
Promotion du plurilinguisme. Rapport d'évaluation 2019-2023

Annexe 4

Analyse des résultats du relevé réalisé avec l'application numérique

Plurilinguisme au sein de l'administration fédérale

Données récoltées à partir de l'application numérique et de la grille d'évaluation présentée à l'annexe 3 du rapport d'évaluation 2023

Visualisations graphiques et analyse des données

Dr. Marco Civico – Observatoire Économie-Langues-Formation, Faculté de Traduction et d'Interprétation, Université de Genève.

Introduction

Ce document résume les principaux résultats des analyses effectuées sur les données concernant le plurilinguisme au sein des départements, de la Chancellerie fédérale (ChF) et des unités administratives (UA) de la Confédération.

Départements et Chancellerie fédérale

Formation linguistique

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

Les graphiques suivants concernent les coûts pour la formation linguistique des employés des différents départements et de la ChF selon les contrats-cadres de l'OFPER en 2018 et 2022.

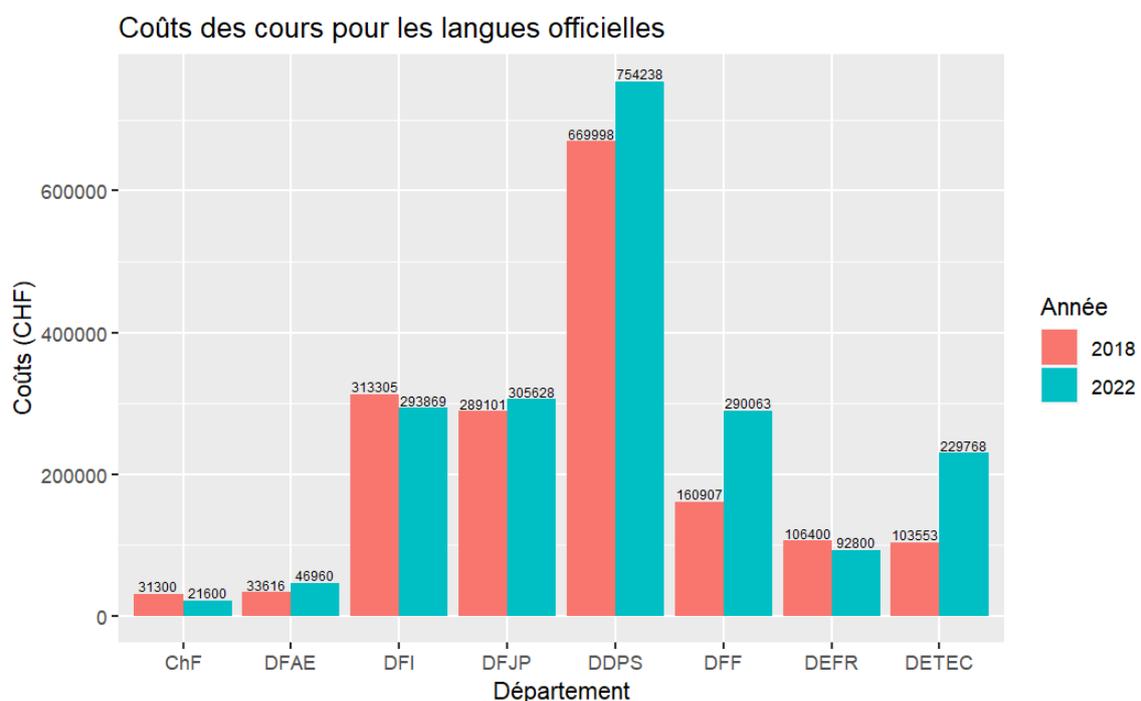


Figure 1

Comme l'on peut remarquer immédiatement dans la figure 1, les dépenses pour la formation linguistique dans les langues officielles ont augmenté dans la plupart des départements, à l'exception de la ChF, du DFI et du DEFR. Dans ces derniers, la tendance a été à la baisse. Afin d'avoir une vision plus détaillée des dynamiques sous-jacentes, on peut observer le coût *moyen* pour la formation linguistique, c'est-à-dire, les mêmes données du graphique précédent, mais divisées par le nombre d'employés de chaque département. Cela nous permet de déterminer si la baisse est due à une réduction effective des dépenses pour la formation linguistique ou bien à une réduction du personnel. Ces données sont représentées dans la figure 2.

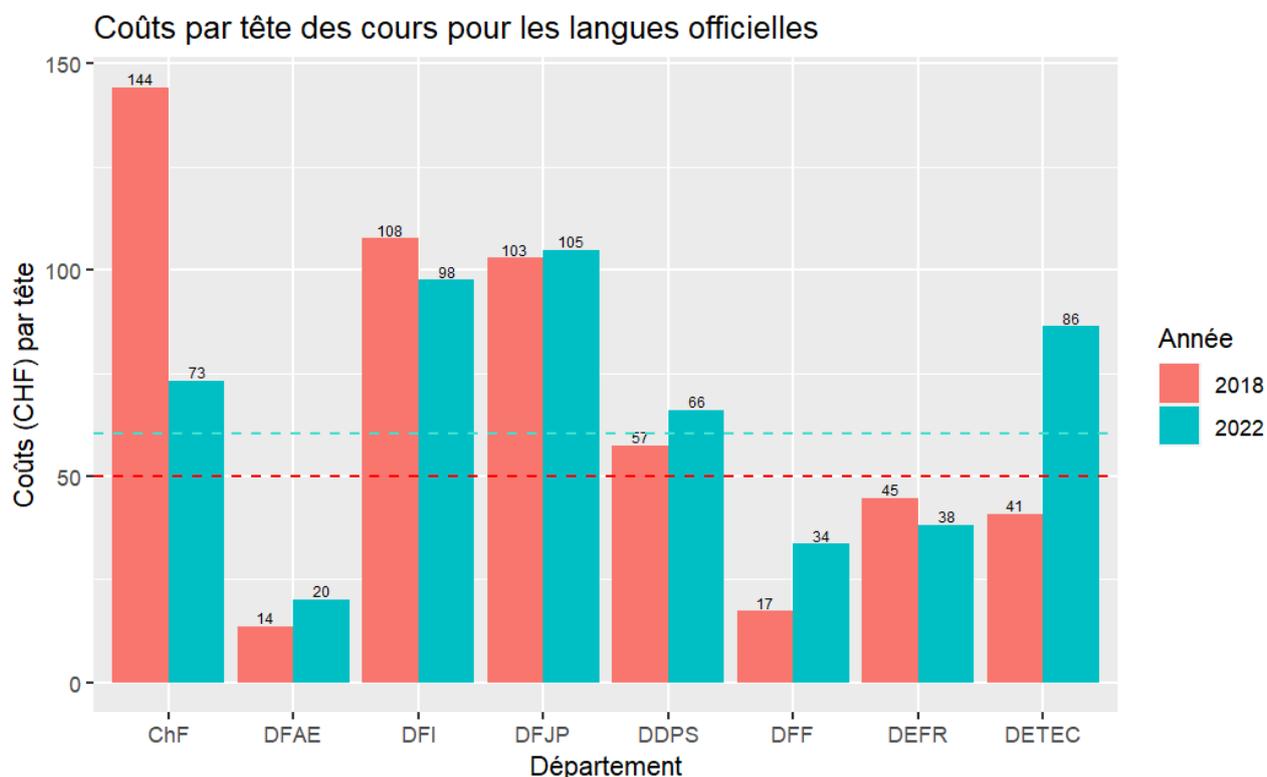


Figure 2

Au niveau agrégé, la dépense moyenne a augmenté de presque 10 CHF par employé entre 2018 et 2022 (lignes en pointillés rouge et turquoise),¹ mais on peut remarquer la même baisse du graphique précédent dans le DFI, le DEFR et la ChF. Même si la réduction dans cette dernière est remarquable, le coût moyen pour la formation linguistique au sein de la ChF reste au-dessus de la dépense moyenne globale. En outre, le DFAE et le DFF montrent un engagement à la hausse entre 2018 et 2022, même si pour la formation linguistique organisée par l'OFPER, leurs investissements sont relativement plus faibles. À l'inverse, le DFI et le DFJP sont les départements qui investissent le plus. Finalement, on souligne que le DETEC passe d'un coût moyen inférieur à la moyenne en 2018 à un coût moyen bien supérieur en 2022.

Pour ce qui concerne les contrats-cadres de l'OFPER à disposition des différents départements et de la ChF, on peut observer dans la figure 3 que les cours de langue en présence fournis par l'École-club Migros (Miduca AG) constituent la très grande majorité du total des cours offerts au sein des départements, tant en 2018 qu'en 2022. Les cours en ligne offerts par Speexx Digital Publishing AG, Supercomm et École-club Migros (Miduca AG) constituent un coût bien inférieur, à l'exception du DFF et du DDPS, lesquels s'appuient en partie aussi sur les cours fournis par Speexx, surtout en 2022.

¹ La moyenne globale est calculée comme le coût total pour la formation linguistique de tous les départements et de la ChF divisé par le nombre total d'employés au sein de la Confédération.

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

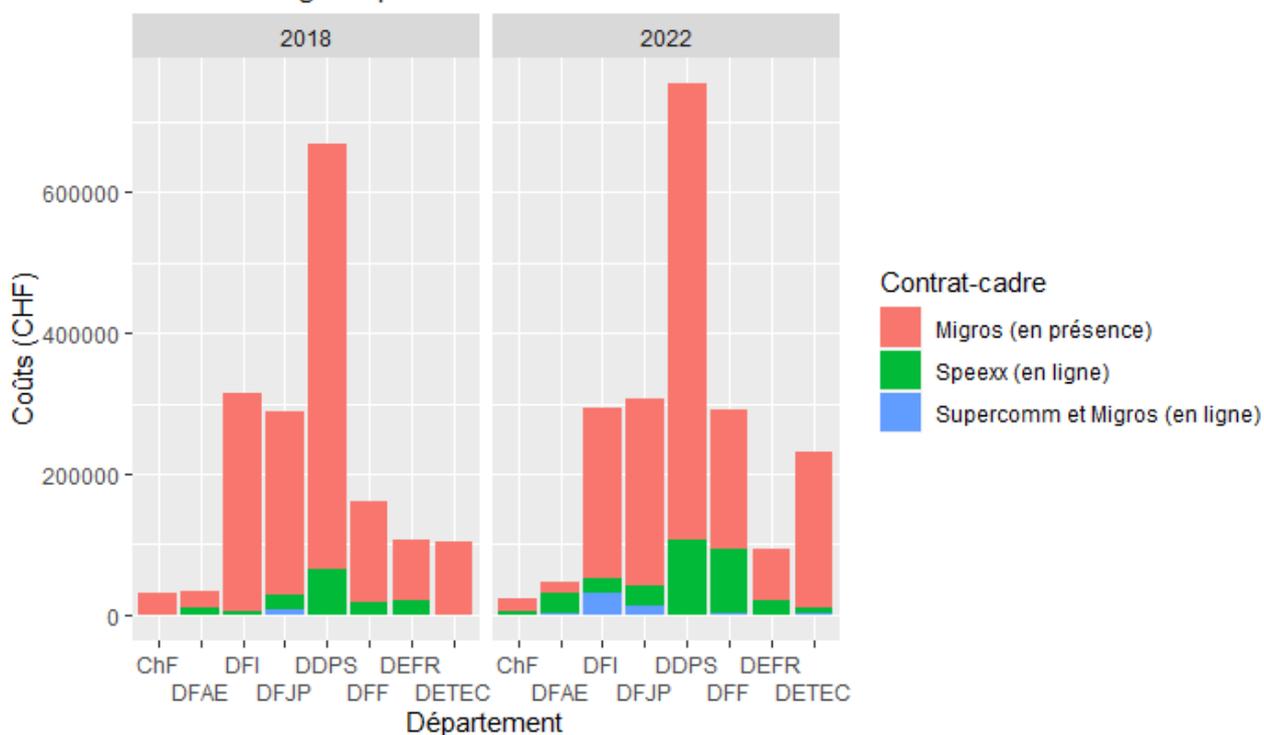


Figure 3

Formation linguistique : offre interne selon les contrats internes du département

Pour ce qui concerne l'offre selon les contrats internes, les départements et la ChF pouvaient indiquer librement le type d'offre, le nombre de participants impliqués et le coût total, pour les années 2018 et 2022. Les figures suivantes reportent respectivement :

- 1) le coût total des cours d'offre interne par département et ChF (figure 4) ;
- 2) le nombre de participants à chacun de ces cours (figure 5) ;
- 3) le coût par participant à ces cours, calculé comme le coût total par département divisé par le nombre d'employés ayant participé à ces cours (figure 6).²

² La ChF, le DFF et le DETEC n'ont pas fait recours à des cours d'offre interne. Par conséquent, ils ont des valeurs égales à zéro dans les graphiques.

Coût total des cours pour les langues officielles (offre interne)

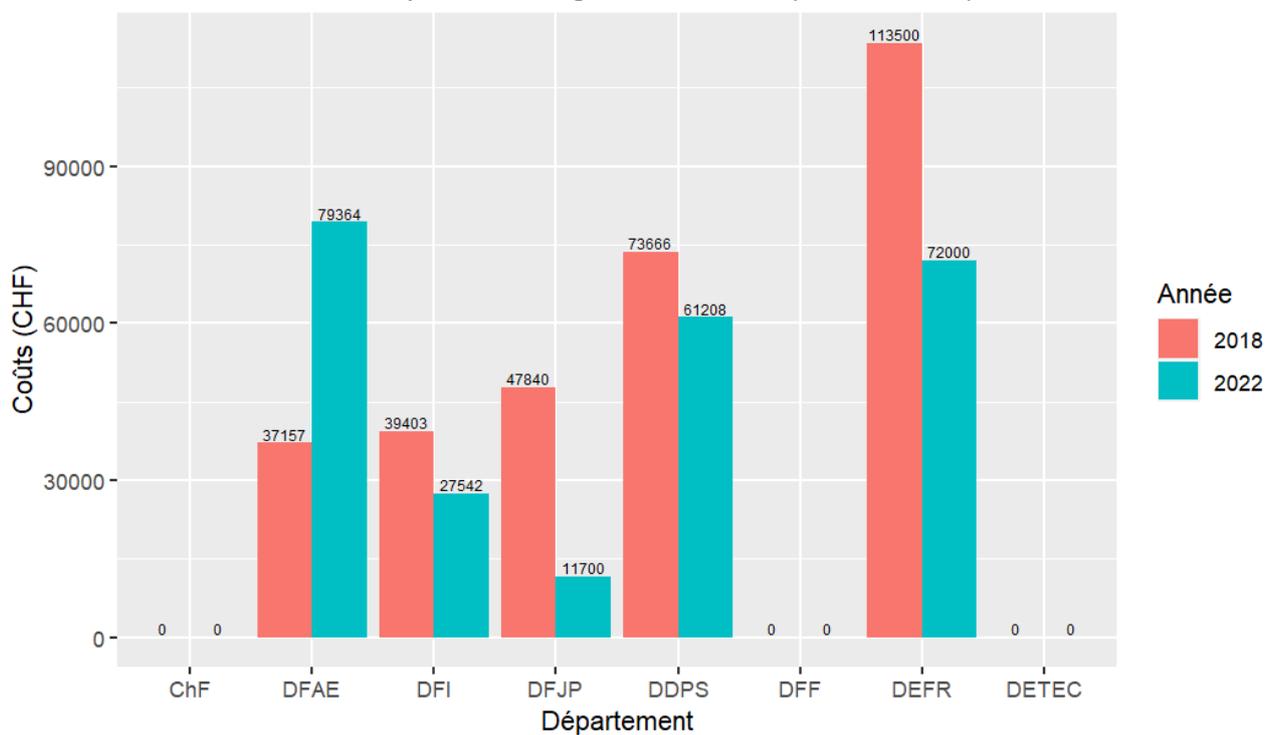


Figure 4

Participants aux cours pour les langues officielles (offre interne)

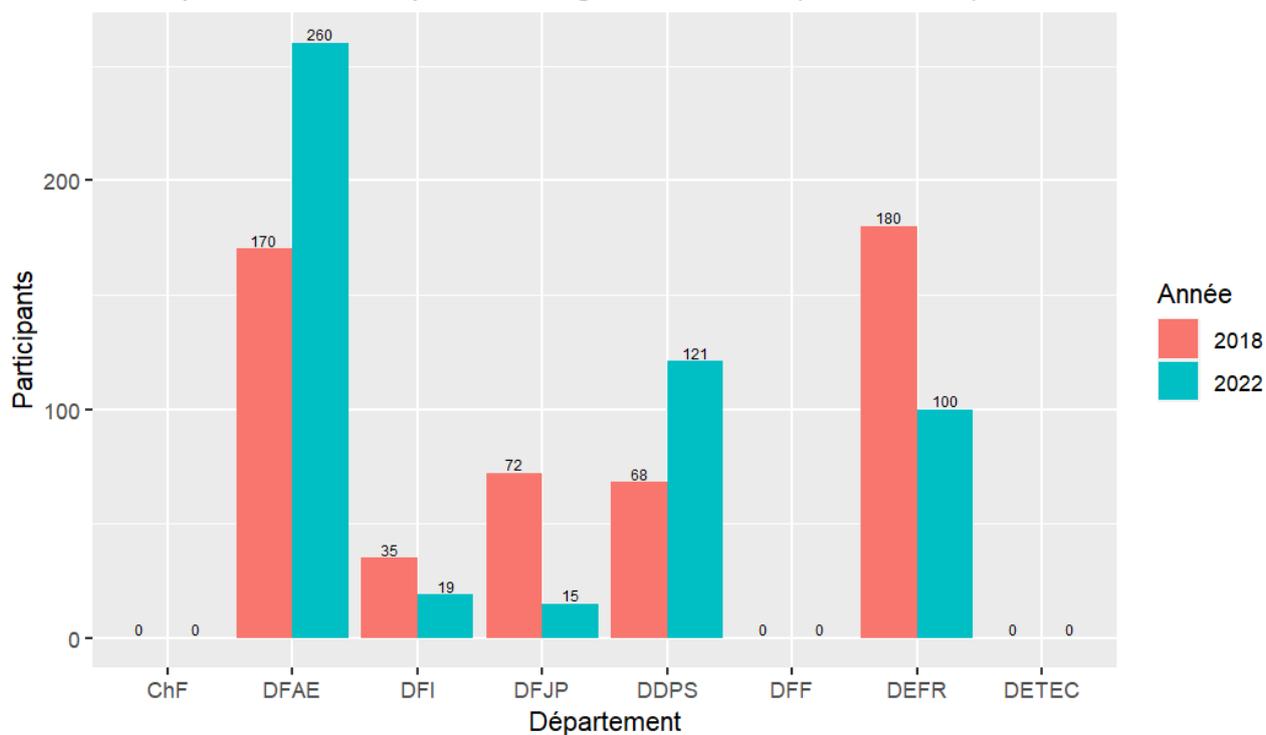


Figure 5

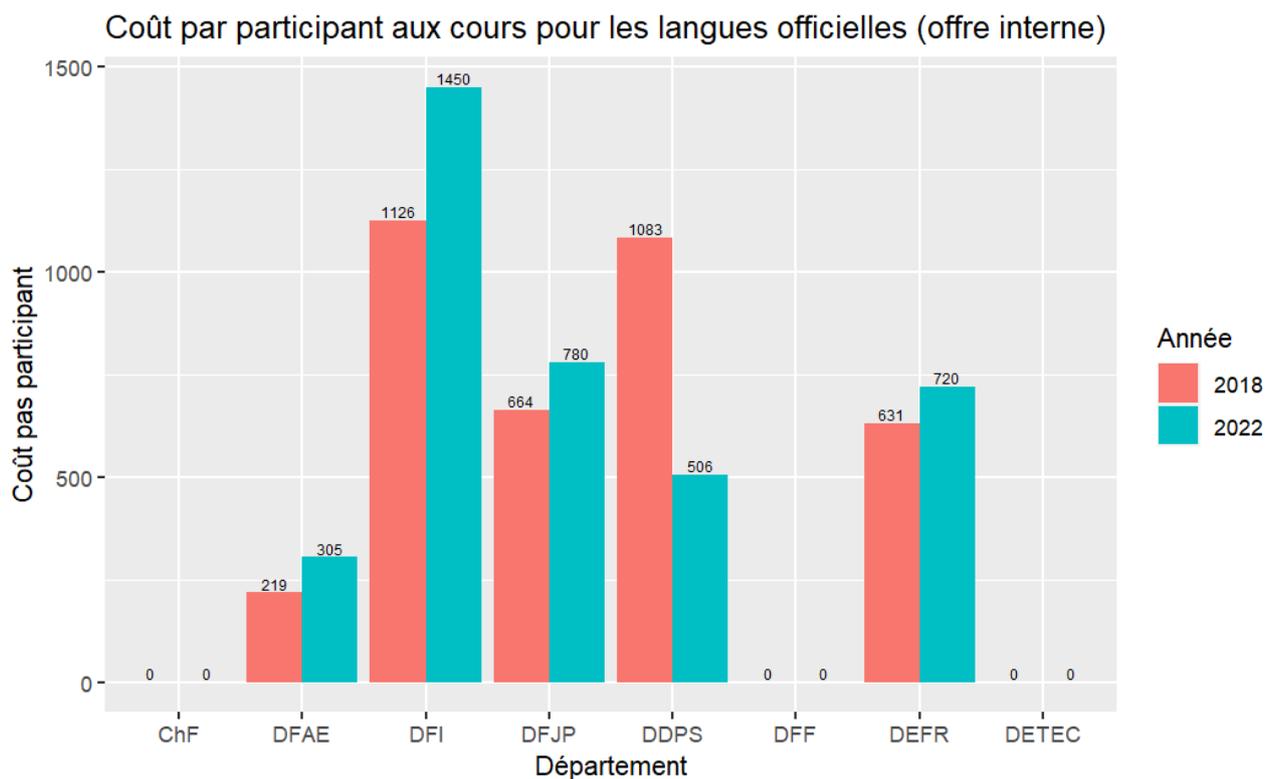


Figure 6

Comme l'offre de cours de langues du contrat-cadre couvre tous les besoins de la ChF, du DFF et du DETEC, ceux-ci peuvent renoncer à des offres complémentaires interne aux départements. En général, on peut remarquer une tendance vers la baisse dans les dépenses pour l'offre interne entre 2018 et 2022, à l'exception du DFAE, lequel a plus que doublé sa dépense (figure 4). Ce dernier est le département qui s'appuie le plus souvent sur les cours d'offre interne, en termes de nombre de participants (figure 5). Au même temps, il a un coût par participant (figure 6) inférieur à tout autre département (exclus ceux qui n'ont pas de cours offert à l'intérieur, évidemment). Comme il s'agit de cours de groupes internes, le niveau de dépense est relativement bas. Le DFI est le département avec le coût par participant le plus élevé.

Unités administratives et Chancellerie Fédérale

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

Le questionnaire soumis aux UA comprenait aussi des questions concernant les ressources financières et humaines destinées à promouvoir le plurilinguisme au sein de l'UA. Les deux figures suivantes reportent, respectivement :

- 1) les dépenses effectives pour la promotion du plurilinguisme (total des coûts de formation linguistique en interne et à l'extérieur, y compris les coûts des autres mesures prises) (figure 7)³ ;
- 2) le pourcentage de postes pour le plurilinguisme (figure 8).

³ Les chiffres ont été agrégés au niveau de département.

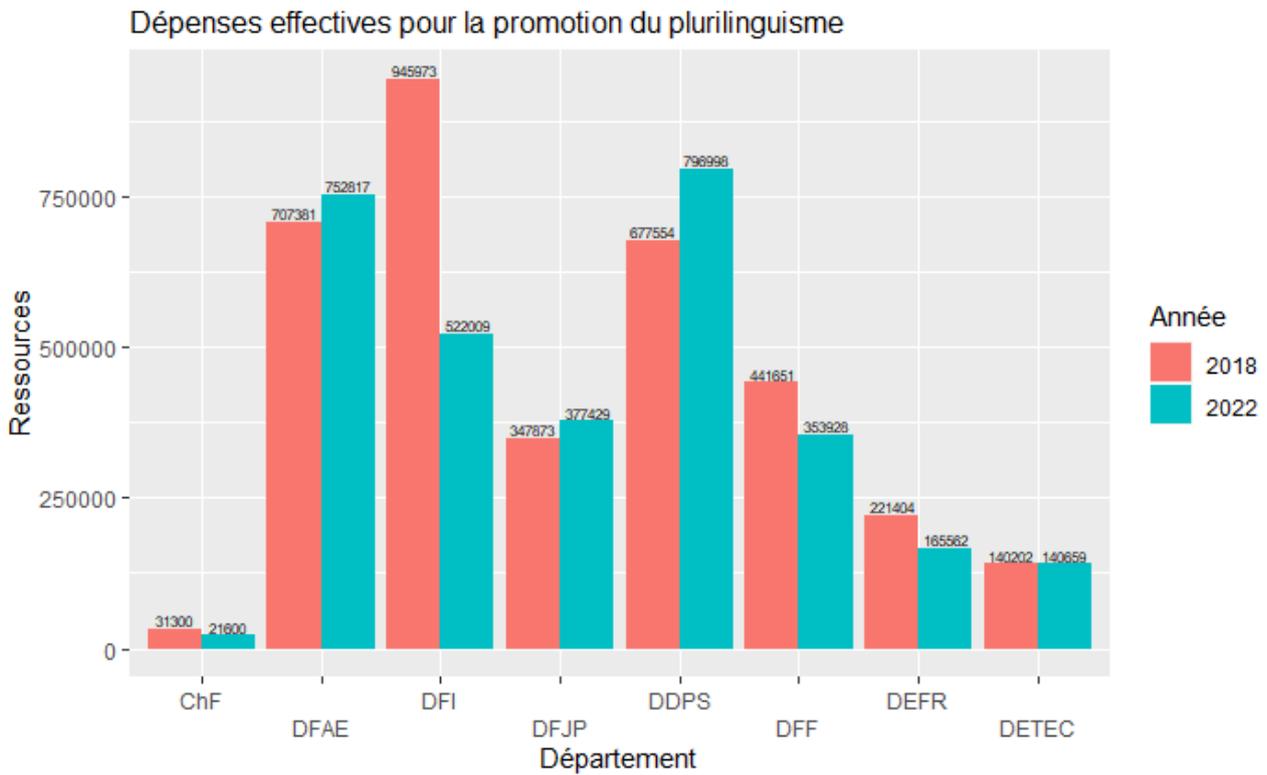


Figure 7

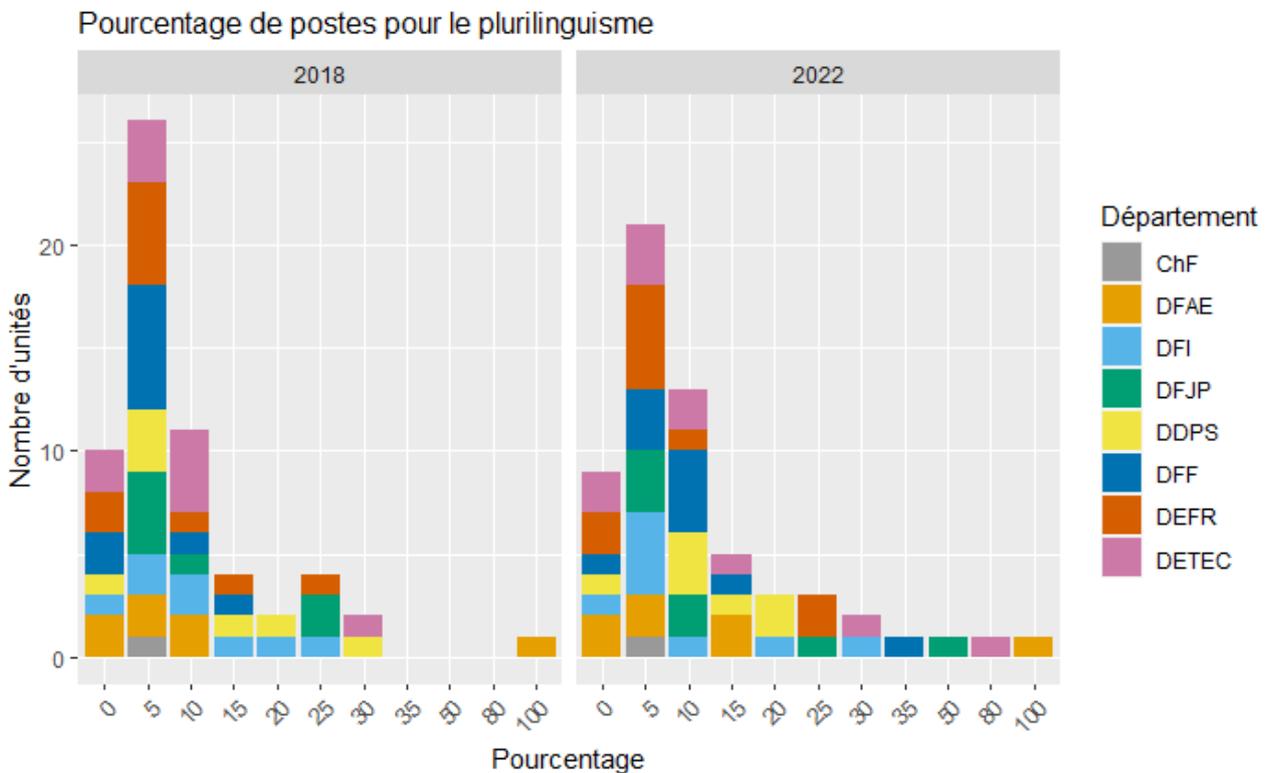


Figure 8

En regardant la figure 7, on peut remarquer immédiatement qu'il n'y a pas eu une tendance bien définie entre les années 2018 et 2022 à travers les différents départements. Certains départements ont gardé à peu près la même dépense, d'autres l'ont réduite et d'autres encore l'ont augmentée. Quant aux pourcentages de postes pour le plurilinguisme, la figure 8 montre que la plupart des UA indiquent entre 0 % et 10 %, avec

une légère augmentation en 2022 par rapport à 2018. La seule UA qui indique 100 % pour les deux années est le SG-DFAE. On met aussi en évidence que l'OFCOM passe de 30 % en 2018 à 80 % en 2022, fedpol passe de 25 % à 50 %, l'OFT de 10 % à 30 % et l'AFC de 15 % à 35 %. Au même temps, le groupe Défense (Def) du DDPS passe de 30 % à 10 %. Les autres UA n'ont pas changé ou ont eu des changements plus modestes.

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 UA, la mise au concours précise que les candidatures de membres de cette communauté linguistique sont particulièrement recherchées. Les quatre réponses possibles dans le questionnaire étaient :

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

Les résultats sont reportés dans les diagrammes de dispersion dans les figures 9 et 10.⁴

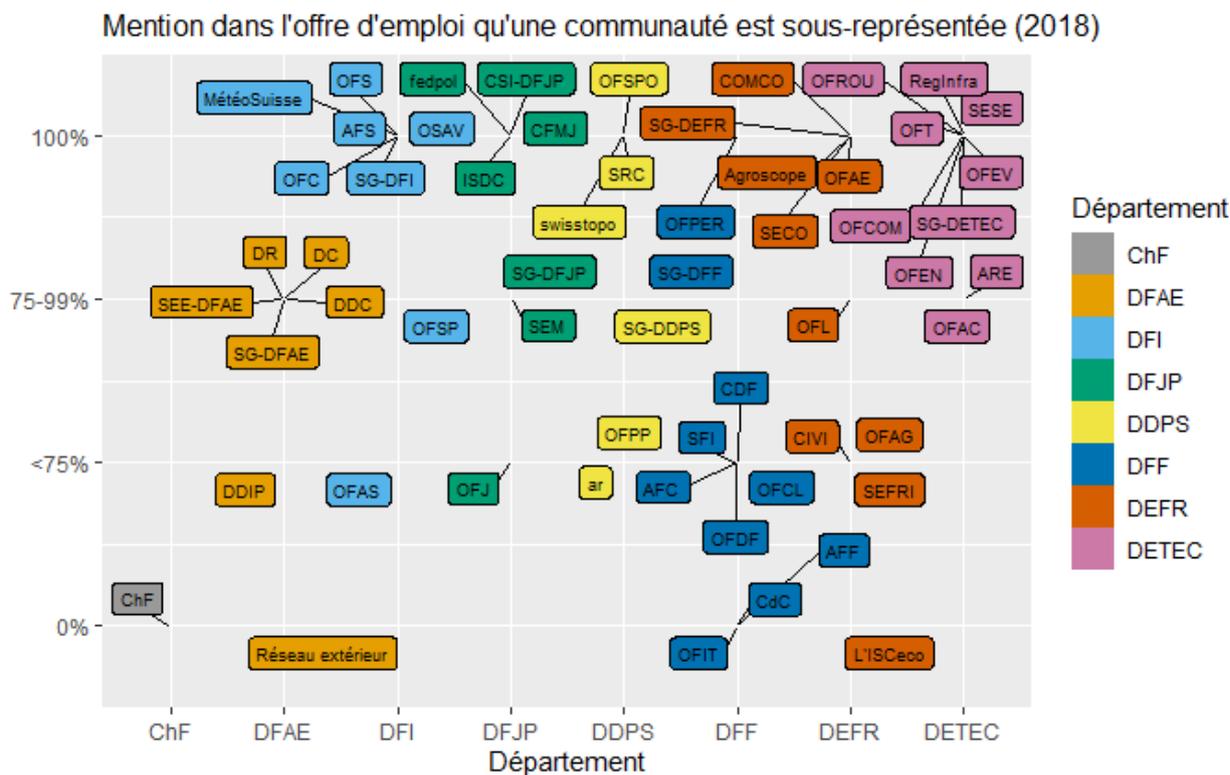


Figure 9

⁴ Afin d'éviter les chevauchements, chaque étiquette a été déplacée et attachée à son point de référence par une ligne (sauf si l'étiquette est déjà assez proche du point de référence). Cette considération s'applique aux autres figures du même type dans le reste de ce document.

Mention dans l'offre d'emploi qu'une communauté est sous-représentée (2022)

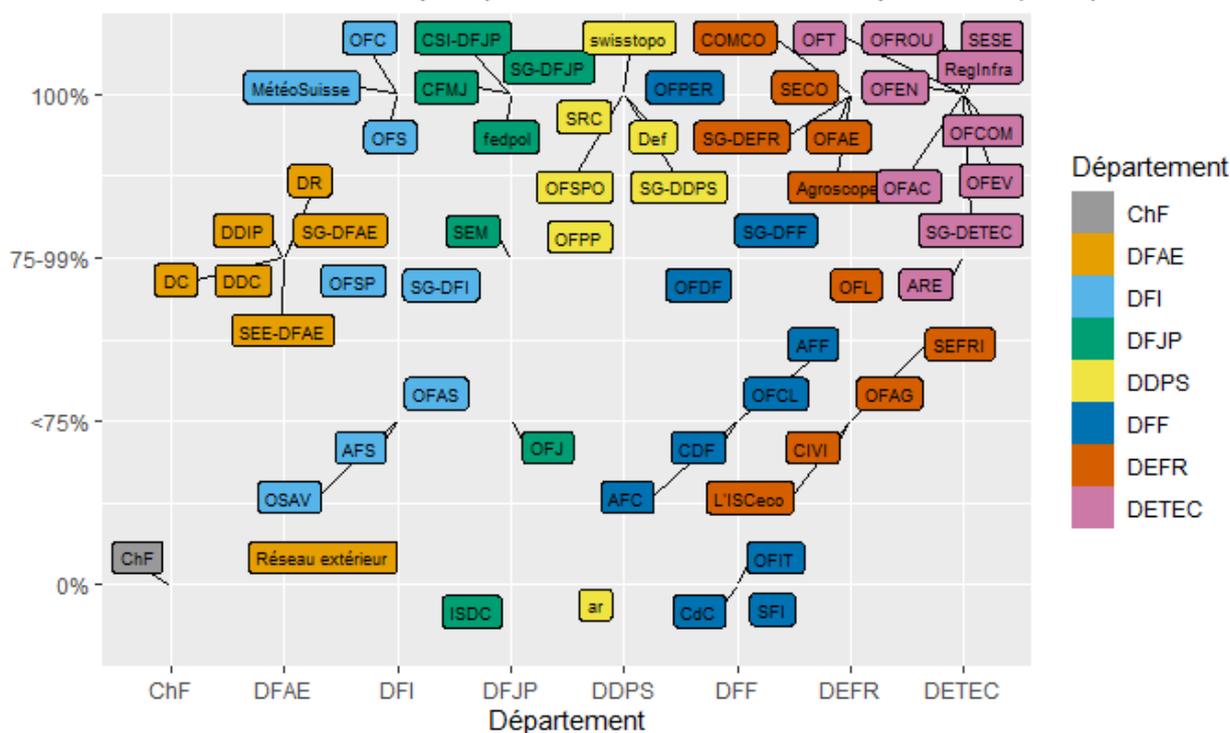


Figure 10

À l'exception de quelques UA qui n'appliquent pas cette mesure, la plus grande partie des UA mentionnent toujours ou presque toujours dans les offres d'emploi si une ou plusieurs communautés linguistiques sont sous-représentées. La situation est essentiellement la même en 2018 et en 2022.⁵

⁵ Les UA ayant indiqué 0 % ont laissé les commentaires suivants (les commentaires des UA restent dans la langue originale utilisée dans l'application numérique) :

- Réseau extérieur : Versetzbare Stellen sind nicht als klassische Stellenausschreibungen zu betrachten, sondern versetzbare Stellen werden im Rahmen der Jahresausschreibung auf Intranet-EDA publiziert (Stellenbesetzungsplan, Excel-Tabelle).
- OFIT : Aufgrund der Situation auf dem Arbeitsmarkt (IT-Fachkräftemangel) bei uns nicht angewendet.
- AFF : Bei Stellenausschreibungen wurden zu diesem Zeitpunkt keine Hinweise auf die Teamzusammensetzung (Geschlecht, Sprache, etc.) gemacht (2018).
- CdC : Les activités de la CdC étant orientées vers l'étranger, le plurilinguisme est primordial dans notre UA. Notre environnement de travail est plurilingue et les collaborateurs sont recrutés pour leurs compétences linguistiques (langues nationales et étrangères). Actuellement, environ 75% des collaborateurs ont le français ou l'italien comme première langue. La CdC n'a ainsi pas de difficultés de sous-représentation des communautés linguistiques, raison pour laquelle aucune mesure supplémentaire n'a été prise.
- L'ISCeco : Andere Sätze wurden bevorzugt. (2018)
- ChF : Die Vertretung der Sprachgemeinschaften war gesamthaft und nach dem betrieblichen Bedarf der BK ausreichend vertreten (Untervertretung der Deutschsprachigen).
- ISDC : L'institut suisse de droit comparé a besoin d'une représentation linguistique adaptée à sa vocation internationale. De plus, sa localisation en Suisse romande fait que la représentation linguistique est inversée (72% de francophones, 21% germanophones, 6% italophones). (2022)
- armasuisse : Wir verwenden aufgrund des Auftrags zur Erhöhung unseres Frauenanteils resp. bei sämtlichen Stellenausschreibungen (ohne Ausnahme) folgenden Diversity-Zusatz: «Frauen sind in unserer Verwaltungseinheit untervertreten. Ihre Bewerbungen sind deshalb besonders willkommen.» (2022)
- SFI : Im Grossen und Ganzen sind die Teams sprachlich ausgewogen. Grundsätzlich gilt: untervertretene Sprachgemeinschaften haben bei gleicher Qualifikation den Vorrang. (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.

Les UA ont pu indiquer si telles instructions ont été appliquées et, si oui, à quelle fréquence. Les quatre réponses possibles sont les mêmes que la question précédente. Les résultats du questionnaire sont présentés dans les deux figures suivantes.

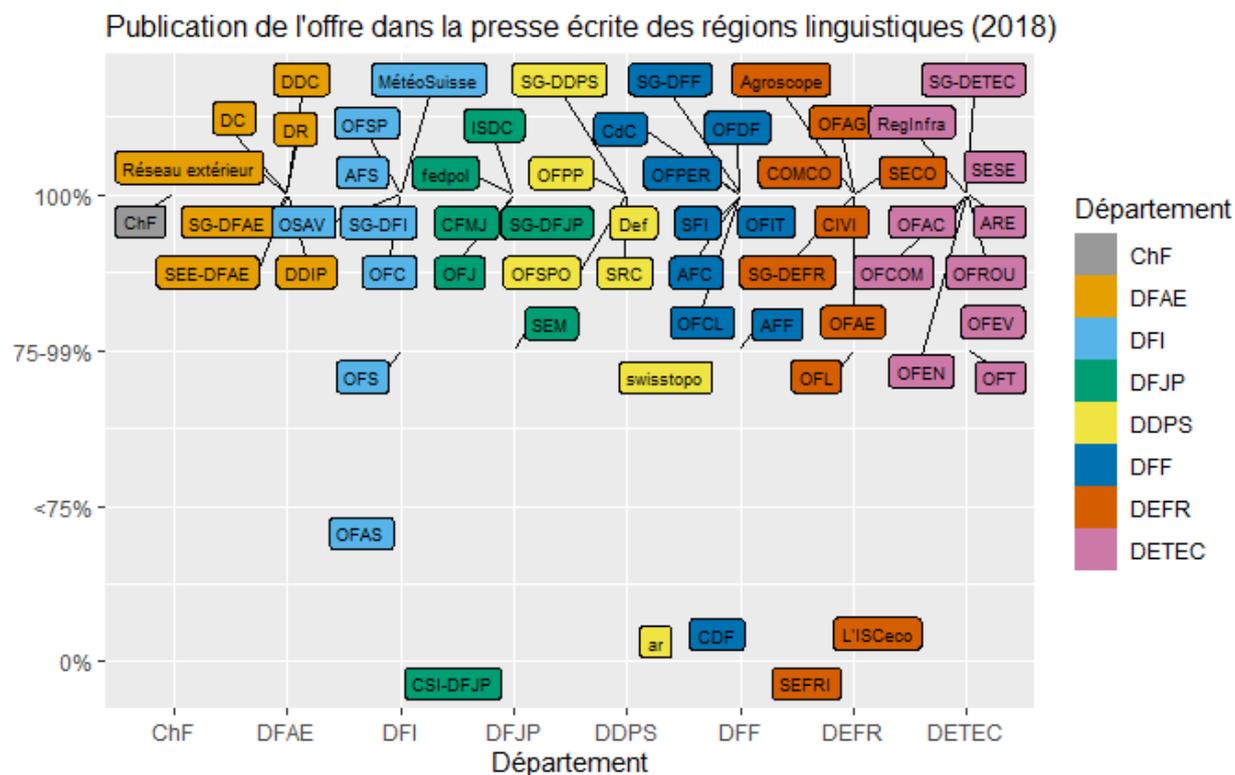


Figure 11

Publication de l'offre dans la presse écrite des régions linguistiques (2022)

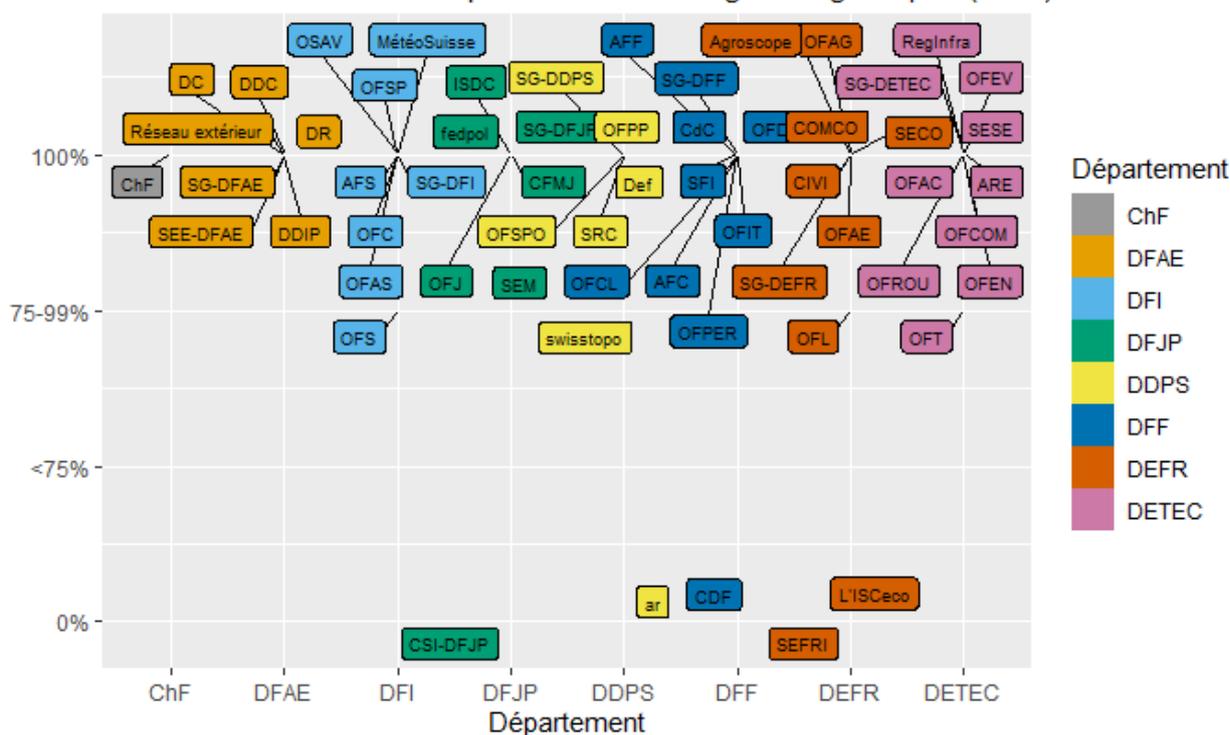


Figure 12

À l'exception de quelques cas isolés, la plupart des UA applique ces instructions toujours ou presque toujours. En particulier, la totalité des UA du DFAE applique ces instructions systématiquement. On signale aussi que l'OFAS passe de <75% à 75%-99% entre 2018 et 2022, s'alignant avec les autres UA du DFI. À ce sujet, le CDF, l'ISCeco et le SEFRI indiquent qu'aucune annonce d'emploi n'a été publiée dans la presse écrite.⁶

Art. 35 Représentation équitable des communautés linguistiques

Les UA 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 extraparlamentaires est régie par l'art. 8cbis de l'ordonnance du 25 novembre 1988 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (OLOGA). Les UA ont été interrogées aussi à ce propos. Les quatre réponses possibles étaient :

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

Les résultats sont reportés dans les deux figures suivantes.⁷

⁶ armasuisse donne des explications plus complexes : « Bei armasuisse werden nur in begründeten Ausnahmefällen (Einzelfälle) Printmedien verwendet. Wenn ein solcher Ausnahmefall besteht, wird meist nur in einer Sprachregion publiziert, da vorzugsweise eine entsprechende sprachliche Minderheit gesucht wird. »

⁷ Le groupe Def ne reporte pas de réponse pour l'année 2018.

Représentation équitable des communautés linguistiques (2018)

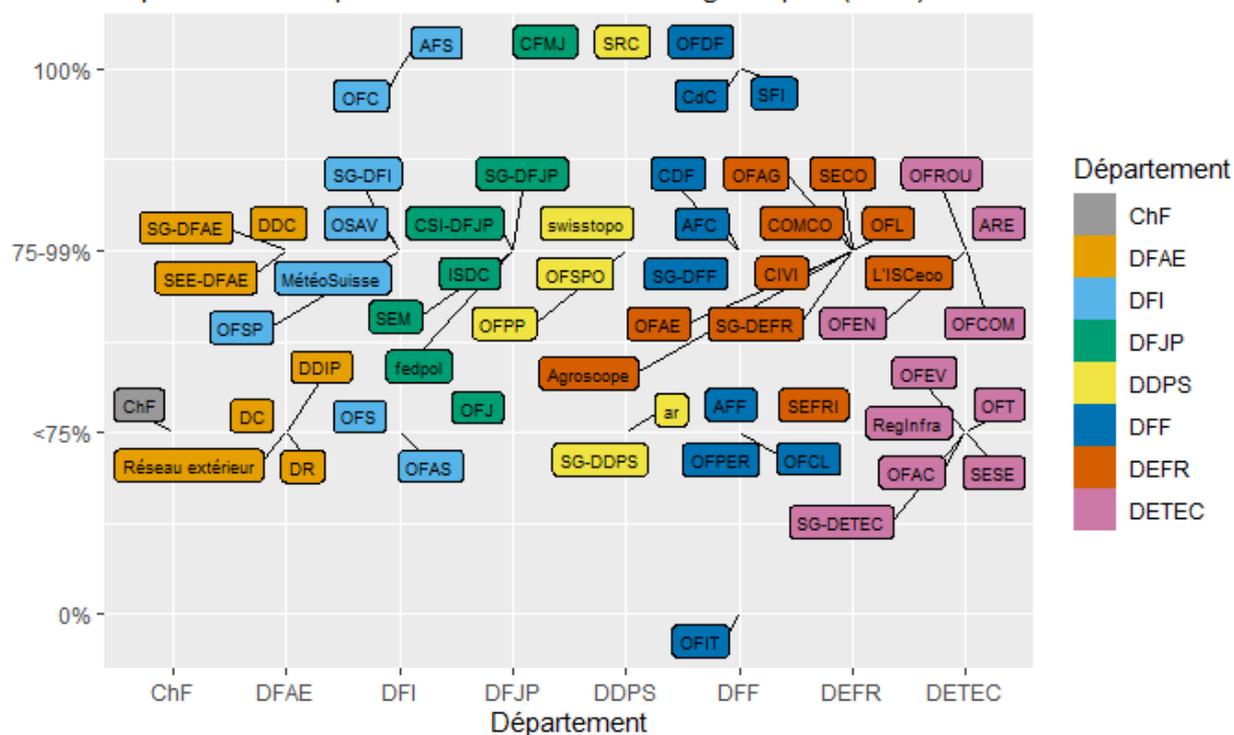


Figure 13

Représentation équitable des communautés linguistiques (2022)

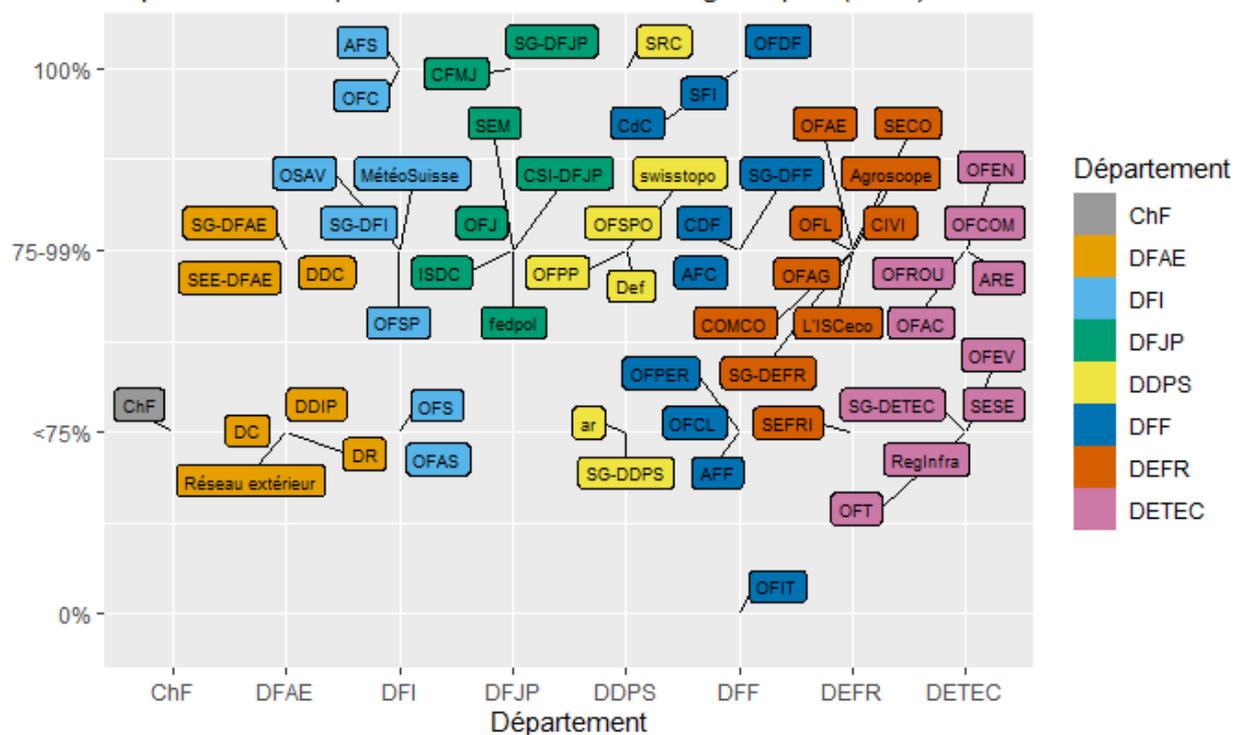


Figure 14

Les réponses à cette question sont moins polarisées que les réponses à la question précédente. À l'exception de quelques UA qui indiquent « 0% » ou « 100% », la plupart des UA indiquent une réponse

intermédiaire, entre « <75 % » et « 75 %-99 % ». La seule UA qui indique ne pas avoir atteint une représentation équitable des communautés linguistiques est l'OFIT.⁸

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. Les UA ont pu indiquer dans quelle mesure cette indication est respectée. Les quatre réponses possibles étaient les suivantes :

- 1) Dans tous les cas (100 %) ;
- 2) Dans la plupart des cas (de 75 % à 99 %) ;
- 3) En partie uniquement (< 75 %) ;
- 4) Dans aucun cas (0 %).

Puisque générer un graphique par classe de salaire et par année résulterait en dix figures supplémentaires, cette visualisation a été simplifiée exploitant le fait que la plus grande partie des UA ne font pas de différences entre les classes de salaire (Cl.). Une nouvelle variable a donc été calculée. Cette variable indique à quelle point les compétences linguistiques sont prises en compte dans l'évaluation annuelle des prestations à travers les différents niveaux hiérarchiques. Sachant qu'à chaque réponse est associée une valeur de 1 (dans aucun cas) à 4 (dans tous le cas) et qu'on considère cinq groupes de classes de salaire, cette variable est calculée comme la somme des points dans les différents groupes pour chaque UA. À titre d'exemple, une UA qui prend *toujours* en compte les compétences linguistiques pour tous les groupes de classes de salaire, cette variable aura valeur 20 (égale à 4 points fois 5 groupes). En revanche, une UA qui ne prend *jamaïs* en compte ces compétences sera associée à une valeur de 5 (1 point fois 5 classes). Toute autre valeur comprise dans l'intervalle 5-20 indique que, dans certain cas, les compétences ne sont pas prises en compte et dans d'autres si. Les résultats, reparamétrés en termes de l'intervalle 0-100 %, sont reportés dans les deux figures suivantes.⁹

⁸ Cette UA a ajouté un commentaire à cette réponse : « Definition von "Arbeitsgruppen", "Gremien" und "Aufträgen" bzw. "ausserparlamentarischen Kommissionen" unklar. Soweit wir beurteilen können, kommt dies in unserer VE nicht zur Anwendung. »

⁹ On signale que le groupe Def n'a pas donné de réponse pour l'année 2018, la raison étant : « Keine Daten vorhanden. Sprachkenntnisse konnten optional in der Leistungsbeurteilung aufgenommen werden. Sprachkenntnisse mussten nur als Ziele aufgenommen werden, wenn die Sprachanforderungen nicht erfüllt waren ». Le SG-DDPS n'indique pas de réponse pour les Cl. 34 à 38.

La seule UA qui indique n'avoir jamais pris en compte les compétences linguistiques dans les langues officielles à aucun niveau hiérarchique est l'OFIT.¹⁰ Généralement, les UA des différents départements sont distribuées de manière relativement uniforme sur les valeurs de < 75 % à 100 %, avec un bon nombre d'UA indiquant la valeur maximale pour toute classe de salaire. Cette dernière tendance s'est renforcée entre 2018 et 2022, vue la plus grande concentration d'UA près de la valeur 100 % dans la figure 16. Presque toutes les UA du DFJP prennent toujours ou presque toujours en compte les compétences linguistiques dans l'évaluation annuelle des prestations. Pourtant, on signale que l'ISDC représente une exception, puisqu'il passe de 100 % pour toute classe de salaire en 2018, à < 75 % pour les classes 1-29 et 0 % pour les classes 30-38 en 2022.¹¹

Représentation des communautés linguistiques au sein de l'administration fédérale

Mesures les plus efficaces pour réduire l'écart entre les représentations effectives et visées des communautés linguistiques

Les données reportées dans les figures 17 et 18 font référence aux mesures pour réduire l'écart entre les représentations effectives et visées des communautés linguistiques en 2018 et 2022. En particulier, le questionnaire a demandé aux UA d'indiquer jusqu'à deux mesures parmi les cinq mesures suivantes :

1. bonnes compétences linguistiques des collègues, ce qui permet de communiquer dans la première langue des collaborateurs (mesure 1) ;
2. bonnes compétences linguistiques des supérieurs hiérarchiques, ce qui permet de communiquer dans la première langue des collaborateurs (mesure 2) ;
3. documents de l'administration, communication interne et règlements disponibles dans toutes les langues (mesure 3) ;
4. possibilité de travail mobile dans les régions reculées (mesure 4) ;
5. initiatives de promotion ciblées pour les communautés linguistiques sous-représentées (manifestations ou participation du personnel) (mesure 5).

Les graphiques sont à lire de la manière suivante.¹² Chaque étiquette est associée à une UA et, afin de faciliter la lecture, a le couleur de son département d'appartenance. À chaque étiquette correspond une coordonnée x (horizontale) et une coordonnée y (verticale), auxquelles elle est liée par une ligne. Par exemple, le réseau extérieur a coordonné 1 et 2 dans la figure 17, qui correspondent aux mesures 1 et 2 dans la liste ci-dessus ; le SECO a coordonné 4 et 5, qui correspondent aux mesures 4 et 5 dans la liste ci-dessus ; et ainsi de suite. Si les deux coordonnées sont égales, cela veut dire que l'UA en question a indiqué une seule mesure. Par exemple, MétéoSuisse, pour l'année 2018, a indiqué seulement la mesure 2, et donc elle a coordonné 2 et 2.

¹⁰ Cette UA indique que dans le domaine des technologies de l'information, l'attention est portée plutôt sur l'anglais : « Im IT-Umfeld liegt der sprachliche Fokus mehr auf Englisch. Sprachkurse wurden in FR, IT, DE und EN angeboten. »

¹¹ Cette UA explique que « Les RH considèrent que l'ordonnance fédérale sur les langues ne peut pas être appliquée à la plupart des postes en raison de la vocation internationale de l'institut. »

¹² Cela s'applique à tous les graphiques du même type dans le reste de ce document.

Mesures les plus efficaces (2018)

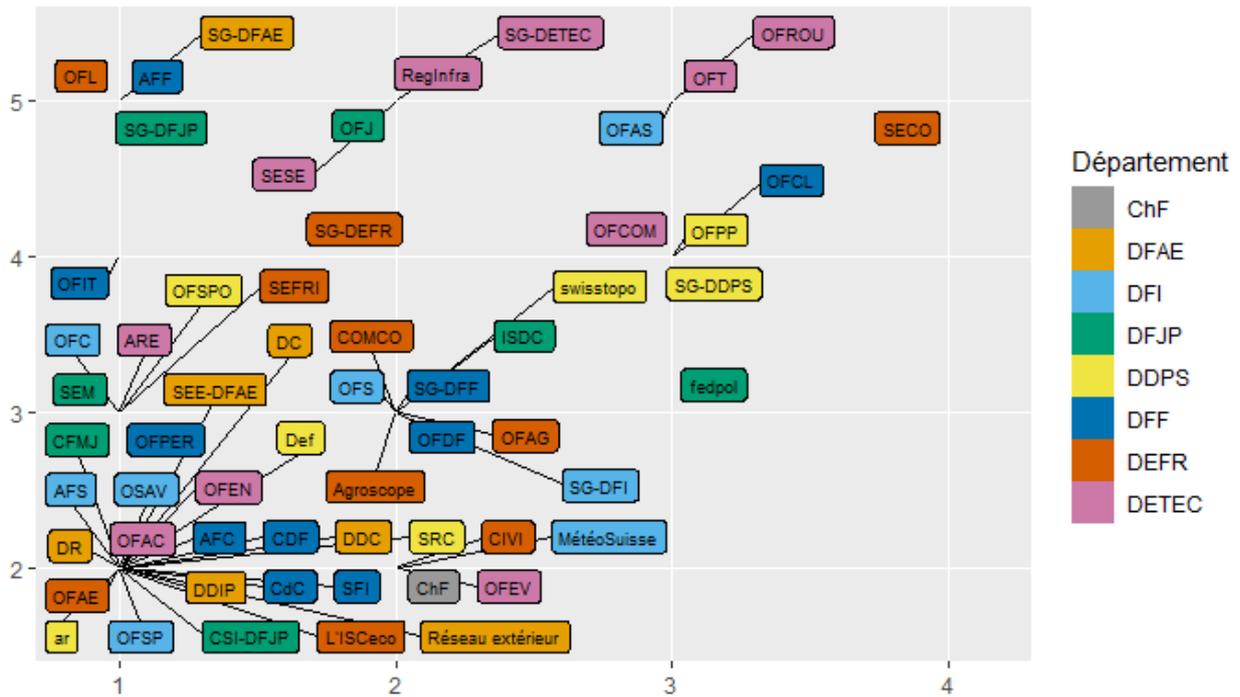


Figure 17

Mesures les plus efficaces (2022)

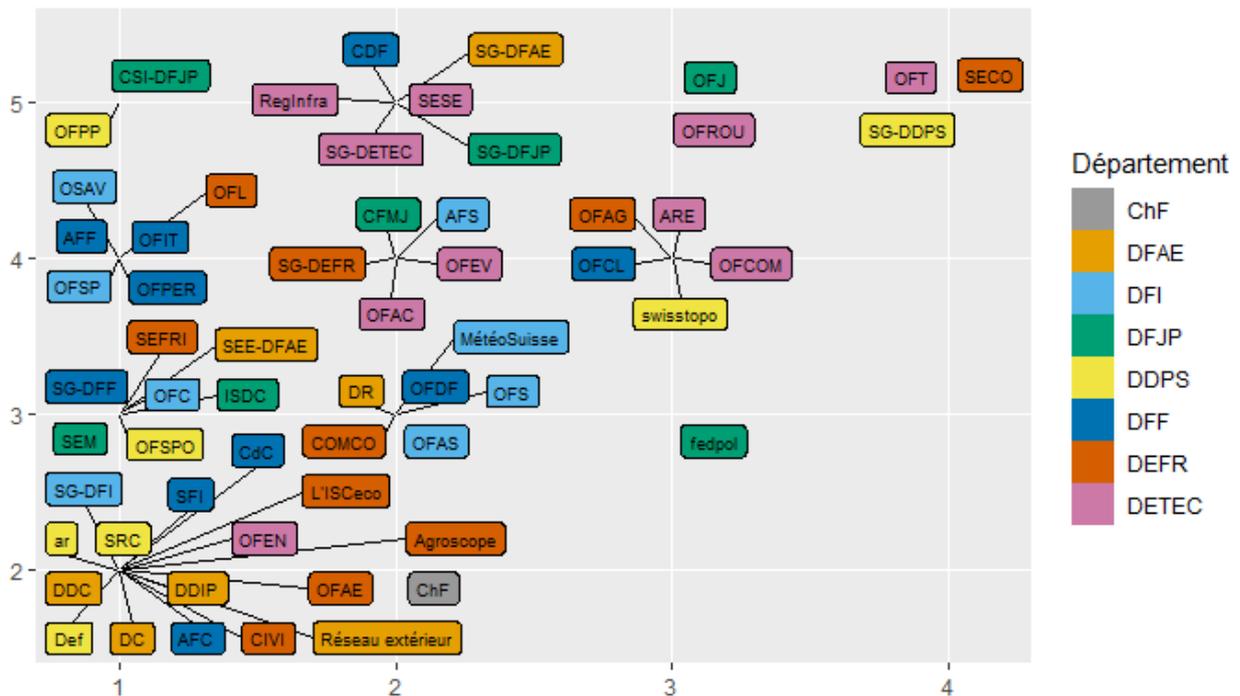


Figure 18

On peut remarquer immédiatement que les mesures indiquées plus fréquemment en 2018 sont les mesures 1, 2 et 3 (v. liste numérotée ci-dessus), dans différentes combinaisons. La combinaison des mesures 1 et 2 et la plus récurrente, alors que seulement le SECO indique, en 2018, à la fois les mesures 4 et 5, les deux

Travail mobile (membres des communautés linguistiques sous-représentées)

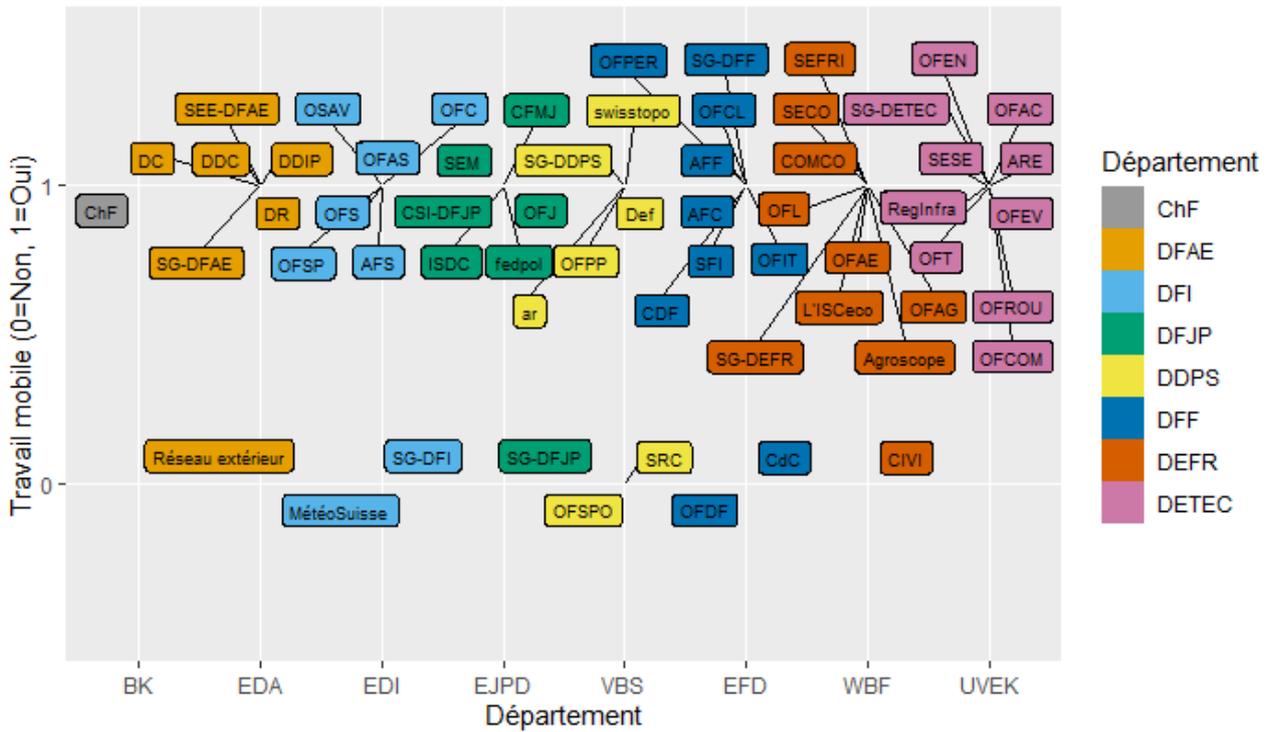


Figure 20

Les figures 21 et 22 donnent une vision d'ensemble de la proportion d'UA au sein de chaque département qui soutiennent le travail mobile pour l'un ou l'autre objectif.

Travail mobile (régions linguistiques reculées)

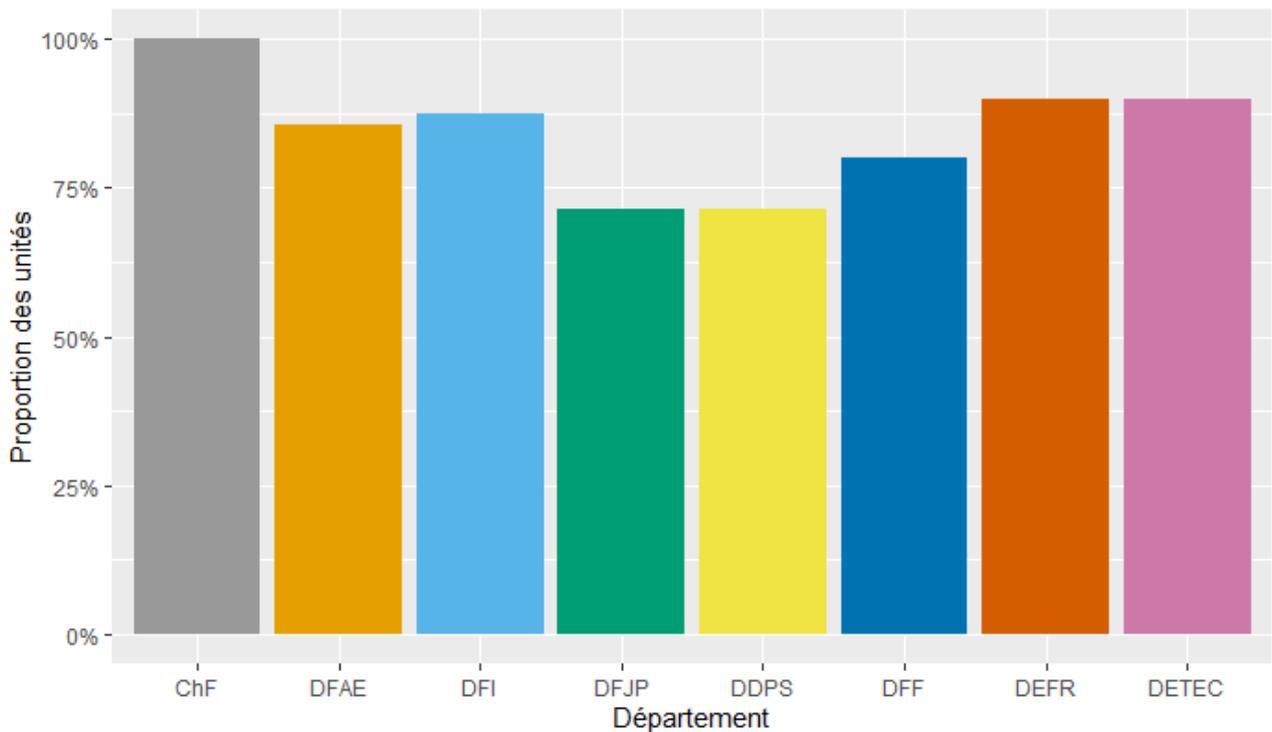


Figure 21

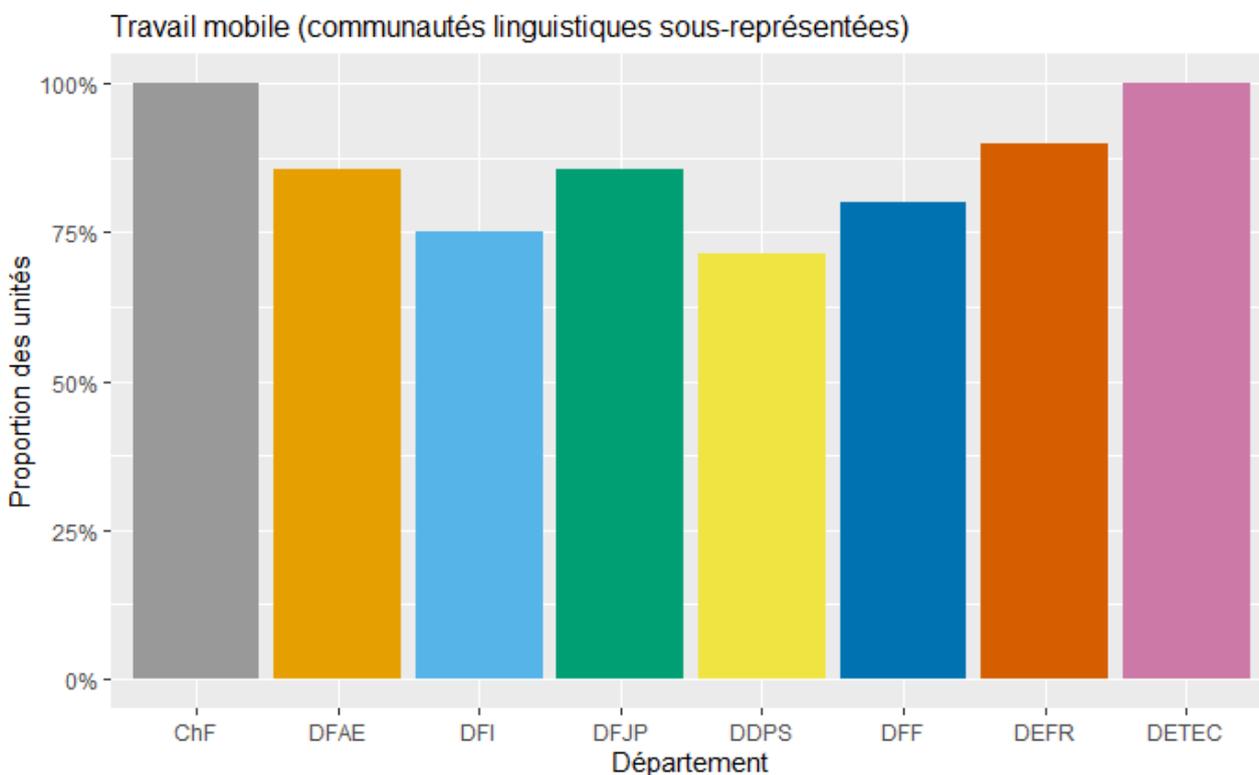


Figure 22

Mise à part la ChF, qui ne se compose pas d'UA, on peut remarquer que la plupart des UA soutiennent le travail mobile, pour l'un et/ou l'autre objectif. Pourtant :

1. tous les départements ont au moins une UA qui ne soutient pas le travail mobile pour augmenter la proportion de personnes vivant dans des régions linguistiques reculées ;
2. tous les départements ont au moins une UA qui ne soutient pas le travail mobile pour augmenter la proportion de membres des communautés linguistiques sous-représentées, à l'exception du DETEC. Dans ce dernier, toutes les UA soutiennent le travail mobile poursuivant cet objectif.

Compétences linguistiques

Procédure commune

Définition d'une procédure commune pour gérer les écarts entre les compétences linguistiques effectives et visées – création de conditions-cadres communes. Les UA ont été interrogées à propos des différentes mesures mises en place pour réduire l'écart entre les compétences linguistiques du personnel effectives et visées ainsi que les mesures mises en place pour les améliorer. Les figures 23 et 24 indiquent à quel niveau la procédure commune pour gérer les écarts entre les compétences linguistiques effectives et visées était coordonnée, en 2018 et 2022.¹³ Les quatre options disponibles sont :

1. aucune coordination des mesures ;
2. au sein de l'UA (division, section, etc.) ;
3. à l'échelon de l'UA ;
4. à l'échelon du département.

¹³ Les données concernant le groupe Def ne sont pas disponibles.

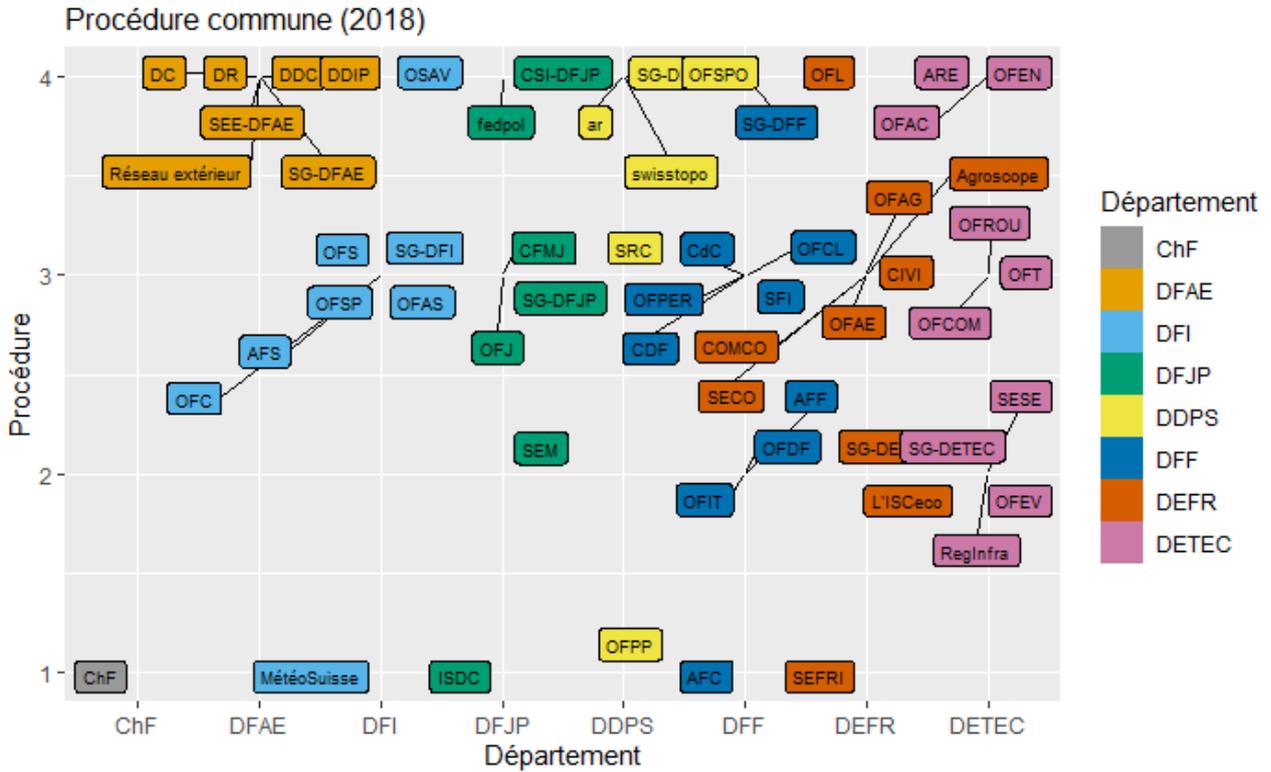


Figure 23

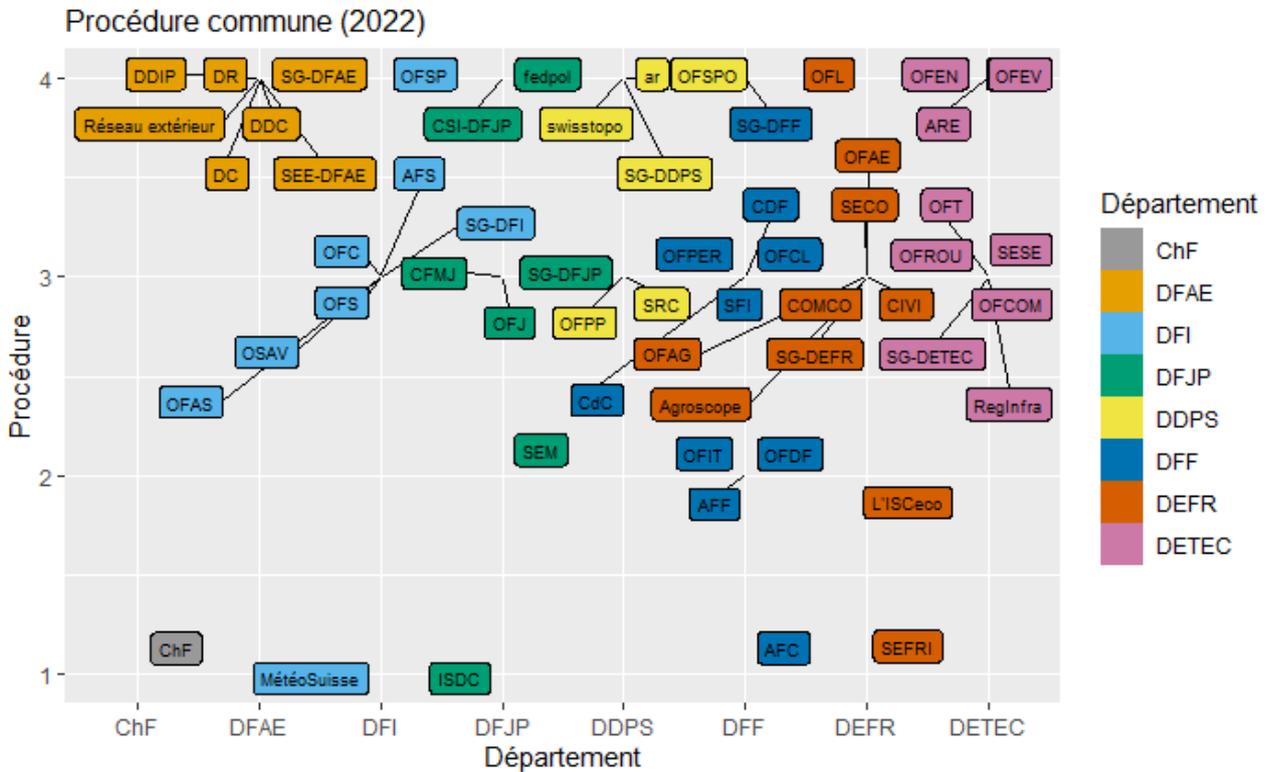


Figure 24

On remarque tout de suite que très peu d'UA indiquent qu'en 2018 il n'y avait aucune coordination pour la mise en place d'une procédure commune. Encore moins UA indiquent cette réponse en 2022, puisque l'OFPP passe de « aucune coordination » à « à l'échelon de l'UA ». Il est aussi intéressant de souligner qu'on ne retrouve pas une cohérence dans les réponses des UA des différents départements, puisque

plusieurs UA au sein du même département ont indiqué des niveaux de coordination différents. La seule exception est le DFAE, dont toutes les UA indiquent que la coordination a été assurée à l'échelon du département (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. Les UA ont pu indiquer quelles étaient les mesures visant la suppression des écarts entre les compétences linguistiques effectives et visées mises en place pour chaque classe de salaire.¹⁴ Les options à disposition étaient :

1. collaborateurs invités à suivre plusieurs cours de langue (mesure 1) ;
2. cours dans la langue la plus utilisée au travail (mesure 2) ;
3. collaborateurs avec écart de deux niveaux CECR ou plus (mesure 3) ;
4. tous les collaborateurs avec écart (mesure 4) ;
5. collaborateurs partant à la retraite (mesure 5) ;
6. nouveaux collaborateurs avec écart (mesure 6).

Les résultats sont reportés dans les figures suivantes.

Mesures par fonction - CI 1-23 (2018)

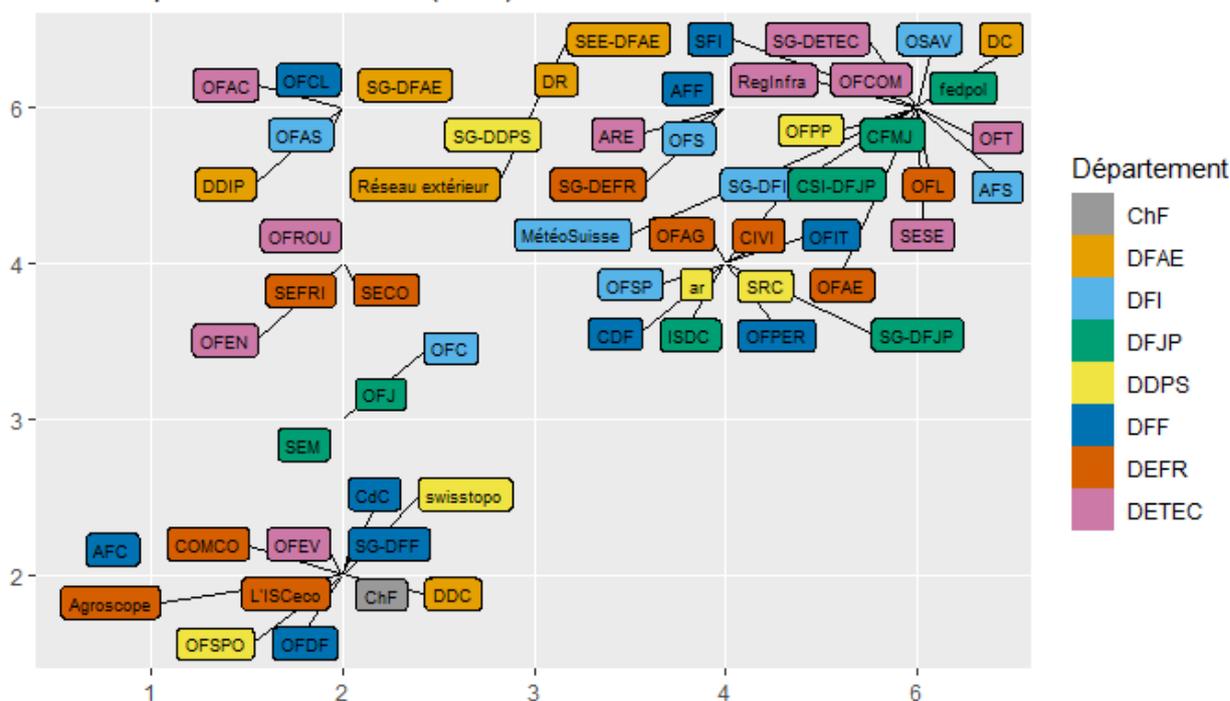


Figure 25

¹⁴ Les informations du groupe Def ne sont pas disponibles pour l'année 2018. De même, les informations pour les CI. de 34 à 38 de l'UA OFSPO et du SG-DDPS ne sont pas disponibles pour les années 2018 et 2022.

Mesures par fonction - CI 24-29 sans fonction de conduite (2018)

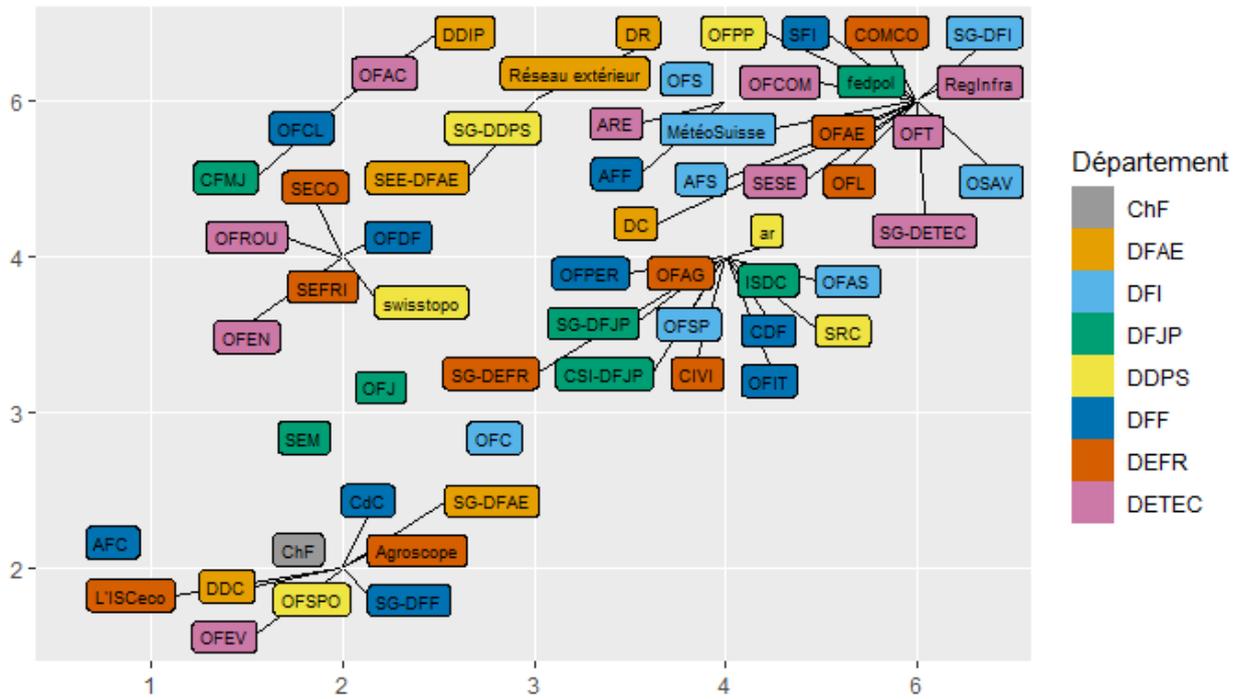


Figure 26

Mesures par fonction - CI 24-29 avec fonction de conduite (2018)

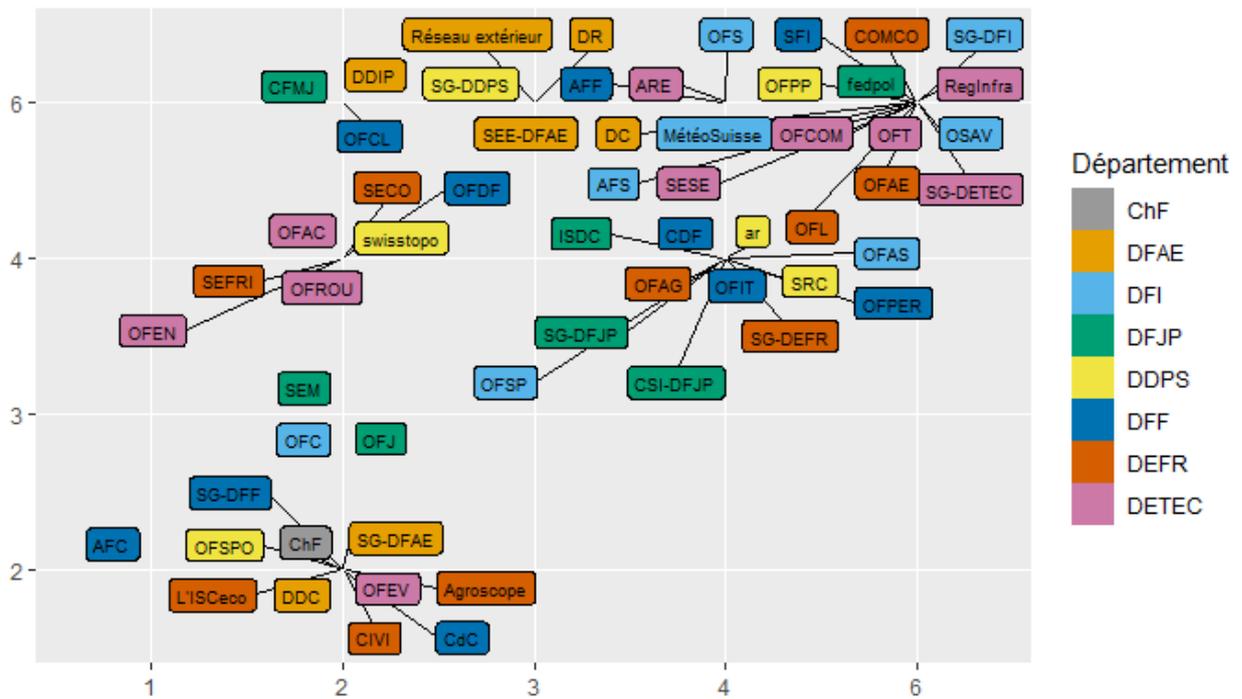


Figure 27

Mesures par fonction - CI 30-33 (2018)

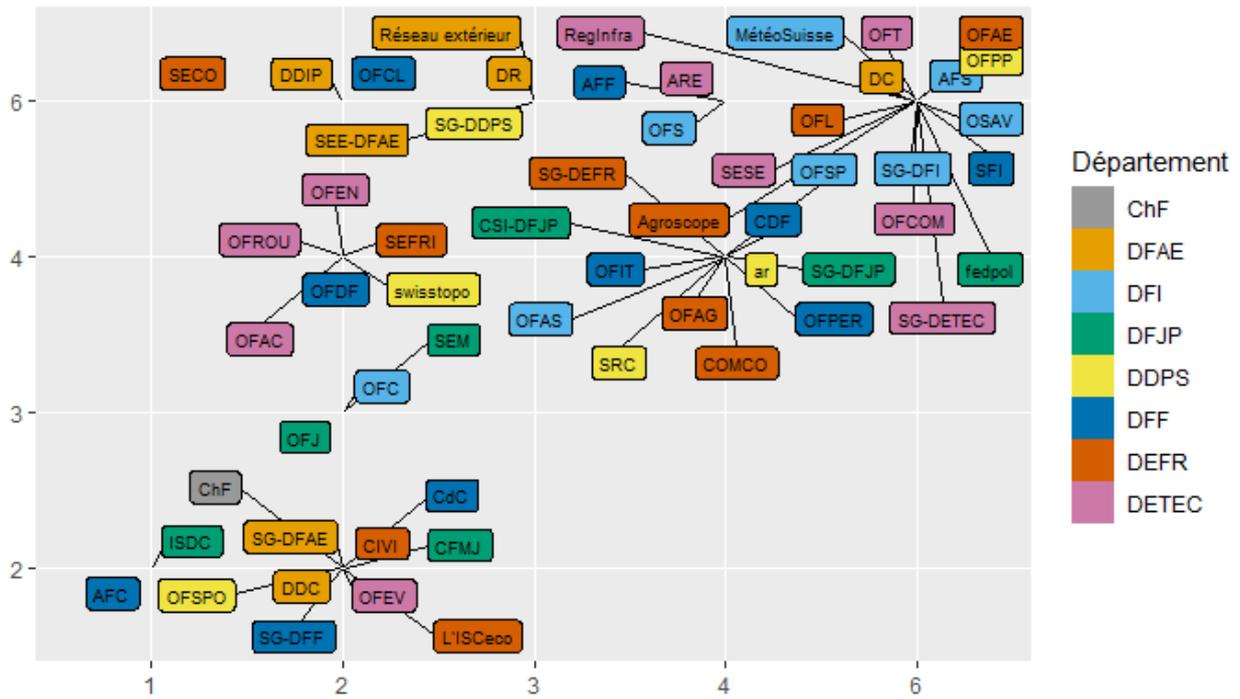


Figure 28

Mesures par fonction - CI 34-38 (2018)

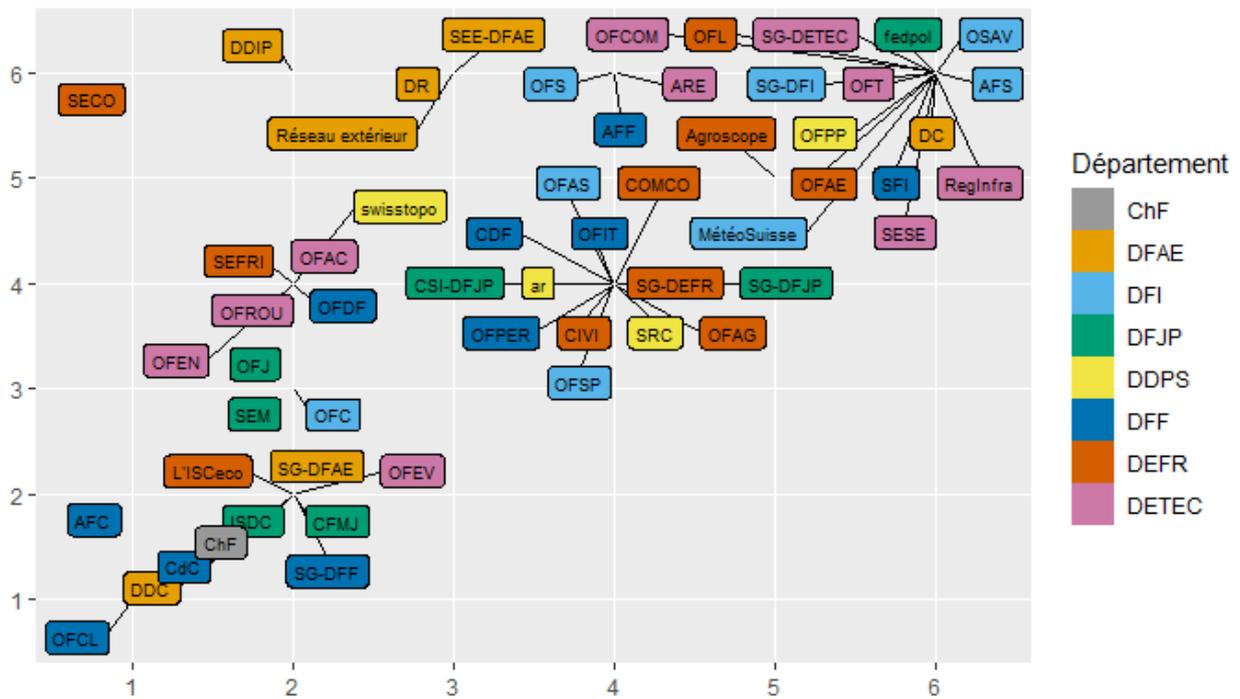


Figure 29

Mesures par fonction - CI 1-23 (2022)

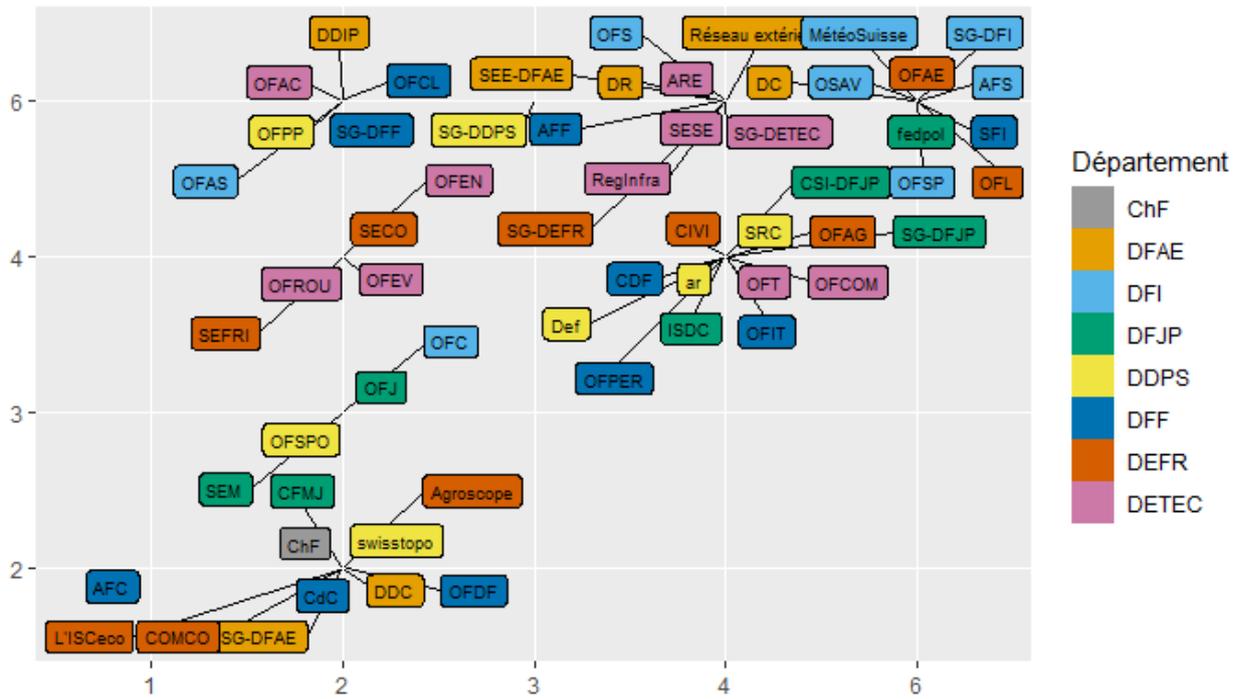


Figure 30

Mesures par fonction - CI 24-29 sans fonction de conduite (2022)

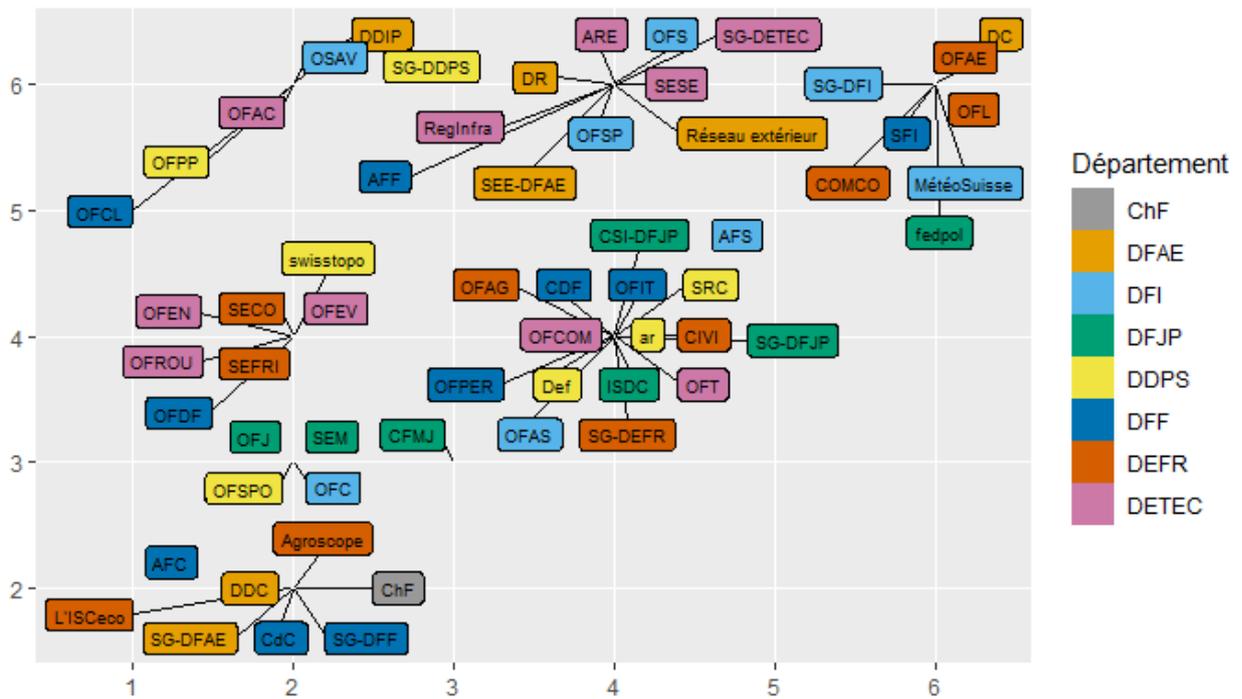


Figure 31

Mesures par fonction - CI 24-29 avec fonction de conduite (2022)

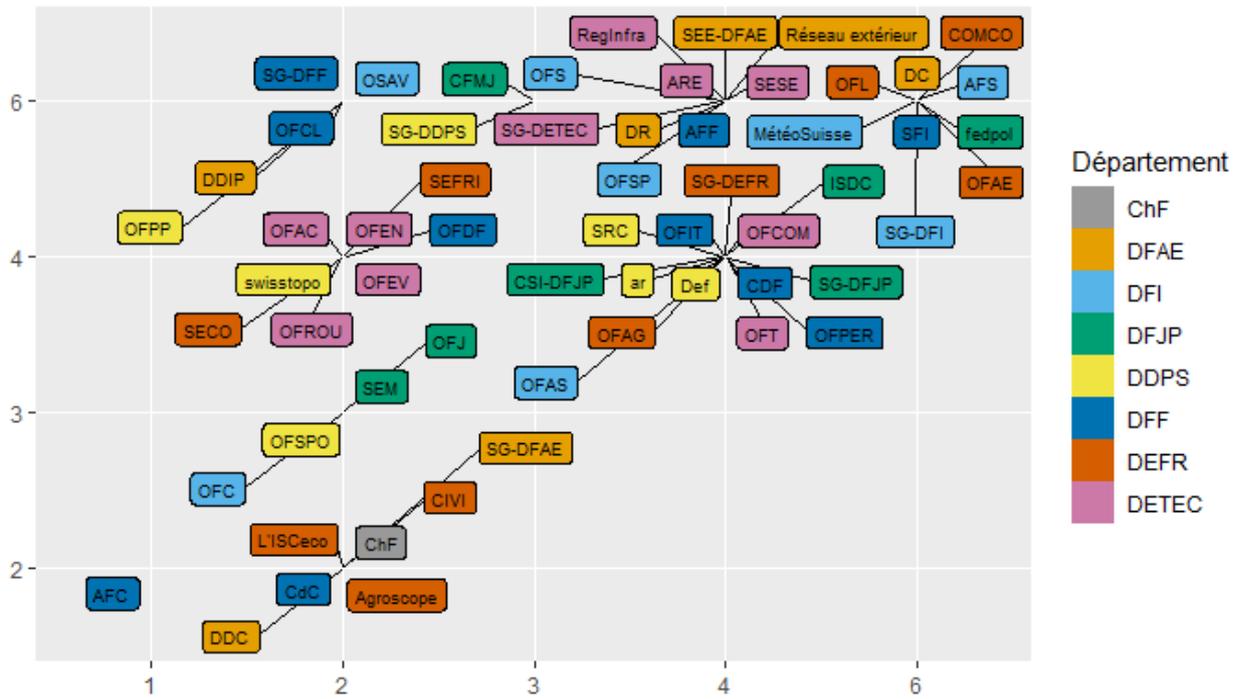


Figure 32

Mesures par fonction - CI 30-33 (2022)

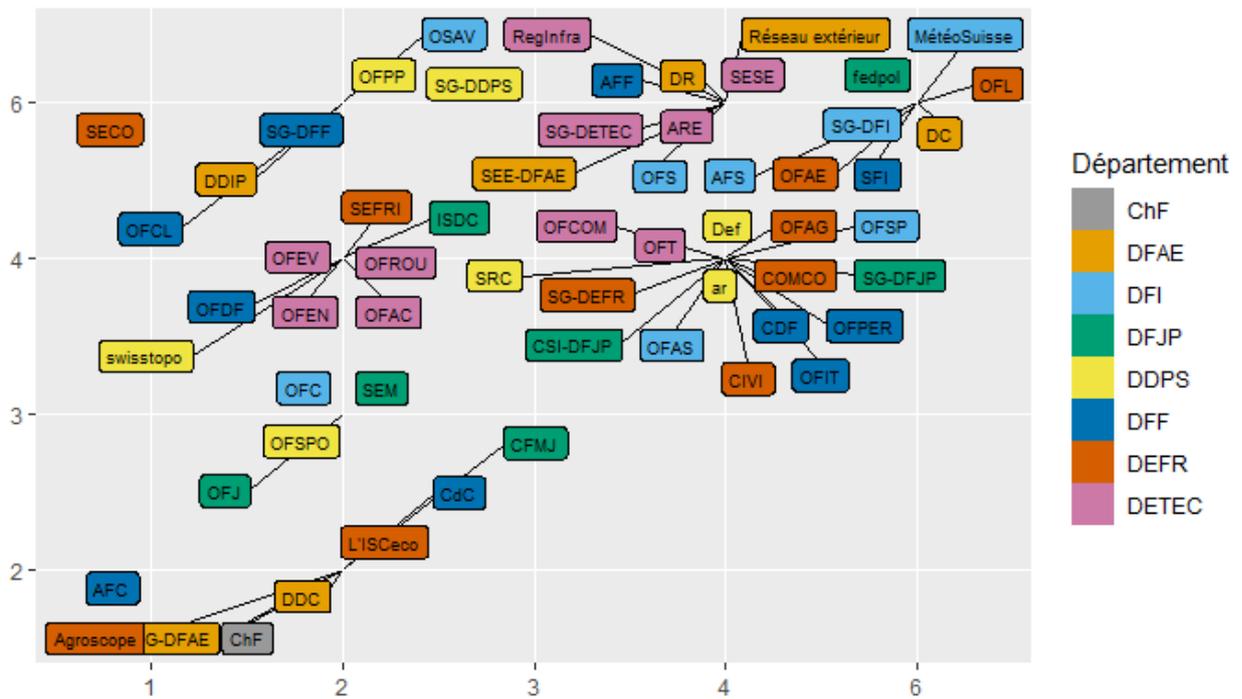


Figure 33

Mesures par fonction - CI 34-38 (2022)

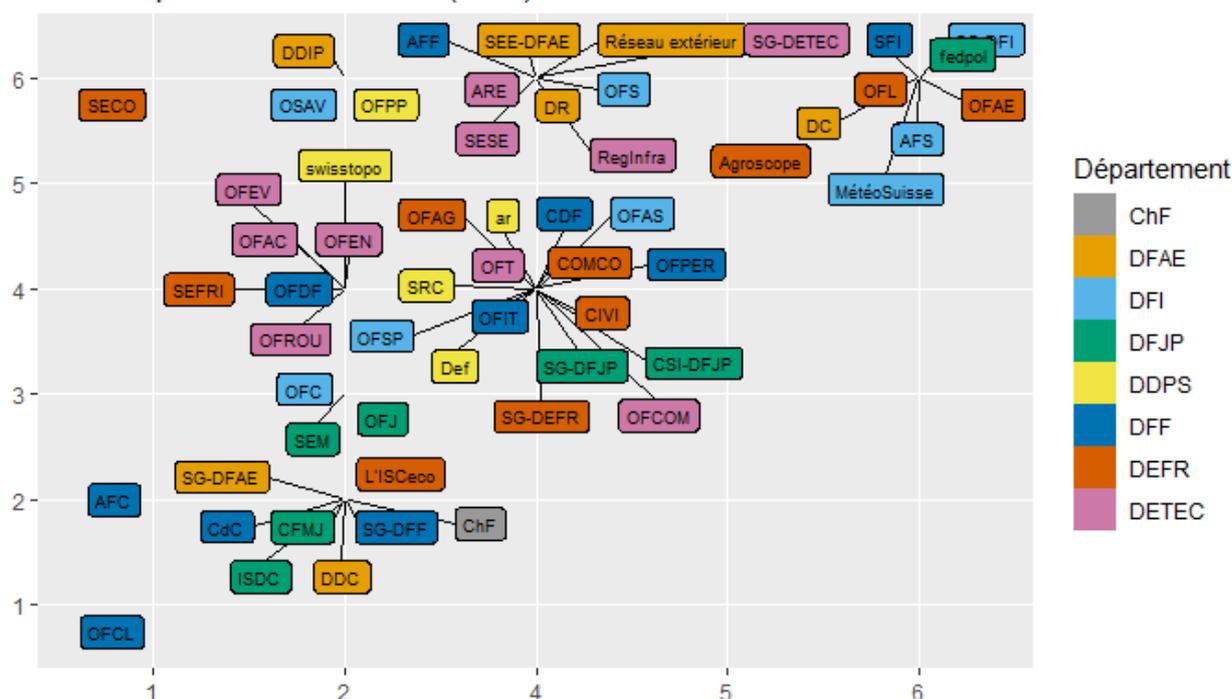


Figure 34

Vu le nombre élevé de graphiques à disposition, on fera des considérations globales. Tout d'abord, on peut remarquer que la mesure mise en place plus fréquemment concerne les nouveaux collaborateurs avec un écart entre les compétences linguistiques effectives et visées qui ont été invités en priorité à suivre des cours de langue (mesure 6 dans la liste ci-dessus). Ceci était particulièrement le cas en 2018. Les mesures ne concernent jamais les collaborateurs partant à la retraite (mesure 5), à l'exception de l'UA Agroscope, qui indique que c'était le cas pour les classes 34-38 en 2018 et 2022.¹⁵ En général, on relève que les mesures concernent principalement les langues les plus utilisées au travail et que la taille de l'écart en termes de niveau CECR ne joue pas un rôle particulièrement important.

Mesures les plus efficaces pour améliorer les compétences linguistiques

La prochaine série de données concerne les mesures les plus efficaces pour améliorer les compétences linguistiques.¹⁶ Les UA pouvaient indiquer jusqu'à deux mesures adoptées en 2018 et 2022 parmi les suivantes :

1. bonnes compétences linguistiques des supérieurs hiérarchiques, ce qui permet de communiquer dans différentes langues (mesure 1) ;
2. cours de langue financés par l'employeur (mesure 2) ;
3. temps de travail mis à disposition par l'employeur pour suivre des cours de langue (mesure 3) ;
4. initiatives internes telles que tandems et table ronde plurilingue (mesure 4) ;
5. manifestations dans d'autres langues que la première langue des collaborateurs (mesure 5) ;
6. stages sur d'autres sites ou dans d'autres locaux pour améliorer les compétences linguistiques (mesure 6) ;
7. formation linguistique selon les souhaits du personnel (mesure 7).

¹⁵ Aussi l'UA AFS indique la mesure 5 pour les CI. 24-28 sans fonction de conduite pour l'année 2022. Pourtant, il faudrait vérifier s'il s'agit d'une erreur, puisque cette UA indique la mesure 6 dans tous les autres cas et pour les deux années.

¹⁶ Les données concernant le groupe Def ne sont pas disponibles pour l'année 2018.

Mesures les plus efficaces pour améliorer les compétences linguistiques (2018)

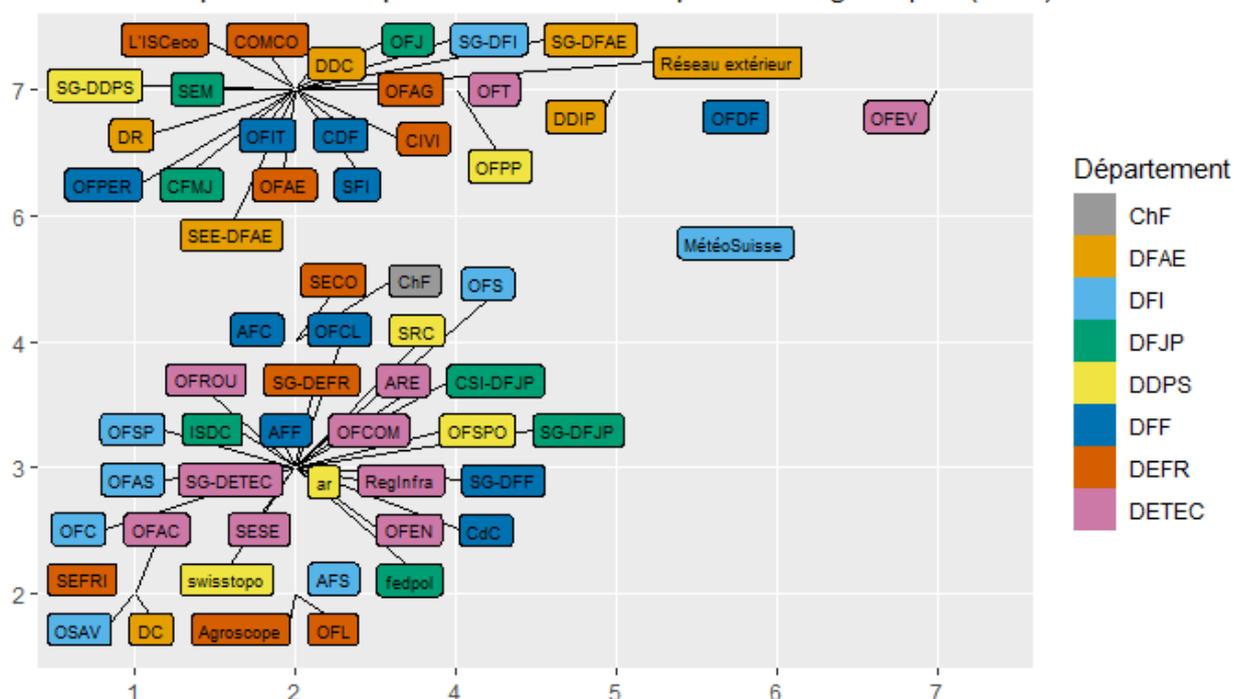


Figure 35

Mesures les plus efficaces pour améliorer les compétences linguistiques (2022)

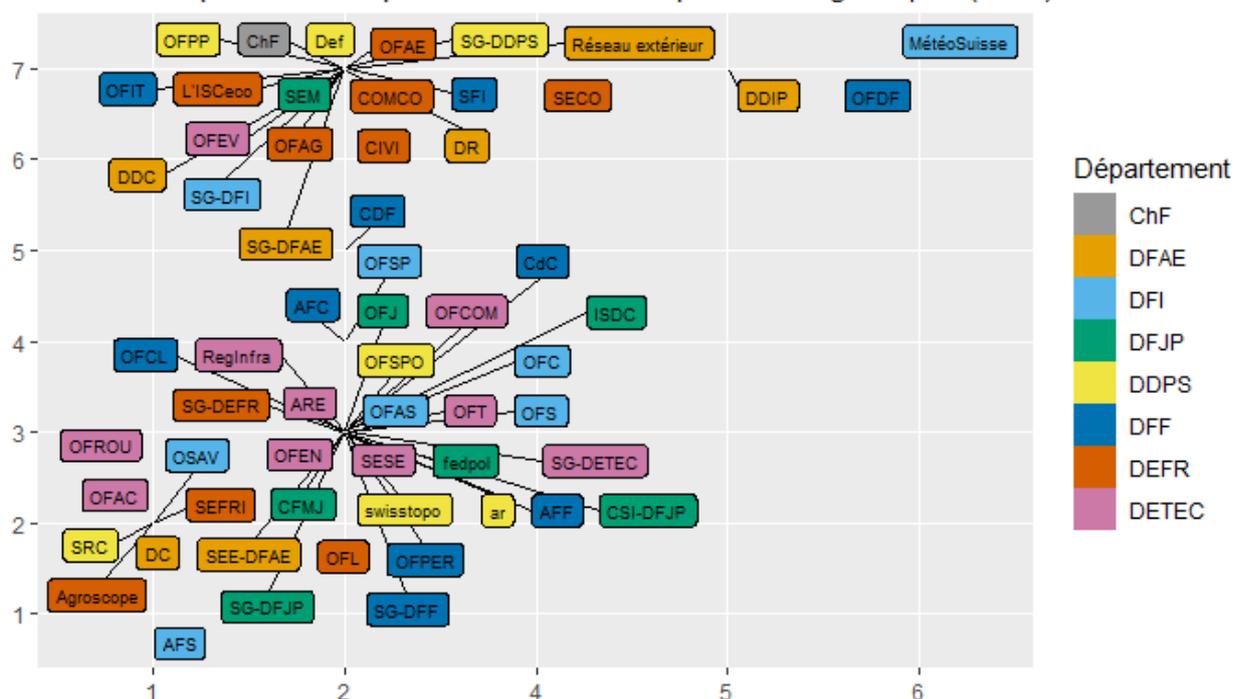


Figure 36

Les combinaisons plus fréquentes dans l'absolu sont 2+3 et 2+7 (v. liste ci-dessus), avec très peu d'exceptions. Cela veut dire que la plus grande partie de mesures visant l'amélioration des compétences linguistiques consistent dans le financement de cours par l'employeur, la mise à disposition de temps de travail pour les suivre et un certain niveau d'attention accordée aux souhaits des employés.

Initiatives internes visant à améliorer les compétences linguistiques

Les UA pouvaient aussi indiquer si elles avaient mis en place des initiatives interne poursuivant le même objectif.¹⁷ Les options à disposition étaient les suivantes :

1. troc de livres en langues étrangères ;
2. mise en place de tables rondes polyglottes/pauses-café plurilingues ;
3. tandems linguistiques ;
4. stages sur d'autres sites ou dans d'autres locaux pour améliorer les compétences linguistiques ;
5. cours de langue spécialisé.

Initiatives internes pour améliorer les compétences linguistiques (2018)

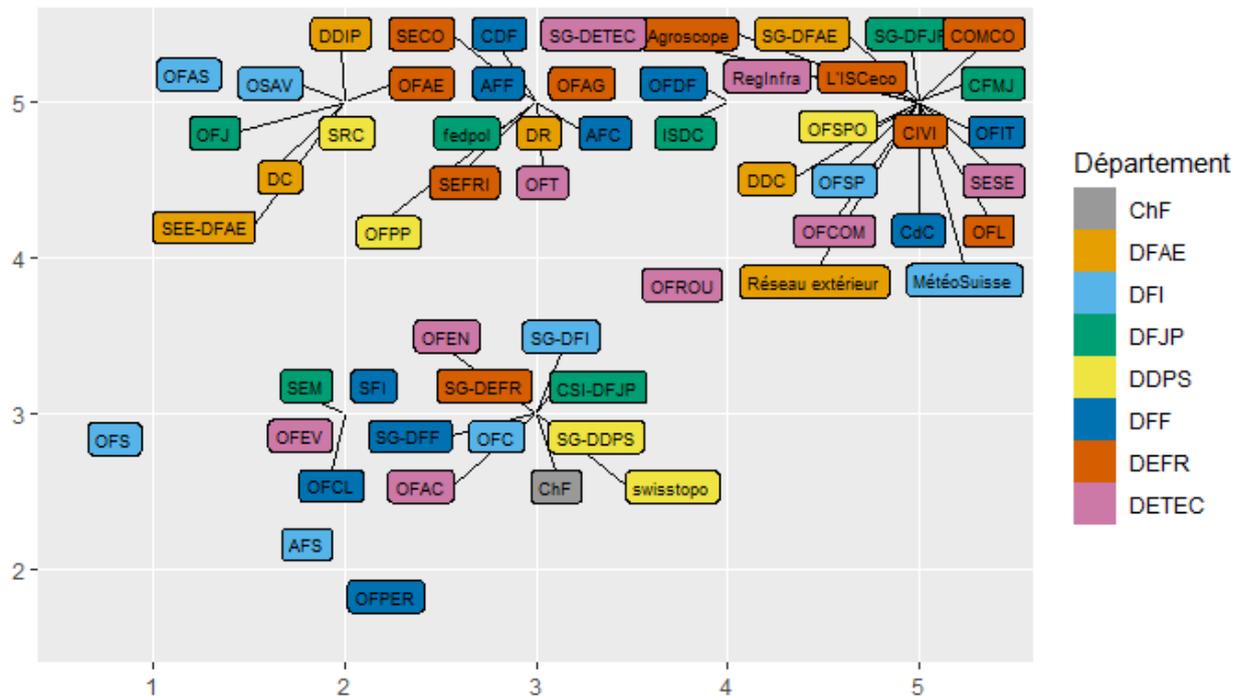


Figure 37

¹⁷ Cette information n'est pas disponible pour le groupe Def et l'UA ar pour l'année 2018. Elle n'est pas disponible non plus pour l'UA ARE (développement territorial) pour les années 2018 et 2022. La ChF n'a pas donné de réponse pour l'année 2022.

Initiatives internes pour améliorer les compétences linguistiques (2022)

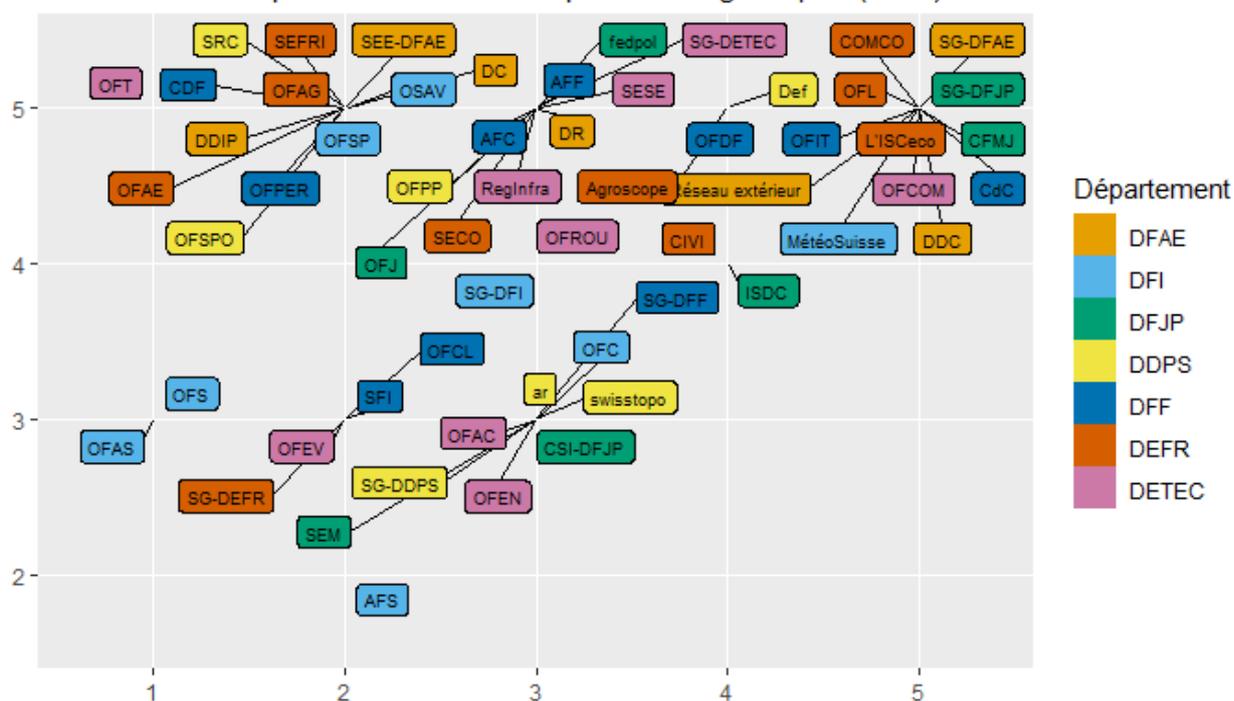


Figure 38

En 2018, une très grande partie des UA ont fait recours à des cours de langue spécialisés, soit tous seuls, soit en combinaison avec d'autres initiatives, telles que les tandems linguistiques et les tables rondes multilingues ; cette dernière option semble s'accroître en 2022.