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







Commandé par :



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.

- Appréciation positive élevée 85 100 points
- Appréciation moyennement positive (évaluation absolue située entre 65 et 84).
- Appréciation peu positive (évaluation absolue située entre 50 et 64).
- Appréciation négative 0 - 49 points
 - Valeur moyenne de l'enquête 2020

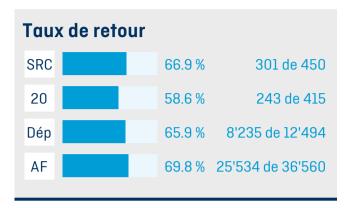
Abréviations

- SRC Service de renseignement de la Confédération
- Service de renseignement de la Confédération (Sondage 2020)

DDPS, Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports

(Dép: Département)

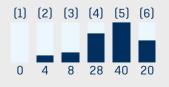
- AF Administration fédérale
- * Non exploitable
- nda Nécessité d'agir
- Possibilités d'amélioration (nécessité d'agir, 1ère priorité)
- 2 Entretenir les points forts (nécessité d'agir, 2ème priorité)
- 3 Elever le niveau (nécessité d'agir, 3ème priorité)
- Maintenir le niveau (nécessité d'agir, 4ème priorité)



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 :

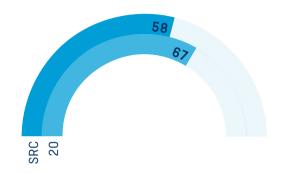
- (1) Ne correspond pas du tout
- (2) Ne correspond généralement pas
- (3) Ne correspond pas vraiment
- (4) Correspond plutôt
- (5) Correspond en grande partie
- (6) Correspond tout à fait

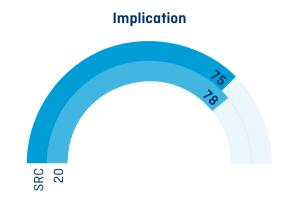


Cockpit

Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération

Satisfaction au travail





Possibilités d'amélioration

(nécessité d'agir, lère 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

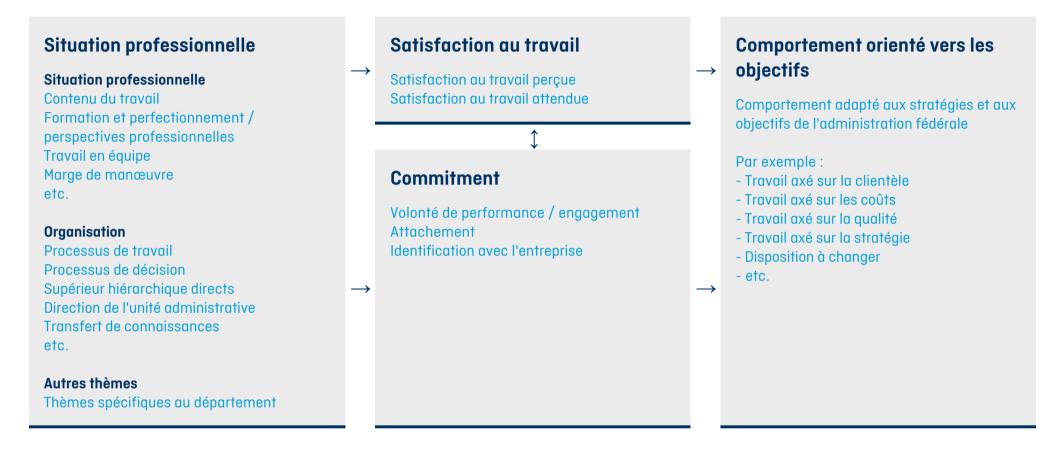
Principales variations des domaines thématiques par rapport à 2020

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



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).

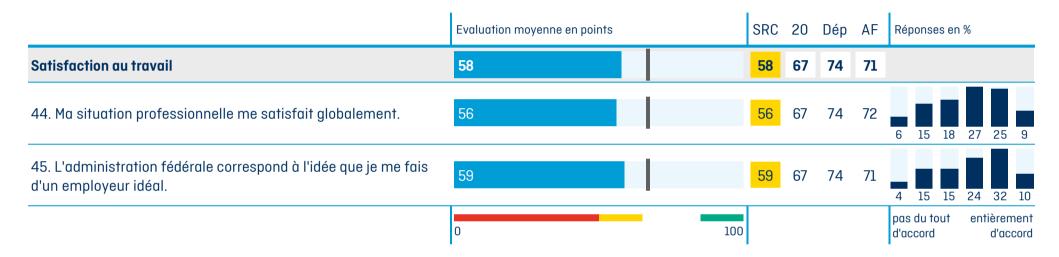
Le cadre organisationnel, comprenant notamment la situation professionnelle et l'organisation etc. (case de gauche), a une influence directe sur la satisfaction au travail et sur l'implication.

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.

	Evaluation moyenne en points	SRC	20	Dép	AF	Répoi	nses e	n %	
Implication	75	75	78	82	80				
Attachement	73	73	77	82	80				
46. Si on m'en donne la possibilité, je continuerai à travailler à l'administration fédérale pendant les deux prochaines années.	76	76	79	84	82	4 !	5 8	14	29 40
47. Si je devais faire un choix aujourd'hui, je choisirais de nouveau un poste au sein de l'administration fédérale.	72	72	75	80	77	4 8	8 8	15	33 32
Identification et engagement	78	78	79	82	80				
48. Je n'hésite pas à me surpasser dans mon travail à l'administration fédérale.	85	85	84	86	84	0	1 5	11	37 46
49. Je soutiens pleinement l'administration fédérale et les services qu'elle offre.	76	76	77	80	79	0 2	2 10	22	35 31
50. Travailler à l'administration fédérale est une fierté.	73	73	76	81	78	2 8	B 10		
	0	100				pas di d'acco		en	tièrement d'accord

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

Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération

élevée

Evaluation



Maintenir le niveau

(nécessité d'agir, 4ème priorité)

Collaboration au sein de l'équipe
Numérisation
Responsable hiérarchique direct/e
Charge de travail
Rémunération
Possibilité de concilier travail et vie privée
Travail mobile



Entretenir les points forts

(nécessité d'agir, 2ème priorité)

Plaisir au travail
Marge de manœuvre
Contenu du travail
Formation et perfectionnement /
perspectives professionnelles



Elever le niveau

(nécessité d'agir, 3ème priorité)

Transfert des connaissances



Possibilités d'amélioration

(nécessité d'agir, lère priorité)

Direction de l'unité administrative Capacité d'adaption Processus de travail / de décision Cohésion Sens des responsabilités

Influor

élevée

Influence

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).

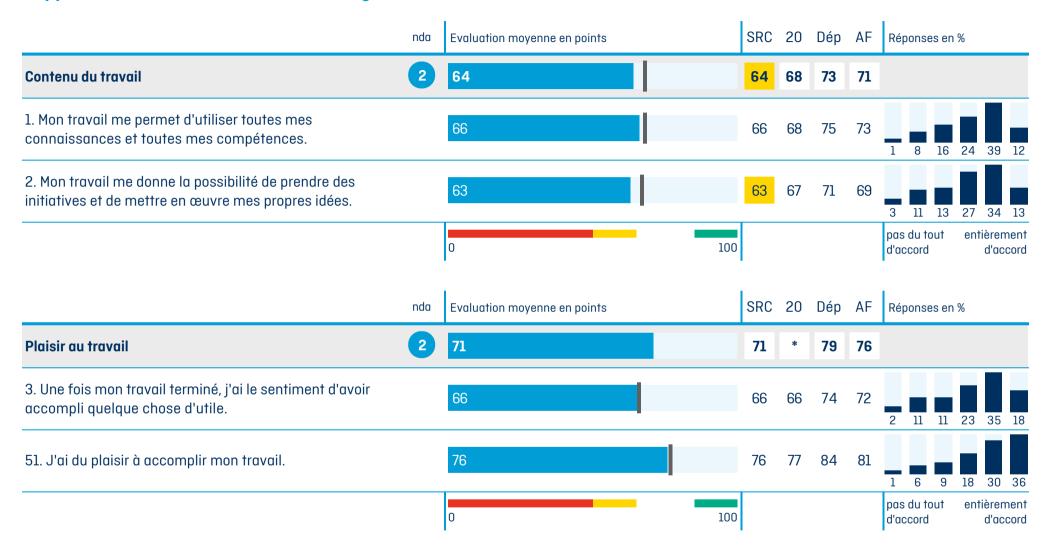
basse

Aperçu des thématiques

	nda	Evaluation moyenne en points	SRC	20	Dép	AF
Contenu du travail	2	64	64	68	73	71
Plaisir au travail	2	71	71	*	79	76
Marge de manœuvre	2	65	65	68	75	74
Processus de travail / de décision	1	37	37	45	56	57
Charge de travail	4	65	65	72	72	70
Possibilité de concilier travail et vie privée	4	59	59	67	70	74
Capacité d'adaption	1	36	36	48	62	60
Sens des responsabilités	1	47	47	56	69	68
Cohésion	1	41	41	54	63	62
Collaboration au sein de l'équipe	4	77	77	76	79	79
		0 10	0			

Aperçu des thématiques

	nda	Evaluation moyenne en points		SRC	20	Dép	AF
Direction de l'unité administrative	1	35		35	52	62	61
Responsable hiérarchique direct/e	4	67		67	72	7 5	7 5
Rémunération	4	64		64	66	67	67
Transfert des connaissances	3	37		37	50	60	61
Formation et perfectionnement / perspectives professionnelles	2	57		57	*	73	71
Numérisation	4	71		71	74	78	78
Travail mobile	4	59		59	68	84	87
		0	100				



	nda	Evaluation moyenne en points	SRC	20	Dép	AF	Réponses en	%	
Marge de manœuvre	2	65	65	68	75	74			
6. Je bénéficie d'une marge de manœuvre suffisante pour m'acquitter de mes tâches.		65	65	68	75	74	3 9 11	27 38	13
		0 100					pas du tout d'accord	entièrem d'acc	
	nda	Evaluation moyenne en points	SRC	20	Dép	AF	Réponses en	%	
Processus de travail / de décision	1	37	37	45	56	57			
7. Dans mon unité administrative, on simplifie si nécessaire les processus ou les documents.		33	33	41	51	52	19 31 24	19 5	1
8. Dans mon unité administrative, on s'efforce de limiter les coûts évitables.		41	41	48	59	59	16 20 27	19 14	3
9. Dans mon unité administrative, les décisions importantes sont prises à temps.		32	32	43	55	56	22 28 26	17 6	2
10. Dans mon unité administrative, les décisions sont prises sur la base de faits établis et d'arguments objectifs.		40	40	48	61	61	16 26 21	19 16	2
		0 100					pas du tout d'accord	entièrem d'acc	

	nda	Evaluation moyenne en points	SRC	20	Dép	AF	Réponses en %
Charge de travail	4	65	65	72	72	70	
17. Je suis en mesure d'accomplir mes tâches avec la qualité requise.		71	71	77	80	79	2 5 12 18 41 21
18. Je ressens rarement une surcharge de travail.		56	56	64	63	60	6 12 22 24 25 10
19. Je suis en mesure d'accomplir mes tâches dans les délais impartis.		69	69	74	74	72	2 6 12 23 38 18
		0 1	00				pas du tout entièrement d'accord d'accord
	nda	Evaluation moyenne en points	SRC	20	Dép	AF	Réponses en %
Possibilité de concilier travail et vie privée	4	59	59	67	70	74	
4. Ma situation professionnelle me permet de concilier travail et vie privée.		65	65	73	71	73	2 12 16 19 35 17
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	52	60	68	75	9 19 17 18 28 9
							pas du tout entièrement

	nda	Evaluation moyenne en points	SR	C 20	Dép	AF	Réponses en %
Capacité d'adaption	1	36	36	48	62	60	
11. Dans mon unité administrative, on a une compréhension commune de ce qu'il est nécessaire de changer.		36	36	48	60	58	21 25 21 18 12 2
12. Dans mon unité administrative, les erreurs sont utilisées pour apprendre et s'améliorer.		36	36	47	64	62	23 23 20 20 12 2
		0 100					pas du tout entièrement d'accord d'accord
	nda	Evaluation moyenne en points	SR	C 20	Dép	AF	Réponses en %
Sens des responsabilités	1	47	47	56	69	68	
13. Dans mon unité administrative, on encourage toujours les collaborateurs et collaboratrices à prendre leurs responsabilités et à travailler de manière indépendante.		47	47	56	69	68	12 18 24 24 18 5
		0 100					pas du tout entièrement d'accord d'accord

	nda	Evaluation moyenne en points	SR	20	Dép	AF	Réponses en %
Cohésion	1	41	41	54	63	62	
14. Dans mon unité administrative, on se fait confiance les uns aux autres.		41	41	59	68	67	20 21 17 20 15 6
15. Dans mon unité administrative, on favorise systématiquement la collaboration entre les divisions.		41	41	49	58	58	14 23 27 23 10 3
		0 10	00				pas du tout entièrement d'accord d'accord
	nda	Evaluation moyenne en points	SR	C 20	Dép	AF	Réponses en %
Collaboration au sein de l'équipe	nda 4	Evaluation moyenne en points	SR 77			AF 79	Réponses en %
Collaboration au sein de l'équipe 42. Au sein de mon équipe de travail, on aborde les sujets difficiles de manière ouverte et sincère.	nda 4			76			Réponses en % 5 4 11 15 35 30
42. Au sein de mon équipe de travail, on aborde les sujets	nda	77	77	76	79	79	

Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération

nda	Evaluation moyenne en points	SRC 20 Dép AF	Réponses en %
Conduite: moyenne tirée des évaluations portant sur la direction supérieure hiérarchique directe.	(organe dirigeant de l'unité admi	inistrative) et sur le supérieur hiérarch	ique direct ou la
Conduite	51	51 62 69 68	
Direction de l'unité administrative	35	35 52 62 61	
20. La direction définit des objectifs clairs.	34	34 60 66 63	26 26 19 17 9 3
21. La direction m'informe à temps des changements importants.	39	39 55 63 62	19 23 20 22 13 3
22. La direction veille à ce que les décisions soient mises en œuvre de manière cohérente.	31	31 49 60 60	24 29 23 15 7 1
23. La direction traite les problèmes urgents liés à l'organisation.	34	34 43 59 57	29 27 12 17 11 4
24. La direction a ma confiance pour les décisions qu'elle prend.	36	36 53 65 62	29 20 20 14 11 6
	0	100	pas du tout entièrement d'accord d'accord

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

Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération

	nda	Evaluation moyenne en points	SRC	20	Dép	AF	Réponses en	%
Responsable hiérarchique direct/e	4	67	67	72	75	75		
25. Ma/mon supérieur/e hiérarchique direct/e donne l'exemple de ce qu'il ou elle attend de ses collaborateurs et collaboratrices.		65	65	71	74	75	7 11 10	15 32 24
26. Ma/mon supérieur/e hiérarchique définit des objectifs précis.		61	61	68	74	74	9 11 13	19 28 19
27. Ma/mon supérieur/e hiérarchique me dit régulièrement ce qu'il ou elle pense de mon travail et de mon comportement.		63	63	70	73	73	10 8 11	18 29 23
28. Ma/mon supérieur/e hiérarchique m'inclut dans les processus de recherche de solutions et de prise de décisions.		67	67	*	74	74	6 9 12	17 29 28
29. Ma/mon supérieur/e hiérarchique me félicite lorsque je fais du bon travail.		72	72	77	76	76	5 6 8	18 30 33
30. Ma/mon supérieur/e hiérarchique aborde activement les conflits et recherche des solutions.		60	60	66	71	71	9 12 14	17 29 19
		0 100					pas du tout d'accord	entièrement d'accord

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

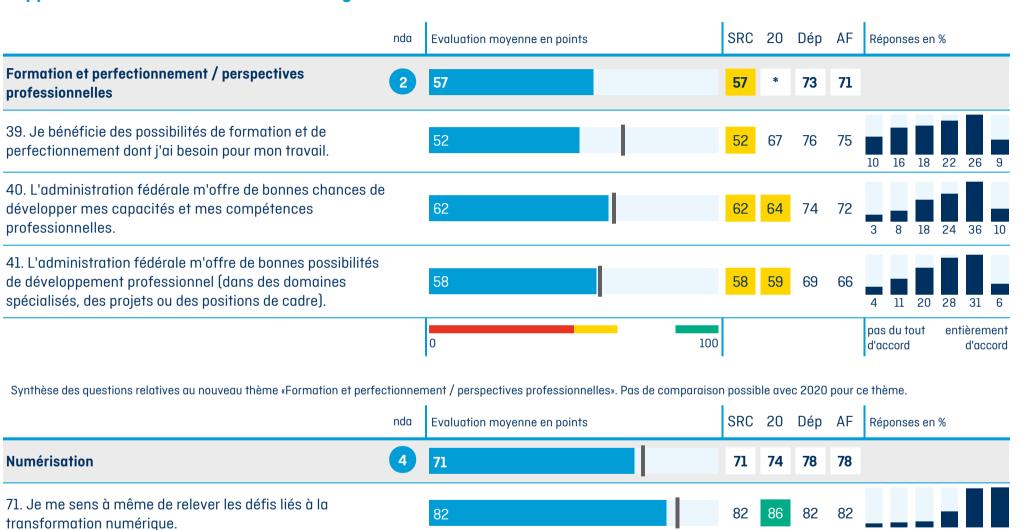
Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération

	nda	Evaluation moyenne en points	SRC	20	Dép	AF	Réponses en %
Responsable hiérarchique direct/e	4	67	67	72	75	7 5	
31. Ma/mon supérieur/e hiérarchique me soutient dans mon développement professionnel.		65	65	71	75	74	9 10 10 17 31 24
32. Ma/mon supérieur/e hiérarchique m'informe à temps des aspects importants pour mon travail.		66	66	70	74	75	6 10 11 16 34 23
33. Ma/mon supérieur/e hiérarchique m'encourage à prendre mes responsabilités.		76	76	78	82	81	5 5 7 11 32 39
34. Ma/mon supérieur/e hiérarchique fait part de ses critiques de manière appropriée et équitable.		71	71	76	78	78	6 7 10 13 31 33
35. Ma/mon supérieur/e hiérarchique favorise l'instauration d'un bon environnement de travail.		67	67	72	75	76	7 10 11 14 28 31
		0 10	0				pas du tout entièrement d'accord d'accord

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

	nda	Evaluation moyenne en points SRC 20 Dép AF				F Réponses en %			
Rémunération	4	64	64	66	67	67			
36. Ma rémunération correspond aux prestations que je fournis.		66	66	67	68	68	4 8 14 23 30 2		
37. Ma rémunération est conforme à celle que je recevrais pour un travail similaire dans une autre entreprise.		62	62	64	65	65	5 13 15 21 27 1		
		0 100					pas du tout entièreme d'accord d'acco		
	nda	Evaluation moyenne en points	SRC	20	Dép	AF	Réponses en %		
Transfert des connaissances	3	37	37	50	60	61			
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	37	50	60	61	16 32 18 21 9		
		0 100					pas du tout entièreme d'accord d'acco		

Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération



72. Dans mon unité administrative, la transformation

numérique est activement encouragée.

entièrement

d'accord

pas du tout

d'accord

100

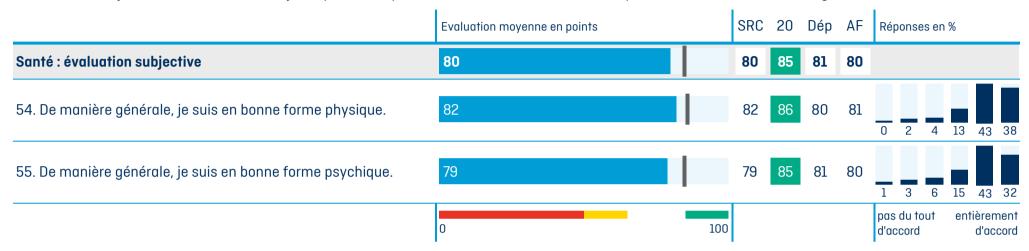
	Réponses en %	SRC	20	Dép	AF
Travail mobile					
73. Avez-vous actuellement la possibilité de travailler de manière mobile? Le travail mobile					
n'est pas possible compte tenu de mes tâches.	43%	43%	42%	30%	17%
serait possible, mais je ne le souhaite pas.	5%	5%	1%	5%	4%
serait possible compte tenu de mes tâches, mais n'est pas autorisé.	14%	14%	33%	4%	3%
serait possible compte tenu de mes tâches, mais l'équipement technique fait défaut.	17%	17%	15%	2%	1%
est possible, mais j'en profite rarement (au maximum une fois par mois).	8%	8%	3%	15%	11%
est possible et j'en profite souvent (plusieurs fois par mois).	11%	11%	3%	20%	23%
est possible et j'en profite très souvent (plusieurs fois par semaine).	2%	2%	2%	23%	40%
	0% 100	%			

	nda	Evaluation moyenne en points			SRC 20 Dép AF			Réponses en %
Travail mobile	4	59		59	68	84	87	
74. Notre infrastructure permet le travail mobile sans aucun problème.		34		34	59	82	85	13 37 27 19 3 2
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	77	87	89	0 8 5 16 39 31
76. Lorsque je travaille de manière mobile, la collaboration avec d'autres personnes dans mon environnement de travail fonctionne bien.		68		68	70	85	88	0 8 13 26 38 15
		0	100					pas du tout entièrement d'accord d'accord
		Réponses en %						SRC 20 Dép AF
77. Je souhaiterais accomplir une plus grande partie de mes tâches de manière mobile.								
oui		87%						87% 89% 63% 60%
non		13%						13% 11% 37% 40%
		0%					100%	5

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

	Evaluation moyenne en points	SRC	20	Dép	AF	Répons			
16. Dans mon unité administrative, on accorde une grande importance à la santé des collaborateurs et collaboratrices.	46	46	58	68	65	15 20	17	24	16 7
	0 100					pas du d'accor			rement 'accord
	Réponses en %					SRC	20	Dép	AF
56. Je sais à qui je peux m'adresser si j'ai des problèmes de santé.									
Oui	71%					71%	*	87%	85%
Non	29%					29%	*	13%	15%
	0%				100%				

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.



Santé: Gesundheit

	SRC	20	i		SRC	20	i
1. Mon travail me permet d'utiliser toutes mes connaissances et toutes mes compétences.	66	68	!	27. Ma/mon supérieur/e hiérarchique me dit régulièrement ce qu'il ou elle pense de mon travail et de mon comportement.	63	70	
4. Ma situation professionnelle me permet de concilier travail et vie privée.	65	73	!	29. Ma/mon supérieur/e hiérarchique me félicite lorsque je fais du bon travail.	72	77	
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		30. Ma/mon supérieur/e hiérarchique aborde activement les conflits et recherche des solutions.	60	66	
6. Je bénéficie d'une marge de manœuvre suffisante pour m'acquitter de mes tâches.	65	68	!	31. Ma/mon supérieur/e hiérarchique me soutient dans mon développement professionnel.	65	71	!
14. Dans mon unité administrative, on se fait confiance les uns aux autres.	41	59	!	33. Ma/mon supérieur/e hiérarchique m'encourage à prendre mes responsabilités.	76	78	!
17. Je suis en mesure d'accomplir mes tâches avec la qualité requise.	71	77	!!	35. Ma/mon supérieur/e hiérarchique favorise l'instauration d'un bon environnement de travail.	67	72	!
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	!!	39. Je bénéficie des possibilités de formation et de perfectionnement dont j'ai besoin pour mon travail.	52	67	
24. La direction a ma confiance pour les décisions qu'elle prend.	36	53	!!	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

	Réponses en %	SRC	20	Dép	AF
57. Combien de fois avez-vous vécu des situations stressantes au cours des douze derniers mois?					
Jamais	5%	5%	7%	8%	6%
Parfois	43%	43%	54%	58%	54%
Souvent	32%	32%	29%	23%	26%
Très souvent	20%	20%	9%	11%	14%
	0% 100%				

Diversité et égalité

Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération

	Evaluation moyenne en points	SRC	20	Dép	AF	Réponses en	%
Diversité et égalité	66	66	*	74	76		
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	63	64	75	77	4 13 13	22 32 16
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	61	70	70	74	4 11 17	20 37 11
66. Dans mon unité administrative, je peux effectuer mon travail dans la langue officielle que je préfère (français, allemand ou italien).	84	84	85	82	84	2 4 2	10 31 52
67. Dans mon unité administrative, l'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap est encouragée.	41	41	*	59	62	18 24 17	21 17 4
	0 100)				pas du tout d'accord	entièrement d'accord

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

	Réponses en %	SRC	20	Dép	AF
70. Les conditions suivantes doivent être remplies pour que j'envisage de travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite:					
Je me sens encore suffisamment en forme.	85%	85%	*	69%	71%
Mon travail est intéressant et stimulant à ce moment-là.	74%	74%	*	65%	66%
Je peux organiser mon travail de façon flexible (par ex. travail mobile, horaires).	71%	71%	*	49%	53%
Je peux réduire mon temps de travail progressivement jusqu'à mon départ à la retraite (avant et après l'âge ordinaire de la retraite).	59%	59%	*	36%	35%
Je peux choisir à l'avance à quel pourcentage et pour combien de temps je souhaite m'engager.	47%	47%	*	43%	45%
On me confie des tâches à durée déterminée (par ex. projets, suppléances, pool de remplacement, etc.).	26%	26%	*	23%	22%
Autre:	6%	6%	*	13%	15%
	0% 100	%			

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.

Harcèlement sexuel / Mobbing

	Evaluation moyenne en points	SRC	20	Dép	AF	Réponses en %
58. Dans mon unité administrative, je sais que le harcèlement sexuel ou moral ne sera pas toléré.	64	64	*	86	87	8 10 16 16 24 27
	0 10)				pas du tout entièrement d'accord d'accord

Harcèlement sexuel / Mobbing

	Réponses en %		SRC	20	Dép	AF
59. Au cours des 24 derniers mois, avez-vous été victime de harcèlement sexuel au sein de l'administration fédérale?						
oui	2%		2%	2%	1%	1%
non	98%		98%	98%	99%	99%
	0%	100%				
	Réponses en %		SRC	20	Dép	AF
60. Au cours des 24 derniers mois, avez-vous été victime de harcèlement moral au sein de l'administration fédérale?						
oui	13%		13%	10%	7%	6%
non	87%		87%	90%	93%	94%
	0%	1009	ń			
	Réponses en %		SRC	20	Dép	AF
61. Si vous avez été victime de harcèlement sexuel ou moral, avez-vous signalé l'incident ou les incidents?						
oui	39%		39%	48%	39%	37%
non	61%		61%	52%	61%	63%
	0%	100%				
Enquête 2023 auprès du personnel de l'administration	on fédérale		•			30

Harcèlement sexuel / Mobbing

	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

	Evaluation moyenne en points			20	Dép	AF	Réponses en %	
52. L'administration fédérale est un employeur que je recommande à mon entourage.	69		69	*	78	76		35 21
	0	100					pas du tout er d'accord	ntièrement d'accord

Attractivité de l'employeur Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération

	Réponses en %	SRC 20 Dép AF		Réponses en %	SRC	20	Dép	AF
53. Selon vous, quels sont les trois principaux critères qui font l'attrait d'un employeur?			L'égalité de traitement pour tous les collaborateurs et collaboratrices	15%	15%	*	10%	9%
Le travail proposé / le sens de ce	76%	76% * 50% 56%	Des structures de direction et une conduite modernes	12%	12%	*	9%	9%
L'ambiance au travail / l'équipe	61%	61% * 57% 59%	La possibilité d'organiser son travail de manière flexible, d'effectuer du travail mobile	11%	11%	*	22%	27%
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	37%	37% * 39% 39%	L'appréciation / l'estime	11%	11%	*	14%	13%
Le développement personnel et professionnel	24%	24% * 23% 19%	Les perspectives professionnelles	8%	8%	*	9%	8%
Le salaire / les prestations salariales	23%	23% * 34% 33%	La reconnaissance des prestations fournies / la prime de prestations	3%	3%	*	5%	5%
accessoires La sécurité de l'emploi	17%	17% * 24% 21%	L'image	1%	1%	*	2%	2%
	0% 100%			0% 100%	6			

Moyen de transport Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération

	Réponses en %	SRC	20	Dép	AF
Comment vous rendez-vous sur votre lieu de travail la plupart du temps?					
À pied	8%	8%	*	2%	4%
À vélo	15%	15%	*	6%	9%
En vélo électrique	4%	4%	*	3%	4%
En vélomoteur / scooter (électrique) / moto (électrique)	1%	1%	*	2%	2%
En voiture (non rechargeable, à combustion / hybride)	26%	26%	*	59%	40%
En voiture électrique (rechargeable, BEV et PHEV)	3%	3%	*	6%	4%
En train	24%	24%	*	17%	30%
En bus / tram	19%	19%	*	5%	8%
	0% 100	6			

Moyen de transport Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération

	Réponses en %	SRC	20	Dép	AF
Combien de kilomètres par trajet parcourez-vous pour vous rendre au travail (par ex. le trajet le plus fréquent de votre domicile à votre lieu de travail)?					
Moins de 1 km	5%	5%	*	2%	2%
De 1 à 5 km	23%	23%	*	9%	14%
De 5 à 10 km	19%	19%	*	13%	15%
De 10 à 30 km	17%	17%	*	33%	29%
De 30 à 50 km	14%	14%	*	20%	20%
De 50 à 100 km	11%	11%	*	15%	13%
De 100 à 200 km	10%	10%	*	7%	7%
Plus de 200 km	1%	1%	*	1%	1%
	0% 100%				

Tâches de prise en charge de proches Rapport d'évaluation - Service de renseignement de la Confédération

	Réponses en %	SRC	20	Dép	AF
Assumez-vous actuellement des tâches de prise en charge de proches (tâches ménagères/admin., soins corporels, transport)?					
Oui, pour mon ou mes enfants	26%	26%	24%	23%	27%
Oui, pour mes parents, mon conjoint ou ma conjointe	11%	11%	10%	10%	10%
Pour les deux	4%	4%	6%	5%	5%
Non, cette situation ne me concerne pas	59%	59%	61%	62%	58%
	0% 1009	ó			

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
Satisfaction au travail	58	72
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
Implication	75	80
Attachement	73	80
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
Identification et engagement	78	80
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
Attractivité de l'employeur		
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
Contenu du travail	64	*
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.	63	76
Plaisir au travail	71	*
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
Marge de manœuvre	65	*
6. Je bénéficie d'une marge de manœuvre suffisante pour m'acquitter de mes tâches.	65	75
Processus de travail / de décision	37	*
7. Dans mon unité administrative, on simplifie si nécessaire les processus ou les documents.	33	*
8. Dans mon unité administrative, on s'efforce de limiter les coûts évitables.	41	*
9. Dans mon unité administrative, les décisions importantes sont prises à temps.	32	*
10. Dans mon unité administrative, les décisions sont prises sur la base de faits établis et d'arguments objectifs.	40	*

	SRC	ebm
Charge de travail	65	*
17. Je suis en mesure d'accomplir mes tâches avec la qualité requise.	71	67
18. Je ressens rarement une surcharge de travail.	56	*
19. Je suis en mesure d'accomplir mes tâches dans les délais impartis.	69	69
Possibilité de concilier travail et vie privée	59	*
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).	52	81
Capacité d'adaption	36	*
11. Dans mon unité administrative, on a une compréhension commune de ce qu'il est nécessaire de changer.	36	*
12. Dans mon unité administrative, les erreurs sont utilisées pour apprendre et s'améliorer.	36	81
Sens des responsabilités	47	*
13. Dans mon unité administrative, on encourage toujours les collaborateurs et collaboratrices à prendre leurs responsabilités et à travailler de manière indépendante.	47	77

Données de comparaison externes

	SRC	ebm
Cohésion	41	*
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	*
Collaboration au sein de l'équipe	77	*
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
Direction de l'unité administrative	35	*
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
Responsable hiérarchique direct/e	67	*
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

	SRC	ebm		SRC	ebm
Rémunération	64	*	Travail mobile	59	*
36. Ma rémunération correspond aux prestations que je fournis.	66	60	74. Notre infrastructure permet le travail mobile sans aucun problème.	34	*
37. Ma rémunération est conforme à celle que je recevrais pour un travail similaire dans une autre entreprise.	62	47	75. Le soutien de mon supérieur hiérarchique direct ou de ma supérieure hiérarchique directe est suffisant, même lorsque je travaille de manière mobile.	76	*
Transfert des connaissances	37	*	76. Lorsque je travaille de manière mobile, la collaboration avec d'autres personnes dans mon environnement de travail fonctionne bien.	68	*
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	Santé : évaluation subjective	80	*
Formation et perfectionnement / perspectives professionnelles	57	*	54. De manière générale, je suis en bonne forme physique.	82	83
39. Je bénéficie des possibilités de formation et de perfectionnement dont j'ai			55. De manière générale, je suis en bonne forme psychique.	79	80
besoin pour mon travail.	52	71	16. Dans mon unité administrative, on accorde une grande importance à la santé des collaborateurs et collaboratrices.	46	74
40. L'administration fédérale m'offre de bonnes chances de développer mes capacités et mes compétences professionnelles.	62	67	Diversité et égalité	66	*
41. L'administration fédérale m'offre de bonnes possibilités de développement professionnel (dans des domaines spécialisés, des projets ou des positions de cadre).	58	*	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	*
Numérisation	71	*	65. Dans mon unité administrative, le plurilinguisme est encouragé activement	0.7	-
71. Je me sens à même de relever les défis liés à la transformation numérique.	82	*	(par ex. lors de la définition des objectifs annuels, de l'engagement de personnel, par des cours de langue).	61	*
72. Dans mon unité administrative, la transformation numérique est activement encouragée.	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 cepenentrent 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
```