
Promotion du plurilinguisme. Rapport d'évaluation 2019-2023

Annexe 3

Application numérique : grille pour la récolte des données



Promotion du plurilinguisme

Rapport d'évaluation 2023

Grille pour la récolte des données

A Introduction

Cadre de référence

Objectif à examiner au sein de l'administration fédérale : Plurilinguisme individuel et institutionnel à l'administration fédérale (selon le but visé à l'art. 2, let. c, LLC)

L'approche utilisée pour atteindre cet objectif découle en outre des éléments suivants :

- **Interventions parlementaires déterminantes**
 - *Postulat Marco Romano (12.4050)* : Plurilinguisme dans les hautes sphères de l'administration fédérale. Analyse détaillée
 - *Postulat Ignazio Cassis (12.4265)* : Plurilinguisme dans l'administration fédérale. Analyse détaillée des besoins
 - *Motion CIP-N (20.3920)* : Monitoring des candidatures aux postes vacants sous l'angle de la communauté linguistique et du canton de provenance des candidats
 - *Postulat CIP-N (20.3921)* : Rapport sur le respect des instructions concernant la promotion du plurilinguisme.
- **Note d'information du 7 décembre 2021 du Conseil fédéral et ses annexes (bilan intermédiaire de la mise en œuvre des objectifs stratégiques du Conseil fédéral disponible en allemand)**

Il convient notamment de tenir compte des documents ci-après :

 - Nouveau concept de la Coordination Interdépartementale Plurilinguisme
 - Objectifs stratégiques 2020-2023 du Conseil fédéral
 - Lignes directrices du rapport quadriennal.



- **Enseignements tirés du rapport d'évaluation 2019 sur le plurilinguisme**

Il convient notamment de tenir compte des souhaits suivants :

- simplification et d'harmonisation de la collecte des données
- simplification de la comparaison des rapports quadriennaux
- harmonisation de l'approche et standardisation de la méthodologie
- numérisation du processus.

Cadre d'évaluation

1. Chaque élément de la grille et toutes les informations recueillies permettent d'évaluer l'un ou plusieurs des objectifs stratégiques et opérationnels suivants.

- **Sous-objectifs stratégiques à examiner dans l'administration fédérale (selon la LLC et l'OLang)**

- **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)

- **Sous-objectifs opérationnels à examiner dans l'administration fédérale (selon l'OLang)**

- **Promotion de l'égalité des chances entre les communautés linguistiques** pour les processus de décision, le développement professionnel et les nominations (art. 6, al. 1 et 2, let. b et c, OLang)
- **Préférence accordée aux communautés linguistiques sous-représentées** lors des recrutements, en particulier pour les postes de cadre (art. 7, al. 3, OLang)
- **Promotion des compétences linguistiques** du personnel de la Confédération, en particulier des cadres moyens et supérieurs, y compris les mesures destinées aux cadres (art. 8 OLang)

2. Tous les éléments de la grille et toutes les informations recueillies se réfèrent à la note d'information de décembre 2021 et à ses annexes.

3. La grille a pour but d'établir une liste exhaustive des mesures définies dans les rapports de 2015 et de 2019 des départements, cela afin de simplifier la saisie des données et informations ainsi que l'analyse, tout en facilitant la présentation et la comparaison des résultats.



4. Les éléments de la grille permettront de développer une application web pour automatiser à l'avenir la saisie des données et l'analyse.
5. Toutes les informations, y compris celles sur les compétences linguistiques qui proviennent du système d'information pour la gestion des données du personnel (IGDP), figurent dans le formulaire web des unités administratives.
6. Toutes les données et informations sont analysées et publiées sous une forme agrégée dans le respect de la protection des données des collaborateurs (p. ex. classes de salaire 34 à 38 uniquement à l'échelon de l'administration fédérale ou du département, etc.).
7. Les informations qualitatives des unités administratives (en particulier les motifs) sont analysées et résumées au niveau des départements (synthèse).
8. Les départements présentent leur appréciation et leurs commentaires concernant les efforts précédents et actuels pour promouvoir le plurilinguisme.
9. P.-S. 1 : les campagnes de sensibilisation (objectifs du Conseil fédéral pour les années 2020 à 2023, priorité 3) sont évaluées directement par la Déléguée fédérale au plurilinguisme et intégrées dans le rapport d'évaluation. Les départements et les unités administratives ne sont donc pas tenus à collecter des données sur ces projets.
10. P.-S. 2 : l'OFPER transmet directement à la Déléguée fédérale au plurilinguisme les coûts de la formation et du perfectionnement linguistiques qui figurent dans le Compte d'État et les données sur les départs à la retraite. Ces informations seront intégrées dans le rapport d'évaluation (identification des marges de manœuvre).



B Éléments de la grille pour la récolte des données au *niveau départemental*

1 Respect des instructions concernant la promotion du plurilinguisme (interventions CIP-N 20.3920 et 20.3921)

Art. 31 Mention dans l'offre d'emploi qu'une/des communauté/s linguistique/s est/sont sous-représentée/s

Lorsqu'une communauté linguistique est sous-représentée au sein d'une unité administrative, la mise au concours précise que les candidatures de membres de cette communauté linguistique sont particulièrement recherchées.

Synthèse de tous les commentaires des UA à propos de la situation en **décembre 2018**.
1500 caractères au maximum

Commentaire du département sur la situation fin 2018...

Synthèse de tous les commentaires des UA à propos de la situation en **décembre 2022**.
1500 caractères au maximum

Commentaire du département sur la situation fin 2022...



Art. 32 Mise au concours des postes vacants en français, en allemand et en italien, et publication de l'offre d'emploi dans la presse écrite des régions linguistiques

Les postes vacants sont mis au concours en français, en allemand et en italien. Si l'offre d'emploi est publiée dans la presse écrite, la publication doit se faire dans toutes les régions linguistiques. Si l'offre d'emploi vise l'engagement d'un membre d'une minorité linguistique spécifique, elle peut être publiée uniquement dans la région concernée.

Synthèse de tous les commentaires des UA à propos de la situation en **décembre 2018**.
1500 caractères au maximum

Commentaire du département sur la situation fin 2018...

Synthèse de tous les commentaires des UA à propos de la situation en **décembre 2022**.
1500 caractères au maximum

Commentaire du département sur la situation fin 2022...



Art. 35 Représentation équitable des communautés linguistiques

Les unités administratives veillent à ce que les communautés linguistiques soient représentées équitablement dans les groupes de travail et les autres organes, de même que lors de l'attribution de mandats. La représentation des communautés linguistiques au sein des commissions extraparlimentaires est régie par l'art. 8c^{bis} de l'ordonnance du 25 novembre 1988 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (OLOGA).

Synthèse de tous les commentaires des UA à propos de la situation en **décembre 2018**.
1500 caractères au maximum

Commentaire du département sur la situation fin 2018...

Synthèse de tous les commentaires des UA à propos de la situation en **décembre 2022**.
1500 caractères au maximum

Commentaire du département sur la situation fin 2022...



2 Respect des instructions concernant la promotion du plurilinguisme (interventions CIP-N 20.3920 et 20.3921)

Art. 44 Connaissances linguistiques prises en compte dans l'évaluation annuelle des prestations

Les connaissances linguistiques des employés font partie de l'évaluation annuelle des prestations à tous les niveaux hiérarchiques.

Synthèse de tous les commentaires des UA à propos de la situation en **décembre 2018**.
1500 caractères au maximum

Commentaire du département sur la situation fin 2018...

Synthèse de tous les commentaires des UA à propos de la situation en **décembre 2022**.
1500 caractères au maximum

Commentaire du département sur la situation fin 2022...



3 Représentation des communautés linguistiques au sein de l'administration fédérale

Représentation des communautés linguistiques selon l'art. 7 OLang (par langue première, par département y c. la Chancellerie fédérale, par unité administrative et par classe de salaire).

Les résultats montrent à quel pourcentage les quatre communautés linguistiques de Suisse sont représentées au sein de l'administration fédérale.

L'ordonnance sur les langues (art. 7 OLang) constitue la base pour les communautés linguistiques. Elle stipule qu'il faut viser les fourchettes suivantes en ce qui concerne la répartition des communautés linguistiques :

- | | |
|----|---------------------------|
| a. | allemand: 68,5 % à 70,5 % |
| b. | français: 21,5 % à 23,5 % |
| c. | italien: 6,5 % à 8,5 % |
| d. | romanche: 0,5 % à 1,0 % |

Le calcul de la représentation des communautés linguistiques prend en compte les collaborateurs de toute nationalité qui appartiennent à l'une des quatre communautés linguistiques de Suisse (allemand, français, italien et romanche; voir aussi [Rapport sur la gestion du personnel](#)). L'appartenance à une communauté linguistique dépend de la première langue (la langue la mieux maîtrisée et dans laquelle le collaborateur pense) et de la deuxième langue éventuelle (langue dans laquelle le collaborateur pense et qui est presque aussi bien maîtrisée que la première). Les collaborateurs n'appartenant à aucune des quatre communautés linguistiques de Suisse ne sont pas pris en compte dans la statistique.

Les chiffres indiqués pour la répartition des langues sont des moyennes annuelles. Le personnel local et le personnel domestique des résidences du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) et les collaborateurs sans classe de salaire (essentiellement ceux employés à l'heure) ne sont pas pris en considération dans la statistique.

Les départements et les unités administratives sont organisés selon la structure habituelle, sauf dans le cas du DFAE et du DDPS. Les évaluations sont en effet plus détaillées. Il se peut qu'en raison d'une réorganisation, certains chiffres ne soient plus disponibles à partir d'une certaine année (p. ex. DFF/UPIC) ou, à l'inverse, que de nouvelles statistiques apparaissent (ainsi, p. ex., les données du secteur TNI, créé à la suite d'une réorganisation, ne sont disponibles qu'à partir de l'année 2022). (Source : OFPER)



4 Compétences linguistiques (situation / capital linguistique effectifs)

4.1 Compétences linguistiques du personnel de la Confédération selon l'art. 8 OLang (par langue première, par département y c. la Chancellerie fédérale, par unité administrative et par classe de salaire)

Ces chiffres montrent quelles compétences le personnel de la Confédération possède dans les langues nationales. Le point de départ est toujours la première langue des collaborateurs (allemand, français, italien, romanche).

La saisie des compétences dans les langues officielles, soit l'allemand, le français et l'italien, est obligatoire (l'indication des connaissances d'autres langues, notamment du romanche, est facultative). Si toutefois une personne ne saisit pas toutes les données sur ses connaissances linguistiques, les langues nationales non complétées ne seront pas prises en compte dans la statistique. C'est pourquoi il peut y avoir des différences entre les chiffres présentés. Par conséquent, le tableau ne permet pas de déterminer combien de personnes ont été attribuées à la communauté linguistique «allemand».

Clé de lecture: 20 942 personnes avec pour première langue l'allemand ont saisi leurs connaissances en français. Cependant, seule une partie (20 066 personnes) a également saisi ses connaissances en italien.

[] 2018	
[] Allemand	20'942
[] Français	3'211
N0 Pas de connaissances	1'687
A1 Introductif	2'045
A2 Intermédiaire	1'552
B1 Exigence minimale (OLang, passif)	3'902
B1 Seuil	4'161
B2 Avancé	1'752
C1 Autonome	2'632
C2 Maîtrise	20'066
[] Italien	11'946
N0 Pas de connaissances	2'815
A1 Introductif	1'944
A2 Intermédiaire	524
B1 Exigence minimale (OLang, passif)	1'269
B1 Seuil	601
B2 Avancé	243
C1 Autonome	724
C2 Maîtrise	

Ces chiffres montrent l'état en décembre de chaque année. Le personnel local et le personnel domestique des résidences du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) et les collaborateurs sans classe de salaire (essentiellement ceux employés à l'heure) ne sont pas pris en considération dans la statistique. Le personnel de nettoyage ne participe pas à la saisie des compétences linguistiques et n'est donc pas pris en compte non plus. (Source : OFPER)



4.2 Respect de l'OLang (exigences minimales visées à l'art. 8, al. 1, OLang) / situation effective vs visée

Compétences linguistiques du personnel de la Confédération selon l'art. 8 OLang: respect des exigences minimales visées à l'art. 8, al. 1, OLang (par langue première, par département y c. la Chancellerie fédérale, par unité administrative et par classe de salaire).

Les exigences minimales selon l'art. 8, al. 1, OLang sont les suivantes :

Exigences selon la classe de salaire/fonction	Classes de salaire	Nombre de langues officielles, connaissances actives (Niveau B2)	Nombre de langues officielles, connaissances passives (Niveau B1 passif)
Cadres supérieurs	30-38	2	1
Cadres moyens avec fonction de conduite	24-29	2	1
Cadres moyens sans fonction de conduite		2	0
Employé/e	01-23	1	0

Les chiffres montrent combien de personnes remplissent ou ne remplissent pas les exigences minimales selon l'OLang. Toutes les exigences doivent être satisfaites pour obtenir le statut «atteint». Par exemple, si un cadre moyen avec fonction de conduite dispose de connaissances actives d'une deuxième langue officielle mais pas de connaissances passives de la troisième, le statut est «non atteint».

La saisie des compétences linguistiques dans les langues officielles, soit l'allemand, le français et l'italien, est obligatoire (l'indication des connaissances d'autres langues est facultative). Si toutefois une personne ne saisit pas toutes les données sur ses connaissances linguistiques, les langues officielles non complétées se verront attribuer le niveau CECR N0 (aucune connaissance) dans la statistique (contrairement à ce qui se fait pour l'évaluation des compétences linguistiques, qui ne tient pas compte des données incomplètes dans la statistique. Cette façon de procéder peut donner lieu à des différences entre les données présentées). C'est l'unique façon de pouvoir procéder à une analyse de l'état actuel et de l'état visé et de contrôler le respect des exigences malgré les données manquantes.

Si les collaborateurs ne saisissent aucune compétence linguistique pour les langues officielles ou si aucune exigence n'est enregistrée dans le système, il ne sera pas possible d'effectuer une analyse de l'état actuel et de l'état visé. Les données se verront alors attribuer le statut «non affecté».

Les chiffres montrent l'état en décembre de chaque année. Tous les collaborateurs, indépendamment de leur appartenance à une communauté linguistique de Suisse, sont pris en compte dans la statistique. Toutefois, le personnel local et le personnel domestique des résidences du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) et les collaborateurs sans classe de salaire (essentiellement ceux employés à l'heure) en sont exclus. Le personnel de nettoyage ne participe pas à la saisie des compétences linguistiques et n'est donc pas pris en compte dans la statistique. (Source : OFPER)



5 Monitoring des candidatures aux postes vacants sous l'angle de la communauté linguistique et du canton de provenance des candidats (interventions CIP-N 20.3920 et 20.3921)

Monitoring des candidatures aux postes vacants sous l'angle de la communauté linguistique et du canton de provenance des candidats.

Période prise en compte dans l'évaluation : T4 2022 - T1 2023 (* disponible pour la première fois dans le nouveau système)

Les données et les analyses sont présentées dans l'annexe 5 « Monitoring des candidatures aux postes vacants sous l'angle du canton de provenance et de la première langue/communauté linguistique des candidats et des candidates » du rapport d'évaluation 2023.



6 Formation linguistique

6.1 Formation linguistique : offre selon les contrats-cadres de l'OFPER

Coûts des cours pour les langues officielles (état fin décembre 2018 et fin décembre 2022)

Source : CFAF, OFPER

	Coûts 2018	Coûts 2022
Cours de langue en présence de l'École-club Migros (Miduca AG)		
Cours en ligne de Speexx Digital Publishing AG		
Cours de langue en ligne Supercomm et École-club Migros (Miduca AG)		



6.2 Formation linguistique : offre interne selon les contrats internes du département

Nombre de participants aux cours de langues officielles (état fin décembre 2018 et fin décembre 2022)

Source : département

	Nombre de participants 2018	Coûts 2018	Nombre de participants 2022	Coûts 2022
Offre interne 1				
Offre interne 2				
Offre interne 3				



7 Évaluation globale du département

Évaluation globale des activités et mesures visant à promouvoir le plurilinguisme entre 2019 et 2023.
2500 caractères au maximum

Évaluation globale du département concernant les activités et mesures de promotion du plurilinguisme entre 2019 et 2023...

Mesures et perspectives au sein pour la prochaine législature.
2500 caractères au maximum

Mesures et perspectives pour la prochaine législature...



C Éléments de la grille pour la récolte des données au *niveau unité administrative*

1 Conditions-cadres pour la mise en œuvre : ressources dédiées à la promotion du plurilinguisme

Ressources financières et humaines destinées à promouvoir le plurilinguisme dans l'UA

État fin décembre 2018 :

- Pourcentage de postes pour le plurilinguisme _____ % EPT
- Dépenses effectives pour la promotion du plurilinguisme (total des coûts de formation linguistique [en interne et à l'extérieur], y c. les coûts des autres mesures prises) _____ CHF

État fin décembre 2022 :

- Pourcentage de postes pour le plurilinguisme _____ % EPT
- Dépenses effectives pour la promotion du plurilinguisme (total des coûts de formation linguistique [en interne et à l'extérieur], y c. les coûts des autres mesures prises) _____ CHF



2 Respect des instructions concernant la promotion du plurilinguisme (interventions CIP-N 20.3920 et 20.3921)

Art. 31 Mention dans l'offre d'emploi qu'une/des communauté/s linguistique/s est/sont sous-représentée/s

Lorsqu'une communauté linguistique est sous-représentée au sein d'une unité administrative, l'offre d'emploi précise que les candidatures de membres de cette communauté linguistique sont particulièrement recherchées.

Fin décembre 2018, l'art. 31 des instructions avait été appliqué (estimation)

- pour toutes les offres d'emploi concernées (100 %)
- pour la plupart des offres d'emploi concernées (de 75 % à 99 %)
- en partie uniquement (< 75 %)
- la mesure n'a encore jamais été appliquée.

Si la mesure n'a pas été appliquée pour toutes les offres d'emploi concernées (100 %), indiquez-en le motif en deux phrases au plus :

Développement...

Fin décembre 2022, l'art. 31 des instructions a été appliqué

- pour toutes les offres d'emploi concernées (100 %)
- pour la plupart des offres d'emploi concernées (de 75 % à 99 %)
- en partie uniquement (< 75 %)
- la mesure n'a encore jamais été appliquée.

Si la mesure n'a pas été appliquée pour toutes les offres d'emploi concernées (100 %), indiquez-en le motif en deux phrases au plus :

Développement...



Art. 32 Mise au concours des postes vacants en français, en allemand et en italien, et publication de l'offre dans la presse écrite des régions linguistiques

Les postes vacants sont mis au concours en français, en allemand et en italien. Si l'offre d'emploi est publiée dans la presse écrite, la publication doit se faire dans toutes les régions linguistiques. Si l'offre d'emploi vise l'engagement d'un membre d'une minorité linguistique spécifique, elle peut être publiée uniquement dans la région concernée.

Fin décembre 2018, l'art. 32 des instructions avait été appliqué (estimation)

- pour toutes les offres d'emploi concernées (100 %)
- pour la plupart des offres d'emploi concernées (de 75 % à 99 %)
- en partie uniquement (< 75 %)
- la mesure n'a encore jamais été appliquée.

Si la mesure n'a pas été appliquée pour toutes les offres d'emploi concernées (100 %), indiquez-en le motif en deux phrases au plus :

Développement...

Fin décembre 2022, l'art. 32 des instructions a été appliqué

- pour toutes les offres d'emploi concernées (100 %)
- pour la plupart des offres d'emploi concernées (de 75 % à 99 %)
- en partie uniquement (< 75 %)
- la mesure n'a encore jamais été appliquée.

Si la mesure n'a pas été appliquée pour toutes les offres d'emploi concernées (100 %), indiquez-en le motif en deux phrases au plus :

Développement...



Art. 35 Représentation équitable des communautés linguistiques

Les unités administratives veillent à ce que les communautés linguistiques soient représentées équitablement dans les groupes de travail et les autres organes, de même que lors de l'attribution de mandats. La représentation des communautés linguistiques au sein des commissions extraparlimentaires est régie par l'art. 8c^{bis} de l'ordonnance du 25 novembre 1988 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (OLOGA).

Fin décembre 2018, une représentation équitable des communautés linguistiques selon l'art. 35 des instructions (estimation)

- avait toujours été atteinte (100 %)
- avait été atteinte dans la plupart des cas (de 75 % à 99 %)
- n'avait été atteinte qu'en partie (< 75 %)
- une représentation équitable n'a jamais été atteinte.

Si une représentation équitable des communautés linguistiques n'a jamais été atteinte, indiquez-en le motif en deux phrases au plus :

Développement...

Fin décembre 2022, une représentation équitable des communautés linguistiques selon l'art. 35 des instructions

- a toujours été atteinte (100 %)
- a été atteinte dans la plupart des cas (de 75 % à 99 %)
- n'a été atteinte qu'en partie (< 75 %)
- une représentation équitable n'a encore jamais été atteinte.

Si une représentation équitable des communautés linguistiques n'a encore jamais été atteinte, indiquez-en le motif en deux phrases au plus :

Développement...



3. Respect des instructions concernant la promotion du plurilinguisme (interventions CIP-N 20.3920 et 20.3921)

Art. 44 Connaissances linguistiques prises en compte dans l'évaluation annuelle des prestations

Les connaissances linguistiques des employés font partie de l'évaluation annuelle des prestations à tous les niveaux hiérarchiques.

Voici les fonctions pour lesquelles les connaissances linguistiques ont été prises en compte dans l'évaluation annuelle des prestations **fin décembre 2018** (estimation) :

	Dans tous les cas (100 %)	Dans la plupart des cas (de 75 % à 99 %)	En partie uniquement (< 75 %)	Dans aucun cas (0 %)
Cadres supérieurs (classes de salaire 34 à 38)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cadres supérieurs (classes de salaire 30 à -33)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cadres moyens avec fonction de conduite (classes de salaire 24 à 29)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cadres moyens avec fonction de conduite (classes de salaire 24 à 29)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Employés (classes de salaire 1 à 23)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si les connaissances linguistiques des employés n'ont pas fait partie de l'évaluation annuelle des prestations, indiquez-en le motif en deux phrases au plus :

Développement...



Voici les fonctions pour lesquelles les connaissances linguistiques ont été prises en compte dans l'évaluation annuelle des prestations **fin décembre 2022** :

	Dans tous les cas (100 %)	Dans la plupart des cas (de 75 % à 99 %)	En partie uniquement (< 75 %)	Dans aucun cas (0 %)
Cadres supérieurs (classes de salaire 34 à 38)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cadres supérieurs (classes de salaire 30 à -33)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cadres moyens avec fonction de conduite (classes de salaire 24 à 29)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cadres moyens avec fonction de conduite (classes de salaire 24 à 29)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Employés (classes de salaire 1 à 23)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si les connaissances linguistiques des employés n'ont pas fait partie de l'évaluation annuelle des prestations, indiquez-en le motif en deux phrases au plus :

Développement...



4 Représentation des communautés linguistiques au sein de l'administration fédérale

4.1 Représentation des communautés linguistiques

Représentation des communautés linguistiques selon l'art. 7 OLang (par langue première, par département y c. la Chancellerie fédérale, par unité administrative et par classe de salaire).

Les résultats montrent à quel pourcentage les quatre communautés linguistiques de Suisse sont représentées au sein de l'administration fédérale. L'ordonnance sur les langues (art. 7 OLang) constitue la base pour les communautés linguistiques. Elle stipule qu'il faut viser les fourchettes suivantes en ce qui concerne la répartition des communautés linguistiques :

- | | |
|----|---------------------------|
| a. | allemand: 68,5 % à 70,5 % |
| b. | français: 21,5 % à 23,5 % |
| c. | italien: 6,5 % à 8,5 % |
| d. | romanche: 0,5 % à 1,0 % |

Le calcul de la représentation des communautés linguistiques prend en compte les collaborateurs de toute nationalité qui appartiennent à l'une des quatre communautés linguistiques de Suisse (allemand, français, italien et romanche ; voir aussi [Rapport sur la gestion du personnel](#)). L'appartenance à une communauté linguistique dépend de la première langue (la langue la mieux maîtrisée et dans laquelle le collaborateur pense) et de la deuxième langue éventuelle (langue dans laquelle le collaborateur pense et qui est presque aussi bien maîtrisée que la première). Les collaborateurs n'appartenant à aucune des quatre communautés linguistiques de Suisse ne sont pas pris en compte dans la statistique.

Les chiffres indiqués pour la répartition des langues sont des moyennes annuelles. Le personnel local et le personnel domestique des résidences du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) et les collaborateurs sans classe de salaire (essentiellement ceux employés à l'heure) ne sont pas pris en considération dans la statistique.

Les départements et les unités administratives sont organisés selon la structure habituelle, sauf dans le cas du DFAE et du DDPS. Les évaluations sont en effet plus détaillées. Il se peut qu'en raison d'une réorganisation, certains chiffres ne soient plus disponibles à partir d'une certaine année (p. ex. DFF/UPIC) ou, à l'inverse, que de nouvelles statistiques apparaissent (ainsi, p. ex., les données du secteur TNI, créé à la suite d'une réorganisation, ne sont disponibles qu'à partir de l'année 2022). (Source : l'OFPER)



4.2 Mesures les plus efficaces pour réduire l'écart entre les représentations effective et visée des communautés linguistiques

Fin décembre 2018, les mesures les plus efficaces pour réduire l'écart entre les représentations effective et visée des communautés linguistiques étaient (indiquez deux mesures au plus) :

- Initiatives de promotion ciblées pour les communautés linguistiques sous-représentées (manifestations ou participation du personnel)
- Possibilité de travail mobile dans les régions reculées
- Documents de l'administration, communication interne et règlements disponibles dans toutes les langues
- Bonnes compétences linguistiques des supérieurs hiérarchiques, ce qui permet de communiquer dans la langue première des collaborateurs
- Bonnes compétences linguistiques des collègues, ce qui permet de communiquer dans la langue première des collaborateurs.

Fin décembre 2022, les mesures les plus efficaces pour réduire l'écart entre les représentations effective et visée des communautés linguistiques étaient (indiquez deux mesures au plus) :

- Initiatives de promotion ciblées pour les communautés linguistiques sous-représentées (manifestations ou participation du personnel)
- Possibilité de travail mobile dans les régions reculées
- Documents de l'administration, communication interne et règlements disponibles dans toutes les langues
- Bonnes compétences linguistiques des supérieurs hiérarchiques, ce qui permet de communiquer dans la langue première des collaborateurs
- Bonnes compétences linguistiques des collègues, ce qui permet de communiquer dans la langue première des collaborateurs.

4.3 Le travail mobile, une mesure pour réduire l'écart entre les représentations effective et visée des communautés linguistiques

Le travail mobile est-il soutenu dans votre unité pour augmenter parmi vos collaborateurs la proportion de personnes vivant dans des régions linguistiques reculées ?

Oui	<input type="checkbox"/>
Non	<input type="checkbox"/>

Le travail mobile est-il soutenu dans votre unité pour augmenter parmi vos collaborateurs la proportion de membres des communautés linguistiques sous-représentées ?

Oui	<input type="checkbox"/>
Non	<input type="checkbox"/>



5 Compétences linguistiques

5.1 Compétences linguistiques du personnel de la Confédération (situation /capital linguistique effectifs)

Compétences linguistiques du personnel de la Confédération selon l'art. 8 OLang (par langue première, par département y c. la Chancellerie fédérale, par unité administrative et par classe de salaire).

Ces chiffres montrent quelles compétences le personnel de la Confédération possède dans les langues nationales. Le point de départ est toujours la première langue des collaborateurs (allemand, français, italien, romanche).

La saisie des compétences dans les langues officielles, soit l'allemand, le français et l'italien, est obligatoire (l'indication des connaissances d'autres langues, notamment du romanche, est facultative). Si toutefois une personne ne saisit pas toutes les données sur ses connaissances linguistiques, les langues nationales non complétées ne seront pas prises en compte dans la statistique. C'est pourquoi il peut y avoir des différences entre les chiffres présentés. Par conséquent, le tableau ne permet pas de déterminer combien de personnes ont été attribuées à la communauté linguistique «allemand».

Clé de lecture : 20 942 personnes avec pour première langue l'allemand ont saisi leurs connaissances en français. Cependant, seule une partie (20 066 personnes) a également saisi ses connaissances en italien.

[] 2018	
[] Allemand	20'942
[-] Français	3'211
N0 Pas de connaissances	1'687
A1 Introductif	2'045
A2 Intermédiaire	1'552
B1 Exigence minimale (OLang, passif)	3'902
B1 Seuil	4'161
B2 Avancé	1'752
C1 Autonome	2'632
C2 Maîtrise	20'066
[-] Italien	11'946
N0 Pas de connaissances	2'815
A1 Introductif	1'944
A2 Intermédiaire	524
B1 Exigence minimale (OLang, passif)	1'269
B1 Seuil	601
B2 Avancé	243
C1 Autonome	724
C2 Maîtrise	

Ces chiffres montrent l'état en décembre de chaque année. Le personnel local et le personnel domestique des résidences du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) et les collaborateurs sans classe de salaire (essentiellement ceux employés à l'heure) ne sont pas pris en considération dans la statistique. Le personnel de nettoyage ne participe pas à la saisie des compétences linguistiques et n'est donc pas pris en compte non plus. (Source : OFPER)



5.2 Respect de l'OLang (exigences minimales visées à l'art. 8, al. 1, OLang) / situation effective vs visée

Compétences linguistiques du personnel de la Confédération selon l'art. 8 OLang: respect des exigences minimales visées à l'art. 8, al. 1, OLang (par langue première, par département y c. la Chancellerie fédérale, par unité administrative et par classe de salaire).

Les exigences minimales selon l'art. 8, al. 1, OLang sont les suivantes :

Exigences selon la classe de salaire/fonction	Classes de salaire	Nombre de langues officielles, connaissances actives (Niveau B2)	Nombre de langues officielles, connaissances passives (Niveau B1 passif)
Cadres supérieurs	30-38	2	1
Cadres moyens avec fonction de conduite	24-29	2	1
Cadres moyens sans fonction de conduite		2	0
Employé/e	01-23	1	0

Les chiffres montrent combien de personnes remplissent ou ne remplissent pas les exigences minimales selon l'OLang. Toutes les exigences doivent être satisfaites pour obtenir le statut «atteint». Par exemple, si un cadre moyen avec fonction de conduite dispose de connaissances actives d'une deuxième langue officielle mais pas de connaissances passives de la troisième, le statut est «non atteint».

La saisie des compétences linguistiques dans les langues officielles, soit l'allemand, le français et l'italien, est obligatoire (l'indication des connaissances d'autres langues est facultative). Si toutefois une personne ne saisit pas toutes les données sur ses connaissances linguistiques, les langues officielles non complétées se verront attribuer le niveau CECR N0 (aucune connaissance) dans la statistique (contrairement à ce qui se fait pour l'évaluation des compétences linguistiques, qui ne tient pas compte des données incomplètes dans la statistique. Cette façon de procéder peut donner lieu à des différences entre les données présentées). C'est l'unique façon de pouvoir procéder à une analyse de l'état actuel et de l'état visé et de contrôler le respect des exigences malgré les données manquantes.

Si les collaborateurs ne saisissent aucune compétence linguistique pour les langues officielles ou si aucune exigence n'est enregistrée dans le système, il ne sera pas possible d'effectuer une analyse de l'état actuel et de l'état visé. Les données se verront alors attribuer le statut «non affecté».

Les chiffres montrent l'état en décembre de chaque année. Tous les collaborateurs, indépendamment de leur appartenance à une communauté linguistique de Suisse, sont pris en compte dans la statistique. Toutefois, le personnel local et le personnel domestique des résidences du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) et les collaborateurs sans classe de salaire (essentiellement ceux employés à l'heure) en sont exclus. Le personnel de nettoyage ne participe pas à la saisie des compétences linguistiques et n'est donc pas pris en compte dans la statistique. (Source : OFPER)



5.3 Procédure commune

Définition d'une procédure commune pour gérer les écarts entre les compétences linguistiques effectives et visées – création de conditions-cadres communes.

Fin décembre 2018, des mesures visant à supprimer les écarts entre les compétences linguistiques effectives et visées ont été coordonnées :

- à l'échelon du département
- à l'échelon de l'unité administrative
- au sein de l'unité administrative (division, section, etc.)
- aucune coordination des mesures.

Fin décembre 2022, des mesures visant à supprimer les écarts entre les compétences linguistiques effectives et visées ont été coordonnées :

- à l'échelon du département
- à l'échelon de l'unité administrative
- au sein de l'unité administrative (division, section, etc.)
- aucune coordination des mesures.



5.4 Analyse et suppression des écarts entre les compétences linguistiques effectives et visées : mesures par fonction

L'écart entre les compétences linguistiques effectives et visées indique les mesures prioritaires qui doivent être prises par fonction.

Parmi les mesures suivantes, lesquelles ont été mises en œuvre en cas d'écart entre les compétences linguistiques effectives et visées **fin décembre 2018** ?
(indiquez deux mesures au plus)

	Nouveaux coll. avec écart comp. eff. / visées invités en priorité à suivre des cours de langue	Coll. avec écart comp. eff. / visées partant à la retraite dans les 5 ans invités à suivre des cours de langue	Tous les coll. avec écart comp. eff. / visées invités à suivre des cours de langue	Coll. avec écart comp. eff. / visées de deux niveaux CECR ou plus invités en priorité à suivre des cours de langue	Si l'écart comp. eff. / visées concernait plus d'une langue, coll. invités à suivre des cours dans la langue la plus utilisée au travail	Si l'écart comp. eff. / visées concernait plus d'une langue, coll. invités à suivre simultanément plusieurs cours de langue
Cadres supérieurs (Classes de salaire 34 à 38)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cadres supérieurs (Classes de salaire 30 à 33)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cadres moyens avec fonction de conduite (Classes de salaire 24 à 29)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cadres moyens sans fonction de conduite (Classes de salaire 24 à 29)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Employés (classes de salaire 1 à 23)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Parmi les mesures suivantes, lesquelles étaient mises en œuvre en cas d'écart entre les compétences linguistiques effectives et visées **fin décembre 2022** ?
(indiquez deux mesures au plus)

	Nouveaux coll. avec écart comp. eff. / visées invités en priorité à suivre des cours de langue	Coll. avec écart comp. eff. / visées partant à la retraite dans les 5 ans invités à suivre des cours de langue	Tous les coll. avec écart comp. eff. / visées invités à suivre des cours de langue	Coll. avec écart comp. eff. / visées de deux niveaux CECR ou plus invités en priorité à suivre des cours de langue	Si l'écart comp. eff. / visées concernait plus d'une langue, coll. invités à suivre des cours dans la langue la plus utilisée au travail	Si l'écart comp. eff. / visées concernait plus d'une langue, coll. invités à suivre simultanément plusieurs cours de langue
Cadres supérieurs (Classes de salaire 34 à 38)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cadres supérieurs (Classes de salaire 30 à 33)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cadres moyens avec fonction de conduite (Classes de salaire 24 à 29)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cadres moyens sans fonction de conduite (Classes de salaire 24 à 29)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Employés (classes de salaire 1 à 23)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



5.5 Mesures les plus efficaces pour améliorer les compétences linguistiques

Fin décembre 2018, les mesures les plus efficaces pour améliorer les compétences linguistiques étaient (indiquez deux mesures au plus) :

- Formation linguistique selon les souhaits du personnel
- Stages sur d'autres sites ou dans d'autres locaux pour améliorer les compétences linguistiques
- Manifestations dans d'autres langues que la langue première des collaborateurs
- Initiatives internes telles que tandems et table ronde plurilingue
- Temps de travail mis à disposition par l'employeur pour suivre des cours de langue
- Cours de langue financés par l'employeur
- Bonnes compétences linguistiques des supérieurs hiérarchiques, ce qui permet de communiquer dans différentes langues.

Fin décembre 2022, les mesures les plus efficaces pour améliorer les compétences linguistiques étaient (indiquez deux mesures au plus) :

- Formation linguistique selon les souhaits du personnel
- Stages sur d'autres sites ou dans d'autres locaux pour améliorer les compétences linguistiques
- Manifestations dans d'autres langues que la langue première des collaborateurs
- Initiatives internes telles que tandems et table ronde plurilingue
- Temps de travail mis à disposition par l'employeur pour suivre des cours de langue
- Cours de langue financés par l'employeur
- Bonnes compétences linguistiques des supérieurs hiérarchiques, ce qui permet de communiquer dans différentes langues.

5.6 Initiatives internes visant à améliorer les compétences linguistiques

Fin décembre 2018, l'UA a mis en œuvre les mesures prioritaires suivantes (indiquez au plus les deux mesures les plus efficaces) :

- Cours de langue spécialisé
- Stages sur d'autres sites ou dans d'autres locaux pour améliorer les compétences linguistiques
- Tandems linguistiques
- Mise en place de tables rondes polyglottes/pauses-café plurilingues
- Troc de livres en langues étrangères.

Fin décembre 2022, l'UA a mis en œuvre les mesures prioritaires suivantes (indiquez au plus les deux mesures les plus efficaces) :

- Cours de langue spécialisé
- Stages sur d'autres sites ou dans d'autres locaux pour améliorer les compétences linguistiques
- Tandems linguistiques
- Mise en place de tables rondes polyglottes/pauses-café plurilingues
- Troc de livres en langues étrangères.