

---

## **Annexe 6**

### **Modèle d'impact Critères d'évaluation et indicateurs**

### **Mesures: perspectives pour la période allant de 2020 à 2023**

---

Les extraits ci-après des rapports des départements (2018 et/ou 2019) sont des originaux émanant des différents départements.

## **Indicateurs pour l'année 2019**

<b>ChF</b>	<b>Page 3</b>
<b>DFAE</b>	<b>Page 4</b>
<b>DFI</b>	<b>Page 6</b>
<b>DFJP</b>	<b>Page 11</b>
<b>DDPS</b>	<b>Page 19</b>
<b>DFF</b>	<b>Page 25</b>
<b>DEFR</b>	<b>Page 37</b>
<b>DETEC</b>	<b>Page 42</b>

---

## ChF

Source: rapport 2018 (18.7.2018)

<b>Présentation et analyse des indicateurs 2019 basée sur le modèle d'impact</b>

La Chancellerie fédérale a de par la loi la tâche de s'occuper de la diversité linguistique (plurilinguisme institutionnel). Ne serait-ce que pour cette raison, l'affinité pour la diversité linguistique est une pratique vécue à tous les échelons de la ChF.

Les fonctions les plus diverses s'engagent indirectement ou directement pour le plurilinguisme. En plus des services linguistiques, il s'agit notamment des collaborateurs du Centre des publications officielles ou de ceux de la communication.

### Mesures: perspectives pour la période allant de 2019 à 2023

Chancellerie fédérale		
Mesures prioritaires		
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
1. La ChF assure la continuité du plurilinguisme institutionnel	Garantie du plurilinguisme dans la communication externe et dans les publications officielles, coordination des prestations linguistiques de l'administration fédérale, poursuite dans l'ampleur habituelle des nombreuses activités de la ChF dans le domaine du plurilinguisme institutionnel.	
2. Compétences linguistiques individuelles	Comparaison entre le niveau requis et le niveau réel en matière de compétences linguistiques (ECL) par les supérieurs hiérarchiques et au besoin prise de mesures d'encouragement individuelles. Pour le reste, de manière générale maintien des mesures générales qui assurent au quotidien un standard quantitativement et qualitativement élevé de plurilinguisme vécu au quotidien à la ChF.	

## DFAE

Source: rapport 2019 (24.10.2019/4.11.2019)

Mesures: perspectives pour la période allant de 2019 à 2023

Département DFAE		
Mesures prioritaires		
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
1. Recrutement et entretiens d'embauche Ch. 34 des instructions, art. 7 OLang	<p>Objectifs bisannuels: poursuite des mesures évoquées pour la période 2015-2018. Mise en œuvre du plan de mesures établi au printemps 2019. Le DFAE entend recruter au moins 7 % d'italophones au total, en particulier du personnel qualifié. Participation du DFAE à des manifestations de présentation des carrières en Suisse italophone (Tessin et Grisons) à l'Université de la Suisse italienne (USI), à la Haute école spécialisée de la Suisse italienne (SUPSI) et dorénavant aussi dans les écoles du degré secondaire supérieur.</p> <p>Marketing du personnel pour les carrières dans les diverses villes universitaires de Suisse avec séances d'information auprès des associations tessinoises et grisonnes.</p> <p>Le contrôle du dossier de candidature et l'exécution des entretiens d'embauche ont lieu en présence d'une personne maîtrisant la première langue du candidat.</p>	2019 – 2023
2. Connaissances linguistiques du personnel de la Confédération Art. 8, ch. 1 à 4, OLang	Contrôle sur la base des données ECL et formation et perfectionnement ciblés. Il est recommandé que le personnel âgé de moins de 55 ans s'améliore d'un niveau de l'échelle d'évaluation du CECR dans la langue officielle insuffisamment connue.	2019 – 2023
3. Connaissances linguistiques du personnel de la Confédération Ch. 44 des instructions	Les connaissances linguistiques des employés font partie de l'évaluation annuelle des prestations à tous les échelons hiérarchiques. Les personnes qui ne satisfont pas aux exigences fréquentent un cours de langue.	2019 – 2023
4. Égalité des chances entre les employés des différentes communautés linguistiques Art. 6, al. 2a, OLang	<p>Les employés du DFAE peuvent exercer leur activité en allemand, en français ou en italien, dans la mesure où l'utilisation d'une langue de travail autre que la langue qu'ils ont choisie n'est pas requise pour de justes motifs.</p> <p>En plus des compétences orales, il faut également assurer les compétences écrites dans toutes les langues officielles, notamment en italien. L'objectif est une culture trilingue au sein du département.</p>	2019 – 2023

<b>Mesures supplémentaires</b>		
<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
1. Mesures de sensibilisation visant à promouvoir le plurilinguisme au DFAE Ch. 24-25 des instructions, art. 6 OLang	Maintien et développement des ateliers et séances de sensibilisation innovantes, en particulier en italien, pour tous les collaborateurs.	2019 – 2023
2. Organisation de séminaires, colloques et autres manifestations Ch. 36 des instructions	Pour les exposés, des experts provenant des différentes régions linguistiques sont pris en considération. Le DFAE travaille avec des partenaires externes plurilingues mettant l'accent sur la langue italienne.	2019 – 2023
3. Mises au concours Ch. 31-33 et 42 des instructions	Tous les descriptifs de poste, même s'ils concernent un champ d'activité international, sont publiés en italien. En outre, des réseaux professionnels sont dorénavant utilisés.	2019 – 2023

### **Conclusions et perspectives pour la période allant de 2019 à 2023**

- Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2017, le DFAE est dirigé par un italoophone, le conseiller fédéral Ignazio Cassis, qui s'engage fortement pour le plurilinguisme. En 2019 a été élaboré un plan de mesures ambitieux que l'on peut mettre en œuvre de façon ciblée grâce aux résultats de l'analyse ECL. Il comprend les points forts suivants:
- À partir de 2020, les **compétences linguistiques** des collaborateurs du DFAE sont systématiquement **contrôlées** dans le cadre de l'évaluation des prestations (conduite par objectifs). Les personnes qui ne satisfont pas aux exigences énoncées dans l'ordonnance sur les langues fréquentent un cours interne ou externe. Ce principe s'applique également aux collaborateurs dont la première langue n'est pas une des langues nationales. Actuellement, quelque 140 collaborateurs fréquentent les cours offerts à l'interne, dont 90 les cours d'italien (niveaux A1 à C1).
- **Le personnel italoophone doit représenter une part de 7 %**. L'analyse ECL révèle une part de **6,1 % de collaborateurs italophones**; cette part se monte à **11,4 %** parmi les cadres supérieurs. Le DFAE s'efforce néanmoins de recruter de manière accrue et ciblée du **personnel qualifié** issu de la Suisse italoophone.
- Le DFAE se voit conforté dans ses efforts de promotion de la langue et de la culture italiennes dans tous les domaines. Grâce à des projets innovants et à la collaboration avec des partenaires internes et externes, le département, qui est actif sur le plan international, se rapproche ainsi de son objectif d'instaurer à l'interne une culture trilingue vivante.

## DFI

Source: rapport 2018 (10.7.2018)

Mesures: perspectives pour la période allant de 2019 à 2023

Département DFI		
<b>Mesures prioritaires</b>		
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
1. Art. 8 OLang	Cours de langue	Permanente
2. Art. 8 OLang	Tandems linguistiques	Permanente
3. Art. 8 OLang	Speexx	Permanente

D'autres mesures seront adoptées à la fin de 2019.

Unité administrative SG-DFI		
<b>Mesures prioritaires</b>		
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
1. Art. 8 OLang	Cours de langue	Permanente
2. Art. 8 OLang	Tandems linguistiques	Permanente
3. Art. 8 OLang	Speexx	Permanente
4. Introduction de tables polyglottes à la cafétéria	Langues: F/D//E	Fin de 2018

Unité administrative OFC		
<b>Mesures prioritaires</b>		
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
1. Art. 8 OLang	Cours de langue	Permanente
2. Art. 8 OLang	Tandems linguistiques	Permanente
3. Art. 8 OLang	Speexx	Permanente
4. Art. 6 OLang	Dans l'organisation de manifestations de l'office, veiller à ce que les intervenants proviennent équitablement de toutes les régions linguistiques	Permanente
D'autres mesures prioritaires 2020-2023 seront adoptées d'ici la fin de l'année 2019.		

Unité administrative OFS		
<b>Mesures prioritaires</b>		
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
1. Art. 8 OLang	Cours de langue	Permanente
2. Art. 8 OLang	Tandems linguistiques	Permanente
3. Art. 8 OLang	Speexx	Permanente
<b>Autres mesures</b>		
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
1. Art. 8 OLang	Tables polyglottes	

Unité administrative OFAS		
Mesures prioritaires		
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
1. Recrutement de personnes italophones	Processus de recrutement	Poursuite
2. Poursuite des cours linguistiques internes et développement de l'offre		Poursuite
3. Manifestations avec COM sur le sujet des langues. Organisation de la Journée des langues 2018 au sein du DFI.		2019-2023

Unité administrative OSAV		
Mesures prioritaires		
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
1. Art. 20, al. 2, LLC et art. 4, al. 2, let. e, LPers, art. 7 OLang	Objectif de l'office: amélioration de la représentation des langues: 30 % des nouveaux engagements à l'OSAV sont des personnes qui ont le français, l'italien ou le romanche pour première langue	Permanente
Autres mesures		
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
1. Art. 6 OLang	Analyse des besoins des collaborateurs italophones	Permanente, une réunion par année
2. Art. 6 OLang	Analyse des besoins des collaborateurs francophones	Permanente, une réunion par année
3. Art. 6 OLang	Extension de l'Intranet plurilingue	Permanente
4. Art. 8 OLang	Bibliothèque d'échange plurilingue	100 %
5. Art. 8 OLang	Offre de conversation en français et en anglais pour personnes en phase d'apprentissage	100 %
6. Art. 8 OLang	Pause-café en français, italien et anglais	100 %



Unité administrative OFSP		
Mesures prioritaires		
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
1. Art. 20, al. 2, LLC et art. 4, al. 2, let. e, LPers, art. 7 OLang	Amener la part de collaborateurs de Suisse romande à la valeur cible (+ 2 %) en prenant en considération d'autres compétences pertinentes (par ex. la compétence de conduite).	Permanente
	Le travail mobile est promu au sein de l'office afin d'augmenter l'attrait de l'OFSP en tant qu'employeur pour les personnes domiciliées dans les régions francophones et italophones	Permanente
Autres mesures		
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
1. Art. 8 OLang	Tables polyglottes	

Unité administrative AFS		
Mesures prioritaires		
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
1. Les documents internes sont disponibles en au moins deux langues		Permanente
2. Créer un équilibre entre les groupes linguistiques	Dans la mesure du possible, pourvoir les nouveaux postes et repourvoir les postes vacants avec des personnes des communautés latines; respect des valeurs directrices	Permanente
3. Mesures découlant de l'évaluation du plurilinguisme dans l'administration fédérale		En suspens
Autres mesures		
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
1. Manifestation pendant la pause de midi	Organiser une fois par année une manifestation pendant la pause de midi	Permanente

MétéoSuisse		
<b>Mesures prioritaires</b>		
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
1. Art. 4 OLang, ch. 41 des instructions	Évaluation de l'écart par rapport aux exigences minimales	A lieu après réception du dépouillement effectué par l'OFPER
2. Art. 8 OLang, ch. 25 des instructions	Poursuite des cours internes	Permanente
<b>Autres mesures</b>		
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à

## DFJP

Source: rapport 2019 (7.2018/9.2019)

Mesures: perspectives pour la période allant de 2019 à 2023

Département DFJP		
Mesures prioritaires		
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
1. Coordination des cours linguistiques internes	Le DFJP offre à l'interne des cours linguistiques de différents niveaux (A1 à C1) et de différents contenus (cours à niveaux, cours de communication et cours de certification) dans toutes les langues officielles. Ces cours sont coordonnés par le développement du personnel et mis à la disposition des collaborateurs intéressés à l'aide d'un lecteur commun.	À partir de 2017/2018
2. Représentation des communautés linguistiques Art. 7 OLang	Il faut continuer de viser les valeurs cibles par communauté linguistique. Poursuivre l'application des mesures actuelles.	2019 – 2023
3. Programme quadriennal du DFJP Art. 8c OLang	Actualisation du programme quadriennal 2016-2019; fixation de nouveaux points forts.	2019
4. Mise en œuvre de l'art. 8 OLang	Prise de mesures d'amélioration des connaissances linguistiques là où les exigences en la matière ne sont pas encore remplies.	2019 – 2021

### Conclusion Département DFJP

**(Résumé concernant le plurilinguisme et les perspectives pour la période allant de 2019 à 2023 du point de vue du département)**

L'évolution de la représentation des langues depuis 2013 montre que les efforts visant à atteindre les valeurs cibles figurant à l'art. 7 OLang ont des effets continus. Il faut poursuivre la mise en œuvre des mesures actuelles et vouer une attention particulière à la promotion des compétences linguistiques.

**Unité administrative SG-DFJP**

Mise en œuvre du programme quadriennal du DFJP pour la promotion du plurilinguisme 2020-2023

**Mesures prioritaires**

<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
1. Mise en œuvre de l'art. 8 OLang parmi les collaborateurs	Offrir une formation linguistique adaptée aux besoins pour les collaborateurs qui, au vu de l'ECL, ne remplissent pas encore les exigences.	Du milieu de 2018 à la fin de 2021
2. Poursuite de l'offre de cours linguistiques internes (langues officielles)	L'offre de cours linguistiques internes (avec ou sans certificat, différents niveaux au sens du CECR) est maintenue.	De 2019 à 2023

**Conclusion**

**Unité administrative SG-DFJP**

**(Résumé concernant le plurilinguisme et les perspectives pour la période allant de 2019 à 2023 du point de vue de l'unité administrative)**

- La promotion et la mise en œuvre du plurilinguisme sont et restent une tâche importante au sein de l'unité administrative; en d'autres termes, les mesures actuelles doivent être poursuivies.
- La saisie des compétences linguistiques dans l'application ECL permet de compléter et actualiser au fur et à mesure les aptitudes des collaborateurs.
- L'information relative aux offres et les possibilités de poursuivre sa sensibilisation dans le domaine du plurilinguisme sont assurées par l'Intranet ou par courrier électronique.

**Unité administrative Centre de services informatiques CSI-DFJP**

**Mesures prioritaires**

<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
1. Formation linguistique dans les trois langues officielles Ch. 25 des instructions	L'offre de cours linguistiques internes est maintenue dans tous les sites du CSI-DFJP et la fréquentation de cours linguistiques à l'École-club Migros est encouragée.	Permanente
2. Saisie des compétences linguistiques	Tous les nouveaux collaborateurs doivent saisir leurs compétences linguistiques dans le système.	

<b>Autres mesures</b>		
<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
1. Recrutement / entretiens d'embauche Ch. 42-43 des instructions	Les compétences linguistiques font partie intégrante du recrutement et de l'entretien d'embauche.	Permanente
2. Participation à des cours linguistiques internes interoffices Ch. 25 des instructions	Le CSI-DFJP propose également ses cours linguistiques internes aux collaborateurs d'autres unités administratives du DFJP.	Début planifié en 2018
3. Reporting à la direction du CSI-DFJP	Reporting régulier des compétences linguistiques des collaborateurs à la direction du CSI-DFJP.	Permanente

<b>Conclusion</b>		
<b>Unité administrative Centre de services informatiques CSI-DFJP</b>		
<b>(Résumé concernant le plurilinguisme et les perspectives pour la période allant de 2019 à 2023 du point de vue de l'unité administrative)</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- À l'avenir, le CSI-DFJP continuera d'attacher une grande importance à la promotion de la diversité linguistique et considérera le recrutement de nouveaux membres du personnel issus des groupes linguistiques sous-représentés comme un défi majeur.</li> </ul>		

<b>Unité administrative fedpol</b>		
<b>Mesures prioritaires</b>		
<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
Dans le cadre de la stratégie en matière de personnel de fedpol, qui n'a pas encore été approuvée, les compétences linguistiques conservent leur place actuelle dans le processus de recrutement.	En matière de compétences linguistiques, l'on continue de se focaliser sur des exigences spécifiques à la fonction.	Permanente
Dans le cadre de la stratégie en matière de personnel de fedpol, qui n'a pas encore été approuvée, des efforts encore plus poussés sont prévus notamment dans le domaine du plurilinguisme (organisation de cours linguistiques etc. à l'EM RESS). Ch. 25 des instructions	Environnement de travail moderne et satisfaction au (poste de) travail sous l'angle de la <i>disponibilité au changement</i> : en cas de changement de travail ou de fonction nécessitant des compétences linguistiques plus élevées, l'EM RESS apporte son soutien dans la recherche du cours approprié. <i>Développement des points forts</i> : l'EM RESS apporte son soutien dans la recherche du cours approprié.	Permanente

Sect. 1, art. 8, OLang compétences linguistiques du personnel de la Confédération	Si un cadre ne possède pas les connaissances linguistiques requises lors de son engagement, fedpol prend dans l'année qui suit les mesures nécessaires pour les améliorer.	Permanente
<b>Autres mesures</b>		
<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
1. Égalité des chances entre les employés des différentes communautés linguistiques, implication dans diverses actions	Diverses actions comme jusqu'à présent (actions, panneau d'affichage de l'Intranet fedpol, démonstration du fait que les compétences linguistiques constituent aussi un avantage dans le cadre du temps libre/de la vie privée, etc.)	Permanente

<b>Conclusion</b> <b>Unité administrative fedpol</b>  <b>(Résumé concernant le plurilinguisme et les perspectives pour la période allant de 2019 à 2023 du point de vue de l'unité administrative)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- À fedpol, les mesures concrètes et réalisables à prendre si la valeur cible en matière de connaissances linguistiques n'est pas atteinte ne sont pas encore définies, en particulier en ce qui concerne les cadres ou les collaborateurs d'un certain âge.</li> <li>- Perspectives: respect progressif des instructions et de l'art. OLang.</li> <li>- Recrutement: une attention particulière est vouée aux connaissances linguistiques existantes et exigées en tant que critère important d'atteinte de la valeur cible.</li> <li>- Continuer l'accompagnement des processus de recrutement.</li> </ul>

<b>Unité administrative SEM</b>		
<b>Mesures prioritaires</b>		
<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
1. Représentation des communautés linguistiques au SEM Art. 7 OLang, ch. 32 et 36 des instructions	Dans l'optique du projet SEM 2019 (entrée en vigueur de la procédure accélérée dans les centres fédéraux des six régions d'asile situées dans les différentes régions linguistiques), il faut veiller non seulement à la langue de travail locale, mais aussi à une représentation équilibrée des communautés linguistiques à la centrale afin de garantir les échanges et la collaboration entre les différentes communautés linguistiques.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Il faut continuer de promouvoir la part italienne et romanche des collaborateurs</li> <li>- Il faut continuer de promouvoir la part francophone et italoophone des cadres moyens et supérieurs entre 2016 et 2022 en exploitant les départs à la retraite</li> </ul>
2. Compétences linguistiques du personnel de la Confédération Art. 8 OLang, ch. 42-44 des instructions	Dans l'optique du projet SEM 2019, par exemple évaluation des compétences linguistiques des nouveaux collaborateurs lors du processus de recrutement; évaluation des connaissances linguistiques (via eGate) pour les collaborateurs existants; encouragement de la participation à des cours linguistiques (formation et perfectionnement axés sur les besoins) à l'occasion des entretiens sur le développement du personnel.	Sensibilisation accrue des supérieurs et des collaborateurs en ce qui concerne les exigences en matière de connaissances linguistiques par fonction.

**Conclusion  
Unité administrative SEM**

**(Résumé concernant le plurilinguisme et les perspectives pour la période allant de 2019 à 2023 du point de vue de l'unité administrative)**

Le SEM est en pleine mutation (notamment fondation des six régions d'asile avec les centres fédéraux respectifs et mise en œuvre de la procédure accélérée avec entrée en vigueur de la nouvelle loi sur l'asile planifiée pour le 1<sup>er</sup> mars 2019). À cette date sera fondée, à la centrale de Berne-Wabern, la division Procédure d'asile et pratique, qui sera trilingue (allemand, français et italien). À côté de cela, le plurilinguisme continuera d'être vécu au quotidien dans la nouvelle division Dublin, séjour et réinstallation. Les échanges et la collaboration entre les unités d'organisation centralisées et décentralisées des différentes régions linguistiques doivent être assurés. La promotion du plurilinguisme est une des clés d'une collaboration couronnée de succès. C'est pourquoi les ressources humaines sensibilisent en permanence les supérieurs et les collaborateurs à la question du plurilinguisme.

Dans la future région d'asile Tessin et Suisse centrale, le besoin de personnel sera nettement plus élevé à partir de 2019, raison pour laquelle des collaborateurs supplémentaires de langue maternelle italienne sont recrutés. Par conséquent, la part des italophones parmi les collaborateurs du SEM sera plus élevée à l'avenir.

Le SEM promeut en particulier les langues officielles (allemand, français et italien) pour la communication interne. Les compétences linguistiques sont encouragées au moyen de cours linguistiques internes et externes, d'un apprentissage en ligne avec Speexx et d'une offre de tandems linguistiques. Les cours linguistiques internes sont proposés aussi bien à la centrale que dans les services décentralisés.

Il faut vouer une attention particulière à la représentation des francophones et des italophones parmi les cadres supérieurs, aussi dans l'optique des départs à la retraite intervenant de 2016 à 2022. Il faut continuer de promouvoir les connaissances d'italien des cadres par exemple avec des cours linguistiques internes, l'offre d'apprentissage en ligne de Speexx, des cours Capito et un coaching linguistique individuel.

**Unité administrative CFMJ**

**Mesures prioritaires**

<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
1. Mise en œuvre de l'ordonnance sur les langues	Se poursuit. Les nouveaux collaborateurs doivent procéder à la saisie de leurs compétences linguistiques.	Permanente
2. Formation linguistique dans les trois langues officielles Art. 8 OLang	Les cours linguistiques internes se poursuivent dans toute la mesure du possible: des cours sont organisés pendant la pause de midi à condition qu'il y ait au moins cinq participants.	Permanente

<b>Autres mesures</b>		
<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
1. Détermination des compétences linguistiques lors du recrutement Ch. 43 des instructions	Lors du recrutement déjà, une importance accrue est donnée au thème des compétences linguistiques, les candidats étant questionnés sur leurs aptitudes en la matière lors de l'entretien.	Permanente
2. Coordination des cours linguistiques internes	Le DFJP offre à l'interne des cours linguistiques de différents niveaux (A1 à C1) et de différents contenus (cours à niveaux, cours de communication et cours de certification) dans toutes les langues officielles. Ces cours sont coordonnés par le développement du personnel et mis à la disposition des collaborateurs intéressés à l'aide d'un lecteur commun.	Permanente

<b>Conclusion</b> <b>Unité administrative CFMJ</b>
<b>(Résumé concernant le plurilinguisme et les perspectives pour la période allant de 2019 à 2023 du point de vue de l'unité administrative)</b>
À la CFMJ, le plurilinguisme est vécu au quotidien et encouragé, et continuera de l'être.

<b>Unité administrative Office fédéral de la justice</b>		
<b>Mesures prioritaires</b>		
<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
1. Généralités	Réévaluation du label du plurilinguisme → C'est-à-dire au minimum poursuite des mesures prises	Permanente en ce sens que l'on continue de travailler sur l'acquis, réévaluation en 2021
2. Art. 8 OLang, compétences linguistiques du personnel de la Confédération	Connaissances linguistiques ECL	Permanente, la durée effective ne peut être définie qu'une fois que les lacunes sont connues.



<b>Autres mesures</b>		
<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
1. Art. 6 OLang, égalité des chances entre les employés des différentes communautés linguistiques  Art. 8 OLang, compétences linguistiques du personnel de la Confédération	Tandems linguistiques: évaluation des besoins	Jusqu'en 2023
2. Art. 6 OLang, égalité des chances entre les employés des différentes communautés linguistiques  Art. 8 OLang, compétences linguistiques du personnel de la Confédération	« Midis italophones » Rencontres pendant la pause de midi au cours desquelles on communique en italien. Ouvertes à tous, mais en priorité aux collaborateurs italophones et aux collaborateurs qui fréquentent ou ont fréquenté un cours d'italien.	Jusqu'en 2021

<b>Conclusion</b> <b>Unité administrative Office fédéral de la justice</b>
<b>(Résumé concernant le plurilinguisme et les perspectives pour la période allant de 2019 à 2023 du point de vue de l'unité administrative)</b>
<p>À l'OFJ, grâce à toutes les mesures, tous les efforts et tous les investissements de ces dernières années, le plurilinguisme a encore gagné en qualité et en diffusion. Cette impression est renforcée par les résultats très positifs de l'enquête 2017 auprès du personnel. La répartition proportionnelle des communautés linguistiques correspond aux exigences. La représentation des langues latines parmi les cadres (supérieurs) n'est pas encore atteinte; c'est probablement là que se situe le plus grand défi. Dans le cadre de l'élaboration du profil souhaité d'un cadre de l'OFJ, les connaissances linguistiques ont été mises en avant, ce qui témoigne d'une grande détermination.</p> <p>Ces prochaines années, l'unité administrative se focalisera certainement sur la préservation et la consolidation de l'acquis, donc aussi sur le renouvellement du label en 2021.</p>

<b>Unité administrative Institut suisse de droit comparé</b>		
<b>Mesures prioritaires</b>		
<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
3. Art. 8 OLang, compétences linguistiques du personnel de la Confédération	Connaissances linguistiques ECL  Allemand juridique	Permanente, la durée effective ne peut être définie qu'une fois que les lacunes sont connues. Autres cours en fonction des besoins.
<b>Autres mesures</b>		
<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
1. Art. 7 OLang, représentation des communautés linguistiques dans l'administration fédérale	Manifestations de l'office aussi en Suisse alémanique. Échanges accrus avec des universités de Suisse alémanique en relation avec des mandats, organisation de réunions, etc.	En fonction de la thématique, est proposé de cas en cas aux collaborateurs.

<b>Conclusion</b> <b>Unité administrative Institut suisse de droit comparé</b>  <b>(Résumé concernant le plurilinguisme et les perspectives pour la période allant de 2019 à 2023 du point de vue de l'unité administrative)</b>
<p>Une des forces de l'ISDC est indéniablement son plurilinguisme, qui va du reste bien au-delà des frontières des langues officielles. Cependant, en raison du volume des mandats, l'accent est mis sur la fréquentation de cours d'allemand. Les échanges ont lieu dans les trois langues officielles ainsi qu'en anglais. Il existe également des échanges dans d'autres langues en fonction des connaissances linguistiques des personnes directement concernées.</p> <p>Étant donné que l'ISDC se situe dans le périmètre de l'UNIL, il a accès aux cours qui y sont proposés pour autant qu'ils ne soient pas complètement réservés aux collaborateurs de l'UNIL. Le personnel de l'ISDC a ainsi l'occasion de fréquenter de temps à autre un cours de langue.</p> <p>Les mesures ont plutôt un caractère ponctuel et sont souvent en relation avec une réunion ou un thème prioritaire.</p>

## DDPS

Source: rapport 2019 (8.2018 / 7.2019)

Mesures: perspectives pour la période allant de 2019 à 2023

Département DDPS		
<b>Mesures prioritaires</b>		
<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
Sensibilisation des collaborateurs et des cadres  Tous les art. de l'OPers et tous les ch. des instructions	Poursuite des mesures de sensibilisation avec contributions supplémentaires.	2019 – 2013
Développement du personnel, formation et perfectionnement	Les lacunes que présentent les compétences linguistiques des collaborateurs et des cadres sont comblées sur la base des données ECL.	2019 – 2023
	Formation et perfectionnement systématiques du personnel sous l'angle des compétences linguistiques.	
Recrutement / profil linguistique dans les profils des postes  Ch. 41-42 des instructions	Consignation intégrale d'un profil linguistique par profil d'emploi, conformément aux exigences minimales de l'OLang. Actualisations successives des profils de poste existants.	2019 – 2023
<b>Autres mesures</b>		
<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
Évolution démographique / pénurie de personnel qualifié / recrutement et marketing du personnel  Art. 7, al. 3, OLang	Ouverture de nouveaux canaux électroniques et non électroniques permettant de prendre contact, sur les plans interne et externe, avec des spécialistes qualifiés issus des minorités linguistiques. La mesure est exécutée dans le cadre du marketing du personnel.	2019 – 2023

SG-DDPS			
Mesures prioritaires			
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation		Mise en œuvre de / à
Poursuite des mesures 2015-2018. Les mesures déjà initiées ont fait leurs preuves, et il est prévu de les poursuivre et de les consolider.	Mises au concours, recrutement, développement du personnel, communication.		2019 – 2023
Autres mesures			
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Degré de réalisation	Raisons pour lesquelles la réalisation n'est pas complète
-	-	-	-

SRC			
Mesures prioritaires			
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation		Mise en œuvre de / à
Développement  Art. 6, al. 2, let. c, OLang Art. 8, al. 1 à 4, OLang Ch. 24-26 des instructions	Formation et perfectionnement visant à améliorer les compétences linguistiques des collaborateurs et des cadres dans les langues officielles (français, italien et allemand). Réglementation généreuse du financement des activités de formation, dont la durée est imputée 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 rôle de pionnier dans les modules d'apprentissage en ligne visant à accroître les compétences linguistiques.		2019 – 2023

<b>Autres mesures</b>		
<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
Recrutement / invitation de candidats  Art. 7, al. 3, OLang Ch. 34 des instructions Rapport explicatif, art. 7	Invitation de 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).	2019 – 2023 Poursuite des mesures actuelles 2015-2018.
Recrutement / entretiens d'embauche  Ch. 34 des instructions	Possibilité de mener les entretiens d'embauche dans la langue du candidat.	2019 – 2023 Poursuite des mesures actuelles 2015-2018.
Engagement	À profil équivalent, choix d'un candidat des minorités linguistiques (décision de la direction du DDPS du 2 décembre 2011).	2019 – 2023 Poursuite des mesures actuelles 2015-2018.

<b>Défense</b>		
<b>Mesures prioritaires</b>		
<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
Recrutement / mise au concours  Ch. 32 des instructions	Les postes vacants doivent être mis au concours en allemand, en français et en italien. La publication dans la presse écrite doit se faire dans toutes les régions linguistiques. Si la mise au concours vise à l'engagement d'une personne d'une minorité linguistique, sa publication peut aussi se limiter à la région linguistique concernée.	2019 – 2023
Recrutement / entretiens d'embauche  Ch. 34 des instructions	Les personnes invitées à un entretien d'embauche peuvent s'exprimer dans la langue officielle de leur choix.	2019 – 2023

<b>armasuisse</b>		
<b>Mesures prioritaires</b>		
<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
Développement du personnel	Comblent les lacunes en matière de connaissances linguistiques à l'aide des entretiens sur le développement du personnel et de l'offre de cours.	2019 – 2023 (individuellement en fonction de l'état des connaissances du collaborateur concerné)
<b>Autres mesures</b>		
<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
Recrutement / suivi	Développement permanent de la promotion du plurilinguisme lors des engagements là où cela est faisable.	2019 – 2023, permanente
Documents / dossiers / Intranet	Développement permanent de la communication dans toutes les langues officielles.	2019 – 2023, permanente

<b>swisstopo</b>		
<b>Mesures prioritaires</b>		
<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
Recours à des collaborateurs internes / recours à des collaborateurs externes (attribution de mandats)  Ch. 23 des instructions	Les employés qui n'ont pas été expressément engagés en tant que traducteurs ne peuvent être sollicités qu'exceptionnellement pour des travaux de traduction. Les mandats de traduction qui ne peuvent être traités personnellement doivent être confiés à des traducteurs externes.	De juin 2018 à décembre 2023
Développement / cours linguistiques cadres  Art. 8, al. 3, OLang	Définition d'objectifs à caractère contraignant avec les cadres qui ne remplissent pas les exigences linguistiques au moment de leur engagement. Établissement d'un processus standard pour les conventions d'objectifs linguistiques après le temps d'essai.	De juin 2018 à décembre 2023

OFPP		
Mesures prioritaires		
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
Information et sensibilisation du personnel  Art. 8, al. 3, OLang	Information et sensibilisation régulières des collaborateurs et des supérieurs hiérarchiques (par ex. lors des entretiens de convention des objectifs, de conduite et d'évaluation).	2019 – 2023, permanente
Autres mesures		
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
Relevé des connaissances linguistiques des nouveaux collaborateurs	Réexamen des connaissances linguistiques des nouveaux cadres après une année, si nécessaire.	Réalisation achevée au 31.12.2019
Art. 8, al. 3, OLang	Compétences non atteintes, prise de mesures par les supérieurs hiérarchiques (par ex. appréciation avec incidence sur le salaire).	

OFSPPO		
Mesures prioritaires		
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
Poursuite des mesures 2015-2018  Art. 8 OLang	Compte tenu de sa situation géographique à la frontière linguistique entre la Suisse alémanique et la Suisse romande ainsi que de l'existence du site de Tenero en Suisse italienne, l'OFSPPO est un office trilingue (allemand, français et italien). Cette particularité est prise en considération lors de la poursuite des mesures instituées dans le processus de recrutement, dans les informations au personnel et dans la communication interne.	2019 – 2023, permanente

<b>Autres mesures</b>		
<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
Connaissances linguistiques des collaborateurs  Art. 8 OLang Ch. 24-25 des instructions	Poursuite et soutien (coûts et temps consacré) des offres actuelles axées sur les besoins (cours linguistiques internes) en allemand, français, italien et anglais sur les sites de Macolin et de Tenero, augmentation continue du nombre de participants sur la base du profil des exigences (descriptif de poste) et des conventions d'objectifs et des entretiens sur le développement du personnel.	2019 – 2023, permanente
Saisie des connaissances linguistiques pour les nouveaux collaborateurs	Information concernant l'ECL avec mention de la saisie des connaissances linguistiques lors des journées d'introduction pour nouveaux collaborateurs organisées mensuellement.	2019 – 2023, permanente

### **Conclusion et définition de mesures pour la période allant de 2019 à 2023**

#### **Rétrospective sur la période 2015-2018**

Dans l'ensemble, il s'avère que la mise en œuvre du catalogue de mesures 2015-2018 (voir chapitre 3) a contribué à la promotion du plurilinguisme. De nombreuses mesures définies dans les unités administratives du DDPS ont déjà pu être partiellement ou entièrement réalisées: textes des mises au concours en trois langues, mention de la prise en compte des minorités linguistiques lors du recrutement, formation et perfectionnement du personnel en ce qui concerne ses compétences linguistiques, information et sensibilisation régulières du personnel dans le cadre de la convention d'objectifs ou de la journée d'introduction, pour en citer quelques-unes. L'échelon départemental a surtout soutenu et coordonné l'ensemble du processus par des mesures de communication ciblées: campagne « Les langues unissent », communication des résultats de l'ECL et de la suite de la procédure, interview à l'occasion de la Journée du plurilinguisme, publicité pour les tandems linguistiques, etc.

#### **État des données ECL 2018 et suite de la procédure**

Les progrès réalisés en matière de promotion du plurilinguisme entre 2015 et 2018 se reflètent dans les données ECL. La campagne de communication « Les langues unissent » peut être qualifiée de succès: à la date fixée, quelque 90 % des collaborateurs du DDPS avaient procédé à la saisie de leurs connaissances linguistiques. Au DDPS, les connaissances linguistiques se situent en principe dans la moyenne de l'administration fédérale. Le potentiel d'amélioration concerne en premier lieu les compétences linguistiques des germanophones et de manière générale celles des cadres (classes de salaire 24 à 38), ainsi que les fourchettes devant être atteintes en matière de représentation des communautés linguistiques. Afin qu'une comparaison optimale des données soit possible en 2023 et afin de continuer de faire avancer les travaux de mise en œuvre en lien avec la promotion du plurilinguisme au DDPS, des prescriptions claires y ont été édictées pour la suite de la campagne ECL. C'est ainsi que, au début de février 2019, les chefs d'office ont été informés par lettre de l'état de la situation dans chaque unité administrative et divers mandats ont été formulés: les chefs d'office ont été priés de confier aux RH la poursuite de la gestion des données; les personnes qui n'avaient pas encore procédé à la saisie de leurs compétences linguistiques devaient être priées de combler cette lacune aussi rapidement que possible; en outre, les supérieurs hiérarchiques devaient être informés de l'identité des collaborateurs ne remplissant pas encore les exigences linguistiques, à la suite de quoi ils devaient fixer les priorités pour la fréquentation de cours linguistiques au sein de leur équipe. La communication en cascade s'est poursuivie et les résultats sommaires de l'ECL du DDPS ainsi que la suite de la procédure planifiée ont été présentés dans le cadre d'un article Intranet. Tous les collaborateurs et supérieurs ont ainsi été informés de façon transparente et savent ce qui les attend.

#### **Catalogue de mesures et objectifs 2019-2023**

Les mesures qui sont planifiées au DDPS pour la période 2019-2023 sont énumérées au chapitre 3. Il s'agit d'une part de la poursuite des mesures qui ne sont pas encore entièrement réalisées. D'autre part, des mesures nouvelles ou complémentaires ont été définies en relation avec les données ECL. Ces activités doivent permettre de combler des lacunes dans les données, d'améliorer les compétences linguistiques des collaborateurs, d'assurer une bonne prise de contact, sur les plans interne et externe, avec des candidats issus des minorités linguistiques et de maintenir la sensibilité générale à cette thématique à un niveau élevé.



## DFF

Source: rapport 2019 (7.2018 / 7.2019)

Mesures: perspectives pour la période allant de 2019 à 2023

Département DFF		
Mesures prioritaires		
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
1. Exigences en matière de connaissances linguistiques par rapport à la fonction  Ch. 41 des instructions	Les unités administratives du DFF assortiront chaque fonction d'exigences linguistiques au sens du CECR et consigneront ces dernières dans le descriptif de poste.	Mis en œuvre à partir de 2019 et d'ici à 2023.
2. Évaluation annuelle des prestations  Ch. 44 des instructions	Les unités administratives du DFF aborderont les connaissances linguistiques dans le cadre de l'évaluation des prestations et conviendront le cas échéant de mesures pour les années suivantes.	Mis en œuvre à partir de 2019 et d'ici à 2023.
3. Augmentation de la part de collaborateurs d'expression latine  Art. 7, al. 1, OLang	Les unités administratives sont tenues de viser les valeurs cibles citées à l'art. 7, al. 1, OLang.	Tâche permanente
4. Exigences linguistiques au sens de l'art. 8 OLang et des ch. 31-32 et 41-42 des instructions	La « norme applicable aux offres d'emploi du DFF » est en vigueur au DFF. Cette norme est constamment adaptée aux nouvelles réalités. Elle couvre les exigences énoncées aux art. 7 et 8 OLang ainsi qu'aux ch. 31-32 et 41-42 des instructions. Les unités administratives du DFF respectent les instructions du guide de l'OFPER sur la qualité du processus de recrutement du personnel. Les postes sont mis au concours en allemand, français et italien (ch. 32 des instructions). Le respect de la norme du DFF et du guide de l'OFPER est assuré par les RH du DFF et/ou par le CS Pers DFF.	Tâche permanente
5. Exigences linguistiques visées à l'art. 8 OLang ainsi qu'au ch. 31 des instructions	Les unités administratives du DFF qui n'atteignent pas encore la valeur cible concernant une communauté linguistique munissent leurs mises au concours du complément relatif aux candidatures émanant de cette communauté.	Tâche permanente

<b>Autres mesures</b>		
<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
1. Promotion de l'utilisation des langues  Art. 6, al. 2, OLang	Des mesures de motivation et de sensibilisation sont lancées ou poursuivies.	À partir de 2020, tâche permanente
Etc.		

<b>Conclusion</b>
<b>(Résumé concernant le plurilinguisme et les perspectives pour la période allant de 2019 à 2023 du point de vue du département)</b>
<p>Le DFF veille à ce que le plurilinguisme soit vécu au quotidien. La sensibilisation des supérieurs et des collaborateurs dans les unités administratives constitue une étape importante à cet effet.</p> <p>Vouloir respecter les valeurs cibles au niveau des unités administratives constitue un défi très ambitieux. Des facteurs guère influençables tels que la localisation, le mandat de l'unité administrative – comme l'exécution efficace des tâches – ou encore les professions jouent ici un rôle important. En outre, les valeurs évoluent lentement, en raison du faible taux de fluctuation brute en général et tout particulièrement au niveau des cadres. La promotion individuelle du plurilinguisme parmi les cadres et la sensibilisation des supérieurs et des collaborateurs à la nécessité de vivre le plurilinguisme constituent assurément de bons moyens d'atteindre l'objectif. L'augmentation de la part des collaborateurs francophones et italophones au sein des unités administratives dépend aussi dans une large mesure de la bonne volonté des supérieurs et des collaborateurs. Cela requiert un gros travail de persuasion, en particulier de la part des RH.</p> <p>La promotion du plurilinguisme est une tâche permanente du DFF et continuera de retenir son attention ces prochaines années. La formation linguistique fait l'objet d'une promotion active, et tous les collaborateurs sont incités à fréquenter des cours linguistiques dans les langues officielles.</p>

**(Résumé concernant le plurilinguisme et les perspectives pour la période allant de 2019 à 2023 du point de vue des unités administratives)**

Unité administrative AFF (y compris Swissmint)		
<b>Mesures prioritaires</b>		
<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
1. Ch. 41 des instructions, exigences en matière de connaissances linguistiques par rapport à la fonction	Les descriptifs de poste sont assortis pour chaque fonction d'exigences linguistiques au sens du Cadre européen commun de référence pour les langues.	Permanente, d'ici à 2023 au plus tard
2. Ch. 44 des instructions, évaluation annuelle des prestations	Les connaissances linguistiques sont abordées dans le cadre de l'évaluation des prestations, et des mesures sont le cas échéant convenues pour les années suivantes.	Permanente, 2019 à 2023
Etc.		

<b>Conclusion – Unité administrative AFF (y compris Swissmint)</b>
<p>À l'AFF, la promotion du plurilinguisme est une tâche permanente qui va continuer de retenir l'attention de l'organisation ces prochaines années. Il convient en l'occurrence de tenir compte du fait que l'AFF, y compris la CdC et Swissmint, respecte les quotas prescrits. Pour le noyau de l'AFF, il est néanmoins important que les quotas puissent également augmenter dans les services implantés à Berne. La sensibilisation des supérieurs et des collaborateurs constitue une étape importante dans cette thématique. Le colloque de l'office qui a été organisé en mode trilingue en 2017 a représenté un important jalon à cet effet.</p>

**Unité administrative OFPER**

**Mesures prioritaires**

<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
1. Augmentation de la part de collaborateurs d'expression latine.  Art. 7, al. 3, OLang	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les mises au concours sont publiées sur la plateforme <a href="http://www.jobsup.ch">www.jobsup.ch</a>, qui est lue en particulier en Suisse romande.</li> <li>- Si un candidat issu de la minorité linguistique remplit les critères objectifs obligatoires, il est invité à un entretien d'embauche.</li> <li>- À qualifications égales, les cadres sont tenus de donner la préférence à la personne issue d'une minorité linguistique.</li> </ul>	Tâche permanente
2. Promouvoir les connaissances linguistiques.  Art. 8 OLang	Dès que les compétences linguistiques (ECL) peuvent être évaluées, la direction fixe des mesures. Les connaissances linguistiques doivent être abordées lors de l'entretien annuel relatif à la définition des objectifs.	Tâche permanente
Etc.		

**Autres mesures**

<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
1. Promotion de l'utilisation des langues  Art. 6, al. 2, OLang	Poursuivre les mesures de motivation et de sensibilisation.	Tâche permanente
2. ...		
Etc.		

### Conclusion – Unité administrative OFPER

L'OFPER accorde de l'importance à ce que le plurilinguisme soit vécu au quotidien. Il s'efforce depuis des années d'augmenter la part de collaborateurs d'expression latine. Les efforts consentis par l'OFPER ont au moins permis de légèrement augmenter la part de collaborateurs francophones par rapport à la période précédente (2012 à 2014). Il a cependant aussi fallu prendre acte du fait que plusieurs francophones (domiciliés en Suisse romande) ont démissionné après une courte période d'engagement, bien que des formes de travail flexibles leur aient été offertes, parce que le déplacement pour se rendre au travail leur semblait trop long. Pour les années 2019 à 2023, l'office continuera de se focaliser sur l'augmentation de la part des minorités linguistiques ainsi que sur le développement des compétences linguistiques.

### Unité administrative CDF

#### Mesures prioritaires

Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
1. Recrutement de cadres	Poursuite de la promotion des communautés linguistiques sous-représentées (f/i) lors du recrutement, à savoir qu'à qualifications égales ces communautés ont la priorité	2019 – 2023
2. Recrutements	À qualifications égales, les communautés linguistiques sous-représentées ont la priorité	2019 – 2023
3. Promotion de l'acquisition des compétences linguistiques manquantes sur la base du dépouillement de l'ECL	Exiger l'acquisition des compétences linguistiques manquantes au titre des mesures de développement personnel à l'occasion des entretiens avec les collaborateurs	2019 – 2023

#### Autres mesures

Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
1. Cours linguistiques internes	Élargir l'offre de cours linguistiques internes	2019 – 2023
2. Autoriser des congés non payés pour des séjours linguistiques à l'étranger	Autorisation de congés non payés pour élargir les connaissances linguistiques lors de séjours linguistiques à l'étranger	2019 – 2023
3. Stages auprès de cours des comptes à l'étranger, notamment pour élargir les compétences linguistiques	Offrir des stages auprès de cours des comptes à l'étranger, notamment afin d'élargir les compétences linguistiques	2019 – 2023

### Conclusion – Unité administrative CDF

Nous avons pu augmenter continuellement le nombre de cours de langue pendant la période 2015 à 2017 et aimerions continuer de le faire ces prochaines années. En ce qui concerne le mélange des langues, nous n'avons assurément pas encore atteint les valeurs cibles fixées par l'Office fédéral du personnel, mais allons autant que possible les viser et y consacrer nos meilleurs efforts.

### Unité administrative SFI

#### Mesures prioritaires

Les mesures mises en œuvre jusqu'à présent sont poursuivies dans la même ampleur et la même qualité.

Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
1. Égalité des chances  Art. 6, al. 2, let. a, OLang	Les supérieurs hiérarchiques veillent à ce que tous les collaborateurs puissent travailler dans leur langue maternelle (pour autant qu'il s'agisse d'une des langues officielles).	Permanente
2. Cours de langue  Art. 8, al. 2, OLang	Les collaborateurs et les supérieurs sont informés que tous les collaborateurs peuvent fréquenter des cours de langue dans les institutions de leur choix (École-club Migros, Speexx, enseignement privé, etc.). Le temps nécessaire à cet effet est réputé temps de travail, et les coûts sont pris en charge par le SFI.	Permanente
<b>Autres mesures</b>		
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
1. Connaissances linguistiques  Art. 8 OLang	Chaque nouveau collaborateur procède à la saisie de ses compétences linguistiques conformément aux prescriptions.	Permanente

### Conclusion – Unité administrative SFI

L'expérience montre que les candidats italophones et romanchophones qui correspondent au profil spécifique des tâches du SFI sont malheureusement moins nombreux, si bien qu'il n'y a guère de candidatures de ce genre.

Là où il est possible d'exercer une influence, les mesures mentionnées ont été et sont mises en œuvre de façon systématique; pour les années à venir, elles se poursuivront dans la même ampleur et seront constamment accompagnées par la responsable du personnel et par la cheffe des ressources.

### Unité administrative OFCL

#### Mesures prioritaires

Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
1. Poursuite des tandems linguistiques	Les tandems linguistiques ont fait leurs preuves; ils sont poursuivis et accompagnés.	Permanente
2. Les activités visant à promouvoir le plurilinguisme sont également consignées dans la stratégie en matière de personnel de l'OFCL.	La promotion de la diversité linguistique est une orientation stratégique.	À partir de 2018
Etc.		

### Conclusion – Unité administrative OFCL

La promotion du plurilinguisme est réalisée par la mise en œuvre de mesures ciblées. L'amélioration de la répartition linguistique des collaborateurs doit être poursuivie pendant plusieurs années.

<b>Unité administrative AFC</b>		
<b>Mesures prioritaires</b>		
<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
1. Exigences en matière de connaissances linguistiques par rapport à la fonction Art. 8, al. 1, OLang	Les descriptifs de poste sont assortis pour chaque fonction d'exigences linguistiques au sens du Cadre européen commun de référence pour les langues.	Permanente, 2019 à 2021
2. Promotion des connaissances de français et d'allemand en particulier parmi les cadres Art. 8, al. 3, OLang	Développement des cours linguistiques internes avec accent sur l'obtention de diplômes	Permanente, 2019 à 2023

<b>Conclusion – Unité administrative AFC</b>
Du fait de sa structure organisationnelle, l'AFC est répartie en zones géographiques. Celles-ci reflètent la réalité linguistique des contribuables. La promotion du plurilinguisme est une tâche permanente, car l'AFC est dans l'ensemble très éloignée des valeurs cibles (sauf en ce qui concerne les classes de salaire les plus élevées). Les mesures de soutien et de promotion sont rendues difficiles par des coupes budgétaires et des objectifs d'économies récurrents.

<b>Unité administrative SG-DFF</b>		
<b>Mesures prioritaires</b>		
<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
1. Ch. 44 des instructions, évaluation annuelle des prestations	Les connaissances linguistiques sont abordées dans le cadre de l'évaluation des prestations, et des mesures sont au besoin convenues pour les années suivantes.	Permanente
2. Ch. 25 des instructions, promotion des connaissances linguistiques	Proposer des cours linguistiques internes (f/i) pendant la pause de midi.	Permanente
3. Documents d'information aux collaborateurs	Toutes les informations destinées aux collaborateurs sont mises à disposition dans les trois langues officielles.	Permanente



### Conclusion – Unité administrative SG-DFF

Au SG-DFF, la promotion du plurilinguisme est une tâche permanente qui va continuer de requérir toute notre attention ces prochaines années. L'unité administrative va poursuivre ses efforts pour promouvoir les connaissances linguistiques des collaborateurs et mettre en œuvre les mesures planifiées.

### Unité administrative UPIC

#### Mesures prioritaires

Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
1. Ch. 44 des instructions, évaluation annuelle des prestations	Les connaissances linguistiques sont abordées dans le cadre de l'évaluation des prestations, et des mesures sont au besoin convenues pour les années suivantes.	Permanente
2. Ch. 25 des instructions, promotion des connaissances linguistiques	Informations visant à motiver le personnel à fréquenter un cours de langue.	Permanente
3. Documents d'information aux collaborateurs	Toutes les informations destinées aux collaborateurs sont mises à disposition dans les trois langues officielles.	Permanente

### Conclusion – Unité administrative UPIC

À l'UPIC, la promotion du plurilinguisme est une tâche permanente qui va continuer de requérir toute l'attention de cette unité ces prochaines années. Les efforts de promotion des connaissances linguistiques des collaborateurs constituent une tâche permanente, même si leur mise en œuvre n'est pas simple. Une attention particulière continue aussi d'être vouée aux minorités linguistiques au niveau du recrutement. La tâche consistant à trouver des candidats qualifiés venant de Suisse romande ou du Tessin et à les motiver le cas échéant à accepter un poste de travail à Berne va rester un grand défi.

**Unité administrative AFD**

**Mesures prioritaires**

<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
1. Poursuite et optimisation des mesures existantes	Promotion des séjours linguistiques et des stages; soutien financier aux formations linguistiques, sensibilisation et motivation du personnel afin qu'il améliore ses connaissances linguistiques.	Dès l'immédiat, permanente
2. Mise en œuvre des directives générales	Pour les mises au concours, les directives en vigueur depuis le 1.5.2018 au DFF dans le cadre de la gestion de la diversité sont également prises en considération et mises en œuvre de manière systématique en ce qui concerne le plurilinguisme (par ex. exigences, connaissances).	Dès l'immédiat, permanente
3. Contrôle et adaptation des compétences linguistiques	Les supérieurs ajustent les exigences linguistiques minimales requises aux descriptifs de poste des collaborateurs et conviennent au besoin de mesures d'amélioration (par ex. fréquentation d'une formation linguistique, séjour linguistique) dans le cadre du processus de définition des objectifs. On peut recourir à cet effet à la saisie des compétences linguistiques (portfolio des langues) que les collaborateurs ont effectuée dans E-Gate (comparaison entre situation visée et situation effective en matière d'exigences minimales).	À partir de 2019 jusqu'en 2023
4. Cours internes	Contrôle du renforcement des cours internes	À partir de 2019 jusqu'en 2023

**Conclusion – Unité administrative AFD**

Nous renvoyons aussi à nos réflexions générales figurant dans l'introduction du présent rapport. Le plurilinguisme occupe une bonne position à l'AFD et remplit en principe les exigences légales. Les mesures qui sont en place depuis longtemps (par ex. encouragement, sensibilisation, stages, participation financière aux cours de langue, mise en œuvre des critères liés à certains postes) ont fait leurs preuves et sont continuellement optimisées et au besoin adaptées aux nouvelles conditions. Dans l'enquête 2017 auprès du personnel, la valeur du plurilinguisme à l'AFD avait augmenté de 3 points par rapport à 2014 et atteignait 69 points, ce qui peut être considéré comme un feedback positif de nos collaborateurs par rapport à nos activités dans ce domaine. Grâce à des mesures ponctuelles (par ex. réexamen et au besoin adaptation des compétences linguistiques minimales requises par le biais des conventions d'objectifs), nos activités actuelles seront complétées de manière ciblée ces prochaines années.

**Unité administrative CdC**

**Mesures prioritaires**

<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
1. Art. 8 OLang, connaissances linguistiques des collaborateurs	La CdC va poursuivre ses mesures actuelles en matière de promotion des langues. En fonction des exigences découlant de l'ECL, un budget supplémentaire spécial est mis à disposition.	2019 – 2023: en fonction des directives de la Confédération
2. Art. 6 OLang, recrutement, et ch. 32 des instructions, mises au concours	La CdC va continuer de promouvoir le plurilinguisme par le recrutement de profils définis et de se pencher sur les besoins professionnels (linguistiques) de ses différents services.	2019 – 2023
3. Ch. 44 des instructions, évaluation annuelle des prestations	À l'avenir, les connaissances linguistiques continueront de faire partie intégrante des entretiens d'évaluation afin que d'éventuelles lacunes puissent être comblées par des cours de langue.	2019 – 2023

**Conclusion – Unité administrative CdC**

La CdC va continuer de promouvoir le plurilinguisme. Cette promotion sera d'une part active, de par la mise en œuvre de notre modèle linguistique et des exigences de l'ordonnance sur les langues découlant de la Cst., d'autre part automatique, de par le recrutement de personnes correspondant au profil linguistique nécessaire.

**Unité administrative OFIT**

**Mesures prioritaires**

<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
1. Recrutement de cadres	L'on veille à confier autant que possible les postes de cadres et de suppléants aux membres de communautés linguistiques différentes.	Permanente
2. Recrutement de collaborateurs	Lors de chaque vacance, l'on veille à repourvoir autant que possible les postes avec des membres de communautés linguistiques différentes.	Permanente

**Autres mesures**

<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
1. Promotion des compétences linguistiques	Soutien des différents domaines lors du lancement/développement des cours de langue internes avec l'aide de l'OFPER	Permanente
2. Promotion des compétences linguistiques	Lancement de tandems linguistiques volontaires	Permanente
3. Promotion des compétences linguistiques	Promotion et encouragement de l'utilisation des langues nationales lors de réunions, d'ateliers et de manifestations internes	Permanente

**Conclusion – Unité administrative OFIT**

La communication est un élément clé de la maîtrise des tâches de plus en plus complexes de l'environnement des TIC; nous soutenons nos collaborateurs dans l'utilisation de leur langue maternelle; pour l'OFIT, le fait que l'anglais obtienne une place suffisante à côté des langues nationales au sein de l'administration fédérale revêt une importance essentielle.

## DEFR

Source: rapport 2019 (7.2018 / 8.2019)

Mesures: perspectives pour la période allant de 2019 à 2023

Département DEFR		
Mesures prioritaires		
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
1. Promotion active de l'initiative Work Smart	Tous les supérieurs sont constamment invités à envisager les différentes formes de l'initiative Work Smart et à les autoriser lorsque la tâche le permet. Il s'agit ainsi d'éviter autant que possible les déplacements inutiles jusqu'au lieu de travail. Le DEFR peut ainsi se profiler comme un employeur attrayant pour des personnes domiciliées en Suisse romande ou au Tessin.	Permanente
2. Cours de langue	Les collaborateurs sont encouragés à augmenter leurs connaissances des langues officielles. Le DEFR assume les coûts de manière non bureaucratique.	Permanente
3. Prendre plaisir au plurilinguisme	Le plaisir au plurilinguisme doit être éveillé par l'instauration de tandems linguistiques et d'autres mesures transversales.	Permanente

Unité administrative SECO		
Mesures prioritaires		
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
Les mêmes mesures que celles qui ont fait leurs preuves pendant la période précédente.		Permanente
Diffuser les offres d'emploi de façon ciblée	Nouveauté: publication régulière d'offres d'emploi de propagande dans les communautés francophones, italophones et romanchophones où des personnalités qualifiées et motivées sont recherchées, avec liens menant aux postes effectivement au concours.	Permanente

Unité administrative SEFRI		
Mesures prioritaires		
Thématique, art. 7 OLang	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
Représentation des communautés linguistiques dans l'administration fédérale, valeurs à la fin de 2017: allemand: visé 68,5 à 70,5 atteint au SEFRI: 70,6 français: visé 21,5 à 23,5 atteint au SEFRI: 21,4 italien: visé 6,5 à 8,5 atteint au SEFRI: 9,5	Valeurs cibles atteintes	Aucune mesure n'est nécessaire
Thématique, art. 8 OLang		
Connaissances linguistiques du personnel de la Confédération	Dès que le dépouillement de l'ECL sera disponible, les mesures éventuellement nécessaires seront prises	
Autres mesures		
Thématique, art. 7 OLang	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
Représentation des communautés linguistiques dans l'administration fédérale	Dans le cadre des mises au concours et du recrutement, nous nous en tenons aux dispositions du guide de l'OFPER « Qualité du processus de recrutement »	Permanente

<b>Unité administrative OFAG</b>		
<b>Mesures prioritaires</b>		
<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
Promotion des compétences linguistiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Offre de cours linguistiques internes supplémentaires</li> <li>- En cas de besoin, les nouveaux collaborateurs sont tenus de suivre des cours de langue (prise en charge intégrale des coûts par la Confédération)</li> </ul>	2019  Permanente

<b>Unité administrative Agroscope</b>		
<b>Mesures prioritaires / Les mesures actuelles sont maintenues.</b>		
<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
1. Augmentation des compétences linguistiques des collaborateurs	Les collaborateurs peuvent suivre des cours de langue dispensés dans les langues officielles. Des cours collectifs internes sont organisés en permanence en cas de besoin. Les compétences linguistiques peuvent en outre être augmentées à l'aide de Speexx. En plus des langues officielles, l'apprentissage d'autres langues est soutenu lorsqu'elles sont nécessaires à l'accomplissement des tâches.	Permanente
2. Chacun(e) sa langue	À l'Agroscope, les séances (en particulier celles qui concernent plusieurs sites) sont tenues en français et en allemand, chaque participant parlant sa propre langue.	Permanente
3. Recrutement	La plupart des 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.	Permanente

<b>Unité administrative ISCeco</b>		
<b>Mesures prioritaires</b>		
<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
1. Exigences linguistiques concernant les fonctions de conduite et les cadres moyens et supérieurs de la Confédération, OLang	Promotion individuelle du plurilinguisme conformément aux exigences minimales.	Permanente
2. Information et promotion du plurilinguisme	Attirer sporadiquement l'attention des collaborateurs sur l'ordonnance sur les langues lors de séances d'information, au besoin de façon individuelle lors de l'entretien avec le collaborateur ou de l'entretien de fixation des objectifs.	Permanente

  

<b>Unité administrative OFAE</b>		
<b>Mesures prioritaires</b>		
<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
1. Sensibilisation des collaborateurs à l'offre linguistique du CFAF	Information par l'info-point	Permanente

  

<b>Unité administrative COMCO</b>		
<b>Mesures prioritaires</b>		
<b>Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions</b>	<b>Processus / prestation</b>	<b>Mise en œuvre de / à</b>
1. Autodéclaration (ECL)	Les employés sont tenus d'effectuer sans lacune la déclaration de leurs connaissances linguistiques.	Permanente
2. Recrutement, mise au concours	Lors de la rédaction des mises au concours, on exige une certaine langue de travail et non une certaine langue maternelle. En outre, les mises au concours de postes sont publiées dans la presse de toutes les régions linguistiques.	Permanente
3. Recrutement, entretien d'embauche	Les candidats peuvent employer la langue officielle de leur choix aux entretiens d'embauche.	Permanente
4. Recrutement, perfectionnement	Si aucune personne remplissant à la fois les conditions professionnelles et les conditions linguistiques ne fait acte de candidature, et si l'on engage par conséquent une personne ne remplissant pas les conditions linguistiques, elle est tenue de suivre un cours de langue.	Permanente



5. Égalité des chances, utilisation des langues	A l'interne, tous les employés peuvent s'exprimer dans la langue officielle de leur choix (séances, courriels internes, etc.).	Permanente
6. Connaissances linguistiques, perfectionnement	Lors des rapports semestriels du secrétariat, la possibilité de suivre une formation linguistique est rappelée aux employés, qui sont invités à combler leurs éventuelles lacunes linguistiques.	Permanente
7. Intranet	On veille à ce que les documents les plus importants soient disponibles en au moins deux langues officielles (d/f).	Permanente

Unité administrative CIVI		
Mesures prioritaires		
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
1. Formation linguistique	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tous les collaborateurs du CIVI sont au niveau linguistique requis par l'OLang.</li> <li>- Mise à disposition des cours de langue par l'intermédiaire de Speexx (en ligne).</li> <li>- Offre de cours linguistiques internes au CIVI gratuits pendant la pause de midi en allemand, français et italien.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Permanente</p> <p style="text-align: center;">Permanente</p> <p style="text-align: center;">En cas de besoin</p>
Autres mesures		
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
1. Promotion des compétences linguistiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Journée d'introduction des nouveaux collaborateurs du CIVI organisée en deux langues (d/f).</li> <li>- A l'interne, tous les collaborateurs peuvent s'exprimer dans la langue officielle de leur choix (séances, ateliers, courriels internes, etc.).</li> <li>- Les entretiens d'embauche sont conduits de manière plurilingue.</li> <li>- Promotion/publication d'offres telles que «Capito» pour tous les collaborateurs.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Permanente</p> <p style="text-align: center;">Permanente</p> <p style="text-align: center;">Permanente</p> <p style="text-align: center;">Permanente</p>

---

## DETEC

Source: rapport 2019 (7.2018 / 6.2019)

Mesures: perspectives pour la période allant de 2019 à 2023

### Conclusions et définition de mesures pour la période allant de 2019 à 2023

D'après l'art. 8, al. 1, OLang, les départements et la Chancellerie fédérale établissent pour une période de quatre ans, avec les unités administratives qui leur sont subordonnées, un catalogue de mesures destiné à mettre en œuvre les objectifs stratégiques.

**Cette évaluation permet de tirer les conclusions suivantes et de définir les domaines d'action suivants pour les quatre années à venir (2019 à 2023):**

- **Mise à disposition des ressources financières et humaines:** la charge pour la promotion proprement dite du plurilinguisme – hors processus relatifs à la gestion du personnel – est restée modérée et peut donc bien être justifiée. Les séances du groupe de travail interdépartemental placé sous la direction de la déléguée au plurilinguisme sont pour l'instant insuffisamment structurées et ciblées. Le DETEC souhaite que les objectifs, le mode de travail et la composition de ce groupe de travail soient définis et mis en œuvre en commun.
- **Mise en œuvre du catalogue de mesures 2014 à 2018:** les mesures (voir [annexe 9.2.1](#)) ont été dans une large mesure mises en œuvre. Les points en suspens seront repris dans le catalogue de mesures 2019 à 2023.
- **Mise à disposition de cours de langue:** le DETEC propose une offre de cours de langue bien organisée et adaptée aux besoins. Afin d'améliorer l'efficacité, il faut examiner par un controlling simple si la fréquentation des cours améliore les compétences linguistiques dans la mesure souhaitée et proposer au besoin des possibilités de soutien.
- **Égalité des chances lors de l'évaluation des prestations:** l'analyse a montré que l'égalité des chances est assurée, mais que les données issues de l'évaluation des prestations sont moins appropriées pour se prononcer sur l'égalité des chances que les données se rapportant à la valeur cible « recrutement interne de cadres ». Nous proposons à la déléguée au plurilinguisme que, lors d'un prochain dépouillement, l'on renonce à l'analyse de l'égalité des chances dans l'évaluation des prestations et que l'on examine une solution de remplacement.
- **Représentation des communautés linguistiques:** les parts des communautés latines ont certes pu être légèrement augmentées, mais elles ne sont pas encore satisfaisantes. Il faut continuer d'accorder une priorité raisonnable au recrutement de personnes provenant des communautés latines, de sensibiliser les supérieurs hiérarchiques en ce sens et de promouvoir des mesures d'accompagnement appropriées. Il faut en outre s'assurer que tous les collaborateurs procèdent à la saisie de leurs compétences linguistiques dans le système ECL.
- **Contrôle des connaissances linguistiques:** la nouvelle application ECL pour la saisie et l'évaluation des compétences linguistiques est une aide précieuse. Il s'avère que le niveau de compétence requis, qui est assurément exigeant, est atteint par la majeure partie des collaborateurs. En parallèle, la situation des collaborateurs qui ne remplissent pas encore les exigences linguistiques requises est maintenant transparente. Étant donné que la part de personnes plurilingues est nettement plus faible parmi les germanophones, il convient de se focaliser sur ce groupe afin d'assurer une compréhension mutuelle.

La mise en œuvre du catalogue de mesures 2015-2018 a contribué à la promotion du plurilinguisme. Cependant, l'augmentation de la part des communautés latines dans les différentes unités administratives ainsi que l'amélioration du plurilinguisme parmi les collaborateurs demeurent un défi. Ces deux points nécessitent des mesures prioritaires, mais aussi proportionnées et pragmatiques, dont l'utilité et la plus-value aideront le DETEC à accomplir ses tâches. Par ailleurs, nous espérons disposer à l'avenir d'outils numériques supplémentaires permettant une traduction rapide et une bonne communication même quand les connaissances linguistiques font défaut.

Le catalogue de mesures 2019-2023 ci-après, fondé sur la grille de la déléguée au plurilinguisme, a été validé en compagnie des unités administratives et est maintenant mis en œuvre en commun:

Département DETEC		
Mesures prioritaires		
Thématique, article de l'OLang ou chiffre des instructions	Processus / prestation	Mise en œuvre de / à
1. <b>Augmentation de la part des communautés latines:</b> définition de mesures communes (art. 7, al. 1 et 2, OLang)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuite de la définition d'objectifs correspondants dans les objectifs transversaux des conventions sur les prestations fondées sur le NMG</li> <li>• Examen de la question de savoir si des postes de travail supplémentaires dans les régions linguistiques latines peuvent contribuer à augmenter l'attrait du DETEC sur le marché du travail en Suisse méridionale et occidentale ou si une utilisation systématique des formes de travail flexibles couvre déjà suffisamment les besoins.</li> <li>• Analyse annuelle de l'évaluation du cyber-recrutement en ce qui concerne les engagements par langues officielles et classes supérieures, discussion lors des CRH du DETEC en fonction des groupes de cadres</li> <li>• Poursuite de la promotion de l'image de l'employeur, en particulier dans le cadre du marketing auprès des hautes écoles de Suisse méridionale et occidentale</li> <li>• Sensibilisation des cadres à la diversité dans son ensemble</li> <li>• Engagement pour l'inscription du thème « formation d'un relève francophone et italoophone dans le domaine de l'informatique » à l'ordre du jour d'une séance de la conférence des responsables de la formation professionnelle</li> </ul>	Élaboration en 2020 après évaluation des objectifs NMG 2016-2019
2. <b>Amélioration des connaissances linguistiques:</b> définition d'une politique à l'échelle du DETEC en ce qui concerne l'application ECL dans l'optique de l'atteinte des connaissances cibles (art. 8, al. 1, OLang)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen de la pondération actuelle des connaissances linguistiques lors du processus décisionnel de recrutement</li> <li>• Définition d'une procédure commune en ce qui concerne les écarts entre la situation actuelle et la situation visée dans le système ECL, création de conditions cadres communes</li> <li>• Intégration dans les processus « entrée en fonction du personnel », « développement du personnel » et « entretiens avec le personnel » et communication correspondante à tous les collaborateurs</li> <li>• Optimisation de l'administration des cours de langue donnés en interne par la Migros</li> </ul>	Élaboration pour septembre 2019  Mise en œuvre dans les conventions d'objectifs 2020

<b>Autres mesures</b>		
Évaluation du groupe de travail interdépartemental (ch. 54 des instructions)	Inscription à l'ordre du jour, définition de la forme de collaboration, de la composition et des objectifs ainsi que des bonnes pratiques concrètes lors de la saisie d'exigences supplémentaires relatives à un poste défini dans l'application ECL.	Début 2020
Égalité de traitement dans les mesures de formation (ch. 36 des instructions)	Sensibilisation des responsables des formations internes/externes afin que celles-ci aient lieu dans toute la mesure du possible de manière plurilingue.	Permanente, inscription à l'ordre du jour du forum de la formation de l'été 2019

\*\*\*