



IAEA

Agence internationale de l'énergie atomique

L'atome pour la paix et le développement

**Conseil des gouverneurs
Conférence générale**

GOV/2025/47-GC(69)/16

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/2025/47-GC(69)/16
14 août 2025

Distribution générale
Français
Original : anglais

Réservé à l'usage officiel

Point 9 b) de l'ordre du jour provisoire du Conseil
(GOV/2025/55)

Point 22 de l'ordre du jour provisoire de la Conférence générale
(GC(69)/1 et Add.1)

Personnel

Composition de l'effectif du Secrétariat de l'Agence

Rapport du Directeur général

Résumé

- Le présent document a pour objet de communiquer, conformément à la résolution GC(67)/RES/17.A adoptée par la Conférence générale le 29 septembre 2023, des informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre ladite 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 2023 au 1^{er} juin 2025.

Recommandations

- 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 *World Economic Situation and Prospects* (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(67)/RES/17.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, en tenant dûment compte du respect du principe de la

¹ Dans le document « Personnel : Les femmes au Secrétariat » (document GOV/2023/XX-GC(69)/XX), 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 femmes-hommes 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.

répartition géographique équitable, et d'intensifier ses efforts pour accroître en conséquence le nombre des fonctionnaires venant de pays en développement et des autres États Membres non représentés ou sous-représentés au Secrétariat de l'Agence, en particulier aux postes de responsabilité et de décision ainsi qu'aux postes d'administrateurs exigeant des compétences spécifiques. Elle a aussi 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 prié le 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 de rendre celui-ci plus efficace et plus transparent et de répondre aux difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du projet, et de lui faire rapport à sa soixante-neuvième session ordinaire (2025) ; 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-neuvième session ordinaire (2025) ; 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 appuyer le Secrétariat dans ses efforts de recrutement. Elle a encouragé le Secrétariat à poursuivre les mesures d'information active, y compris les webinaires et les missions de recrutement, et à s'efforcer davantage d'augmenter le nombre de candidatures venant de pays en développement ainsi que d'États Membres sous-représentés et non représentés. Elle a en outre prié le Directeur général de continuer à s'assurer que les consultants sont engagés en fonction de leur aptitude à apporter les connaissances spécialisées nécessaires, tout en prenant dûment en considération 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 haute direction a examiné à intervalles réguliers la mise en œuvre de la résolution GC(67)/RES/17.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. Seize États Membres² ont conclu des arrangements avec l'Agence pour l'envoi d'administrateurs auxiliaires. Les États Membres ont financé les services de 57 administrateurs auxiliaires pendant la période considérée (contre 58 au cours de la période précédente). Le Secrétariat poursuit les discussions avec d'autres États Membres en vue d'établir des arrangements analogues.

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

8. Le programme de stages du Secrétariat s'est poursuivi pendant la période à l'examen : 311 personnes y ont participé (contre 299 pendant la période précédente). Le pourcentage de stagiaires venant d'États Membres en développement a augmenté, passant de 48,2 % à 57,9 % ; il y a eu par ailleurs une légère augmentation du pourcentage de femmes stagiaires, qui est passé de 68,2 % à 68,8 %. En outre, le Secrétariat a des conventions de stage avec 7 États Membres ou établissements universitaires qui ont parrainé 62 stages au cours de la période considérée (soit le même nombre qu'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 qui travaillent à l'Agence sont maintenant disponibles pour chaque État Membre sur GovAtom via le portail « Staff Reporting Suite » (STARS). On y trouve également des informations générales sur les administrateurs auxiliaires, 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, de sorte à élargir la diversité de candidatures. Les moyens utilisés sont notamment les médias sociaux, des lettres d'information mensuelles, une 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 afin d'attirer des talents au moyen de stratégies spécifiques de repérage et d'information active au début du processus de recrutement. Au cours de la période considérée, le Secrétariat a entrepris dans 15 États Membres³ (contre 14 au cours de la période précédente), dont 5 sous-représentés, des missions de recrutement en présentiel ou en ligne comportant une formation théorique et pratique sur le processus 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

³ Allemagne, Autriche, Canada, Chine, États-Unis d'Amérique, Fédération de Russie, Hongrie, Italie, Japon, République de Corée, Royaume des Pays-Bas, Royaume-Uni, Singapour, Suisse et Ukraine.

missions de recrutement ciblées, qui se dérouleront soit en présentiel, si un parrainage financier est disponible, soit 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 active.

16. L'objectif fixé par le Directeur général d'atteindre la parité, s'agissant de la représentation des femmes au Secrétariat dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, a été atteint plus tôt que prévu, puisque le pourcentage est maintenant de 51,3 % du personnel, comme indiqué dans *Personnel : Les femmes au Secrétariat* (document GOV/2025/48-GC(69)/17). L'Agence ayant déjà franchi une étape dans le domaine de la parité, le Secrétariat continuera de s'inspirer de son plan d'action et des initiatives connexes lancées dans ce domaine.

17. Le Secrétariat a continué d'envoyer des lettres d'information électroniques, portant leur fréquence à deux fois par mois, afin de promouvoir les contenus qui concernent l'Agence. Il a également continué de fournir une liste des postes vacants. Le nombre d'abonnés a atteint 13 000 personnes (contre 8 200 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 en outre 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 avaient postulé à l'Agence. Grâce aux informations reçues, on a pu 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, 50 528 dossiers de candidature complets ont été soumis dans le système au cours de la période considérée. Durant cette même période, le Secrétariat a reçu en moyenne 142 candidatures pour chaque avis de vacance de poste de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, dont 53,8 % en provenance de pays en développement, soit davantage que les 50,2 % enregistrés pendant 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 améliorant la planification des effectifs.

23. Au cours de la période considérée, le Secrétariat a poursuivi les efforts menés pour renforcer la mobilité interne des fonctionnaires et procédé à 52 réaffectations temporaires pour l'organisation des carrières dans la catégorie des administrateurs.

D. Statistiques

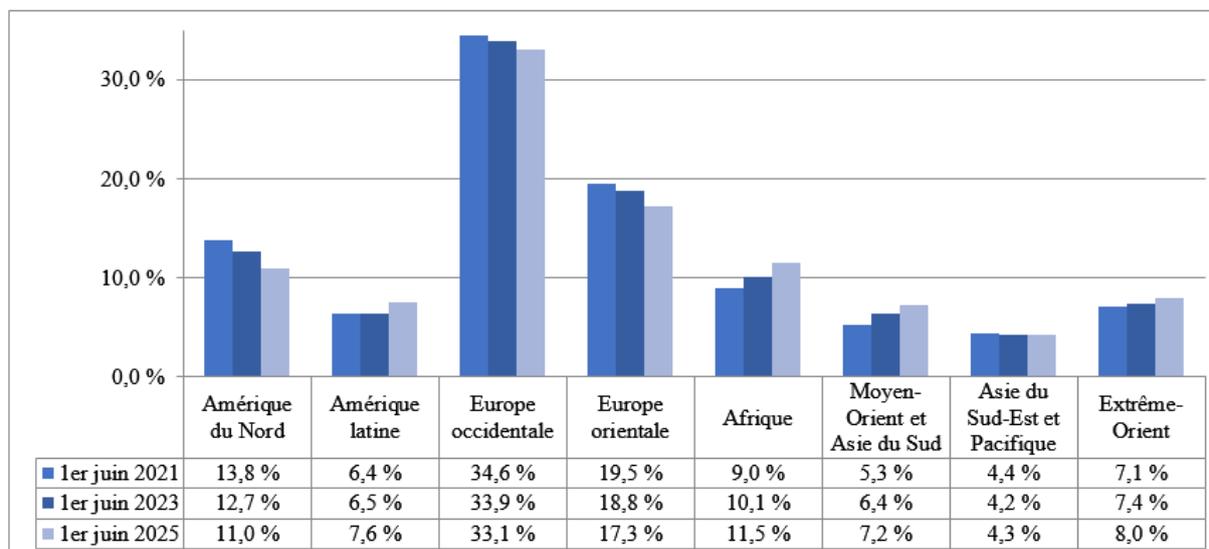
24. Au 1^{er} juin 2025, il y avait en tout 1 335 postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur inscrits au tableau des effectifs, dont 199 postes vacants (contre 1 334 postes et 144 postes vacants au 1^{er} juin 2023). Le nombre de postes vacants au 1^{er} juin 2025 était supérieur à celui enregistré au 1^{er} juin 2023, les recrutements ayant été retardés pour un certain nombre de 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 176 à 180 pendant la période considérée, alors que le nombre de ceux représentés à des postes inscrits au tableau des effectifs était de 108.

26. Au 1^{er} juin 2025, la répartition était de 33,1 % pour l'Europe occidentale, 17,3 % pour l'Europe orientale, 11,0 % pour l'Amérique du Nord, 11,50 % pour l'Afrique, 8 % pour l'Extrême-Orient, 7,7 % pour l'Amérique latine et les Caraïbes, 4,3 % pour l'Asie du Sud-Est et le Pacifique et 7,2 % 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 386 à 397, le taux global de représentation s'établissant ainsi à 34,9 % (contre 32,4 % au 1^{er} juin 2023).

28. Au cours de la période considérée, l'Agence a reçu des candidatures de 173 des 180 États Membres et de 118 des 122 États Membres en développement. Toutefois, environ 90 % de l'ensemble des candidatures des États Membres en développement émanaient de 44 pays.

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

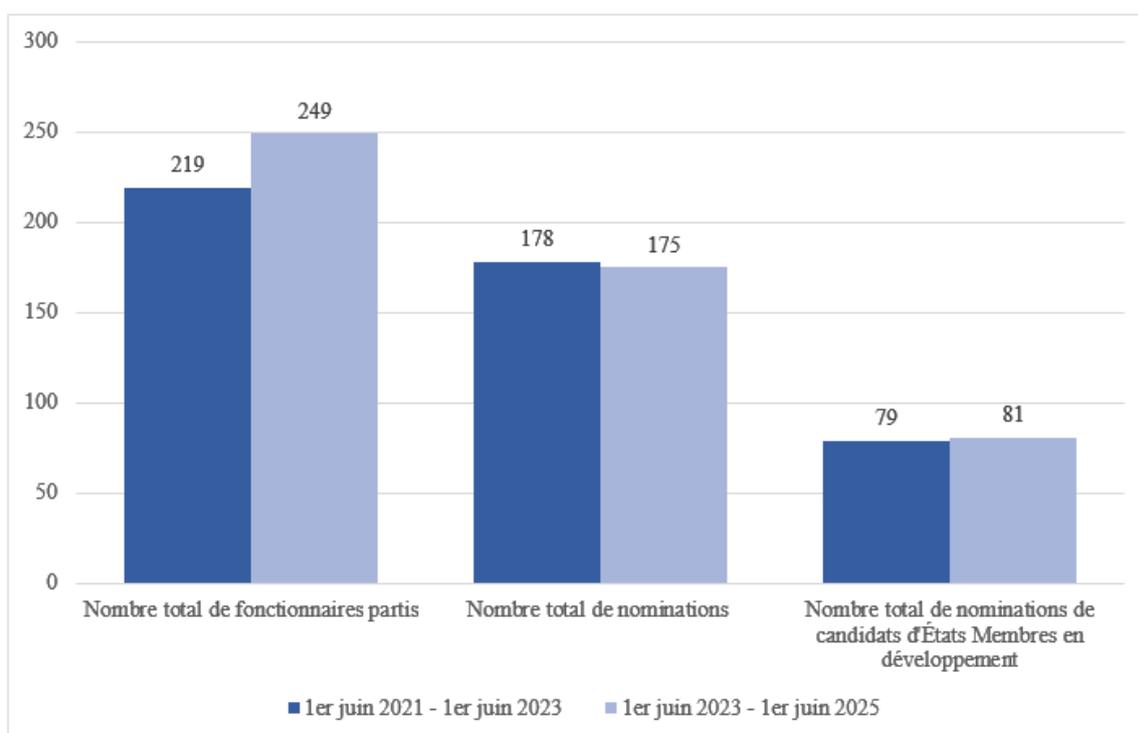
29. Conformément à la résolution GC(67)/RES/17.A, le Secrétariat a analysé les régions géographiques qui sont sous-représentées et le nombre de postes qui leur manquent pour atteindre un niveau correspondant à leur contribution au budget ordinaire. Actuellement, les régions sous-représentées sont l'Extrême-Orient avec un déficit de 52 fonctionnaires, et l'Amérique du Nord avec un déficit de 31 fonctionnaires.

30. Le Secrétariat a poursuivi ses efforts visant à réduire le nombre d'États Membres non représentés. Durant la période considérée, le nombre de candidats d'États Membres non représentés et sous-représentés a augmenté : 8 157 candidatures reçues (16,2 %) contre 5 801 (15,1 %) au cours de la période précédente. Le nombre de candidats recommandés de ces régions a augmenté de 109 à 131 par rapport à la période précédente et un plus grand nombre d'entre eux se sont vu offrir un poste (41,2 % contre 21,1 % au cours de la période précédente).

D.4. Nouvelles nominations

31. Pendant la période considérée, 175 personnes ont été nommées à des postes inscrits au tableau des effectifs et 249 ont quitté le Secrétariat. Quarante-vingt-une des personnes nommées (soit 46,3 %, contre 44,5 % durant la période précédente) venaient d'États Membres en développement et 148 étaient des femmes (84,6 %, contre 75,1 % durant la période précédente).

Nominations



32. Pendant la période considérée, 8 hauts fonctionnaires ont quitté le Secrétariat et 8 ont été nommés. Au 1^{er} juin 2025, 18 hauts fonctionnaires venaient d'États Membres en développement, ce qui représente 32,7 % de l'ensemble des hauts fonctionnaires (contre 15, soit 27,8 %, au 1^{er} juin 2023).

D.5. Prévisions concernant les départs

33. Le 1^{er} juin 2025, 1 136 administrateurs étaient inscrits au tableau des effectifs du Secrétariat. Il est prévu que 360 d'entre eux partent au cours des sept prochaines années car ils auront atteint l'âge de la retraite (277) ou ont un contrat à durée déterminée final (83).

34. Sur les 1 136 administrateurs occupant actuellement des postes inscrits au tableau des effectifs, 78, dont 30 travaillent au Département des garanties, atteindront l'âge de la retraite entre 2025 et 2027. Pendant les deux prochaines années, 2 États Membres verront 50 % ou plus de leurs ressortissants actuellement en poste quitter le Secrétariat pour partir à la retraite et 4 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.

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 2022-2023, les dépenses au titre des services de consultants financés par le budget ordinaire ont diminué de 13,1 %.

37. Le Secrétariat fait tout son possible pour que la diversité soit prise en compte dans la sélection des consultants. Le 1^{er} juin 2023, il y avait 103 consultants de pays en développement sur un total de 248, soit 41,5 %. Le 1^{er} juin 2025, il y en avait 122 sur un total de 280, soit 43,6 %.

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'intérêts et de déceler tout conflit d'intérêts potentiel lors de la sélection de consultants.

F. Prochaines étapes

39. Le Secrétariat continuera de redoubler 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, sous-représentés ou en développement. 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 2025**

Nationalité	DGA	SDG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Effectif total
Afrique du Sud				2	3	6	8	1		20
Albanie						1	2			3
Algérie							3			3
Allemagne				5	7	11	5	1		29
Argentine			1	1	3	6	2	5		18
Arménie					3	3	1			7
Australie					8	8	4			20
Autriche					3	19	32	8		62
Bangladesh						2	1			3
Bélarus				1	2	7	1	2		13
Belgique				1	3	6	2			12
Bosnie-Herzégovine						4	4			8
Brésil					5	6	6	1		18
Bulgarie						1	3			4
Burkina Faso						1	1			2
Cambodge						1				1
Cameroun					1					1
Canada				2	7	14	4	2		29
Chili						1	1			2
Chine	1			3	8	15	11	1		39
Chypre						1				1
Colombie					2	2	2			6
Corée, République de				1	2	10	4			17
Costa Rica					1	1	2			4
Croatie					1	3	1	1		6
Cuba					5	6	1	1		13
Égypte				2	2	4	8	2		18
Espagne				1	9	5	7			22
Estonie				1			1			2
États-Unis d'Amérique	1	1		7	23	42	23		1	98
Éthiopie					1	2				3
Fédération de Russie	1			1	6	16	18	2		44
Fidji								1		1

Finlande					5	1	2		1	9
France	1			5	21	21	20	1		69
Géorgie						1				1
Ghana						3	1		1	5
Grèce					5	6	3			14
Honduras							1			1
Hongrie					1	6	3	1		11
Inde					5	5	19	8		37
Indonésie					1	5	4			10
Iran, République islamique d'						5	2			7
Iraq							1			1
Irlande					4	3	1		1	9
Israël					1					1
Italie	1				15	16	10	2		44
Jamaïque							1			1
Japon				2	5	6	7	1		21
Jordanie				1	2	1	3			7
Kazakhstan					1	2	2	1		6
Kenya				1		6	8	2		17
Lesotho							1			1
Lettonie						1	1			2
Liban				1	1	4	1			7
Libye							1			1
Lituanie					2	1				3
Macédoine du Nord					3	2	2		2	9
Malaisie					2	3	1	1		7
Maroc	1				1	3	1		1	7
Maurice					1	1				2
Mexique			1	1	1	3	5	1		12
Monaco				1						1
Mongolie						2		1	1	4
Myanmar						1		1		2
Namibie						1		1		2
Népal						1	1			2
Nicaragua					1					1
Nigéria				1		5	4			10
Norvège								1		1
Ouganda					1	3	2			6
Ouzbékistan						1				1
Pakistan					2	2	4	1		9

Panama						1				1
Pays-Bas, Royaume des					2	3	2	1		8
Pérou						1	1	1		3
Philippines				1			2			3
Pologne			1		1	2	2	1		7
Portugal					2	3		1		6
République arabe syrienne					1		2	1		4
République de Moldova					2		1			3
République démocratique du Congo						1	1			2
République démocratique populaire lao						1				1
République dominicaine					1	1				2
République tchèque					1	3	4			8
République-Unie de Tanzanie							2			2
Roumanie					5	9	4	2		20
Royaume-Uni				3	15	24	15	4		61
Rwanda							1			1
Sénégal					1		2			3
Serbie					2	4	3			9
Singapour						2				2
Slovaquie					3	4	3	2		12
Slovénie						2	1			3
Soudan						2	4			6
Sri Lanka					1		1			2
Suède					5	3				8
Suisse						2				2
Tadjikistan						1	1			2
Thaïlande						2	3	1		6
Trinité-et-Tobago						1		1		2
Tunisie					1	6	2	1		10
Türkiye					4	8	6			18
Ukraine				1	1	5	3	2		12
Venezuela, République bolivarienne du							2			2
Viet Nam						2	3			5
Yémen					1		1			2
Zimbabwe					3	2	2	1		8
Total	6	1	3	46	238	420	344	70	8	1 136

**Consultants employés au titre d'un contrat de louage de services, par nationalité
au 1^{er} juin 2025**

Nationalité	Femmes	Hommes	Total
Afrique du Sud	3	2	5
Algérie	1	2	3
Allemagne	2	4	6
Arabie saoudite	2	3	5
Argentine	3	3	6
Arménie	1		1
Australie	3		3
Autriche	12	8	20
Azerbaïdjan	1	1	2
Bangladesh		1	1
Bélarus		1	1
Belgique	4	3	7
Bosnie-Herzégovine	1		1
Brésil	4	5	9
Bulgarie	1	1	2
Burkina Faso		1	1
Cameroun	1		1
Canada	1	6	7
Chili		2	2
Chine	6	5	11
Colombie	3		3
Corée, République de	1	2	3
Cuba		1	1
Égypte	4	3	7
Espagne	1	1	2
États-Unis d'Amérique	2	10	12
Éthiopie		2	2
Fédération de Russie	2	6	8
Finlande		1	1
France	4	5	9
Ghana	1		1
Grèce	3	2	5
Guatemala		1	1
Hongrie	4	1	5
Inde	8	15	23
Irlande		4	4
Israël	1	1	2

Italie		5	5
Japon	1	5	6
Kazakhstan	1		1
Kenya	1	2	3
Kirghizistan		1	1
Liban	3		3
Lituanie		1	1
Luxembourg	1		1
Malaisie		1	1
Maroc		1	1
Mexique		1	1
Non disponible		1	1
Ouganda	1	1	2
Pakistan	3	5	8
Panama	1	1	2
Pays-Bas, Royaume des	1	3	4
Philippines	1	2	3
Pologne	1	2	3
Portugal	1		1
République démocratique du Congo	1		1
République tchèque	1	2	3
République-Unie de Tanzanie		1	1
Roumanie		3	3
Royaume-Uni	3	13	16
Serbie	2	1	3
Singapour		1	1
Slovaquie		1	1
Slovénie		1	1
Somalie	1		1
Sri Lanka	2		2
Suède	2		2
Suisse		1	1
Tunisie	1	1	2
Türkiye	1	1	2
Ukraine	3	2	5
Venezuela, République bolivarienne du		1	1
Viet Nam		1	1
Zimbabwe	1	1	2
Total	114	166	280



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