

**empiricon**

# Enquête 2023 auprès du personnel de l'administration fédérale

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération

Empiricon AG  
Evaluer. Conseiller. Réaliser.

[www.empiricon.ch](http://www.empiricon.ch)

---



Commandé par :

 Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

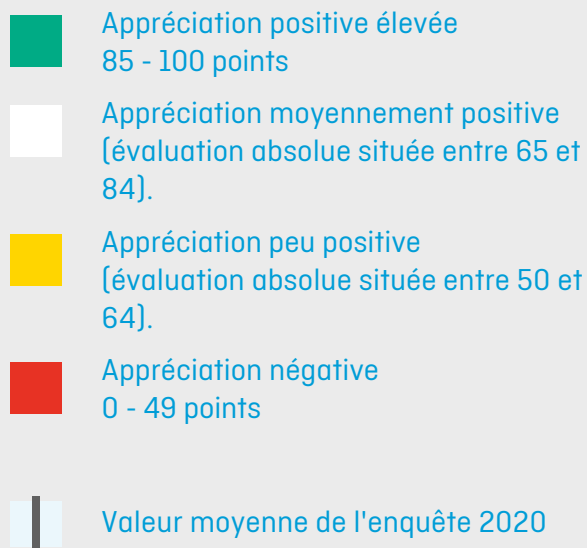
# Légende et retour

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération

### Légende

Les évaluations sont exprimées par des valeurs en points allant de 0 à 100 (moyenne pondérée, arrondie). Elles traduisent le degré d'approbation d'une affirmation.

Pour faciliter la lecture, les valeurs sont affichées sur un fond en couleur.



### Abréviations

|     |                                                                                                             |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SRC | Service de renseignement de la Confédération                                                                |
| 20  | Service de renseignement de la Confédération (Sondage 2020)                                                 |
| Dép | DDPS, Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (Dép: Département) |
| AF  | Administration fédérale                                                                                     |
| *   | Non exploitable                                                                                             |
| nda | Nécessité d'agir                                                                                            |
| 1   | Possibilités d'amélioration (nécessité d'agir, 1ère priorité)                                               |
| 2   | Entretenir les points forts (nécessité d'agir, 2ème priorité)                                               |
| 3   | Elever le niveau (nécessité d'agir, 3ème priorité)                                                          |
| 4   | Maintenir le niveau (nécessité d'agir, 4ème priorité)                                                       |

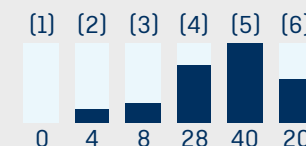
### Taux de retour

|     |        |                  |
|-----|--------|------------------|
| SRC | 66.9 % | 301 de 450       |
| 20  | 58.6 % | 243 de 415       |
| Dép | 65.9 % | 8'235 de 12'494  |
| AF  | 69.8 % | 25'534 de 36'560 |

### Répartition des réponses

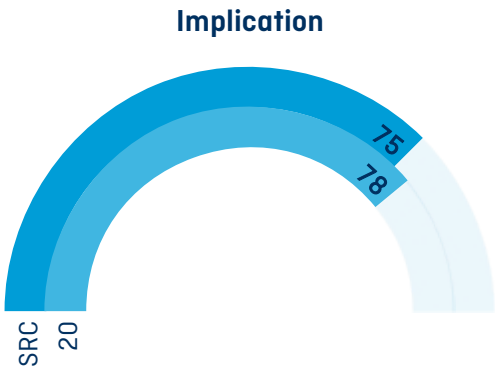
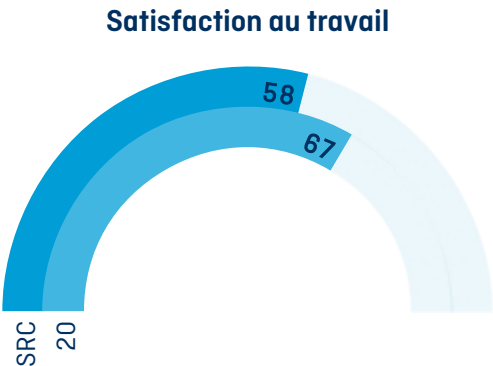
La répartition en pourcentage des réponses est indiquée dans la mesure du possible. Echelle d'évaluation en vigueur, de gauche à droite :

- (1) Ne correspond pas du tout
- (2) Ne correspond généralement pas
- (3) Ne correspond pas vraiment
- (4) Correspond plutôt
- (5) Correspond en grande partie
- (6) Correspond tout à fait



# Cockpit

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération



### Possibilités d'amélioration

(nécessité d'agir, 1ère priorité)

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Direction de l'unité administrative | 35 |
| Capacité d'adaption                 | 36 |
| Processus de travail / de décision  | 37 |
| Cohésion, Sens des responsabilités  |    |

### Entretenir les points forts

(nécessité d'agir, 2ème priorité)

|                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------|----|
| Plaisir au travail                                            | 71 |
| Marge de manœuvre                                             | 65 |
| Contenu du travail                                            | 64 |
| Formation et perfectionnement / perspectives professionnelles | 57 |

### Principales variations des domaines thématiques par rapport à 2020

|                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| Direction de l'unité administrative | -17 |
| Cohésion                            | -13 |
| Transfert des connaissances         | -13 |
| Capacité d'adaption                 | -12 |

|    |                                   |
|----|-----------------------------------|
| +1 | Collaboration au sein de l'équipe |
|----|-----------------------------------|

# Modèle d'analyse

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération

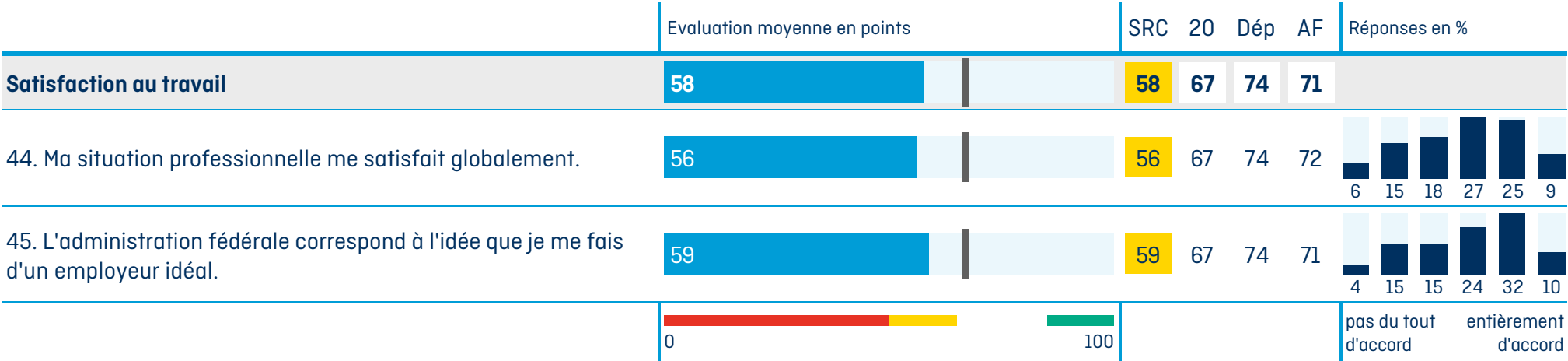


Un comportement des collaborateurs axé sur la stratégie et conforme aux objectifs (case de droite) dépend de la satisfaction au travail et de l'implication. Cela signifie qu'il sera plus facile d'atteindre des objectifs stratégiques (par exemple un travail axé sur la clientèle, sur les coûts ou sur la qualité) si les collaborateurs manifestent une grande satisfaction au travail et une forte implication (case du milieu). Le cadre organisationnel, comprenant notamment la situation professionnelle et l'organisation etc. (case de gauche), a une influence directe sur la satisfaction au travail et sur l'implication.

# Satisfaction au travail

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération

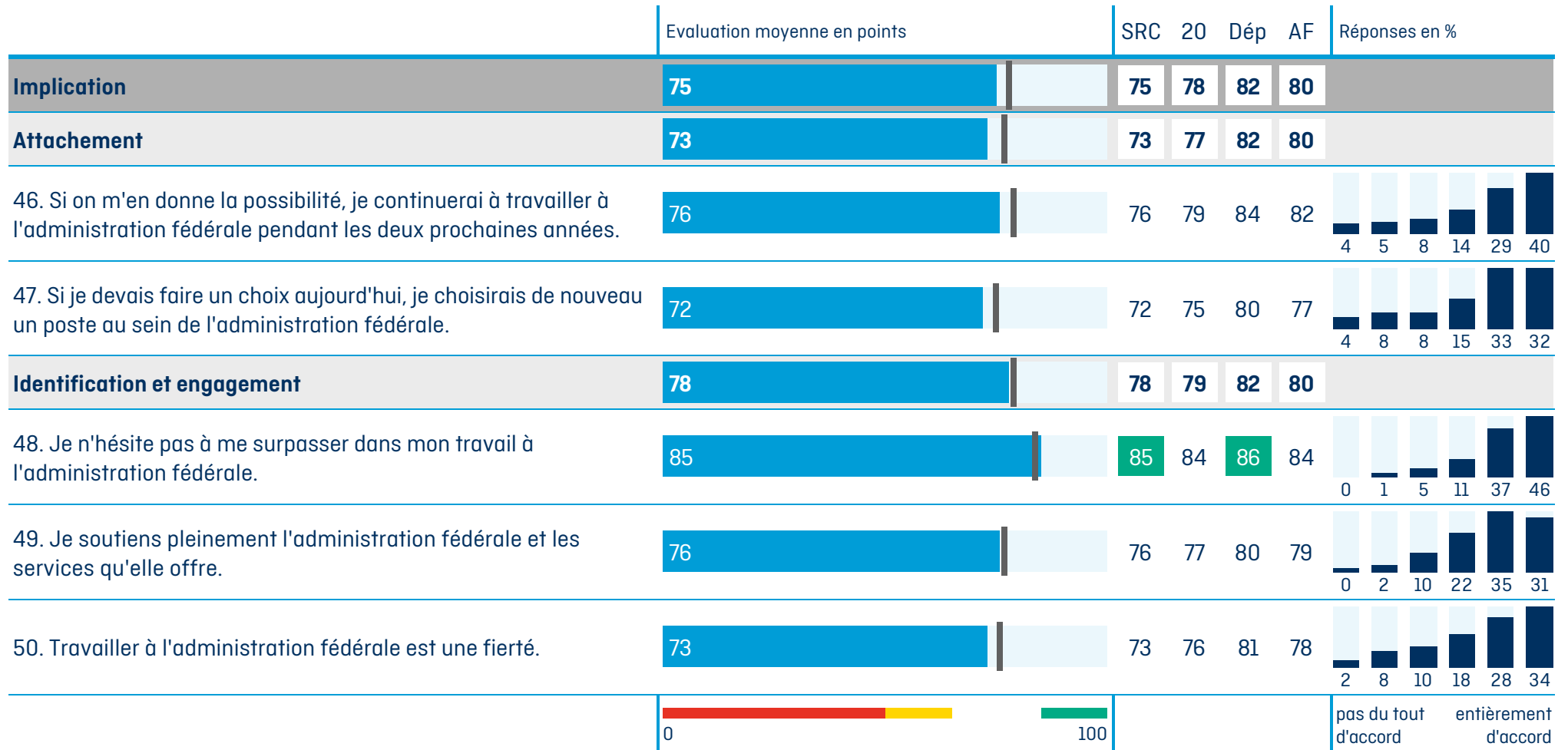
La satisfaction au travail est un résultat d'évaluation subjectif de la situation professionnelle individuellement vécue et attendue par rapport à différents facteurs tels que le contenu du travail, les perspectives d'évolution, la coopération/le climat de travail, etc. Lors de l'évaluation, la perception de la situation actuelle et les attentes envers une situation idéale jouent un rôle déterminant. Il est influencé par les expériences (socialisation), les intérêts, les valeurs, les objectifs poursuivis etc. des individus.



# Implication

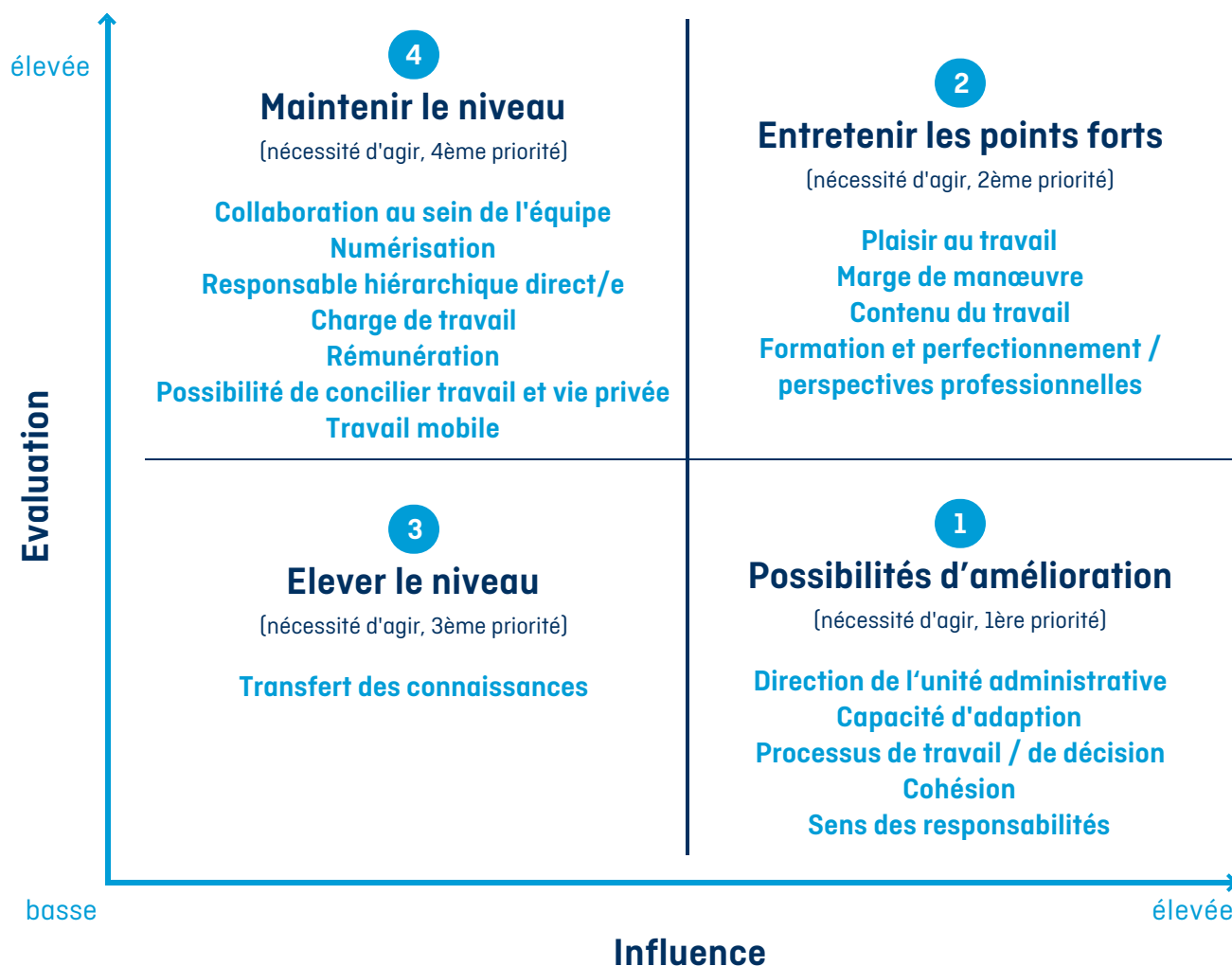
## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération

L'implication montre dans quelle mesure les collaborateurs s'identifient à l'entreprise. Elle est influencée par les facteurs suivants : l'attachement, l'identification et l'engagement.



# Portefeuille : Nécessité d'agir (Comportement orienté vers les objectifs)

Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération



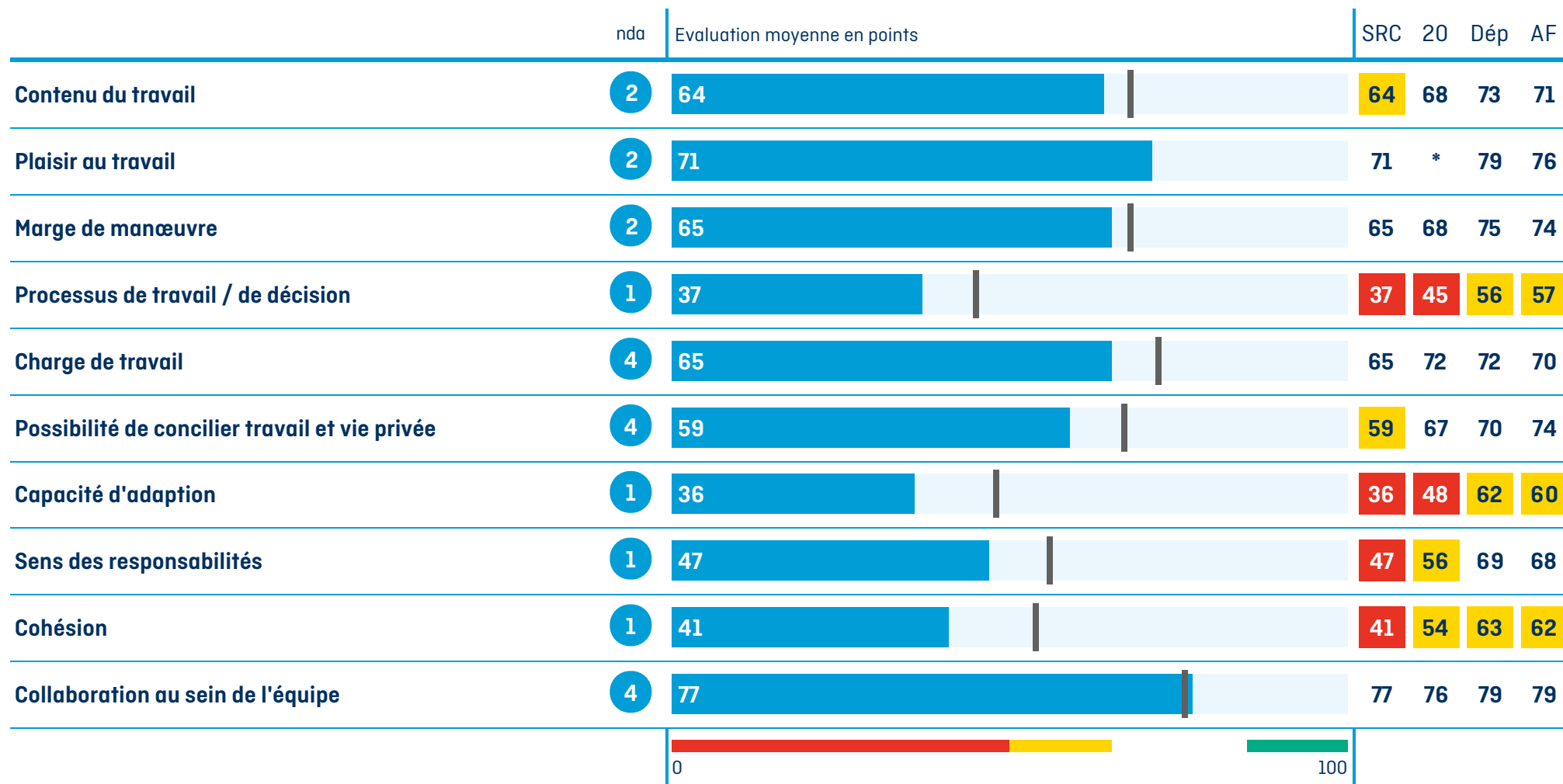
Le graphique sur la nécessité d'agir présente le rapport entre **l'évaluation des thèmes** par les personnes interrogées (**axe vertical**) et **l'influence** (importance) de ces thèmes sur le comportement orienté vers les objectifs (**axe horizontal**). Il convient d'agir en priorité lorsqu'une évaluation est relativement critique et que l'influence est grande. Il est surtout nécessaire d'entretenir les points forts. Ceux-ci se distinguent lorsqu'une évaluation est positive et que l'influence est grande.

Informations relatives au calcul et à la répartition

L'influence des thèmes sur le comportement orienté vers les objectifs est calculée au moyen d'une méthode statistique. Pour les petites unités d'organisation, cette méthode de calcul ne peut pas être utilisée et ce sont les influences de l'unité supérieure qui sont présentées. Les limites de la répartition dans les quatre quadrants sont définies séparément pour chaque unité sur la base des valeurs obtenues [voir également la page 41].

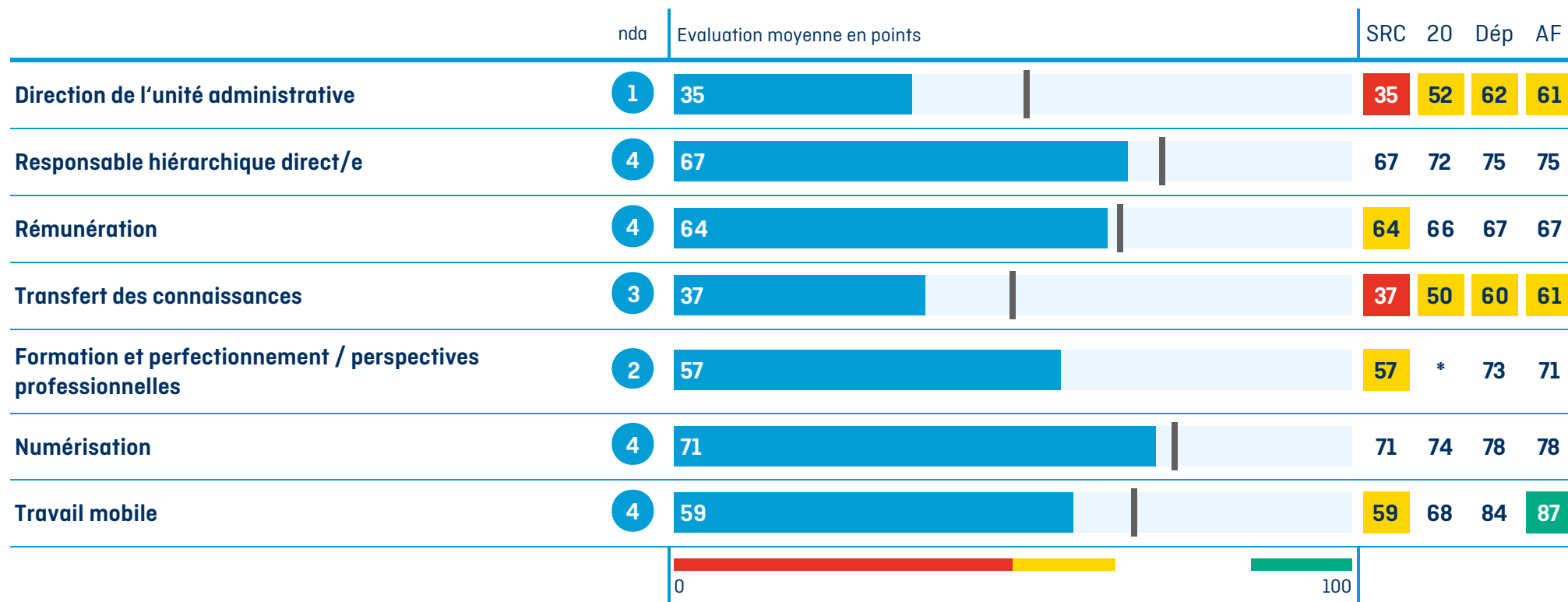
# Aperçu des thématiques

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération



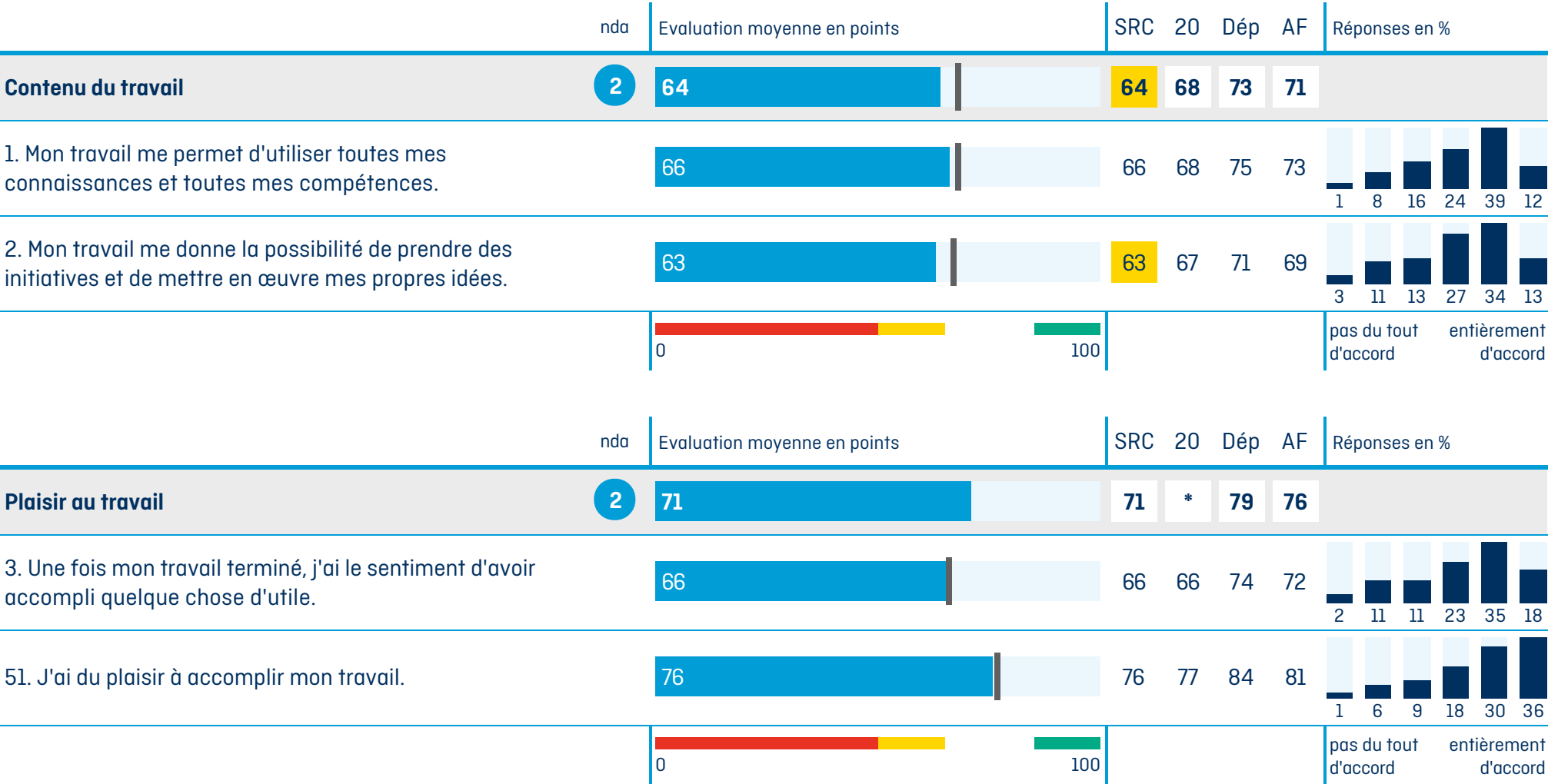
# Aperçu des thématiques

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération



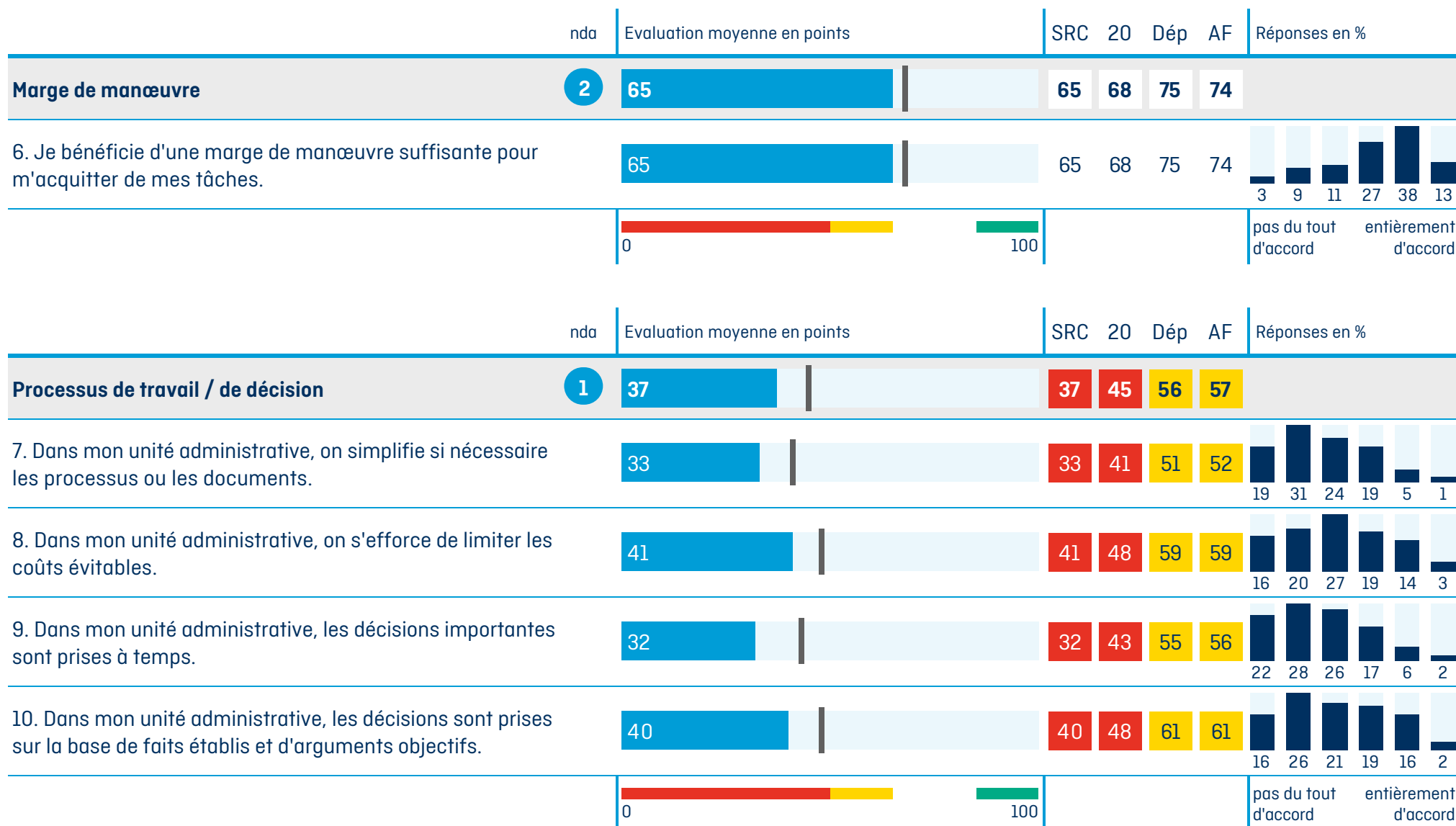
# Résultats par domaine thématique

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération



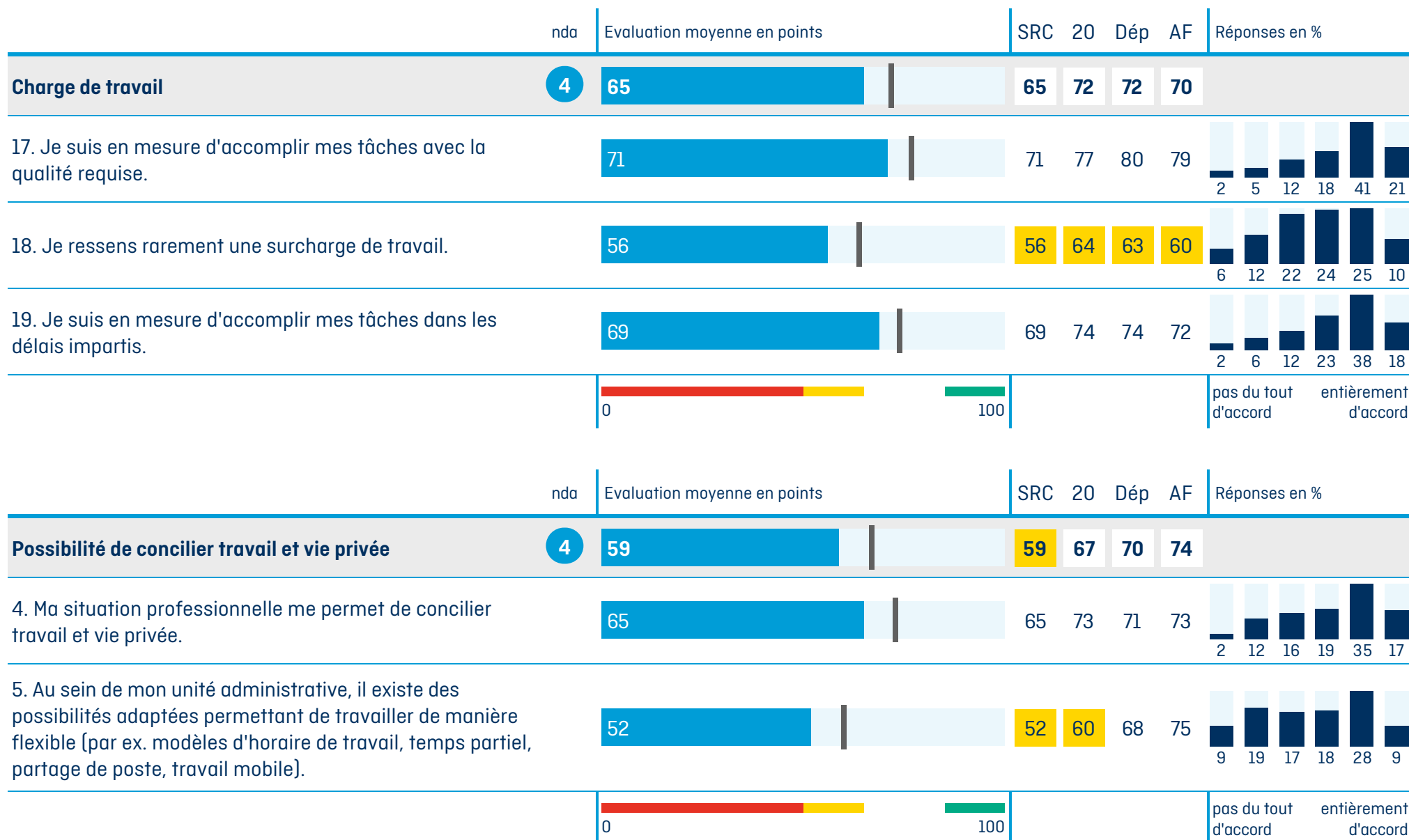
# Résultats par domaine thématique

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération



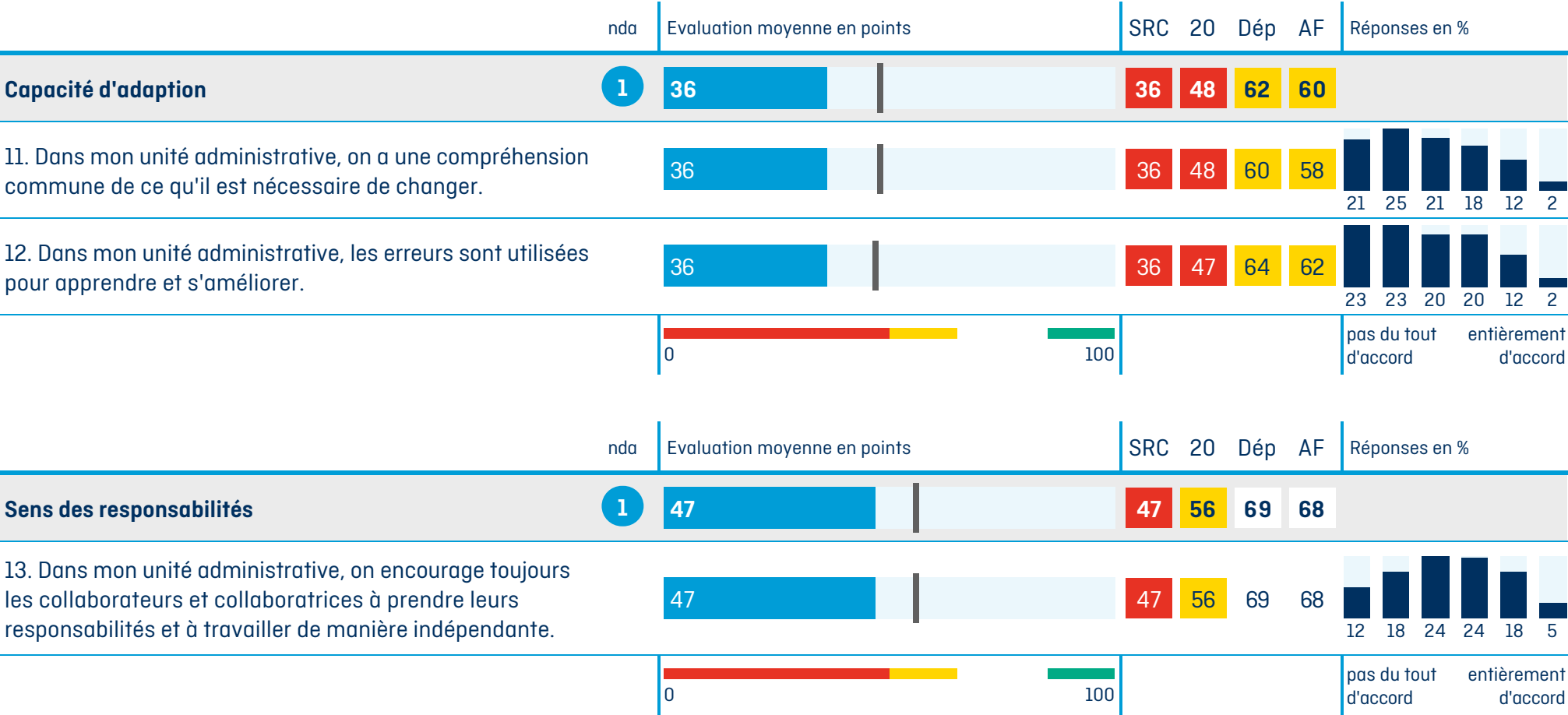
# Résultats par domaine thématique

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération



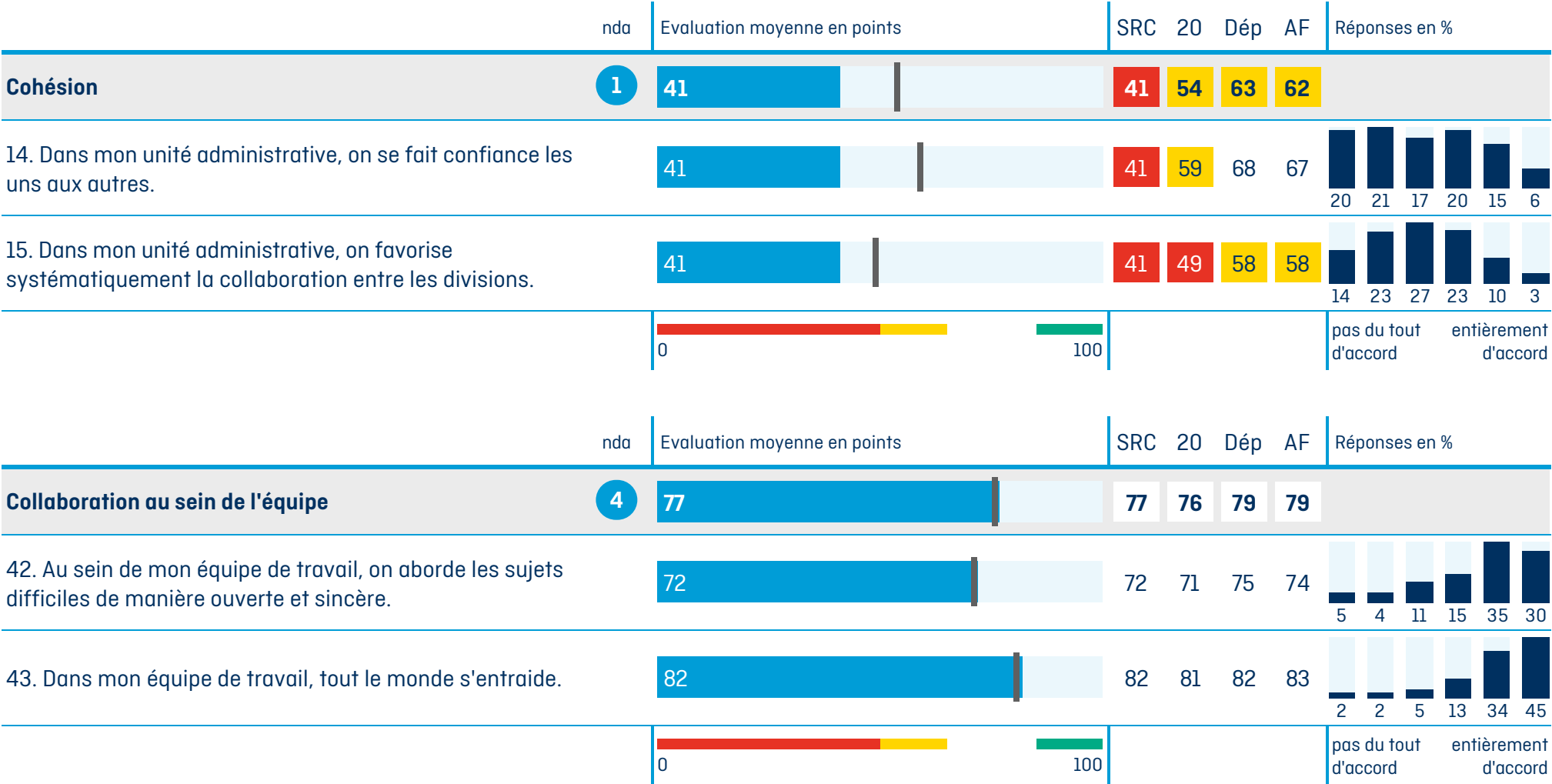
# Résultats par domaine thématique

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération



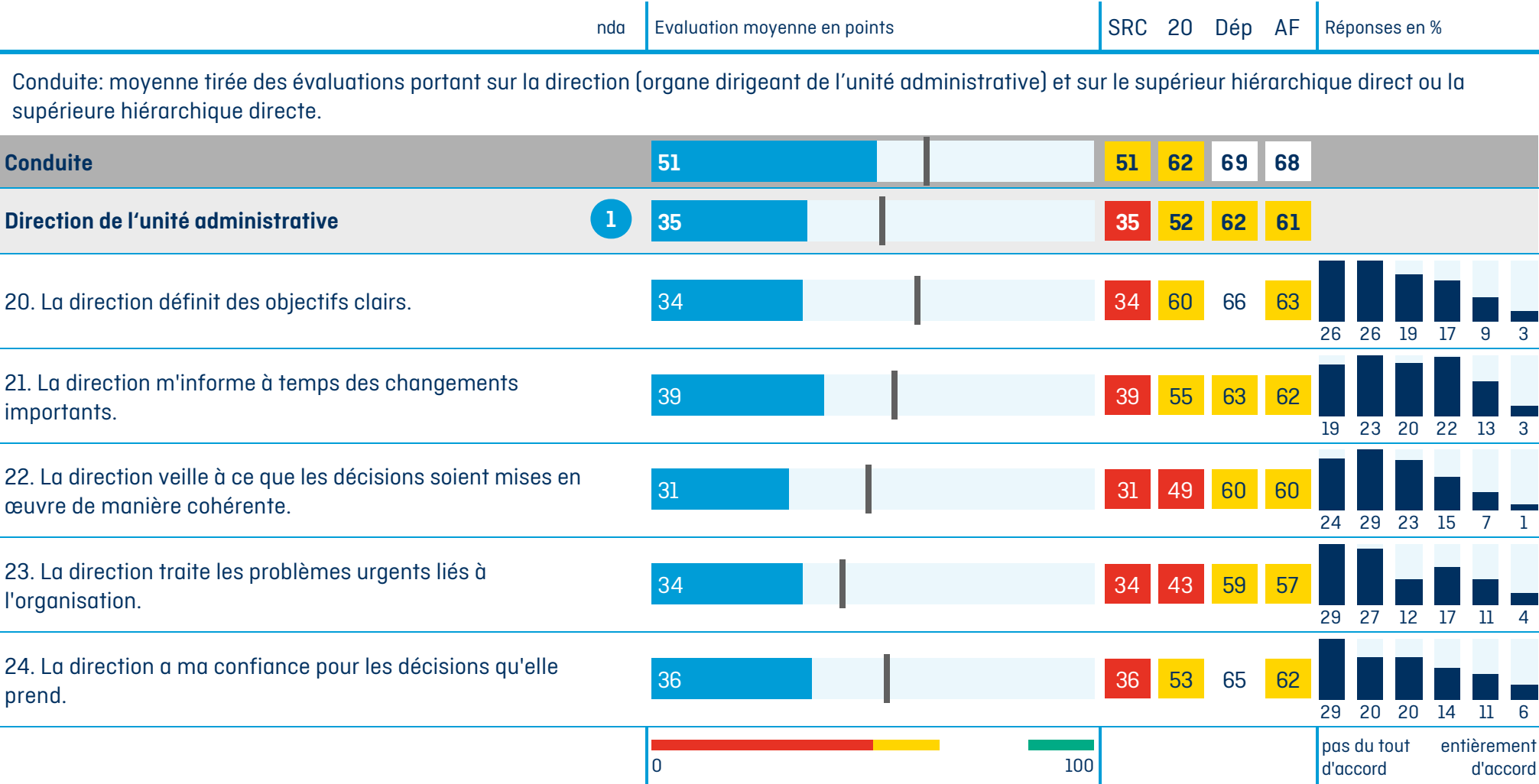
# Résultats par domaine thématique

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération



# Résultats par domaine thématique

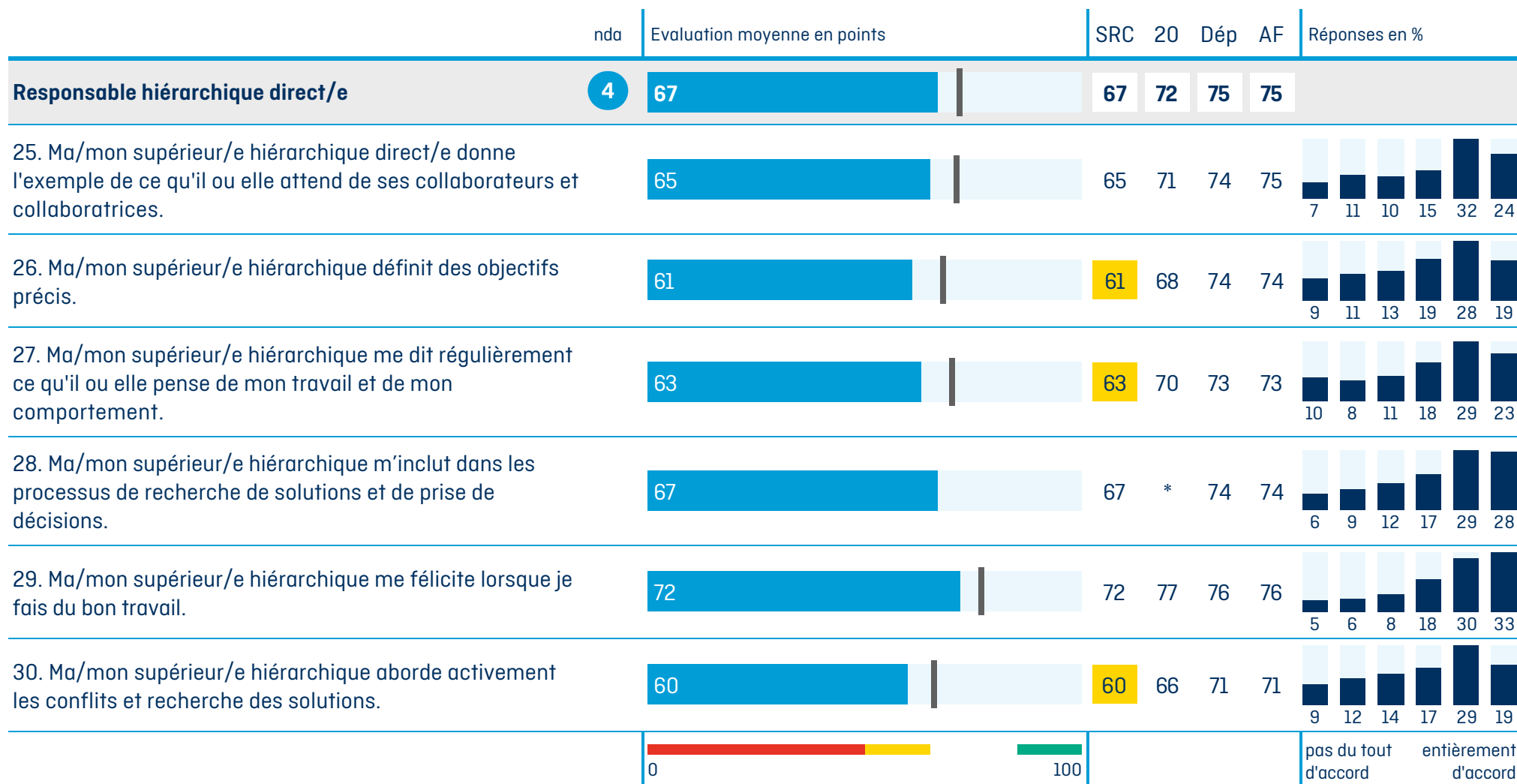
## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération



Direction: organe dirigeant de votre unité administrative, désigné aussi par les termes de direction, organe responsable, équipe dirigeante, etc.

# Résultats par domaine thématique

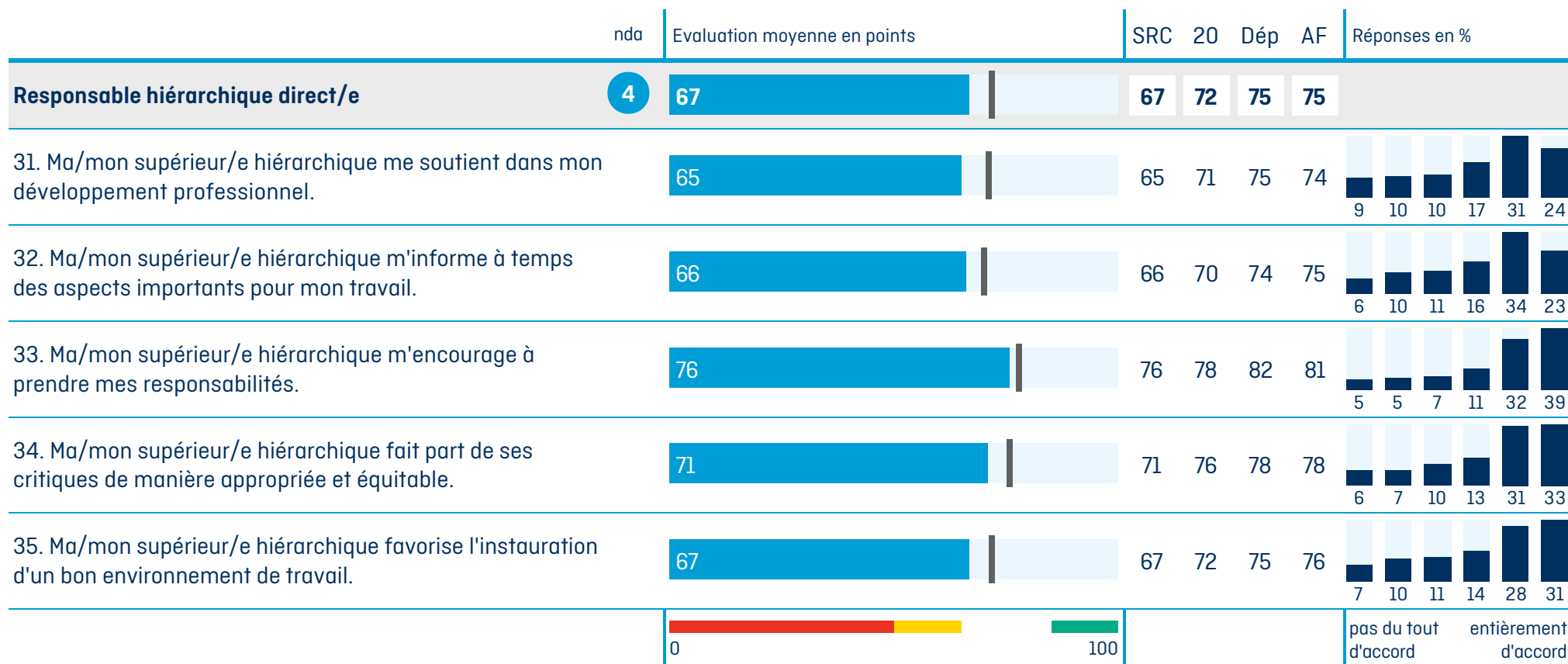
## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération



Supérieur hiérarchique direct ou supérieure hiérarchique directe: personne chargée de la convention d'objectifs et de l'évaluation du personnel

# Résultats par domaine thématique

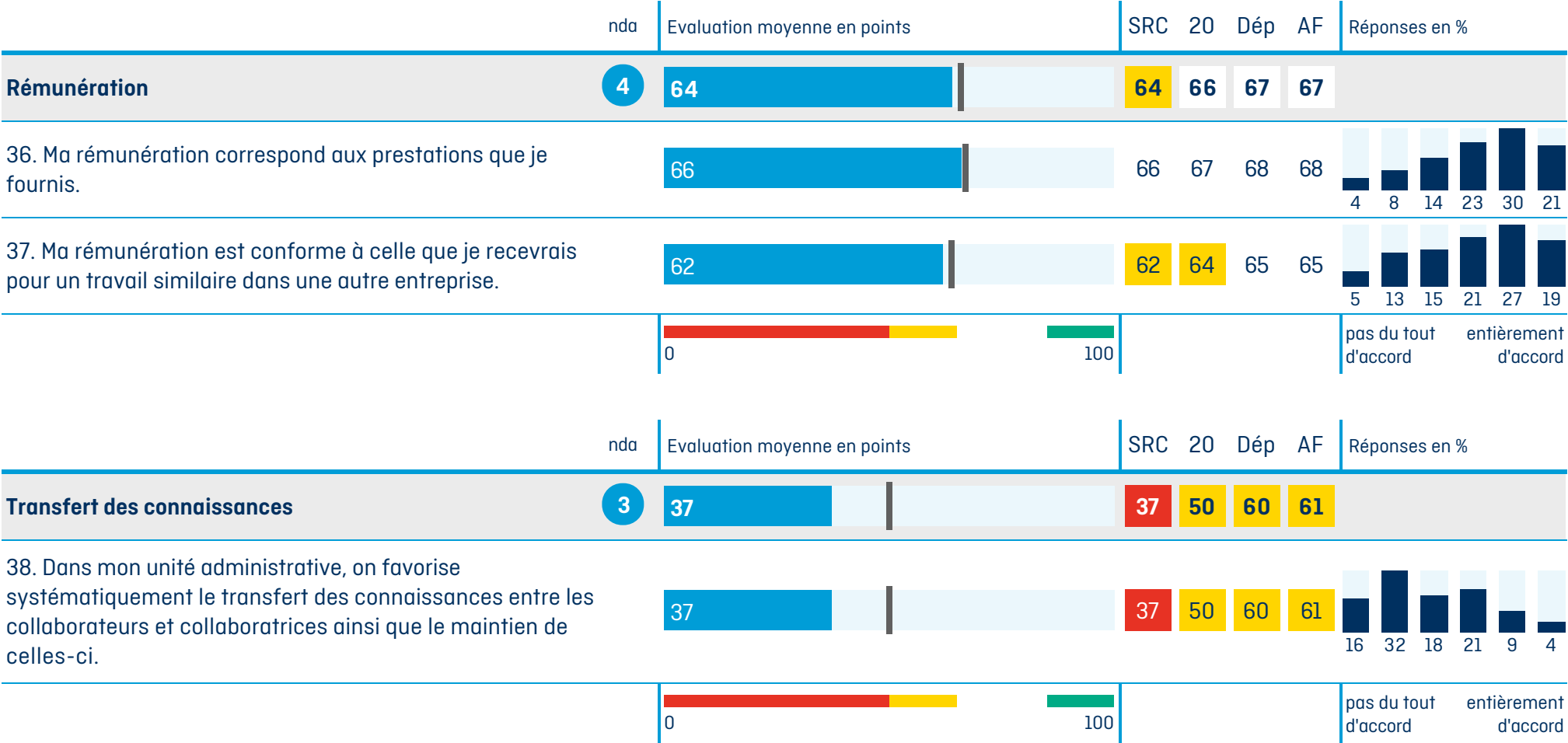
## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération



Supérieur hiérarchique direct ou supérieure hiérarchique directe: personne chargée de la convention d'objectifs et de l'évaluation du personnel

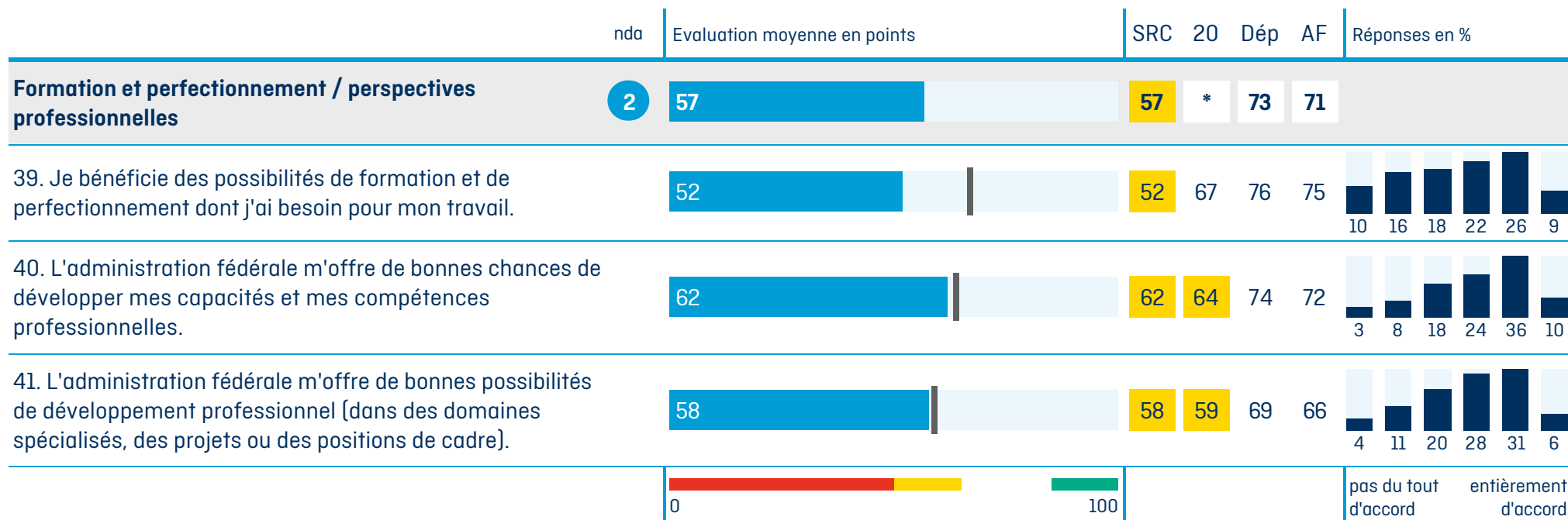
# Résultats par domaine thématique

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération

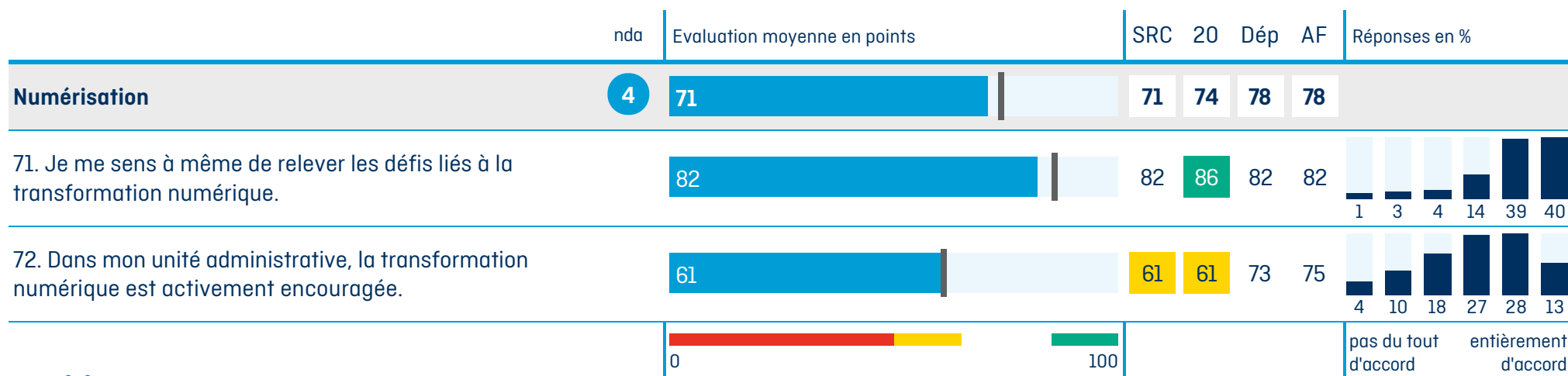


# Résultats par domaine thématique

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération

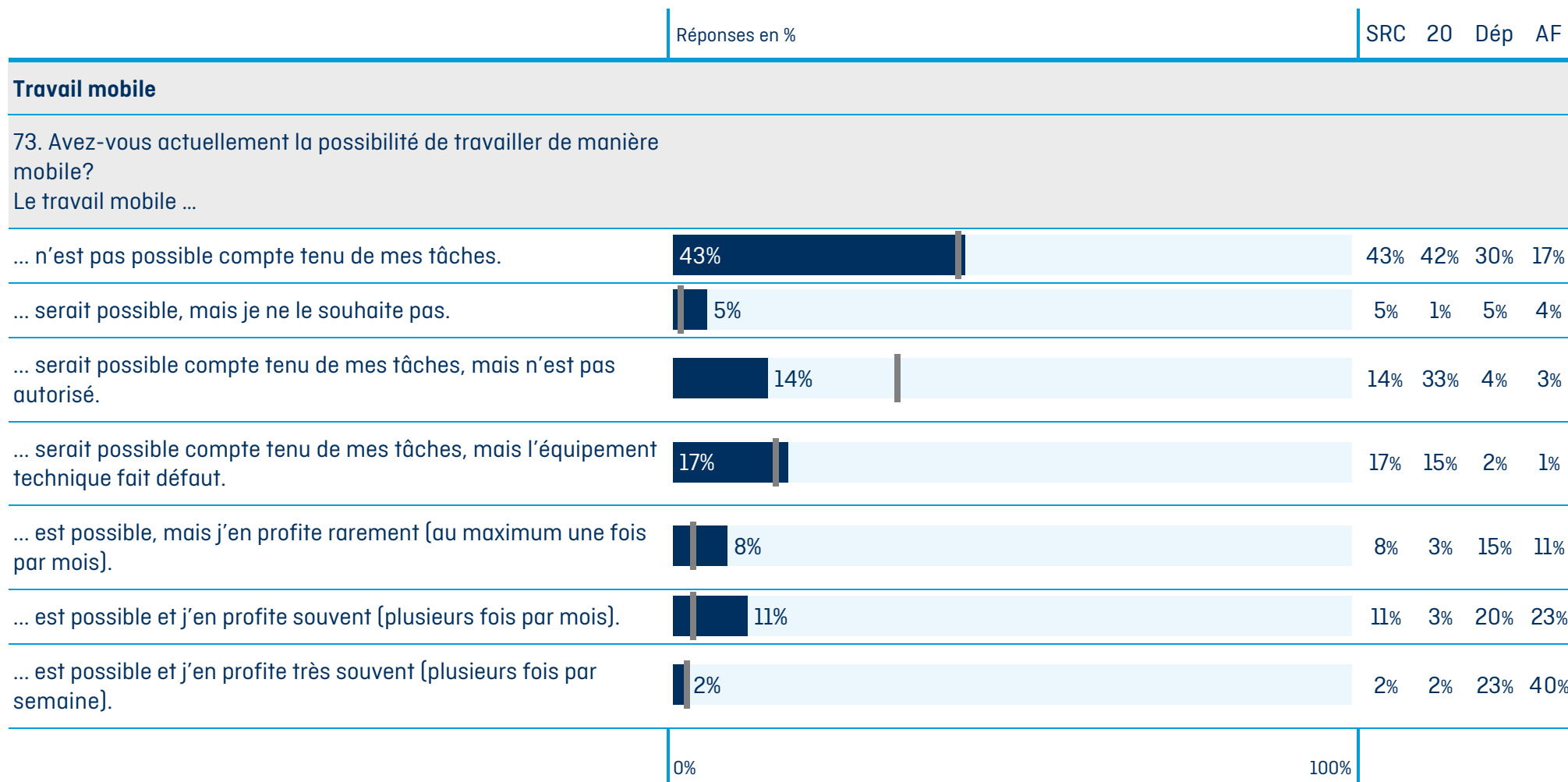


Synthèse des questions relatives au nouveau thème «Formation et perfectionnement / perspectives professionnelles». Pas de comparaison possible avec 2020 pour ce thème.



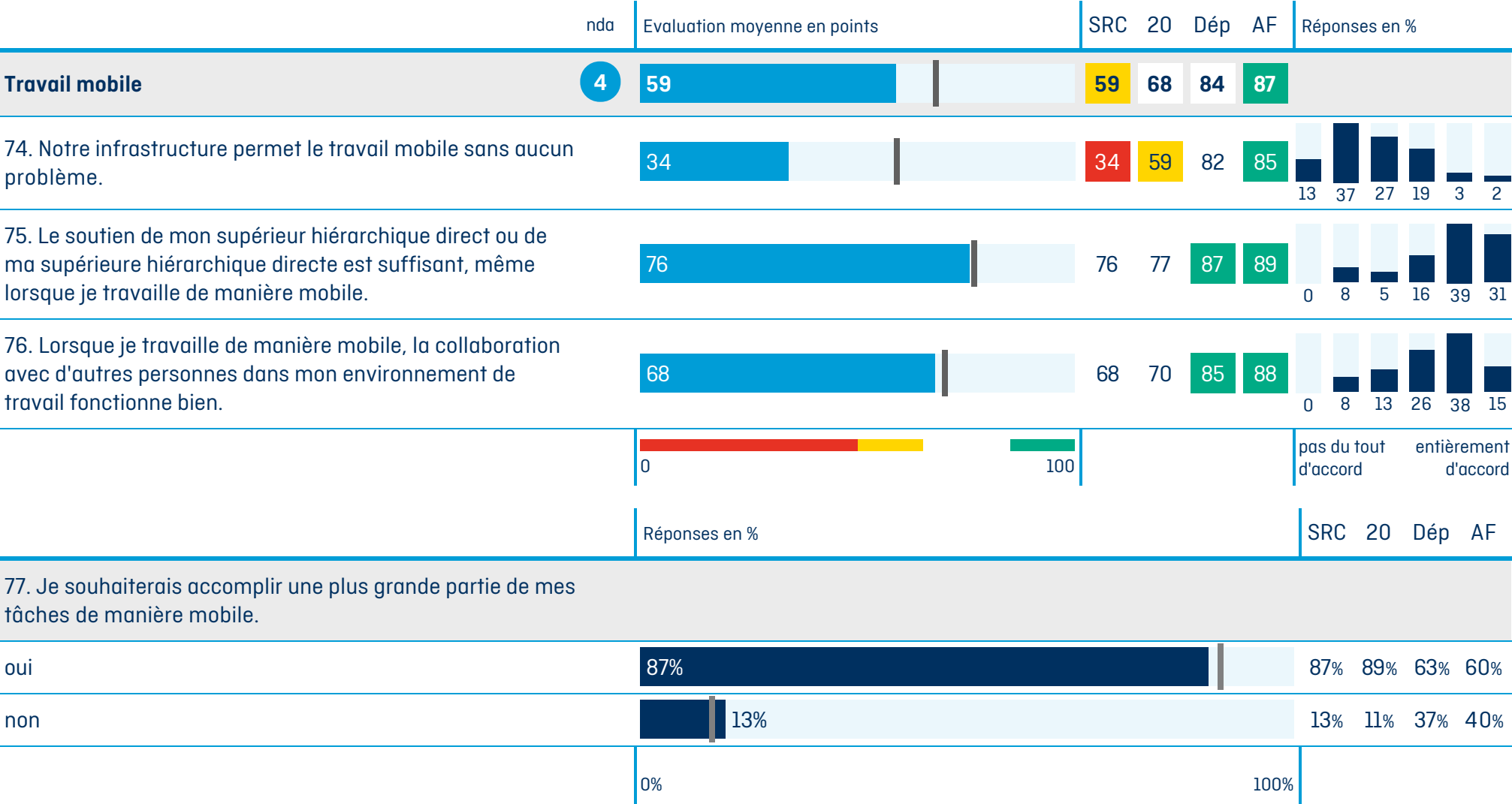
# Résultats par domaine thématique

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération



Résultats par domaine thématique

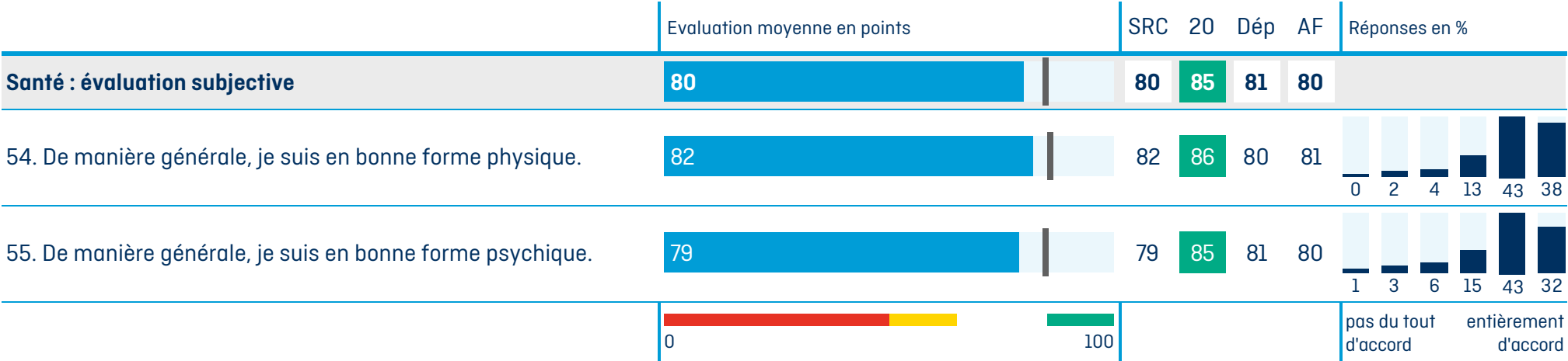
Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération



# Santé : évaluation subjective

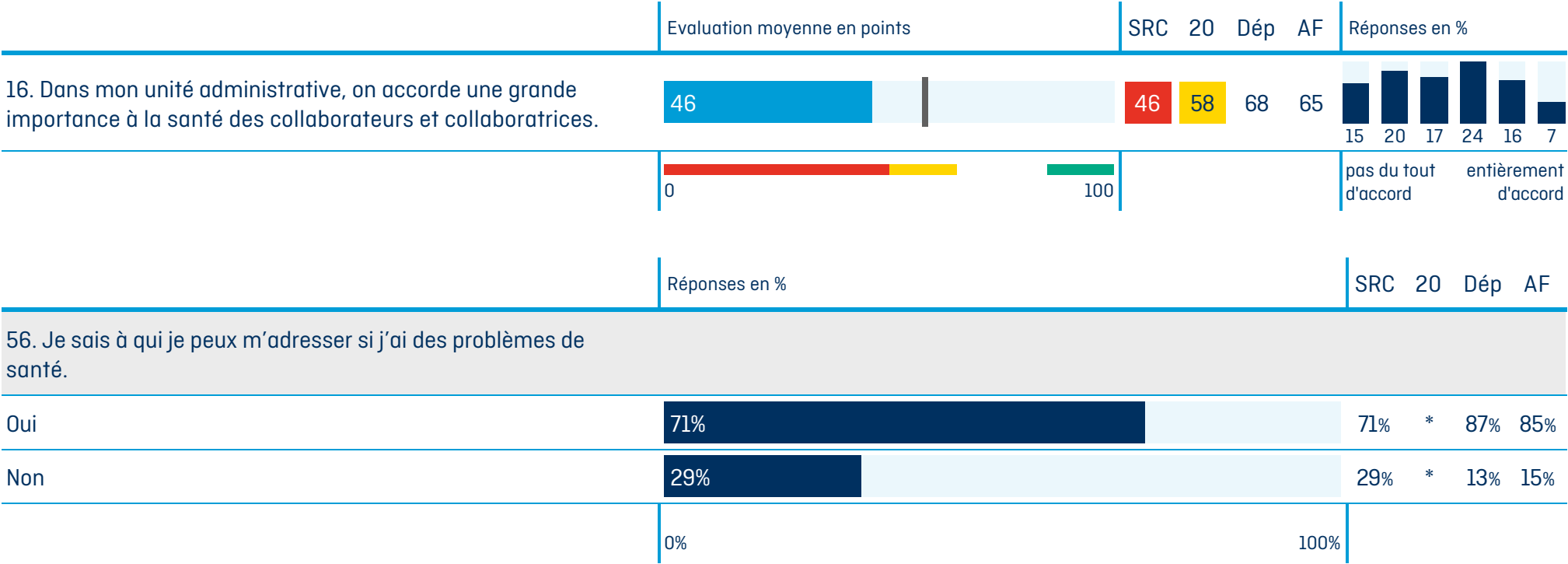
## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération

«L'état de santé subjectif» dépend de facteurs physiques et psychiques. Ces facteurs conditionnent tous deux la qualité de l'état de santé tel qu'il est perçu de manière subjective. L'état de santé subjectif permet de prévoir l'évolution de l'état de santé (par ex : maladies relativement graves).



Santé

Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération



# Modèle de mesure pour la santé: guide de lecture

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération

### Influence

À la page suivante figurent les questions de l'enquête qui, d'après les expériences faites, ont un lien avec la santé. Les aspects abordés ont en effet une incidence, positive ou négative, sur la santé (ressources ou difficultés). L'influence effective qu'ont ces aspects sur l'état de santé (moyenne de l'état physique et psychique) est par ailleurs mesurée. Les questions qui ont une incidence élevée (!! ) et moyenne (! ) offrent un bon point de départ pour la promotion de la santé. L'influence est calculée pour chaque unité. Le calcul est possible à partir de 30 réponses. Si ce chiffre n'est pas atteint, la valeur n'est pas indiquée.

### Abréviations

|     |                                                             |
|-----|-------------------------------------------------------------|
| SRC | Service de renseignement de la Confédération                |
| 20  | Service de renseignement de la Confédération (Sondage 2020) |
| *   | Non exploitable                                             |
| i   | Influence                                                   |
| !!  | Impact important                                            |
| !   | Impact moyen                                                |
|     | Impact faible/nul                                           |

# Santé: Gesundheit

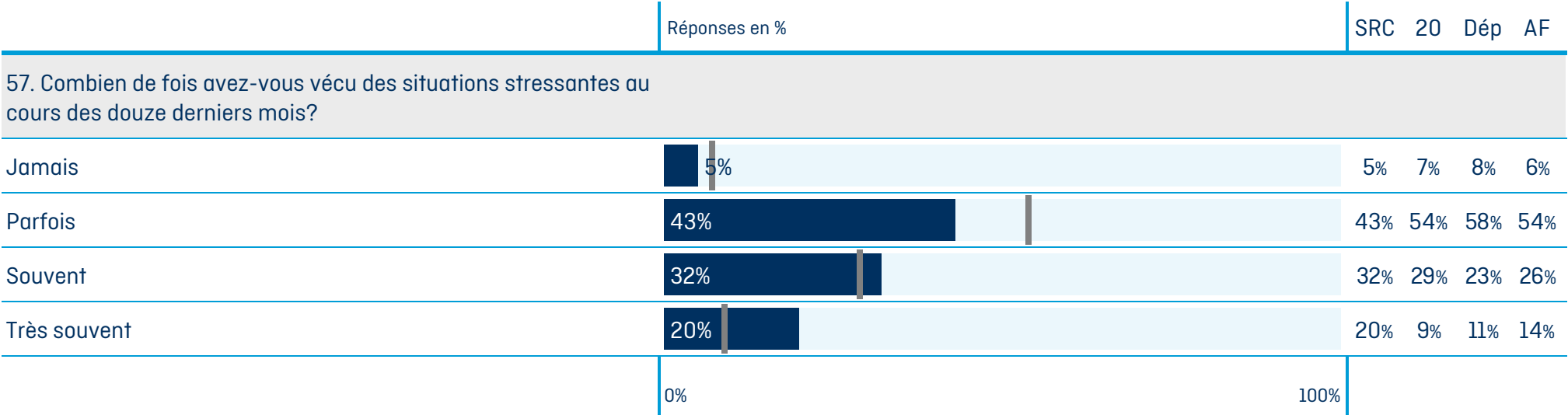
## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération

|                                                                                                                                                                                                                   | SRC | 20 | i  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|
| 1. Mon travail me permet d'utiliser toutes mes connaissances et toutes mes compétences.                                                                                                                           | 66  | 68 | !  |
| 4. Ma situation professionnelle me permet de concilier travail et vie privée.                                                                                                                                     | 65  | 73 | !  |
| 5. Au sein de mon unité administrative, il existe des possibilités adaptées permettant de travailler de manière flexible (par ex. modèles d'horaire de travail, temps partiel, partage de poste, travail mobile). | 52  | 60 |    |
| 6. Je bénéficie d'une marge de manœuvre suffisante pour m'acquitter de mes tâches.                                                                                                                                | 65  | 68 | !  |
| 14. Dans mon unité administrative, on se fait confiance les uns aux autres.                                                                                                                                       | 41  | 59 | !  |
| 17. Je suis en mesure d'accomplir mes tâches avec la qualité requise.                                                                                                                                             | 71  | 77 | !! |
| 18. Je ressens rarement une surcharge de travail.                                                                                                                                                                 | 56  | 64 | !! |
| 19. Je suis en mesure d'accomplir mes tâches dans les délais impartis.                                                                                                                                            | 69  | 74 | !! |
| 24. La direction a ma confiance pour les décisions qu'elle prend.                                                                                                                                                 | 36  | 53 | !! |

|                                                                                                                        | SRC | 20 | i  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|
| 27. Ma/mon supérieur/e hiérarchique me dit régulièrement ce qu'il ou elle pense de mon travail et de mon comportement. | 63  | 70 |    |
| 29. Ma/mon supérieur/e hiérarchique me félicite lorsque je fais du bon travail.                                        | 72  | 77 |    |
| 30. Ma/mon supérieur/e hiérarchique aborde activement les conflits et recherche des solutions.                         | 60  | 66 |    |
| 31. Ma/mon supérieur/e hiérarchique me soutient dans mon développement professionnel.                                  | 65  | 71 | !  |
| 33. Ma/mon supérieur/e hiérarchique m'encourage à prendre mes responsabilités.                                         | 76  | 78 | !  |
| 35. Ma/mon supérieur/e hiérarchique favorise l'instauration d'un bon environnement de travail.                         | 67  | 72 | !  |
| 39. Je bénéficie des possibilités de formation et de perfectionnement dont j'ai besoin pour mon travail.               | 52  | 67 |    |
| 42. Au sein de mon équipe de travail, on aborde les sujets difficiles de manière ouverte et sincère.                   | 72  | 71 |    |
| 43. Dans mon équipe de travail, tout le monde s'entraide.                                                              | 82  | 81 |    |
| 51. J'ai du plaisir à accomplir mon travail.                                                                           | 76  | 77 | !! |

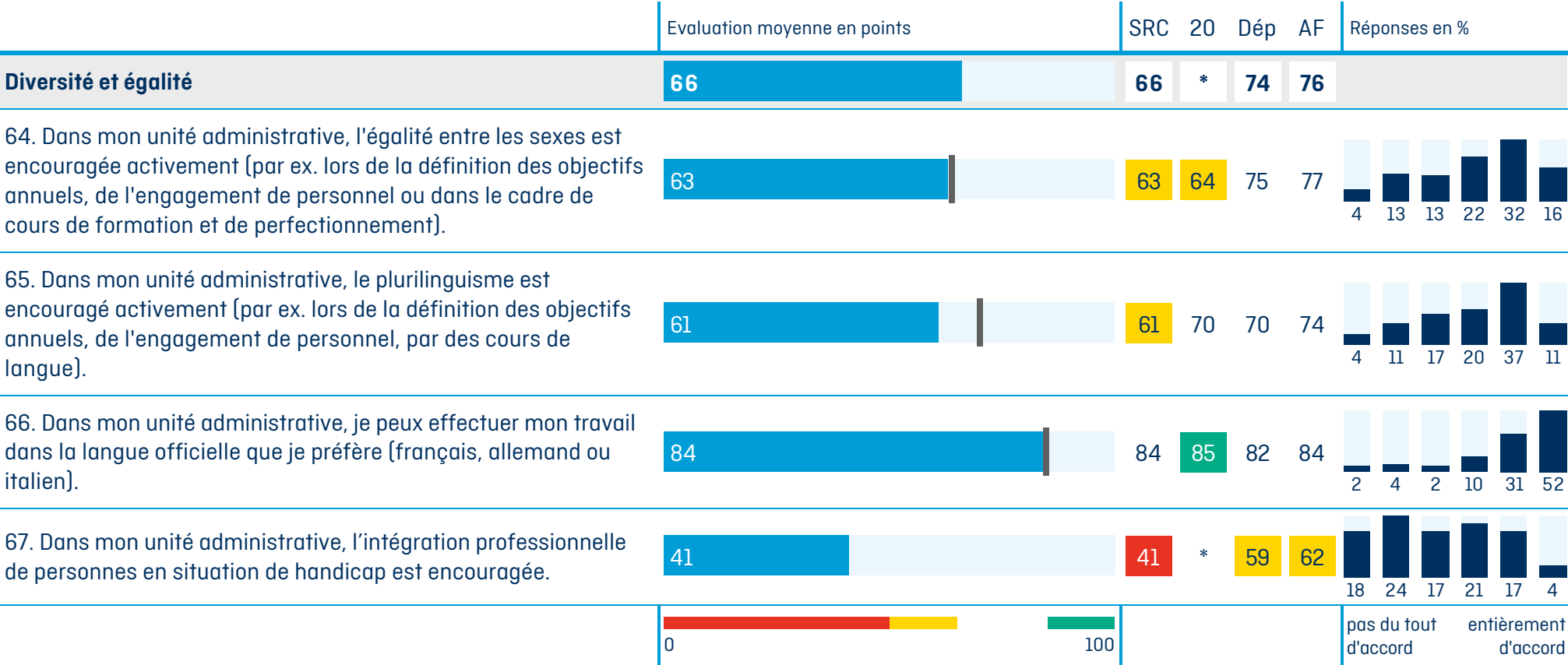
# Stress

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération



Diversité et égalité

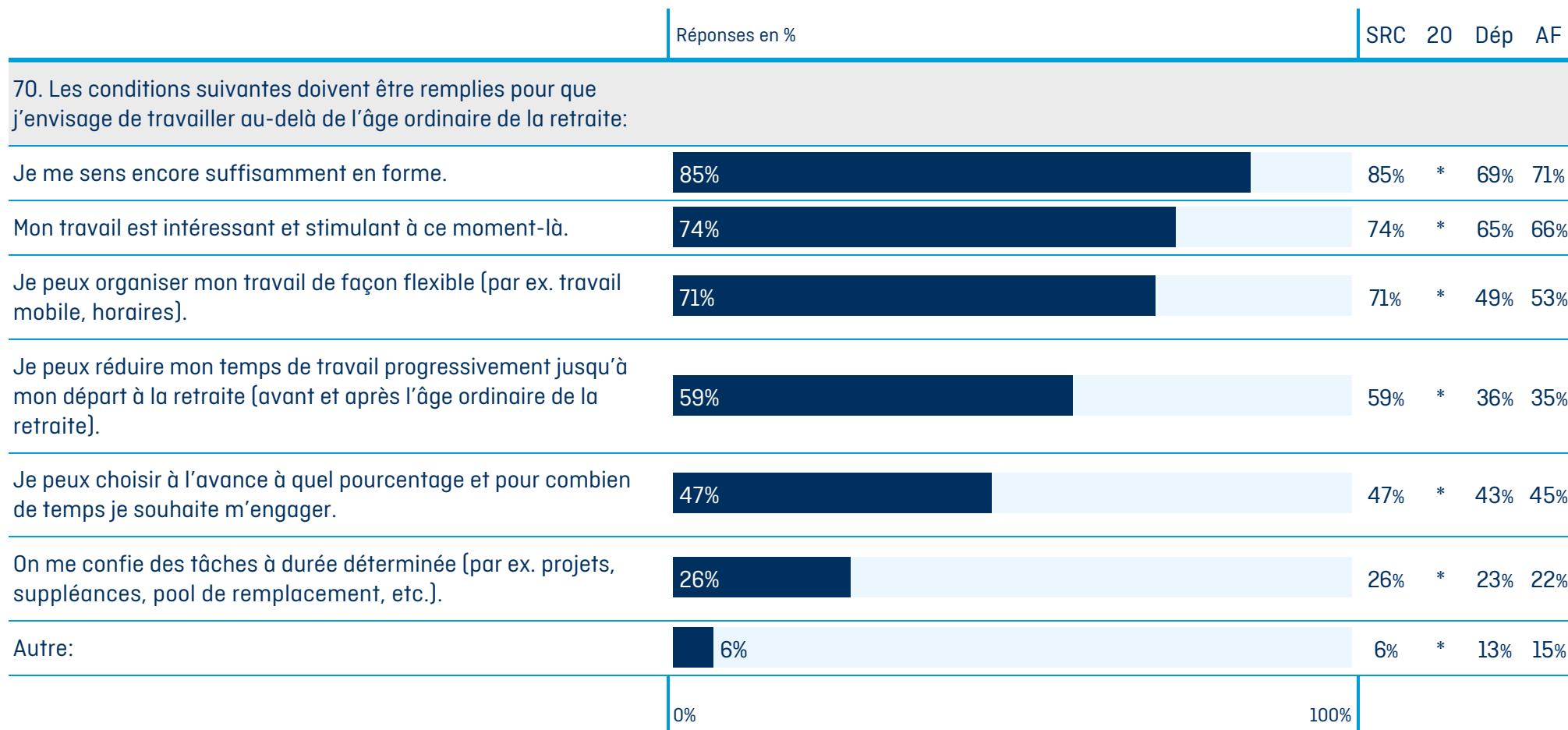
Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération



Pas de comparaison possible avec 2020 pour ce thème.

# Prolongement des rapports de travail au-delà de l'âge de la retraite

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération



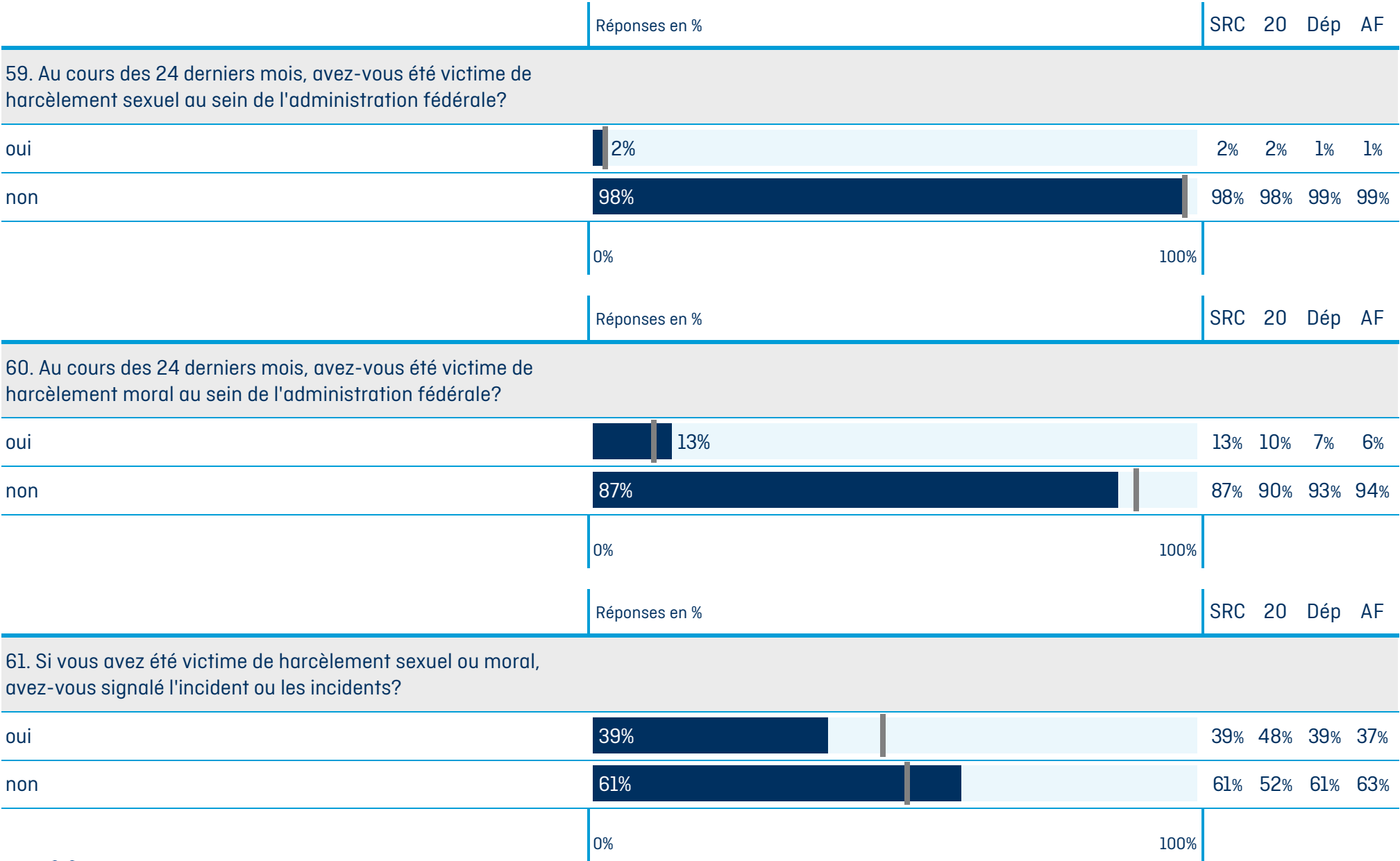
Seules les personnes qui étaient âgées de 58 ans ou plus au moment de l'enquête ont répondu à cette question.  
Plusieurs réponses étaient possibles.

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération

empiricon

# Harcèlement sexuel / Mobbing

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération



# Harcèlement sexuel / Mobbing

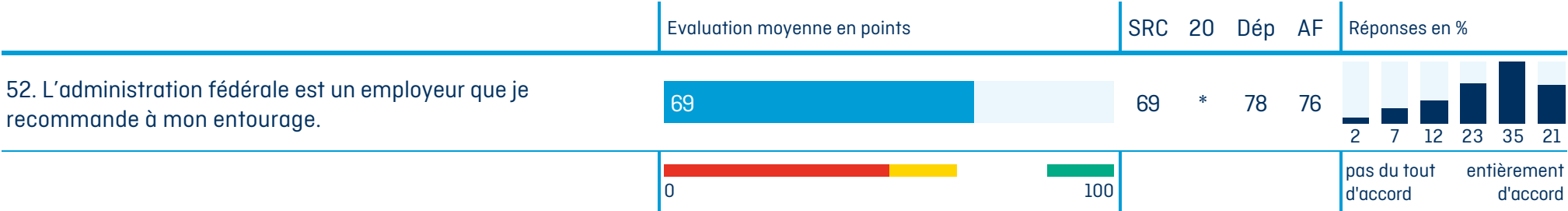
## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération

|                                                                                                               | Réponses en % | SRC | 20 | Dép | AF  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----|----|-----|-----|
| 62. Pourquoi n'avez-vous pas signalé l'incident ou les incidents?                                             |               |     |    |     |     |
| J'ai pu régler la situation moi-même.                                                                         | *             | *   | *  | 16% | 16% |
| Les personnes de mon entourage professionnel se sont rendu compte de la situation et ont tout de suite réagi. | *             | *   | *  | 3%  | 3%  |
| Parce que je n'ai/n'avais pas de preuve.                                                                      | *             | *   | *  | 16% | 15% |
| Parce que j'ai peur que ma situation se détériore si je le/les signale.                                       | *             | *   | *  | 50% | 50% |
| Autre                                                                                                         | *             | *   | *  | 16% | 17% |
|                                                                                                               | 0%100%        |     |    |     |     |

|                                                                             | Réponses en % | SRC | 20  | Dép | AF  |
|-----------------------------------------------------------------------------|---------------|-----|-----|-----|-----|
| 63. Je sais à qui je peux m'adresser en cas de harcèlement sexuel ou moral. |               |     |     |     |     |
| oui                                                                         | 66%           | 66% | 82% | 84% | 84% |
| non                                                                         | 34%           | 34% | 18% | 16% | 16% |
|                                                                             | 0%100%        |     |     |     |     |

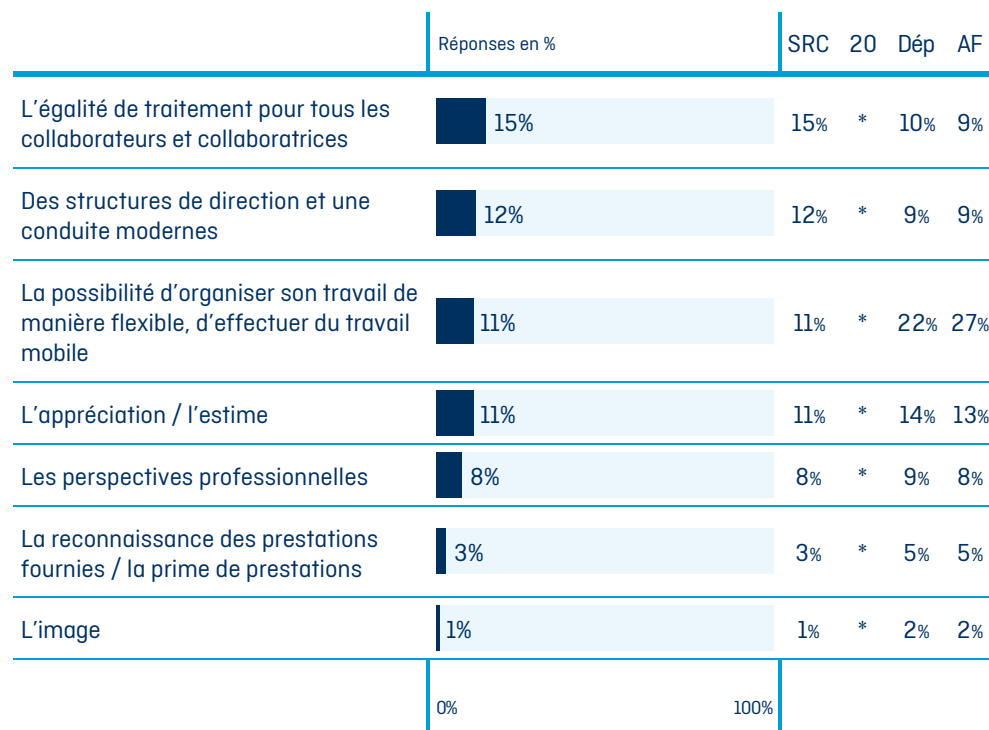
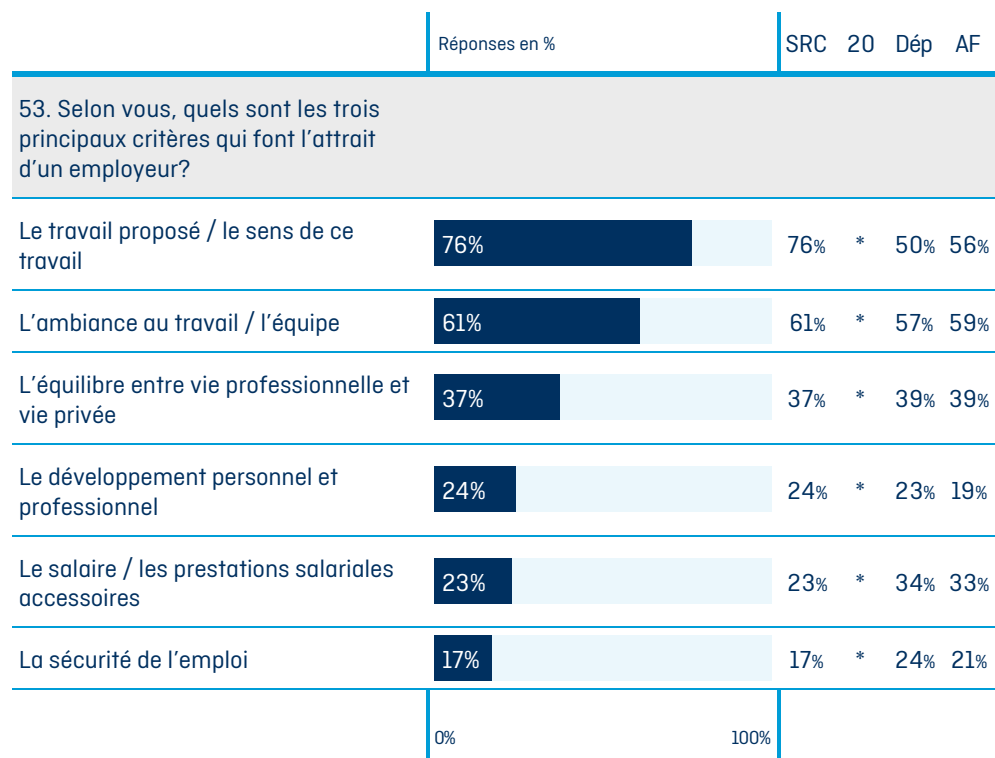
# Attractivité de l'employeur

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération



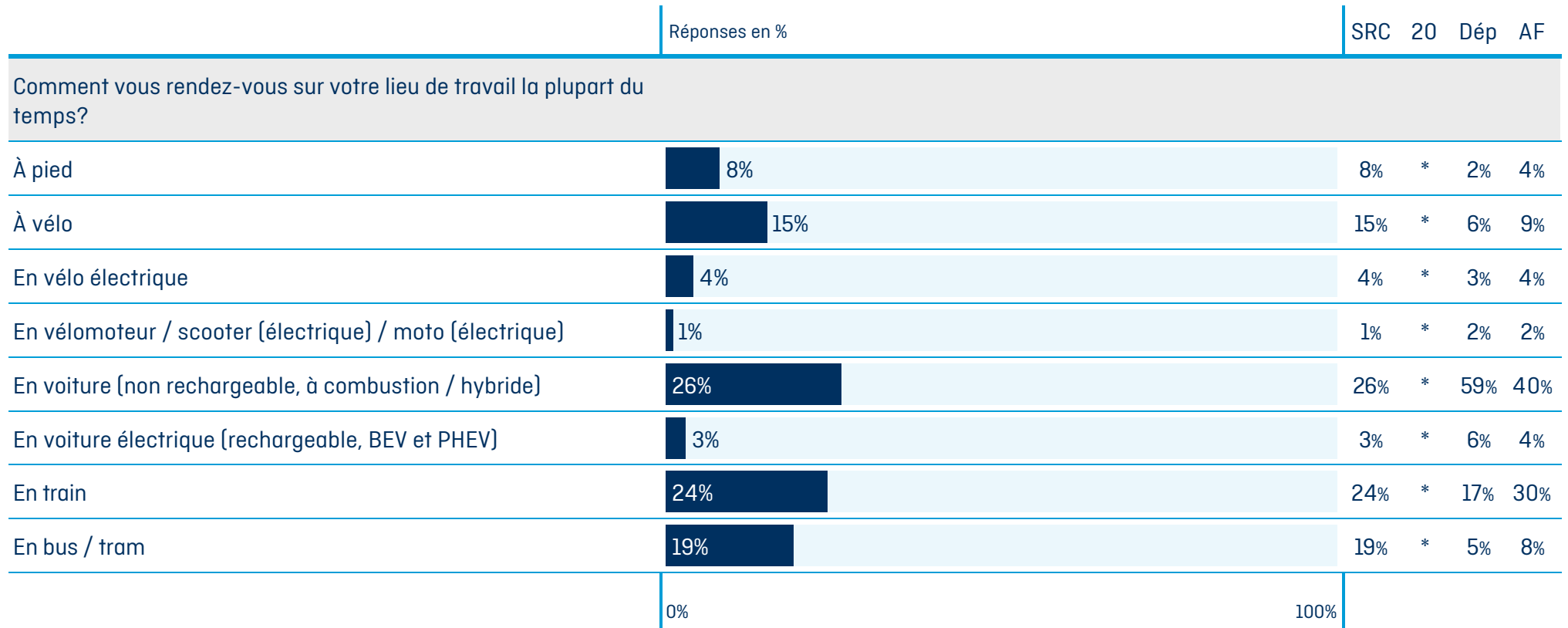
# Attractivité de l'employeur

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération



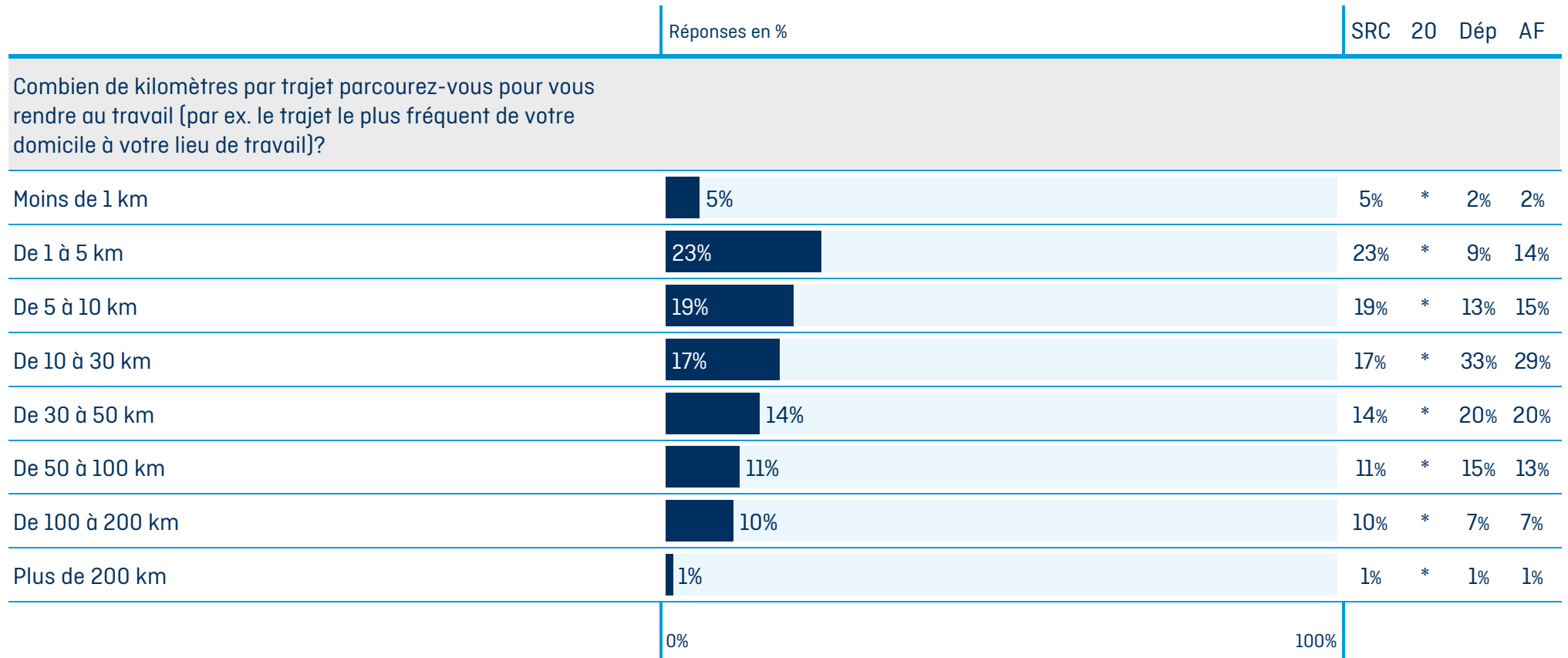
# Moyen de transport

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération



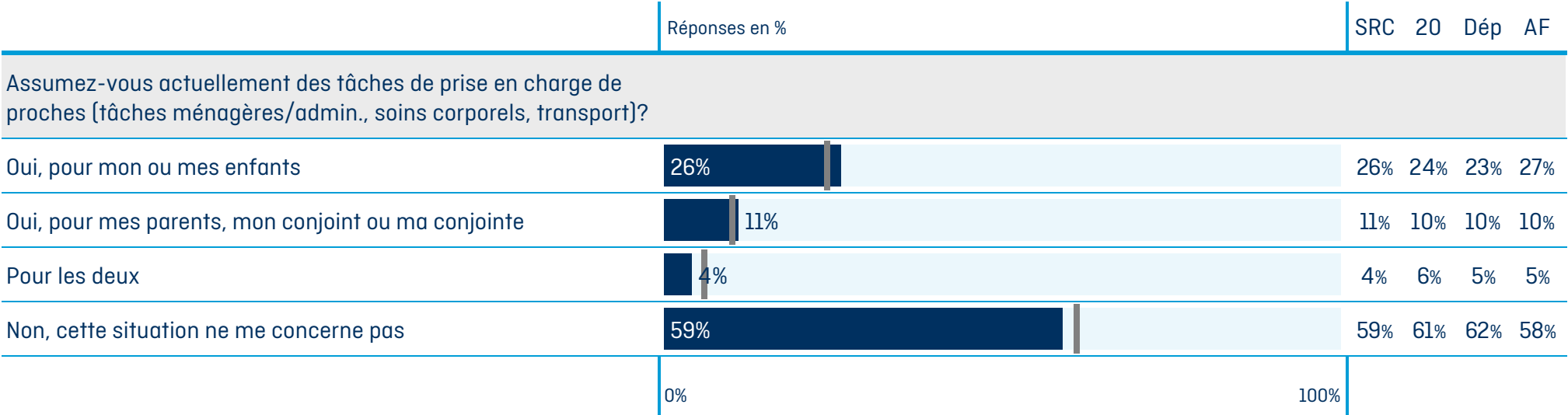
# Moyen de transport

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération



# Tâches de prise en charge de proches

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération



# Données de comparaison externes

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération

### Valeur de référence externe

La valeur de référence externe (ebm) se compose de valeurs issues de 14 administrations et de 5 entreprises de droit public, employant entre 500 et 50'000 collaborateurs. Chaque valeur ne comprend pas nécessairement les mêmes administrations ou entreprises. Pour qu'une valeur puisse être établie, il convient de prendre en compte les valeurs d'au moins deux administrations ou entreprises.

|                                                                                                                                  | SRC       | ebm       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
| <b>Satisfaction au travail</b>                                                                                                   | <b>58</b> | <b>72</b> |
| 44. Ma situation professionnelle me satisfait globalement.                                                                       | 56        | 74        |
| 45. L'administration fédérale correspond à l'idée que je me fais d'un employeur idéal.                                           | 59        | 71        |
| <b>Implication</b>                                                                                                               | <b>75</b> | <b>80</b> |
| <b>Attachement</b>                                                                                                               | <b>73</b> | <b>80</b> |
| 46. Si on m'en donne la possibilité, je continuerai à travailler à l'administration fédérale pendant les deux prochaines années. | 76        | 79        |
| 47. Si je devais faire un choix aujourd'hui, je choisirais de nouveau un poste au sein de l'administration fédérale.             | 72        | 80        |
| <b>Identification et engagement</b>                                                                                              | <b>78</b> | <b>80</b> |
| 48. Je n'hésite pas à me surpasser dans mon travail à l'administration fédérale.                                                 | 85        | 84        |
| 49. Je soutiens pleinement l'administration fédérale et les services qu'elle offre.                                              | 76        | 78        |
| 50. Travailler à l'administration fédérale est une fierté.                                                                       | 73        | 78        |
| <b>Attractivité de l'employeur</b>                                                                                               |           |           |
| 52. L'administration fédérale est un employeur que je recommande à mon entourage.                                                | 69        | 78        |

# Données de comparaison externes

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération

|                                                                                                                     | SRC       | ebm      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------|
| <b>Contenu du travail</b>                                                                                           | <b>64</b> | <b>*</b> |
| 1. Mon travail me permet d'utiliser toutes mes connaissances et toutes mes compétences.                             | 66        | 78       |
| 2. Mon travail me donne la possibilité de prendre des initiatives et de mettre en œuvre mes propres idées.          | <b>63</b> | 76       |
| <b>Plaisir au travail</b>                                                                                           | <b>71</b> | <b>*</b> |
| 3. Une fois mon travail terminé, j'ai le sentiment d'avoir accompli quelque chose d'utile.                          | 66        | 79       |
| 51. J'ai du plaisir à accomplir mon travail.                                                                        | 76        | 81       |
| <b>Marge de manœuvre</b>                                                                                            | <b>65</b> | <b>*</b> |
| 6. Je bénéficie d'une marge de manœuvre suffisante pour m'acquitter de mes tâches.                                  | 65        | 75       |
| <b>Processus de travail / de décision</b>                                                                           | <b>37</b> | <b>*</b> |
| 7. Dans mon unité administrative, on simplifie si nécessaire les processus ou les documents.                        | <b>33</b> | <b>*</b> |
| 8. Dans mon unité administrative, on s'efforce de limiter les coûts évitables.                                      | <b>41</b> | <b>*</b> |
| 9. Dans mon unité administrative, les décisions importantes sont prises à temps.                                    | <b>32</b> | <b>*</b> |
| 10. Dans mon unité administrative, les décisions sont prises sur la base de faits établis et d'arguments objectifs. | <b>40</b> | <b>*</b> |

|                                                                                                                                                                                                                   | SRC       | ebm      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------|
| <b>Charge de travail</b>                                                                                                                                                                                          | <b>65</b> | <b>*</b> |
| 17. Je suis en mesure d'accomplir mes tâches avec la qualité requise.                                                                                                                                             | 71        | 67       |
| 18. Je ressens rarement une surcharge de travail.                                                                                                                                                                 | <b>56</b> | <b>*</b> |
| 19. Je suis en mesure d'accomplir mes tâches dans les délais impartis.                                                                                                                                            | 69        | 69       |
| <b>Possibilité de concilier travail et vie privée</b>                                                                                                                                                             | <b>59</b> | <b>*</b> |
| 4. Ma situation professionnelle me permet de concilier travail et vie privée.                                                                                                                                     | 65        | 75       |
| 5. Au sein de mon unité administrative, il existe des possibilités adaptées permettant de travailler de manière flexible (par ex. modèles d'horaire de travail, temps partiel, partage de poste, travail mobile). | <b>52</b> | 81       |
| <b>Capacité d'adaption</b>                                                                                                                                                                                        | <b>36</b> | <b>*</b> |
| 11. Dans mon unité administrative, on a une compréhension commune de ce qu'il est nécessaire de changer.                                                                                                          | <b>36</b> | <b>*</b> |
| 12. Dans mon unité administrative, les erreurs sont utilisées pour apprendre et s'améliorer.                                                                                                                      | <b>36</b> | 81       |
| <b>Sens des responsabilités</b>                                                                                                                                                                                   | <b>47</b> | <b>*</b> |
| 13. Dans mon unité administrative, on encourage toujours les collaborateurs et collaboratrices à prendre leurs responsabilités et à travailler de manière indépendante.                                           | <b>47</b> | 77       |

# Données de comparaison externes

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération

|                                                                                                       | SRC       | ebm      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------|
| <b>Cohésion</b>                                                                                       | <b>41</b> | <b>*</b> |
| 14. Dans mon unité administrative, on se fait confiance les uns aux autres.                           | 41        | 70       |
| 15. Dans mon unité administrative, on favorise systématiquement la collaboration entre les divisions. | 41        | *        |
| <b>Collaboration au sein de l'équipe</b>                                                              | <b>77</b> | <b>*</b> |
| 42. Au sein de mon équipe de travail, on aborde les sujets difficiles de manière ouverte et sincère.  | 72        | 73       |
| 43. Dans mon équipe de travail, tout le monde s'entraide.                                             | 82        | 83       |
| <b>Direction de l'unité administrative</b>                                                            | <b>35</b> | <b>*</b> |
| 20. La direction définit des objectifs clairs.                                                        | 34        | *        |
| 21. La direction m'informe à temps des changements importants.                                        | 39        | 72       |
| 22. La direction veille à ce que les décisions soient mises en œuvre de manière cohérente.            | 31        | *        |
| 23. La direction traite les problèmes urgents liés à l'organisation.                                  | 34        | *        |
| 24. La direction a ma confiance pour les décisions qu'elle prend.                                     | 36        | 67       |

|                                                                                                                                   | SRC       | ebm      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------|
| <b>Responsable hiérarchique direct/e</b>                                                                                          | <b>67</b> | <b>*</b> |
| 25. Ma/mon supérieur/e hiérarchique direct/e donne l'exemple de ce qu'il ou elle attend de ses collaborateurs et collaboratrices. | 65        | *        |
| 26. Ma/mon supérieur/e hiérarchique définit des objectifs précis.                                                                 | 61        | *        |
| 27. Ma/mon supérieur/e hiérarchique me dit régulièrement ce qu'il ou elle pense de mon travail et de mon comportement.            | 63        | 76       |
| 28. Ma/mon supérieur/e hiérarchique m'inclut dans les processus de recherche de solutions et de prise de décisions.               | 67        | 75       |
| 29. Ma/mon supérieur/e hiérarchique me félicite lorsque je fais du bon travail.                                                   | 72        | 78       |
| 30. Ma/mon supérieur/e hiérarchique aborde activement les conflits et recherche des solutions.                                    | 60        | 74       |
| 31. Ma/mon supérieur/e hiérarchique me soutient dans mon développement professionnel.                                             | 65        | 73       |
| 32. Ma/mon supérieur/e hiérarchique m'informe à temps des aspects importants pour mon travail.                                    | 66        | *        |
| 33. Ma/mon supérieur/e hiérarchique m'encourage à prendre mes responsabilités.                                                    | 76        | 84       |
| 34. Ma/mon supérieur/e hiérarchique fait part de ses critiques de manière appropriée et équitable.                                | 71        | 76       |
| 35. Ma/mon supérieur/e hiérarchique favorise l'instauration d'un bon environnement de travail.                                    | 67        | *        |

# Données de comparaison externes

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération

|                                                                                                                                                                                | SRC       | ebm      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------|
| <b>Rémunération</b>                                                                                                                                                            | <b>64</b> | <b>*</b> |
| 36. Ma rémunération correspond aux prestations que je fournis.                                                                                                                 | 66        | 60       |
| 37. Ma rémunération est conforme à celle que je recevrais pour un travail similaire dans une autre entreprise.                                                                 | 62        | 47       |
| <b>Transfert des connaissances</b>                                                                                                                                             | <b>37</b> | <b>*</b> |
| 38. Dans mon unité administrative, on favorise systématiquement le transfert des connaissances entre les collaborateurs et collaboratrices ainsi que le maintien de celles-ci. | 37        | 81       |
| <b>Formation et perfectionnement / perspectives professionnelles</b>                                                                                                           | <b>57</b> | <b>*</b> |
| 39. Je bénéficie des possibilités de formation et de perfectionnement dont j'ai besoin pour mon travail.                                                                       | 52        | 71       |
| 40. L'administration fédérale m'offre de bonnes chances de développer mes capacités et mes compétences professionnelles.                                                       | 62        | 67       |
| 41. L'administration fédérale m'offre de bonnes possibilités de développement professionnel (dans des domaines spécialisés, des projets ou des positions de cadre).            | 58        | *        |
| <b>Numérisation</b>                                                                                                                                                            | <b>71</b> | <b>*</b> |
| 71. Je me sens à même de relever les défis liés à la transformation numérique.                                                                                                 | 82        | *        |
| 72. Dans mon unité administrative, la transformation numérique est activement encouragée.                                                                                      | 61        | *        |

|                                                                                                                                                                                                                                           | SRC       | ebm      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------|
| <b>Travail mobile</b>                                                                                                                                                                                                                     | <b>59</b> | <b>*</b> |
| 74. Notre infrastructure permet le travail mobile sans aucun problème.                                                                                                                                                                    | 34        | *        |
| 75. Le soutien de mon supérieur hiérarchique direct ou de ma supérieure hiérarchique directe est suffisant, même lorsque je travaille de manière mobile.                                                                                  | 76        | *        |
| 76. Lorsque je travaille de manière mobile, la collaboration avec d'autres personnes dans mon environnement de travail fonctionne bien.                                                                                                   | 68        | *        |
| <b>Santé : évaluation subjective</b>                                                                                                                                                                                                      | <b>80</b> | <b>*</b> |
| 54. De manière générale, je suis en bonne forme physique.                                                                                                                                                                                 | 82        | 83       |
| 55. De manière générale, je suis en bonne forme psychique.                                                                                                                                                                                | 79        | 80       |
| 16. Dans mon unité administrative, on accorde une grande importance à la santé des collaborateurs et collaboratrices.                                                                                                                     | 46        | 74       |
| <b>Diversité et égalité</b>                                                                                                                                                                                                               | <b>66</b> | <b>*</b> |
| 64. Dans mon unité administrative, l'égalité entre les sexes est encouragée activement (par ex. lors de la définition des objectifs annuels, de l'engagement de personnel ou dans le cadre de cours de formation et de perfectionnement). | 63        | *        |
| 65. Dans mon unité administrative, le plurilinguisme est encouragé activement (par ex. lors de la définition des objectifs annuels, de l'engagement de personnel, par des cours de langue).                                               | 61        | *        |
| 66. Dans mon unité administrative, je peux effectuer mon travail dans la langue officielle que je préfère (français, allemand ou italien).                                                                                                | 84        | *        |
| 67. Dans mon unité administrative, l'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap est encouragée.                                                                                                                    | 41        | *        |

# Indications méthodologiques

## Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération

### Répartition des réponses en % :

Les distributions de fréquence ne sont pas effectuées pour les unités administratives comptant moins de 25 participants à l'enquête. Cela concerne en particulier les données relatives au stress, au harcèlement sexuel et au mobbing, au prolongement des rapports de travail au-delà de l'âge de la retraite ainsi qu'au moyen de transport et aux tâches de prise en charge de proches. Ces cas sont signalés par un astérisque (\*). En raison des différences d'arrondi, la somme d'une distribution de fréquences peut différer de 100%.

### Calcul de l'influence :

l'influence des thèmes de l'enquête sur le comportement orienté vers les objectifs est calculée d'après la méthode de statistique. Un tel calcul ne peut pas être effectué pour les unités administratives comptant moins de 100 participants à l'enquête. On prendra en compte les influences qui concernent l'unité supérieure.

### Graphique des limites :

La répartition dans les quatre quadrants (page 7) s'effectue selon les limites suivantes. Sur l'axe vertical (évaluation), la limite correspond à la moyenne des évaluations au sein de l'unité administrative. Ainsi, la limite est fixée individuellement pour chaque unité administrative. La répartition se fait sur la base des valeurs non arrondies pour chaque thème. Les thèmes présentant une influence moyenne ou nulle sont représentés sur la gauche de l'axe horizontal et les thèmes caractérisés par une influence élevée à très élevée figurent sur la droite de l'axe horizontal.

### Comparaison dans le temps :

Des comparaisons dans le temps sont établies pour les questions reprises des années précédentes. Les questions qui ne peuvent donner lieu à des comparaisons dans le temps sont signalées par un astérisque (\*) dans la colonne 20.

### Importance des changements :

L'importance des changements peut cependant être évaluée selon l'échelle suivante :

Jusqu'à 25 participants \_\_\_\_\_ 12 points  
entre 26 et 50 \_\_\_\_\_ 9 points  
entre 51 et 100 \_\_\_\_\_ 7 points  
entre 101 et 300 \_\_\_\_\_ 5 points  
entre 301 et 1000 \_\_\_\_\_ 3 points  
plus que 1000 \_\_\_\_\_ 2 points