



IAEA

Agence internationale de l'énergie atomique

L'atome pour la paix et le développement

**Conseil des gouverneurs
Conférence générale**

GOV/2023/46-GC(67)/18

Distribution générale

Français

Original : anglais

Réservé à l'usage officiel

PERSONNEL
**Composition de l'effectif du Secrétariat
de l'Agence**

Rapport du Directeur général

Conseil des gouverneurs Conférence générale

GOV/2023/46-GC(67)/18
18 août 2023

Distribution générale
Français
Original : anglais

Réservé à l'usage officiel

Point 9 b) de l'ordre du jour provisoire du Conseil
(GOV/2023/38)
Point 23 a) de l'ordre du jour provisoire de la Conférence générale
(GC/(67)/1 et Add.1)

Personnel

Composition de l'effectif du Secrétariat de l'Agence

Rapport du Directeur général

Résumé

- L'objet du présent document est de communiquer, conformément à la résolution GC(65)/RES/15 adoptée par la Conférence générale le 21 septembre 2021, des informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre la résolution et des données statistiques sur la composition du personnel de la catégorie des administrateurs au Secrétariat. Il couvre la période allant du 1^{er} juin 2021 au 1^{er} juin 2023.

Recommandation

- Il est recommandé que le Conseil des gouverneurs examine le présent rapport, en prenne note et le soumette pour examen à la Conférence générale.

Personnel

Composition de l'effectif du Secrétariat de l'Agence

Rapport du Directeur général

A. Introduction

1. Le présent rapport fournit des données ayant trait au personnel occupant des postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur inscrits au tableau des effectifs – personnel défini comme l'ensemble des personnes¹ qui ont été nommées conformément aux procédures standard de recrutement, qui sont payées par des fonds provenant du budget ordinaire et qui ont un contrat de durée déterminée d'un an ou plus. Il comprend des informations sur le nombre de fonctionnaires occupant un poste inscrit au tableau des effectifs, par grade et par nationalité. Il comprend aussi des informations sur les consultants employés au titre d'un contrat de louage de services, qui sont financés par le budget ordinaire. Il ne porte pas sur les fonctionnaires de la catégorie des services généraux.

2. La définition de « pays en développement » retenue dans le présent rapport est celle qui est utilisée par la Division de la statistique du Département des affaires économiques et sociales de l'ONU dans son rapport intitulé « Situation et perspectives de l'économie mondiale ».

3. Les principes directeurs régissant le recrutement sont énoncés à l'article VII.D du Statut de l'Agence : « La considération dominante dans le recrutement et l'emploi [...] du personnel doit être d'assurer à l'Agence les services de fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence technique et d'intégrité. Sous réserve de cette considération, il est dûment tenu compte des contributions des membres à l'Agence et de l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. » Les résolutions de la Conférence générale ont également appelé à accroître la représentation des femmes au Secrétariat.

B. Objectifs

4. Dans la résolution GC(65)/RES/15.A, la Conférence générale a prié le Directeur général de « continuer d'assurer à l'Agence les services de fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence technique et d'intégrité, et de redoubler d'efforts pour accroître en conséquence le nombre des fonctionnaires venant de pays en développement et des autres États Membres

¹ Dans le document « Personnel : Les femmes au Secrétariat » (document GOV/2023/47-GC(67)/19), conformément à la recommandation figurant dans la Stratégie pour la parité entre les sexes à l'échelle du système des Nations Unies, selon laquelle l'objectif de parité s'applique à l'ensemble du personnel afin d'appuyer la parité des sexes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, la population statistique de base comprend les fonctionnaires titulaires d'engagements de durée déterminée et d'assistance temporaire financés par le budget ordinaire et des fonds extrabudgétaires.

non représentés ou sous-représentés au Secrétariat de l'Agence, en particulier aux postes de responsabilité et de décision ainsi qu'aux postes d'administrateur exigeant des compétences spécifiques ». Elle a également invité les « États Membres à continuer d'encourager des candidats ayant les qualifications voulues à se présenter aux postes vacants du Secrétariat de l'Agence ».

5. En outre, la Conférence générale a demandé au Directeur général de renforcer, dans la limite des ressources disponibles, les efforts de recrutement dans les États Membres, en particulier dans les États Membres en développement, ainsi que dans les États Membres sous-représentés et non représentés ; de mettre pleinement en œuvre les dispositions de la présente résolution et de collaborer avec les États Membres à cet égard, notamment en tirant parti des départs à la retraite et de l'application de la politique de rotation ; de mettre en œuvre des mesures concrètes pour améliorer encore le processus de recrutement et de sélection, notamment en vue d'améliorer l'efficacité et la transparence de ces processus et de répondre aux difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du projet et de lui faire rapport sur ce sujet à sa soixante-septième session ordinaire (2023) ; de s'employer à résoudre la question de la sous-représentation et de la non-représentation, en organisant des activités de recrutement et/ou d'information dans les pays en développement et les autres États Membres non représentés ou sous-représentés au Secrétariat de l'Agence et, par la suite, de lui faire rapport sur cette question à sa soixante-septième session ordinaire (2023) ; et de mobiliser, en consultation avec les États Membres, les agents de liaison qui ont été désignés comme points de contact dans les États Membres, en particulier les États Membres non représentés ou sous-représentés au Secrétariat de l'Agence, pour qu'ils appuient activement et coordonnent avec le Secrétariat les efforts de recrutement. La résolution priait en outre le Directeur général de continuer à s'assurer que les consultants sont engagés compte tenu de leur aptitude à apporter les connaissances spécialisées nécessaires, à prendre dûment en considération, le cas échéant, la répartition géographique pour le recrutement de consultants titulaires de contrats de louage de services, de continuer à indiquer la nationalité de ces consultants dans les futurs rapports, et de continuer à veiller à ce que le recours à des consultants ne donne pas lieu à un conflit d'intérêts ou ne procure pas un avantage commercial.

C. Mesures prises par le Secrétariat

6. La direction a examiné à intervalles réguliers la mise en œuvre de la résolution GC(65)/RES/15.A ainsi que les nominations individuelles pour s'assurer qu'elles cadrent avec la politique en vigueur qui consiste à accorder une attention particulière aux candidats venant d'États Membres en développement et d'autres États Membres non représentés ou sous-représentés.

C.1. Efforts visant à attirer de jeunes talents

7. Treize États Membres² ont conclu des arrangements avec l'Agence pour l'envoi d'administrateurs auxiliaires. Les États Membres ont financé les services de 58 administrateurs auxiliaires pendant la période considérée (contre 56 au cours de la période précédente). Le Secrétariat poursuit les discussions avec d'autres États Membres en vue d'établir des arrangements analogues.

8. Le programme de stages du Secrétariat s'est poursuivi pendant la période à l'examen : 299 personnes y ont participé (contre 236 pendant la période précédente). Le pourcentage de stagiaires venant d'États Membres en développement a augmenté, passant de 43,2 % à 48,2 %, de même que celui de femmes stagiaires, qui est passé de 62,3 % à 68,2 %. En outre, le Secrétariat a des conventions de

² Allemagne, Autriche, Canada, Chine, États-Unis d'Amérique, Fédération de Russie, Finlande, France, Italie, Japon, Norvège, République de Corée et Royaume-Uni.

stages avec six États Membres ou établissements universitaires qui ont parrainé 62 stages au cours de la période considérée (contre 20 au cours de la période précédente).

C.2. Mesures d'information active

9. Des listes prévisionnelles des possibilités d'emploi et des postes susceptibles de devenir vacants au Secrétariat au cours des deux années suivantes, qui décrivent sommairement les qualifications exigées pour ces postes, continuent d'être communiquées régulièrement aux États Membres. Des données supplémentaires sur les ressources humaines concernant les ressortissants des différents États Membres travaillant à l'Agence sont maintenant disponibles pour chaque État Membre sur GovAtom via le nouveau portail « Staff Reporting Suite » (STARS). Ce portail comprend également des informations générales sur les jeunes experts associés, les experts fournis à titre gracieux et les stagiaires.

10. Au cours de la période considérée, diverses réunions ont été organisées avec des États Membres en vue de répertorier les obstacles potentiels au recrutement de candidats qualifiés.

11. Le Secrétariat a continué d'améliorer son programme d'acquisition de nouveaux talents lancé en 2014. Dans le cadre de ce programme, une stratégie proactive d'information et de recherche de candidats a été menée pour renforcer la visibilité et l'attrait des postes vacants du Secrétariat auprès de candidats qualifiés du monde entier et élargir la diversité des candidatures. Les moyens utilisés sont notamment les médias sociaux, des lettres d'information mensuelles, la communication ciblée vers des professionnels spécialisés dans des domaines où il est difficile de recruter, le recours aux pages internationales et scientifiques de postes vacants, la prise de contact avec des parties prenantes internes et externes ainsi que des webinaires de recrutement, des tables rondes et des témoignages de fonctionnaires présentant l'Agence comme un employeur de choix.

12. Le Secrétariat a continué d'examiner les bases de données des plateformes de recherche de candidats lancées en 2019 et d'évaluer l'efficacité de chacune de ces plateformes. Il continue de rechercher de nouvelles plateformes d'information active, organisations professionnelles et pages spécialisées et locales de postes vacants dans les pays non représentés et sous-représentés, des universités et des partenaires de recrutement, et de tirer profit des événements de recrutement à l'échelle du système des Nations Unies pour renforcer sa capacité de toucher un public divers et ciblé.

13. Dans le cadre de sa communication active, le Secrétariat a continué de renforcer le contrôle des prévisions de postes vacants lancé en 2021 afin d'attirer des talents au moyen de stratégies spécifiques de repérage et d'information active au début de la procédure de recrutement. Au cours de la période considérée, le Secrétariat a entrepris dans 14 États Membres³ (contre neuf au cours de la période précédente), dont cinq sous-représentés, des missions de recrutement en présentiel ou en ligne comportant une formation théorique et pratique sur la procédure de recrutement et les compétences d'entretien, ainsi que des informations sur les conditions de travail et d'autres thèmes connexes. Compte tenu du caractère limité des ressources disponibles, ces missions continuent d'être organisées sur invitation et avec le parrainage financier d'un État Membre ou dans le cadre d'une réunion parrainée par l'Agence.

14. Toutes les demandes d'activités de communication active reçues des États Membres au cours de la période considérée ont été acceptées. Le Secrétariat continuera de proposer aux États Membres des missions de recrutement ciblées en présentiel si un parrainage financier est disponible, ou en ligne.

15. Pour compléter les missions de recrutement et toucher davantage de candidats potentiels, le Secrétariat a renforcé sa présence sur les médias sociaux à l'appui de ses activités d'information

³ Allemagne, Brésil, Chine, États-Unis d'Amérique, Fédération de Russie, France, Finlande, Japon, Malaisie, Mexique, Pakistan, République de Corée, Suisse et Ukraine.

active. Il a continué d'organiser régulièrement des webinaires sur de nombreux sujets susceptibles d'intéresser les candidats, notamment la préparation d'une candidature à l'AIEA, le processus de présélection à l'AIEA, la préparation d'un entretien axé sur les compétences, un aperçu des prestations et droits, et les femmes à l'AIEA. En outre, l'Agence a lancé sur les médias sociaux une série de brèves tables rondes pour sensibiliser les candidats potentiels de toutes les régions géographiques et permettre aux participants de poser des questions et d'en apprendre davantage sur le processus de recrutement, les possibilités d'emploi et les différents domaines de travail à l'Agence. Les webinaires et les tables rondes sont enregistrés sur vidéo et disponibles sur le site web de l'Agence. Ces vidéos ont été vues par plus de 100 000 spectateurs de toutes les régions géographiques, contre 15 000 au cours de la période précédente.

16. Soutenant l'engagement du Directeur général d'atteindre la parité hommes-femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur à l'horizon 2025, le Secrétariat a continué à mieux faire connaître les possibilités d'emploi pour les femmes qualifiées, recherchant activement des femmes d'États Membres non représentés ou sous-représentés travaillant dans des domaines techniques et spécialisés, comme indiqué dans le document intitulé « Personnel : Les femmes au Secrétariat » (document GOV/2023/47-GC(67)/19).

17. Le Secrétariat a continué d'envoyer des lettres d'information électroniques, portant leur fréquence à deux fois par mois, pour promouvoir les webinaires mensuels et d'autres informations pertinentes concernant l'Agence, et fournir une liste de vacances de postes. Le nombre d'inscrits a atteint 8 200 personnes (contre 5 982 au cours de la période précédente), ce qui a contribué à l'action menée par l'Agence pour diffuser à un public plus large les avis de vacance de poste.

18. Le Secrétariat a continué de faire des exposés lors de réunions et d'événements en ligne parrainés par l'Agence au Centre international de Vienne et d'autres conférences organisées localement. Il a également ciblé un public plus jeune par une présence à des manifestations de recrutement organisées dans des universités, des instituts d'enseignement supérieur spécialisé et d'autres établissements scolaires.

19. Le Secrétariat a également continué de s'employer à accroître son attractivité pour les candidats et candidates de divers horizons en prenant diverses mesures pour mettre en place un environnement de travail stimulant, telles que l'initiative de promotion d'un environnement de travail respectueux, des initiatives sur la santé et le bien-être, et des politiques et arrangements visant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

20. Le Secrétariat a effectué une enquête afin de recueillir des informations sur l'expérience des candidats qui ont postulé à l'Agence. Ces informations ont permis d'apporter des modifications au processus de recrutement afin d'améliorer la communication, la rapidité du processus et la rétention des candidats.

C.3. Autres faits nouveaux survenus au cours de la période considérée

21. Le Secrétariat a continué d'utiliser un système de candidature en ligne pour les vacances de postes publiées. Au total, 38 641 candidatures complètes ont été soumises dans le système au cours de la période considérée. Au cours de cette même période, le Secrétariat a reçu en moyenne 83 candidatures pour chaque avis de vacance de poste de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, dont 50,2 % en provenance de pays en développement, soit davantage que les 45,2 % de la période précédente.

22. Le Secrétariat a continué de s'employer à réduire le temps nécessaire au recrutement en optimisant l'utilisation de la technologie dans le recrutement et la sélection et en renforçant la planification des effectifs.

23. Au cours de la période considérée, le Secrétariat a poursuivi ses efforts pour renforcer la mobilité interne des fonctionnaires et procédé à 40 réaffectations temporaires pour l'organisation des carrières dans la catégorie des administrateurs.

D. Statistiques

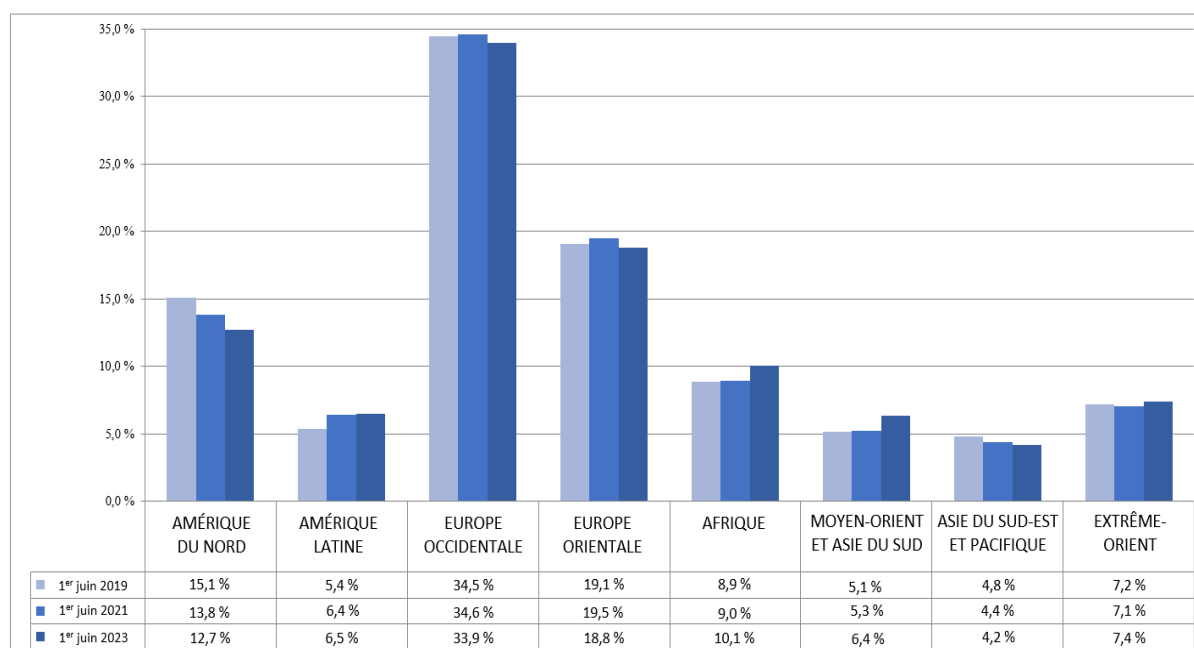
24. Au 1^{er} juin 2023, il y avait en tout 1 334 postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur inscrits au tableau des effectifs, dont 144 postes vacants (contre 1 368 postes et 153 postes vacants au 1^{er} juin 2021). Bien que le nombre de postes vacants au 1^{er} juin 2023 soit inférieur à celui au 1^{er} juin 2021, les recrutements ont été retardés pour plusieurs postes en raison de contraintes budgétaires.

D.1. Représentation des États Membres au Secrétariat

25. Le nombre des États Membres de l'Agence est passé de 173 à 176 pendant la période considérée et le nombre de ceux représentés à des postes inscrits au tableau des effectifs a augmenté, passant à 111.

26. Au 1^{er} juin 2023, la répartition était de 33,9 % pour l'Europe occidentale, 18,8 % pour l'Europe orientale, 12,7 % pour l'Amérique du Nord, 10,1 % pour l'Afrique, 7,4 % pour l'Extrême-Orient, 6,5 % pour l'Amérique latine et les Caraïbes, 4,2 % pour l'Asie du Sud-Est et le Pacifique et 6,4 % pour le Moyen-Orient et l'Asie du Sud.

Pourcentage d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur par région géographique



D.2. Fonctionnaires venant d'États Membres en développement

27. Le nombre de fonctionnaires d'États Membres en développement a augmenté pendant la période considérée, passant de 376 à 386, le taux global de représentation passant ainsi à 32,4 % (contre 30,9 % au 1^{er} juin 2021).

28. Au cours de la période considérée, l'Agence a reçu des candidatures de 166 des 176 États Membres et de 114 des 119 États Membres en développement. Toutefois, environ 90 % de l'ensemble des candidatures des États Membres en développement émanaient de 46 pays.

D.3. Fonctionnaires venant d'États Membres non représentés ou sous-représentés

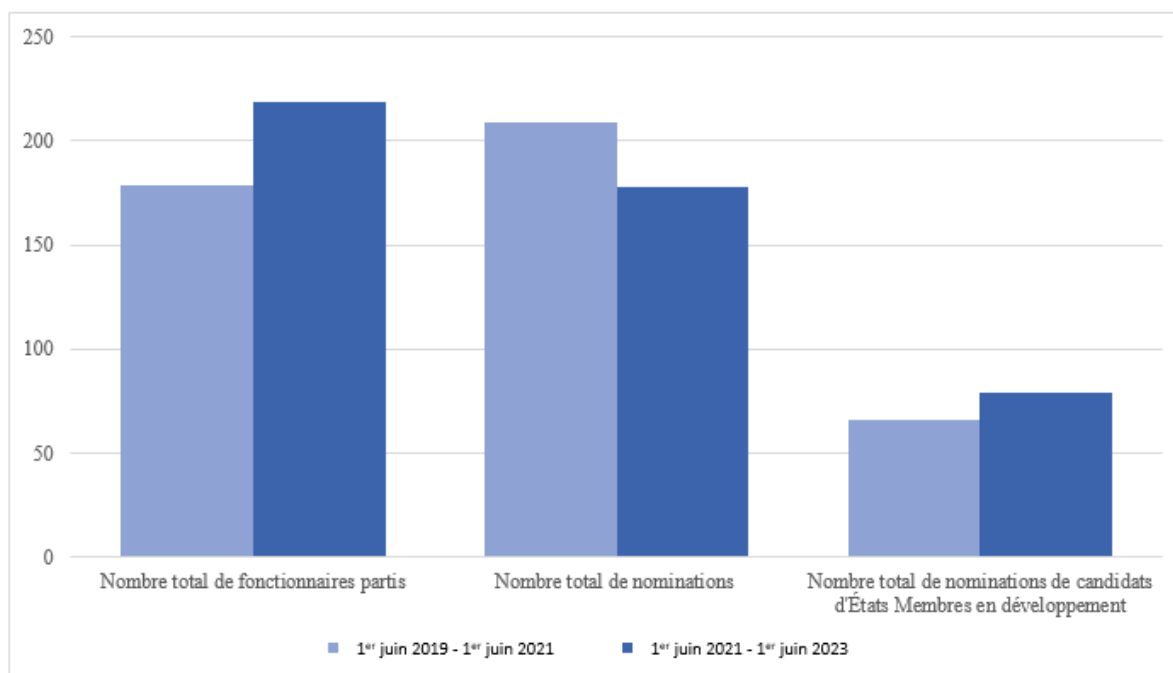
29. Conformément à la résolution GC(65)/RES/15.A, le Secrétariat a analysé les régions géographiques qui sont sous-représentées et le nombre de postes qui leur manquent pour atteindre un niveau correspondant à leur contribution au budget ordinaire. Actuellement, les régions sous-représentées sont l'Extrême-Orient avec un déficit de 60 fonctionnaires, et l'Amérique du Nord avec un déficit de 16 fonctionnaires.

30. Le Secrétariat a poursuivi ses efforts visant à réduire le nombre d'États Membres non représentés. Durant la période, le nombre de candidats d'États Membres sous-représentés et non représentés a diminué : 5 801 candidatures reçues (15,1 %) contre 6 319 (14,8 %) au cours de la période précédente. Le nombre de candidats recommandés de ces régions a diminué de 169 à 109 par rapport à la période précédente ; cependant, un plus grand nombre d'entre eux se sont vu offrir un poste (21,1 % contre 16,3 % au cours de la période précédente).

D.4. Nouvelles nominations

31. Pendant la période considérée, 173 personnes ont été nommées à des postes inscrits au tableau des effectifs et 219 ont quitté le Secrétariat. Soixante-dix-sept des personnes nommées (soit 44,5 %, contre 31,6 % durant la période précédente) provenaient d'États Membres en développement et 130 étaient des femmes (75,1 %, contre 56,4 % durant la période précédente).

Nominations



32. Pendant la période considérée, 7 hauts fonctionnaires ont quitté le Secrétariat et 8 ont été nommés. Au 1^{er} juin 2023, 15 hauts fonctionnaires venaient d'États Membres en développement, ce qui représente 27,8 % de l'ensemble des hauts fonctionnaires (même nombre, soit 29,4 %, au 1^{er} juin 2021).

D.5. Prévisions concernant les départs

33. Le 1^{er} juin 2023, 1 190 administrateurs étaient inscrits au tableau des effectifs du Secrétariat. Au total, 295 d'entre eux partiront au cours des sept prochaines années car ils auront atteint l'âge de la retraite (280) ou ont un contrat à durée déterminée final (15).

34. Sur les 1 190 administrateurs occupant actuellement des postes inscrits au tableau des effectifs, 81, dont 34 travaillent au Département des garanties, atteindront l'âge de la retraite entre 2023 et 2025. Pendant les deux prochaines années, six États Membres verront 50 % ou plus de leurs ressortissants actuellement en poste quitter le Secrétariat pour partir à la retraite et 13 autres verront entre 25 et 50 % de leurs ressortissants partir pour la même raison.

E. Consultants

35. Les consultants ne sont pas des fonctionnaires du Secrétariat et sont engagés pour aider ces derniers pendant une période limitée, généralement en contribuant par leur savoir-faire, leurs compétences ou leurs connaissances à l'exécution d'une tâche particulière ou d'un travail à caractère professionnel ayant une échéance définie. Ils sont engagés à titre personnel et ne sont pas des établissements ni des sociétés, ni des représentants d'établissements ou de sociétés. Ils s'acquittent de tâches précises et bien définies, qui aboutissent à un résultat préétabli ou revêtent un caractère consultatif. Le Secrétariat dispose d'une base de données pour enregistrer leurs activités, leurs réalisations et leur performance au travail.

36. Le recours sélectif aux services de consultants a considérablement aidé l'Agence à exécuter son programme. Les consultants apportent à un coût raisonnable un savoir-faire essentiel et sont souvent

disponibles dans les délais les plus brefs, ce qui permet d'obtenir les résultats recherchés dans le cadre des projets. Par rapport à la première année de l'exercice biennal 2020-2021, les dépenses au titre des services de consultants financés par le budget ordinaire ont diminué de 12,1 %.

37. Le Secrétariat fait tout son possible pour que la diversité soit prise en compte dans la sélection des consultants. Le 1^{er} juin 2021, 94 consultants provenaient de pays en développement sur un total de 255, soit 36,9 %. Le 1^{er} juin 2023, 103 consultants provenaient de pays en développement sur un total de 248, soit 41,5 %.

38. L'Agence a continué d'utiliser pour les consultants les modalités contractuelles révisées au cours de la période précédente afin de renforcer les dispositions sur les conflits d'intérêts potentiels, notamment les éventuels avantages commerciaux. Elle a en outre continué d'insister auprès des responsables de postes à pourvoir sur l'importance d'éviter les conflits d'intérêt et de déceler tout conflit d'intérêt potentiel lors de la sélection de consultants.

F. Prochaines étapes

39. Le Secrétariat redoublera d'efforts pour accroître le nombre de membres du personnel venant des pays en développement et des États Membres non représentés ou sous-représentés, en s'appuyant sur les progrès réalisés au cours des deux dernières années. Il continue de compter sur les États Membres pour l'aider à trouver des candidats qualifiés provenant du plus grand nombre de pays possible et a besoin de leur soutien pour mettre en œuvre ses mesures d'information active. Seule une action concertée avec les États Membres lui permettra de disposer en nombre suffisant de fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de compétence technique, d'encadrement et d'intégrité.

40. Le Secrétariat a considérablement renforcé son réseau de recrutement et sa capacité interne de déceler, d'attirer et de former des candidats prometteurs, en particulier d'États Membres non représentés ou sous-représentés. Il continuera de s'y employer et renforcera également le partenariat avec les États Membres et les réseaux professionnels afin de mieux faire connaître aux candidats potentiels le processus de recrutement de l'Agence et les postes vacants. Le Secrétariat continuera de proposer des missions ciblées de communication active et des missions de recrutement, en présentiel si un parrainage financier est disponible, ou en ligne.

**Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur
occupant des postes inscrits au tableau des effectifs, par nationalité
au 1^{er} juin 2023**

Nationalité	DGA	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Effectif total
Afrique du Sud			1	3	8	7			19
Albanie					1	1			2
Algérie				2		2			4
Allemagne			4	11	12	5			32
Argentine			2	4	3	2	3		14
Arménie				3	3	1			7
Australie				7	9	7			23
Autriche				3	16	30	9		58
Bangladesh					2	1			3
Bélarus			1	2	6	2	1		12
Belgique			1	5	6	3			15
Bosnie-Herzégovine					3	4	2		9
Brésil				4	7	3	1		15
Bulgarie				1	3	3	1		8
Burkina Faso					1	1			2
Cambodge						1			1
Cameroun				1	1				2
Canada			2	6	19	4	1		32
Chili						2			2
Chine	1		1	7	13	10	2		34
Chypre					1		1		2
Colombie				2	1	2	1		6
Corée, République de			1	3	13	4			21
Costa Rica				1	1	1			3
Côte d'Ivoire					2				2
Croatie				1	4	1	2	1	9
Cuba				4	6	3			13
Danemark					1				1
Égypte			1	3	1	6	3		14
Espagne			1	10	8	10	1		30
Estonie			1		1	1			3
États-Unis d'Amérique	1	1	10	32	46	27	2		119

Ouganda				1	3	2			6
Ouzbékistan					1				1
Pakistan			1	2	2	4			9
Panama						1			1
Pays-Bas				3	3	1	1		8
Pérou					1	2	1		4
Philippines			2		1	3	1		7
Pologne		1		2	1	2	1		7
Portugal				2	3		1		6
République arabe syrienne				1		1	1		3
République de Moldova				2		1			3
République démocratique du Congo					1				1
République islamique d'Iran					2	4			6
République dominicaine					1				1
République tchèque				1	3	3	1		8
République-Unie de Tanzanie						3			3
Roumanie				6	8	4	3	1	22
Royaume-Uni			2	20	30	16	3		71
Sénégal					1	2			3
Serbie				1	5	3			9
Singapour					2				2
Slovaquie				3	4	6	1	1	15
Slovénie				1	2	1			4
Soudan					2	2			4
Sri Lanka					1				1
Suède				6	4	1			11
Suisse					3				3
Tadjikistan						1			1
Thaïlande					2	2	1		5
Trinité-et-Tobago					1		1		2
Tunisie				1	4	2	1		8
Türkiye				3	7	4			14
Ukraine			1	2	5	4	1		13
Venezuela, République bolivarienne du						1			1
Viet Nam				1	1	3			5
Yémen				1		1			2
Zambie					2				2
Zimbabwe				2	1	3	1		7
Effectif total	6	4	44	261	442	349	75	9	1 190

**Consultants employés au titre d'un contrat de louage de services, par nationalité
au 1^{er} juin 2023**

Nationalité	Femmes	Hommes	Total
Afrique du Sud		1	1
Albanie		1	1
Algérie		1	1
Allemagne	4	2	6
Arabie saoudite		1	1
Argentine	4	4	8
Australie		3	3
Autriche	6	10	16
Belgique	1	5	6
Bosnie-Herzégovine		1	1
Brésil	3	7	10
Bulgarie	1	1	2
Burkina Faso		1	1
Canada	2	5	7
Chili	1		1
Chine	3	4	7
Colombie	3		3
Corée, République de		1	1
Croatie	1		1
Cuba	1	1	2
Danemark		1	1
Égypte	1	5	6
Émirats arabes unis		1	1
Espagne	4	1	5
États-Unis d'Amérique	6	13	19
Éthiopie		1	1
Fédération de Russie	1	4	5
Finlande	1		1
France	2	11	13
Grèce	3	1	4
Hongrie	1	1	2
Inde	9	10	19
Indonésie		1	1
Irlande		3	3
Israël	1	1	2

Italie	3	6	9
Japon	1	7	8
Jordanie		2	2
Lettonie	1	1	2
Liban	1	2	3
Macédoine du Nord		1	1
Malaisie	1	1	2
Maroc	1	2	3
Mexique	2	1	3
Non disponible		2	2
Ouganda	1	2	3
Pakistan		9	9
Panama		1	1
Pays-Bas	1		1
Philippines		1	1
Pologne	1	1	2
République de Moldova	1		1
République tchèque	1	1	2
République-Unie de Tanzanie		1	1
Roumanie	2		2
Royaume-Uni	2	6	8
Serbie	1		1
Slovaquie		1	1
Slovénie		2	2
Sri Lanka		1	1
Suède	4	1	5
Suisse		1	1
Tunisie		2	2
Türkiye	1	2	3
Ukraine	2	1	3
Uruguay		1	1
Total	86	162	248



IAEA

Agence internationale de l'énergie atomique

L'atome pour la paix et le développement

www.iaea.org

Agence internationale de l'énergie atomique

B.P. 100, Centre international de Vienne

1400 Vienne (Autriche)

Téléphone : (+43-1) 2600-0

Fax : (+43-1) 2600-7

Courriel : Official.Mail@iaea.org