguistiques

Indicateurs Bases légales	Source de données Instrument destiné à la collecte des données	Compétence pour la collecte des données	Informations pertinentes en vue du rapport d'évaluation de 2019
Aucune donnée disponible pour 2019			

Incidences (= modification du comportement des collaborateurs et des cadres de l'administration fédérale) liées à l'art. 8 OLang concernant les compétences linguistiques du personnel de la Confédération

Indicateurs Bases légales	Source de données Instrument destiné à la collecte des données	Compétence pour la collecte des données	Informations pertinentes en vue du rapport d'évaluation de 2019
Aucune donnée disponible pour 2019			

Conséquences (= effets directs et indirects sur le plurilinguisme individuel et institutionnel au sein de l'administration fédérale) liées à l'art. 6 OLang concernant l'égalité des chances

Indicateurs Bases légales	Source de données Instrument destiné à la collecte des données	Compétence pour la collecte des données	Informations pertinentes en vue du rapport d'évaluation de 2019
<p>4. Part de textes rédigés à l'origine en allemand, en français ou en italien par les unités administratives (Confédération, départements, offices)</p> <p>Art. 6, al. 2, let. a, OLang</p>	<p>Le Recueil systématique du droit fédéral peut être consulté à titre indicatif. Regroupant une partie des textes produits par l'administration fédérale, ce recueil est certes peu représentatif sur le plan numérique, mais l'est beaucoup plus pour ce qui est du contenu et des institutions. Il peut ainsi fournir de précieuses informations sur l'évolution de la production de textes dans les trois langues officielles et, dès lors, sur le choix de la langue de travail au sein de l'administration fédérale.</p>	<p>Centre des publications officielles</p>	<p>--</p>
<p>5. Analyse des évaluations annuelles des prestations fournies par les collaborateurs: analyse fondée sur l'appartenance à une communauté linguistique et les échelons d'évaluation</p> <p>Art. 6, al. 1, OLang</p> <p>Chiffre 52 des instructions</p>	<p>Échelons d'évaluation définis dans BV Plus</p>	<p>OPPER</p>	<p>OPPER: des rapports à ce sujet sont d'ores et déjà établis à l'intention du Conseil fédéral. Ils incluent les primes de prestations. Les échelons d'évaluation ont jusqu'à présent été indiqués en fonction des classes de salaire. À l'avenir, les données correspondantes seront également réparties par communauté linguistique.</p>

Conséquences (= effets directs et indirects sur le plurilinguisme individuel et institutionnel au sein de l'administration fédérale) liées à l'art. 7 OLang concernant la représentation des communautés linguistiques

Indicateurs Bases légales	Source de données Instrument destiné à la collecte des données	Compétence pour la collecte des données	Informations pertinentes en vue du rapport d'évaluation de 2019
<p>6. Représentation (part) des communautés linguistiques dans l'effectif total du personnel, y compris au niveau des cadres (supérieurs) des différentes unités administratives; comparaison avec la situation précédant la période couverte par le rapport</p> <p>Art. 7, al. 1 et 2, OLang</p>	<p>Données enregistrées dans BV Plus et relevées à l'aide de l'application ECL</p> <p>Une comparaison fiable des données ne sera possible qu'à partir de 2023, car les données de 2014 se fondent sur une définition légèrement différente de l'appartenance à une communauté linguistique.</p>	<p>OFPER</p>	<p>--</p>

Conséquences (= effets directs et indirects sur le plurilinguisme individuel et institutionnel au sein de l'administration fédérale) liées à l'art. 8 OLang concernant les compétences linguistiques du personnel de la Confédération

Indicateurs Bases légales	Source de données Instrument destiné à la collecte des données	Compétence pour la collecte des données	Informations pertinentes en vue du rapport d'évaluation de 2019
<p>7. Part de collaborateurs et de cadres qui (ne) remplissent (pas) les exigences linguistiques énoncées dans le descriptif du poste; comparaison avec la période précédente, par unité administrative</p> <p>Art. 8, al. 1, let. a, b et c, OLang</p>	<p>Portfolio des langues des collaborateurs enregistré dans BV Plus et établi à l'aide de l'application ECL</p> <p>Une comparaison avec les données de la période précédente ne sera possible qu'à partir de 2023.</p>	<p>OFPER</p>	<p>--</p>
<p>8. Part de collaborateurs et de cadres qui (ne) remplissent (pas) les exigences linguistiques nécessaires à l'exercice de leur fonction; comparaison avec la période précédente, par unité administrative.</p> <p>Art. 8, al. 1, let. a, b et c, OLang</p>	<p>Portfolio des langues des collaborateurs enregistré dans BV Plus et établi à l'aide de l'ECL</p> <p>Une comparaison avec les données de la période précédente ne sera possible qu'à partir de 2023.</p>	<p>OFPER</p>	<p>--</p>

Indicateurs pour l'année 2023

Application (= organisation, ressources, processus et prestations)			
Organisation (= acteurs compétents pour l'application) et ressources liées aux art. 6 à 8 OLang			
Indicateurs Bases légales	Source de données Instrument destiné à la collecte des données	Compétence pour la collecte des données	Informations pertinentes en vue du rapport d'évaluation de 2023
Voir les indicateurs définis pour 2019			

Processus (= application de la stratégie et des mesures) et prestations (= résultats directs du processus d'application) liés à l'art. 6 OLang concernant l'égalité des chances			
Indicateurs Bases légales	Source de données Instrument destiné à la collecte des données	Compétence pour la collecte des données	Informations pertinentes en vue du rapport d'évaluation de 2023
Aucune donnée disponible pour 2023			



Processus (= application de la stratégie et des mesures) et prestations (= résultats directs du processus d'application) liés à l'art. 7 OLang concernant la représentation des communautés linguistiques			
Indicateurs Bases légales	Source de données Instrument destiné à la collecte des données	Compétence pour la collecte des données	Informations pertinentes en vue du rapport d'évaluation de 2023
1. Part d'offres d'emploi que les unités administratives publient sur le portail de l'emploi de la Confédération et dans lesquelles elles précisent que des candidatures issues des communautés linguistiques sous-représentées en leur sein sont particulièrement recherchées Chiffre 31 des instructions	Recrutement en ligne (à vérifier)	OFPER (recrutement en ligne)	OFPER: les textes correspondants sont déjà à disposition et peuvent être sélectionnés sur le portail de l'emploi. Il convient de vérifier s'il est techniquement possible de déterminer leur utilisation. Procéder éventuellement par sondage.
2. Part d'offres d'emploi que les unités administratives ne publient pas dans les trois langues officielles sur le portail de l'emploi de la Confédération Chiffre 32 des instructions	Recrutement en ligne (à vérifier)	OFPER (recrutement en ligne)	OFPER: le système de recrutement en ligne contient en principe les données appropriées. Il convient d'examiner en détail quelles données peuvent être utilisées et sous quelle forme, ou quelles dispositions il est possible ou nécessaire de prendre avant de pouvoir exploiter ces données. Les résultats de cet examen montreront s'il faut modifier cet indicateur.



Processus (= application de la stratégie et des mesures) et prestations (= résultats directs du processus d'application) liés à l'art. 8 OLang concernant les compétences linguistiques du personnel de la Confédération

Indicateurs Bases légales	Source de données Instrument destiné à la collecte des données	Compétence pour la collecte des données	Informations pertinentes en vue du rapport d'évaluation de 2023
3. Part de procédures de candidature dans le cadre desquelles les compétences linguistiques des candidats sont prises en compte lors de l'évaluation des dossiers Chiffre 43 des instructions	Vérifier si PROFILO constitue une mesure de sensibilisation suffisante Cet indicateur ne pourra probablement pas être appliqué, car aucune donnée pertinente ne sera disponible, même à l'avenir.	OFPER	OFPER: à noter que les compétences linguistiques seront vérifiées de manière systématique, conformément à l'OLang, grâce à l'instauration progressive de PROFILO, qui permet d'élaborer des descriptifs de postes et des profils d'exigences.
Voir les indicateurs définis pour 2019			

Effets (= incidences et conséquences)

Incidences (= modification du comportement des collaborateurs et des cadres de l'administration fédérale) liées à l'art. 6 OLang concernant l'égalité des chances

Indicateurs Bases légales	Source de données Instrument destiné à la collecte des données	Compétence pour la collecte des données	Informations pertinentes en vue du rapport d'évaluation de 2023
4. Part de responsables hiérarchiques et de collaborateurs s'exprimant systématiquement dans la forme standard de la langue officielle en présence de personnes qui ne comprennent pas le dialecte Chiffre 22 des instructions	Enquête auprès du personnel (à vérifier)	OFPER	--
5. Part d'entretiens d'embauche lors desquels le candidat peut s'exprimer dans la langue officielle de son choix	Enquête auprès du personnel (à vérifier)	OFPER	--



Chiffre 34 des instructions			
6. Nombre de candidats d'une communauté linguistique remplissant les critères de sélection objectifs du poste mis au concours; comparaison de ce nombre 1) avec le nombre de candidats convoqués à un entretien d'embauche et 2) avec le nombre de représentants de la communauté linguistique en question engagés Art. 7, al. 3, OLang	Recrutement en ligne (à vérifier)	OFPER	OFPER: vérification des données provenant du recrutement en ligne en prévision de l'évaluation de l'art. 7 OLang Dans la mesure du possible, les données pertinentes seront déjà utilisées pour l'évaluation de 2019.

Incidences (= modification du comportement des collaborateurs et des cadres de l'administration fédérale) liées à l'art. 7 OLang concernant la représentation des communautés linguistiques			
Indicateurs Bases légales	Source de données Instrument destiné à la collecte des données	Compétence pour la collecte des données	Informations pertinentes en vue du rapport d'évaluation de 2023
Aucune donnée disponible pour 2023			

Incidences (= modification du comportement des collaborateurs et des cadres de l'administration fédérale) liées à l'art. 8 OLang concernant les compétences linguistiques du personnel de la Confédération			
Indicateurs Bases légales	Source de données Instrument destiné à la collecte des données	Compétence pour la collecte des données	Informations pertinentes en vue du rapport d'évaluation de 2023
7. Part de cadres nouvellement engagés qui, en raison de compétences linguistiques insuffisantes, suivent ou, malgré des compétences linguistiques insuffisantes, ne suivent pas un cours de perfectionnement linguistique dans l'année qui suit leur engagement	Lien entre les données concernant les compétences linguistiques saisies depuis 2018 dans BV Plus (ECL) et les heures des collaborateurs concernés enregistrées dans le système SAP, au moyen du code 1130 «Formation linguistique»	OFPER	OFPER: il est possible de créer un lien entre les données individuelles figurant dans BV Plus et celles qui ont été saisies dans SAP (possibilité confirmée par R. Uña de l'OFPER).



<p>Art. 8, al. 3, OLang</p>	<p>La fiabilité de ces données est relative. En effet, les collaborateurs ne saisissent pas systématiquement les cours de perfectionnement dans le système SAP. Cela est particulièrement vrai pour les personnes qui appliquent l'horaire de travail fondé sur la confiance.</p>		
<p>8. Part de collaborateurs, par communauté linguistique et par unité administrative, qui ne possèdent pas des compétences linguistiques suffisantes (eu égard aux <u>besoins</u> du poste ou aux exigences de l'OLang) et qui subviennent eux-mêmes à leur perfectionnement (l'employeur ne prenant pas en charge les coûts de formation ni ne mettant à disposition le temps nécessaire à celle-ci)</p> <p>Art. 8, al. 4, OLang</p>	<p>Enquête auprès du personnel (à vérifier)</p>	<p>OOPER</p>	<p>--</p>
<p>9. Part de collaborateurs, par unité administrative, qui ne sont pas explicitement engagés en qualité de traducteurs et que leur supérieur a sollicités pour des travaux de traduction plus d'une fois au cours de la période couverte par le rapport</p> <p>Chiffre 23 des instructions</p>	<p>Enquête auprès du personnel (à vérifier)</p>	<p>OOPER</p>	<p>--</p>
<p>10. Part d'évaluations annuelles des prestations dans le cadre desquelles les compétences linguistiques des collaborateurs ont été prises en compte à tous les niveaux hiérarchiques</p> <p>Chiffre 44 des instructions</p>	<p>À vérifier dans le cadre du projet SUPERB 23</p>	<p>OOPER</p>	<p>OOPER: à vérifier dans le cadre de la nouvelle stratégie concernant le personnel pour les années 2020 à 2023 et à considérer en lien avec le projet SUPERB 23</p>
<p>11. Part d'évaluations annuelles des prestations dans le cadre desquelles la</p>	<p>À vérifier dans le cadre du projet SUPERB 23</p>	<p>OOPER</p>	<p>OOPER: à vérifier dans le cadre de la nouvelle stratégie concernant le personnel</p>



<p>contribution des collaborateurs, en particulier des cadres, à la promotion du plurilinguisme est prise en compte</p> <p>Chiffre 51 des instructions</p>			<p><i>pour les années 2020 à 2023 et à considérer en lien avec le projet SUPERB 23</i></p>
<p>12. Part de procédures de recrutement dans le cadre desquelles les compétences linguistiques des personnes ayant déposé leur candidature sont vérifiées avant tout engagement</p> <p>Chiffre 43 des instructions</p>	<p>Vérifier si PROFILO constitue une mesure de sensibilisation suffisante</p> <p>Cet indicateur ne pourra probablement pas être appliqué, car aucune donnée pertinente ne sera disponible, même à l'avenir.</p>		<p>OFFPER: à noter que les compétences linguistiques seront vérifiées de manière systématique, conformément à l'OLang, grâce à l'instauration progressive de PROFILO, qui permet d'élaborer des descriptifs de postes et des profils d'exigences.</p>

Conséquences (= effets directs et indirects sur le plurilinguisme individuel et institutionnel au sein de l'administration fédérale) liées à l'art. 6 OLang concernant l'égalité des chances			
Indicateurs Bases légales	Source de données Instrument destiné à la collecte des données	Compétence pour la collecte des données	Informations pertinentes en vue du rapport d'évaluation de 2023
<p>13. Part, par unité administrative, de représentants des différentes communautés linguistiques dans le volume total des mandats de la Confédération (nombre) publiés sur la plateforme simap et dans le volume des prestations (en francs); comparaison avec la situation précédant la période couverte par le rapport</p> <p>Part, par unité administrative, de représentants des différentes communautés linguistiques dans le volume total des mandats de la Confédération (nombre) non publiés sur la plateforme simap et dans le volume des prestations (en francs); comparaison avec la situation précédant la période couverte par le rapport</p>	<p>Controlling des achats (à vérifier)</p>	<p>Office fédéral des constructions et de la logistique</p>	<p>Comité de direction de la Conférence des achats de la Confédération: la Commission de l'économie et des redevances du Conseil national est en train d'examiner le projet de révision totale de la LMP. L'entrée en vigueur de la nouvelle loi est attendue au plus tôt en 2019. Une nouvelle plateforme simap.ch sera également mise en ligne en 2019.</p>



<p>Loi fédérale sur les marchés publics (LMP)</p> <p>Chiffre 35 des instructions</p>			
<p>14. Part de textes rédigés à l'origine en allemand, en français ou en italien par les unités administratives (Confédération, départements, offices)</p> <p>Art. 6, al. 2, let. a, OLang</p>	<p>Bases de données des services linguistiques (à vérifier)</p> <p>Regroupant une partie des textes produits par l'administration fédérale, ces bases de données sont certes peu représentatives sur le plan numérique, mais le sont beaucoup plus pour ce qui est du contenu et des institutions. Elles peuvent ainsi fournir de précieuses informations sur l'évolution de la production de textes dans les trois langues officielles et, dès lors, sur le choix de la langue de travail.</p>	<p>Services linguistiques</p>	<p>La disponibilité des données a déjà été vérifiée au sein des services linguistiques du Département fédéral des finances (DFF), et celles-ci ont été analysées. Si cette analyse a pu être réalisée au DFF, il faut vérifier si elle l'est également dans les autres départements.</p>
<p>15. Autorisation de l'employeur à participer à des formations de base ou des cours de perfectionnement, par communauté linguistique</p> <p>(Cet indicateur sert à vérifier s'il existe des différences notables entre les communautés linguistiques pour ce qui est de l'accès à des cours de perfectionnement.)</p> <p>Art. 6, al. 1 et al. 2, let. c, OLang</p> <p>Chiffre 25 des instructions</p>	<p>Enquête auprès du personnel (à vérifier)</p>	<p>OFPER</p>	<p>OFPER: <i>une part importante de formations de base ou de cours de perfectionnement est dispensée par des prestataires externes, tels que des hautes écoles ou des hautes écoles spécialisées. Ces formations ne sont toutefois pas enregistrées de manière uniforme. Il faudrait saisir non seulement le temps nécessaire à ces formations (code 1620 dans SAP), mais également les coûts de celles-ci (crédits correspondants).</i></p> <p>L'interprétation des données devant toujours prendre également en compte le comportement de chaque collaborateur en matière de perfectionnement, le code 1620 ne se prête pas nécessairement à la fourniture de conclusions probantes sur d'éventuelles discriminations. L'enquête auprès du personnel pourrait porter sur la qualité des données.</p>



Voir les indicateurs définis pour 2019			
--	--	--	--

Conséquences (= effets directs et indirects sur le plurilinguisme individuel et institutionnel au sein de l'administration fédérale) liées à l'art. 7 OLang concernant la représentation des communautés linguistiques

Indicateurs Bases légales	Source de données Instrument destiné à la collecte des données	Compétence pour la collecte des données	Informations pertinentes en vue du rapport d'évaluation de 2023
Voir les indicateurs définis pour 2019			

Conséquences (= effets directs et indirects sur le plurilinguisme individuel et institutionnel au sein de l'administration fédérale) liées à l'art. 8 OLang concernant les compétences linguistiques du personnel de la Confédération

Indicateurs Bases légales	Source de données Instrument destiné à la collecte des données	Compétence pour la collecte des données	Informations pertinentes en vue du rapport d'évaluation de 2023
Voir les indicateurs définis pour 2019			



Indicateurs provisoirement écartés	
Intégration de la promotion du plurilinguisme dans l'offre de formation continue de la Confédération (CFAF, unités administratives)	Chiffre 24 des instructions Organisation et ressources
Nombre d'unités administratives mettant les outils linguistiques nécessaires (dictionnaires, lexiques spécialisés, aides à la traduction, etc.) à la disposition de leurs collaborateurs	Chiffre 21 des instructions Processus, art. 6 OLang
Part de collaborateurs disposant des outils linguistiques nécessaires à l'exécution de leurs tâches (dictionnaires, lexiques spécialisés, aides à la traduction, etc.)	Chiffre 21 des instructions Prestations, art. 6 OLang
Part d'unités administratives sensibilisant activement les responsables hiérarchiques aux différences culturelles dans la présentation des dossiers de candidature	Chiffre 33 des instructions Processus, art. 6 OLang
Part de dossiers de candidature dont la présentation due aux différences culturelles est prise en compte lors de l'évaluation	Chiffre 33 des instructions Prestations, art. 6 OLang
Part d'unités administratives utilisant les plans de carrière pour promouvoir le plurilinguisme et accroître le nombre de cadres supérieurs issus d'une communauté linguistique sous-représentée (classes de salaire 34 à 38; discrimination positive)	Recommandation du rapport d'évaluation du 13 mars 2015 Processus, art. 7 OLang
Part, par unité administrative, d'offres d'emploi qui ne sont pas publiées dans la presse écrite de toutes les régions linguistiques	Chiffre 32 des instructions Prestations, art. 7 OLang
Part, par unité administrative, d'offres d'emploi mentionnant la possibilité de faire du télétravail pour les collaborateurs domiciliés dans des régions éloignées des services de la Confédération	Recommandation du rapport d'évaluation du 13 mars 2015 Prestations, art. 7 OLang
Part, par unité administrative, de responsables hiérarchiques autorisant la pratique du télétravail aux collaborateurs domiciliés dans des régions linguistiques éloignées des services de la Confédération	Recommandation du rapport d'évaluation du 13 mars 2015 Incidences, art. 7 OLang
Nombre de séances d'information et d'opérations de sensibilisation organisées dans les universités, les hautes écoles spécialisées et les écoles polytechniques fédérales de Suisse latine afin de vanter les atouts de l'employeur Confédération aux jeunes diplômés des domaines MINT	Recommandation du rapport d'évaluation du 13 mars 2015 Prestations, art. 7 OLang
Part d'unités administratives veillant à une représentation équitable des communautés linguistiques dans les groupes de travail et les autres organes de l'administration fédérale	Chiffre 35 des instructions Incidences, art. 7 OLang
Part d'unités administratives veillant, lors de séminaires, de colloques ou d'autres manifestations organisés par l'administration, à ce que les experts convoqués pour faire un exposé représentent les différentes communautés linguistiques	Chiffre 36 des instructions Incidences, art. 7 OLang
Part, par unité administrative, de membres de groupes de travail ou d'autres organes de l'administration fédérale représentant les différentes communautés linguistiques; comparaison avec la situation précédant la période couverte par le rapport	Chiffre 35 des instructions Conséquences, art. 7 OLang
Part, par unité administrative, d'experts issus des différentes communautés linguistiques convoqués pour faire un exposé lors des séminaires, colloques ou autres manifestations organisés par l'administration; comparaison avec la situation précédant la période couverte par le rapport	Chiffre 36 des instructions Conséquences, art. 7 OLang
Part de procédures de sélection au cours desquelles des représentants de toutes les communautés linguistiques sont convoqués à un entretien d'embauche	Art. 7, al. 3, OLang Processus, art. 7 OLang
Part d'offres d'emploi dans lesquelles les exigences linguistiques ne sont pas formulées correctement	Chiffre 41 des instructions Processus, art. 8 OLang
Part de procédures de sélection dans le cadre desquelles les dossiers de candidature des représentants de toutes les communautés linguistiques ont été soumis à une évaluation des critères objectifs	Exigence formulée dans le commentaire relatif à l'art. 7 OLang

Cet indicateur est utilisé dans le cadre du relevé des compétences linguistiques du personnel de la Confédération effectué au moyen de l'application ECL.

du rapport explicatif du 27 août 2014 concernant la révision de l'OLang Processus, art. 6 OLang