

# Ressources Humaines

## Politique des ressources humaines

La réforme de la politique des ressources humaines s'est poursuivie en 2003, portant essentiellement sur la consolidation des processus, pratiques et systèmes ainsi que sur le renforcement de l'information et de la communication interne comme externe. Les principaux domaines d'activité ont été les suivants :

- développement et promotion, parmi le personnel d'encadrement de l'Agence, d'un cadre définissant la philosophie et les principes généraux à la base de la gestion des ressources humaines à l'ESA et illustrant les liens entre les différentes politiques ;
- élaboration de directives internes sur la conduite d'activités de recrutement ;
- création et lancement d'un site Web « Careers at ESA » présentant des informations exhaustives et à jour, intéressantes pour les candidats externes potentiels ;
- développement d'un outil d'auto-évaluation permettant aux agents de mieux connaître leur profil de compétences comportementales, en relation avec un poste donné ;
- lancement d'une revue des réformes des ressources humaines devant se terminer début 2004.

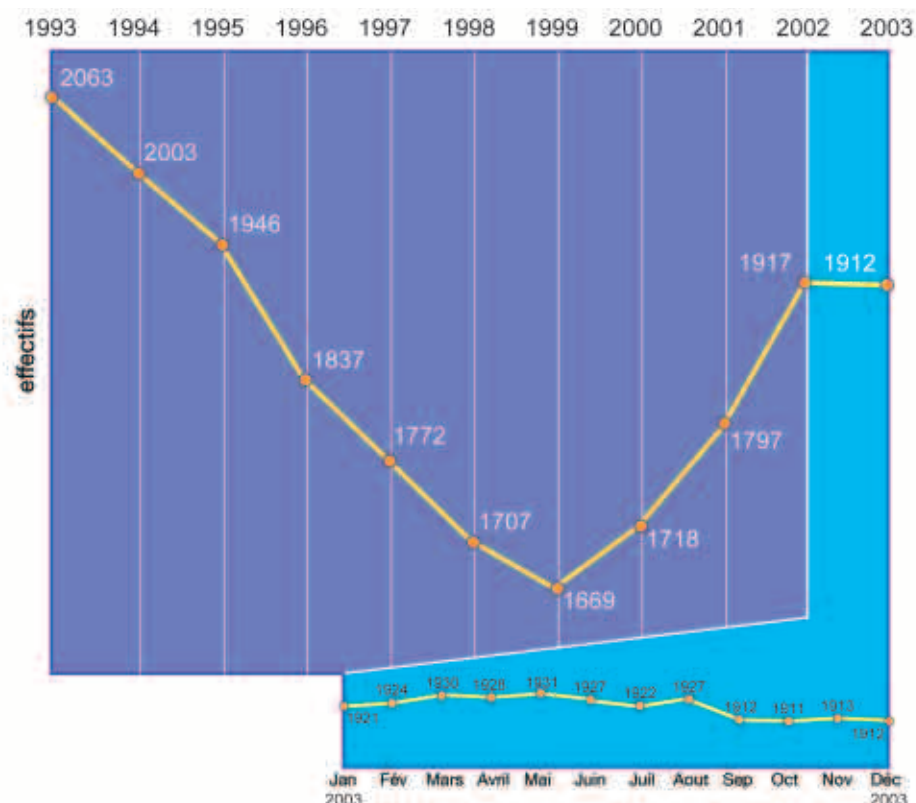
## Formation du personnel et développement des compétences

Un programme de développement du leadership a été mis en œuvre afin de mieux répondre aux besoins spécifiques des Chefs de division de l'ESA. Ce nouveau programme ainsi que le programme de développement des compétences d'encadrement s'adressant aux membres de l'encadrement de premier niveau, et le cours intitulé « Fondamentaux de la conduite du personnel » destiné à des agents qui n'ont pas encore d'expérience de management mais souhaitent s'informer à ce sujet, voir si cela les intéresse ou se préparer à des fonctions d'encadrement, visent tous à optimiser les compétences et attitudes d'encadrement et de leadership au sein de l'Agence. Quatre-vingt-quatre agents ont bénéficié de ces programmes en 2003.

Afin de répondre aux besoins opérationnels et d'assurer le développement des compétences personnelles, un éventail assez large de possibilités de formation s'est ouvert cette année aux agents dans les domaines techniques et/ou professionnels, mais également sur d'autres plans : gestion, communication, compétences personnelles,



La page "Careers at ESA" du site Web de l'Agence



Evolution des effectifs de 1993 à 2003 (panneau inférieur : évolution durant l'année 2003)

technologie de l'information. Au total, plus de 5400 jours-homme de formation et de développement de compétences ont été organisés dans le cadre de divers événements visant à répondre à la fois à des besoins internes de l'Agence et à des besoins locaux.

### Formation externe

La publication sur le Web des possibilités de stages offertes aux jeunes diplômés a augmenté sensiblement le nombre de candidatures. En 2003, 142 jeunes diplômés stagiaires ont ainsi entamé ou terminé une année de formation pratique dans un des établissements de l'Agence. De plus, 22 jeunes professionnels de nationalité espagnole et 34 de nationalité portugaise ont bénéficié d'une formation de deux ans à l'ESA dans le cadre d'un accord spécifique avec ces deux pays.

En 2003, le programme de bourses post-doctorales de l'ESA a permis à 46 boursiers internes de participer aux activités de recherche sur site, tandis que 24 boursiers externes ont obtenu le financement de leur projet de recherche dans un institut hôte de leur choix.

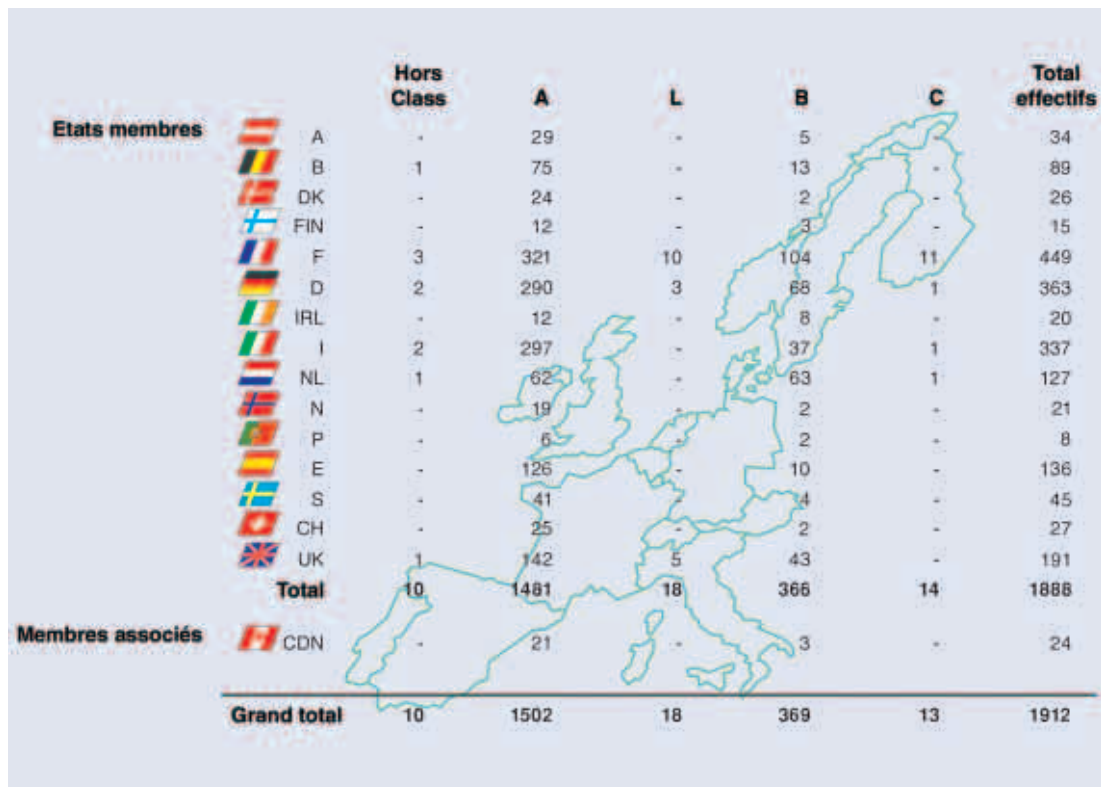
### Egalité entre les hommes et les femmes

La politique de l'Egalité des chances se développe autour des grandes lignes fixées dans le Plan d'action présenté au Conseil en octobre 2002 : augmentation de la représentation féminine en particulier dans les fonctions techniques et scientifiques, développement des carrières féminines, amélioration de l'équilibre entre la vie familiale et professionnelle.

Les premiers résultats concrets sont encourageants : la représentation de femmes de grade A augmente régulièrement (8% en 2001 et 11% en 2003) ; l'Agence se dote de structures d'accueil de la petite enfance dans ses différents établissements ; divers instruments ciblés sur le développement personnel et le leadership au féminin sont en cours de validation.

### Coordination

En 2002, les Conseils des Organisations coordonnées ont demandé à leurs équipes d'encadrement de trouver des moyens d'améliorer le système de la coordination qui rencontrait des difficultés depuis quelque



Répartition des effectifs par nationalité et par catégorie à la fin 2003

temps. En particulier, le système ne s'était pas bien adapté à l'évolution de l'environnement politique dans lequel travaillent les organisations. Le Comité des représentants des secrétaires généraux (CRSG) des six Organisations coordonnées a donc créé un groupe d'experts indépendants pour analyser la situation.

Les experts ont conclu dans leur rapport final que la coordination devrait se poursuivre mais ne pourra réussir que si elle fait l'objet de réformes et révisions approfondies, nécessitant une révision des réglementations en vigueur. Les experts ont notamment proposé d'introduire une certaine souplesse dans le fonctionnement des différentes organisations et d'adapter le processus de coordination en lui-même.

A la suite des débats menés au cours de plusieurs sessions de coordination, la plupart des délégations du Comité de coordination sur les rémunérations (CCR) ont convenu en décembre d'une nouvelle série de

réglementations mettant en application plusieurs recommandations des experts. Ces nouvelles réglementations fournissent un cadre juridique et organisationnel propice à un fonctionnement plus équilibré et plus efficace de la coordination et prenant mieux en compte les réalités et les besoins individuels actuels. Malgré l'absence de consensus (deux délégations refusant de donner leur consentement), ces nouvelles réglementations ont été largement soutenues par les trois Comités formant la coordination.

Les nouvelles réglementations seront soumises aux Conseils des six Organisations coordonnées pour approbation.

### Effectifs

Fin 2003, l'Agence comptait 1912 agents en poste, contre 1917 fin 2002.

### Pensions

Fin 2003, le nombre de retraités percevant une pension s'élevait à 856, contre 798 fin 2002.