



**IAEA**

Agence internationale de l'énergie atomique

*L'atome pour la paix et le développement*

**Conseil des gouverneurs  
Conférence générale**

**GOV/2025/48-GC(69)/17**

**Distribution générale**

Français

Original : anglais

**Réservé à l'usage officiel**

**PERSONNEL**  
**Les femmes au Secrétariat**

*Rapport du Directeur général*



# Conseil des gouverneurs Conférence générale

**GOV/2025/48-GC(69)/17**  
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

### Les femmes au Secrétariat

*Rapport du Directeur général*

## Résumé

- Le présent rapport a pour objet de communiquer, conformément à la résolution GC(67)/RES/17.B adoptée par la Conférence générale le 29 septembre 2023, des informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre ladite résolution, ainsi que des statistiques sur la situation des femmes au Secrétariat. Il couvre la période allant du 1<sup>er</sup> juin 2023 au 1<sup>er</sup> juin 2025.

## 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

## Les femmes au Secrétariat

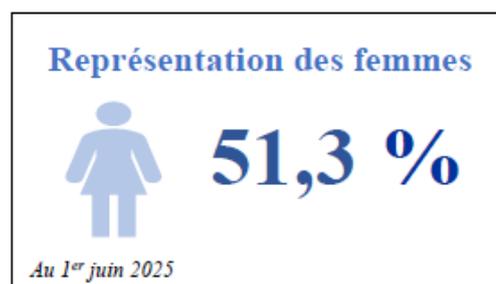
*Rapport du Directeur général*

### A. Introduction

1. Le présent rapport fait suite à la résolution GC(67)/RES/17.B (« Les femmes au Secrétariat »). Au paragraphe 10 de ladite résolution, la Conférence générale a prié le Directeur général de présenter tous les deux ans au Conseil des gouverneurs et à la Conférence générale un rapport sur l'application de la résolution. Le rapport qui est ici soumis couvre la période allant du 1<sup>er</sup> juin 2023 au 1<sup>er</sup> juin 2025.

2. En 2020, le Directeur général a fixé pour objectif d'atteindre la parité femmes-hommes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur à l'horizon 2025. La population statistique de base prise en compte dans le présent rapport comprend les fonctionnaires de la catégorie précitée titulaires d'engagements de durée déterminée, de contrats d'assistance temporaire et de contrats mensuels de courte durée, financés par le budget ordinaire ou par des fonds extrabudgétaires. Elle n'inclut pas les jeunes experts associés, les experts fournis à titre gracieux ni les personnes employées dans le cadre d'un contrat journalier de courte durée.

3. Il ressort de la population statistique de base que la représentation des femmes à l'Agence atteignait 51,3 % au 1<sup>er</sup> juin 2025 – taux le plus élevé à ce jour. Des progrès ont été enregistrés pour ce qui est de l'accroissement de la représentation des femmes aux niveaux supérieurs, avec un pourcentage de femmes s'établissant à 57,1 % dans la classe DGA/SDG, 51,1 % dans la classe D1 et 39,3 % dans la classe P5 (contre 50 % dans la classe DGA, 51,1 % dans la classe D1 et 33,7 % dans la classe P5 au 1<sup>er</sup> juin 2023).



### B. Mesures prises par le Secrétariat

4. Depuis 2007, le Secrétariat applique une politique exhaustive, qui couvre la représentation des femmes dans les effectifs, la prise en compte des questions de genre dans les programmes et activités de l'Agence, la mise en place d'une communication appropriée sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et la création d'un lieu de travail qui permette à ces dernières de continuer à considérer l'Agence comme un employeur de choix.

5. La mise en œuvre de cette politique est encadrée par le plan d'action interne de l'Agence qui couvre les quatre domaines. Les résultats sont exposés plus en détail dans les sections ci-après.

## **B.1. Accroissement de la représentation des femmes au sein du Secrétariat – parité femmes-hommes**

6. Conformément à l'article VII.D du Statut, le Secrétariat continue 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 tient dûment compte des contributions des membres à l'Agence et de l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. Il se fonde également sur la résolution GC(67)/RES/17, qui prie le Directeur général, conformément à l'article VII du Statut, « d'assurer à l'Agence les services de fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence technique et d'intégrité, en faisant appel en particulier aux pays en développement et aux États Membres non représentés ou sous-représentés, et de se donner comme objectif une représentation égale des femmes dans tous les groupes professionnels et catégories de personnel à l'Agence, notamment aux postes de responsabilité et de décision ».

7. En 2020, le Directeur général s'est engagé à atteindre la parité dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur à l'horizon 2025. Cet objectif a été atteint avant la date prévue et la proportion de femmes au sein du Secrétariat a atteint 51,3 % au 1<sup>er</sup> juin 2025. Les données statistiques y afférentes sont présentées à la section D.

8. Les efforts visant à attirer des candidates qualifiées se poursuivront, y compris dans le cadre d'une étroite collaboration avec les États Membres afin de mieux faire connaître les possibilités d'emploi.

9. Au cours de la période considérée, le Secrétariat a mené des missions de recrutement en présentiel ou en ligne dans 15 États Membres<sup>1</sup>, dont 5 sont sous-représentés.

10. En outre, l'équipe de recrutement de l'Agence a examiné des profils professionnels d'expertes en ligne. À ce jour, plus de 4 500 femmes issues de diverses régions géographiques et dotées d'une expérience professionnelle pertinente dans des domaines fonctionnels techniques et non techniques ont été repérées, mises en correspondance avec des descriptifs de poste, contactées et encouragées à postuler à des postes de divers niveaux, y compris à des postes de direction.

11. Le Secrétariat a continué d'utiliser des « viviers de talents » afin d'appuyer le recrutement de candidats dûment qualifiés, en s'attachant particulièrement aux candidatures féminines et d'États Membres sous-représentés, pour des engagements temporaires, des examens par des pairs et des missions d'experts.

12. Le Secrétariat a continué d'utiliser les médias sociaux, de mener des activités de sensibilisation ciblées auprès des professionnels spécialisés dans des domaines où il est difficile de recruter, de recourir aux pages internationales et scientifiques de postes vacants, de prendre contact avec des organisations professionnelles et d'envoyer des lettres d'information mensuelles pour appeler l'attention sur les postes vacants et toucher un grand nombre de candidates potentielles de nombreux États Membres.

13. Au cours de la période considérée, l'Agence a participé à plusieurs événements internationaux d'orientation professionnelle, dont un événement sur les femmes dans le secteur technologique et un événement sur les femmes à des postes à responsabilités, au cours desquels elle a mis en avant les possibilités d'emploi qu'elle offre, en particulier dans les domaines des technologies de l'information, des sciences et de l'ingénierie. L'Agence s'est également associée à d'autres organismes du système des Nations Unies pour organiser des manifestations de recrutement.

---

<sup>1</sup> 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.

## **B.2. Amélioration de la situation par rapport aux femmes dans les programmes et activités de l'Agence – prise en compte des questions de genre**

14. Pour rendre compte effectivement des résultats des programmes de l'Agence, il faut prendre en considération les aspects transversaux lors de la planification et de l'exécution des activités programmatiques. Durant la planification du *Projet de programme et de budget de l'Agence 2026-2027*, les effets concernant les femmes ont été évalués dans le cadre d'une analyse. De même, tous les descriptifs de projet de coopération technique (CT) comportent une section consacrée aux questions transversales, qui décrit les efforts déployés pour évaluer les effets différenciés sur les femmes et les hommes, le cas échéant, dans des domaines comme la santé des femmes, la nutrition maternelle et infantile, et les femmes et l'agriculture.

15. Dans le domaine de l'énergie nucléaire, un document technique de l'AIEA et un fonds documentaire en ligne sur les stratégies de ressources humaines pour la parité femmes-hommes dans les organisations nucléaires ont été élaborés afin de réunir et de diffuser les bonnes stratégies et pratiques en matière de ressources humaines qui favorisent la participation des femmes dans l'ensemble du secteur. Un projet similaire, élaboré dans le cadre de l'Accord régional de coopération pour la promotion de la science et de la technologie nucléaires en Amérique latine et dans les Caraïbes (ARCAL) en vue de promouvoir la participation des femmes, continue de bénéficier d'un appui au niveau régional. Dans des domaines plus ciblés, comme celui de la fusion, le groupe « Women in Fusion » constitue un forum de mise en réseau.

16. Prenant appui sur l'approche tournée vers la prise en compte des questions de genre à l'échelle de l'Agence, un guide pratique destiné à faciliter l'intégration des considérations pertinentes dans l'élaboration des programmes-cadres nationaux (PCN) a été conçu et appliqué. Un guide pratique intitulé *Gender Mainstreaming in Developing the IAEA's CPFs* fournit des orientations et des recommandations pratiques à celles et ceux qui définissent les PCN, à leurs coordonnateurs nationaux et aux responsables de la gestion de programmes de l'Agence.

17. Les questions de genre sont également prises en compte dans les activités d'évaluation de l'Agence. La fonction d'évaluation du Bureau des services de supervision interne (OIOS) intègre une approche axée sur l'être humain et prend cette problématique en considération à tous les stades de son processus d'évaluation, conformément aux normes et règles d'évaluation du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation, ce qui permet à l'OIOS d'apprécier la qualité et l'ampleur de la prise en compte des questions de genre dans les programmes et projets de l'Agence, et de formuler des recommandations pour l'améliorer. L'OIOS évalue également les interventions de l'Agence relatives à l'égalité femmes-hommes.

### **Programme de bourses Marie Skłodowska-Curie**

Depuis son lancement en 2020, le programme de bourses Marie Skłodowska-Curie (MSCFP) a reçu 3 091 candidatures, parmi lesquelles ont été sélectionnées 760 boursières représentant 129 États Membres et étudiant dans 76 pays à travers le monde.

En juin 2025, elles étaient 369 étudiantes à avoir terminé leur programme de master dans le cadre du MSCFP et 200 à avoir obtenu un stage facilité par l'Agence. Ces stages se déroulent dans divers départements techniques de l'Agence, dans des centres collaborateurs ainsi que dans des entreprises du

secteur privé et d'autres organismes partenaires. Les diplômées qui ne suivent pas de stage ont trouvé un emploi ou prévoient de poursuivre leurs études en vue d'obtenir un doctorat.

L'Agence a par ailleurs créé un groupe LinkedIn des étudiantes et anciennes étudiantes du programme, qui donne la possibilité aux étudiantes d'entrer en contact avec leurs pairs, d'échanger des connaissances et des données d'expérience, et d'accéder à des informations sur les programmes et les événements techniques qui pourraient les aider à évoluer sur les plans personnel et professionnel.

En juin 2025, le MSCFP était assuré de promesses de contributions d'un montant de 16,2 millions d'euros et de contributions en nature permettant la prise en charge de 110 étudiantes. Les donateurs sont l'Union européenne, 24 États Membres, 2 institutions d'États Membres, 2 partenaires industriels du secteur privé et 2 instituts universitaires.

Le MSCFP se veut une initiative à long terme, ce qui suppose de réunir régulièrement des fonds suffisants pour le programme.

En mars 2024, plus de 400 femmes, actuelles et futures professionnelles du nucléaire, se sont réunies au Siège de l'Agence à Vienne pour participer à des discussions et des échanges interactifs avec des experts nucléaires chevronnés, des représentants de la filière nucléaire et des agences de recrutement. Pendant deux jours, les étudiantes et anciennes étudiantes du MSCFP, ainsi que les participantes au programme Lise Meitner de plus de 100 pays ont assisté à des tables rondes, des présentations et des discussions sur les perspectives de carrière, et ont pu faire part de leurs expériences et de leurs aspirations, formant ainsi une solide communauté de femmes dans le domaine du nucléaire.

La sixième période de candidature s'ouvrira à l'été 2025. L'examen et la sélection des dossiers devront être terminés avant la fin de 2025. L'organisation d'un certain nombre d'activités tient compte des enseignements tirés des cycles précédents du MSCFP afin d'améliorer les processus existants tels que les systèmes et outils administratifs, les processus de prise de décision, la gestion et la mobilisation des ressources, la sensibilisation du public et la composante « stages » du programme.

### **Programme Lise Meitner**

Le programme Lise Meitner a été lancé par le Directeur général en mars 2023, le but étant d'encourager les femmes à embrasser une carrière dans le secteur nucléaire et de favoriser leur maintien dans cette filière. Il donne à des femmes en début et en milieu de carrière la possibilité d'effectuer des visites professionnelles de plusieurs semaines pour améliorer leurs compétences techniques et générales.

Le programme prévoit des visites professionnelles de diverses installations nucléaires – en construction, en exploitation ou en déclassement –, de centres de recherche, d'établissements scientifiques, de laboratoires, d'installations industrielles ou de jeunes entreprises. Il permet également aux participantes de tisser des relations professionnelles avec un large éventail de responsables et d'experts sur le terrain.

Le programme de visites professionnelles s'étale généralement sur deux à quatre semaines et rassemble à chaque fois 10 à 15 participantes.

Depuis le lancement du programme en 2023, quatre programmes de visites professionnelles ont été menés à bien, comme indiqué ci-dessous :

Le premier programme de visites professionnelles (LMP1\_USA) a été accueilli par l'Université d'État de Caroline du Nord, à Raleigh (États-Unis d'Amérique), du 5 au 16 juin 2023, et a rassemblé 12 participantes. Il visait à faciliter le développement continu de la communauté des professionnelles du nucléaire grâce au renforcement des compétences techniques des participantes, l'accent étant mis sur l'exploitation des centrales nucléaires.

Le deuxième programme de visites professionnelles (LMP2\_USA) a été accueilli par le Laboratoire national d'Oak Ridge – la deuxième semaine s'étant déroulée au Laboratoire national de l'Idaho – (États-Unis d'Amérique), du 16 au 27 octobre 2023, et a réuni 11 professionnelles sélectionnées. Il visait à faciliter le développement continu de la communauté des professionnelles du nucléaire grâce au renforcement des compétences techniques des participantes, l'accent étant mis sur la modélisation et les simulations de réacteurs nucléaires et sur l'environnement virtuel.

Le troisième programme de visites professionnelles (LMP1\_RoK) a été accueilli par la Fondation coréenne pour la coopération nucléaire internationale (République de Corée), du 25 mars au 5 avril 2024, et a rassemblé 12 professionnelles sélectionnées. Il visait à faciliter le développement continu de la communauté des professionnelles du nucléaire grâce au renforcement des compétences techniques des participantes, l'accent étant mis sur l'exploitation des centrales nucléaires.

Le quatrième programme de visites professionnelles (LMP1\_ARG) a été accueilli par la Commission nationale de l'énergie atomique à Bariloche et à Buenos Aires (Argentine), du 5 au 16 mai 2025, et a rassemblé 15 professionnelles sélectionnées. Il visait à faciliter le développement continu de la communauté des professionnelles du nucléaire grâce au renforcement des compétences techniques des participantes, l'accent étant mis sur l'élaboration d'un programme électronucléaire.

Deux autres programmes de visites professionnelles ont été organisés en 2025, l'un au Japon (du 9 au 20 juin 2025) et l'autre au Canada (du 14 au 25 juillet 2025).

Le programme Lise Meitner est financé par des contributions financières extrabudgétaires et des contributions en nature des États Membres de l'AIEA et d'autres donateurs. En juin 2025, le montant total des contributions reçues s'élevait à 1,4 million d'euros.

L'Agence cherche à obtenir la confirmation d'autres visites dans différents domaines thématiques et un financement supplémentaire pour le programme dans son ensemble. En outre, les contributions des hôtes et des non-hôtes sont encouragées.

18. Le Secrétariat s'en remet aux États Membres pour recommander des femmes qualifiées mais s'emploie encore et toujours à accroître la participation des femmes aux formations et à d'autres activités, en tant que boursières, visiteuses scientifiques, contreparties de projet, chercheuses, expertes ou intervenantes dans les activités de l'Agence. Un tableau de bord interne fournit des données actualisées sur le pourcentage de femmes dans ces groupes. Les gestionnaires ont ainsi accès à des données en temps réel sur le domaine ou le type de participants, données qui peuvent être utilisées pour organiser une communication en prévision des événements en question. Lors des réunions en présentiel tenues au cours de la période considérée, les femmes ont représenté 31 % des chercheurs principaux et 28 % des experts des projets de recherche coordonnée aux manifestations de l'Agence, 29 % des participants aux manifestations scientifiques et techniques et 26 % aux manifestations scientifiques récurrentes. Pendant la période considérée, les femmes ont notamment représenté :

- 55 % des participants au programme de stages dans le domaine des garanties, qui s'adresse aux jeunes diplômés et aux administrateurs auxiliaires des États Membres en développement, en 2024 et 2025 ;
- 50 % des personnes chargées d'assurer la présidence des réunions du Réseau international de formation théorique à la sécurité nucléaire ;
- 50 % des personnes chargées d'assurer la présidence des séances du Colloque international sur la sécurité sanitaire et le contrôle des aliments, tenu en 2024 ;

- 65 % des participants à l'École de gestion de l'énergie nucléaire organisée conjointement par le CIPT et l'AIEA ;
- 56 % des participants à l'atelier international sur les besoins en formation théorique et pratique à la mise en œuvre de projets de déclassement ;
- 48 % des participants à l'École internationale sur la sécurité nucléaire organisée conjointement par le CIPT et l'AIEA en 2025 ;
- 43 % des participants à l'atelier sur les codes sources ouverts en matière nucléaire pour l'analyse des réacteurs, organisé conjointement par le CIPT et l'AIEA ;
- 43 % des membres du Réseau international de formation théorique et pratique à la préparation et à la conduite des interventions d'urgence.

19. Dans le cadre des événements consacrés à la CT, les États Membres sont encouragés à proposer des femmes comme agents de liaison nationaux, participantes aux réunions et formations, boursières, visiteuses scientifiques, et contreparties de projet. En 2023 et 2024, 15 393 femmes de toutes régions ont participé au programme de CT. En 2024, leur participation avait augmenté de 22 % par rapport à 2019. De plus, 32 % des experts et conférenciers auxquels il a été fait appel pour appuyer les activités de CT étaient des femmes.

20. En outre, deux manifestations parallèles ont été organisées au niveau régional en Amérique latine et dans les Caraïbes afin de mettre en lumière la participation des femmes et les compétences de ces dernières en matière de direction dans le secteur nucléaire et de tirer parti de la technologie nucléaire et de l'énergie solaire pour améliorer les soins de santé des femmes, la durabilité environnementale et la préparation aux pandémies en Afrique. La Conférence ministérielle sur la science, les technologies et les applications nucléaires et sur le programme de coopération technique, qui s'est tenue en 2024, a rassemblé plus de 1 500 participants de plus de 140 États membres ; les femmes représentaient 38 % des participants et 31 % des intervenants durant les séances techniques.

### **B.3. Amélioration de la communication interne et externe**

#### **B.3.1. Communication interne**

21. En interne, l'Agence a mis en avant des journées internationales, notamment la Journée internationale de la femme et la Journée internationale des femmes et des filles de science. En outre, le personnel de l'Agence a reçu par intranet des informations actualisées sur l'évolution de la situation et les faits marquants en matière de parité femmes-hommes.

22. En 2024 et 2025, l'Agence a une nouvelle fois pu accueillir les filles des membres du personnel au Centre international de Vienne (CIV) dans le cadre de la Journée des filles (Töchertag) organisée par la ville de Vienne. L'événement consistait notamment en des présentations proposées par chaque institution, assorties de démonstrations pratiques, sur la façon dont la science et la technologie sont mises à profit pour faire progresser la paix et le développement durable, ainsi qu'en plusieurs activités pratiques destinées à illustrer l'utilisation au quotidien de la science et de la technologie au CIV. Les organisations sises au CIV se sont de nouveau jointes à l'Agence. Outre les filles des agents employés au CIV, celles des membres du personnel des missions permanentes ont été invitées, soit plus de 240 et 270 participantes aux événements organisés en 2024 et en 2025, respectivement.

### **B.3.2. Communication externe**

23. Le Secrétariat a continué de mener diverses activités pour mieux informer et sensibiliser le public, mettant à l'honneur des expertes dans le domaine du nucléaire et encourageant les jeunes générations à s'orienter vers des études et des métiers scientifiques et technologiques. L'Agence a continué à mettre en lumière ses activités en faveur du renforcement du pouvoir d'action des femmes, ainsi que les efforts qu'elle déploie pour faire ressortir les possibilités qui s'offrent aux femmes sous forme d'avis de vacance de poste et de bourses, notamment dans le cadre du MSCFP et du programme Lise Meitner. En outre, les médias sociaux sont de plus en plus sollicités pour une communication ciblée et élargie concernant les avis de vacance de poste afin de recruter des femmes dans des domaines spécialisés.

24. En mars 2024, l'Agence a réuni des bénéficiaires et d'anciennes étudiantes du MSCFP et du programme Lise Meitner afin d'échanger des idées et de renforcer leurs compétences en matière de réseautage et de direction. Cet événement a été l'occasion pour la filière nucléaire de rencontrer cette communauté d'expertes nucléaires, en plein essor, et d'étudier les possibilités de faire progresser les carrières de ces dernières.

25. L'Agence a fait expressément référence aux femmes dans des articles et des communiqués de presse publiés sur son site web, ce qui représente 31 mises en ligne entre le 1<sup>er</sup> juin 2023 et le 1<sup>er</sup> juin 2024 et 25 entre le 1<sup>er</sup> juin 2024 et le 1<sup>er</sup> juin 2025. La proportion d'articles présentant une ou plusieurs expertes est restée relativement stable, à savoir 51 % pour la période allant du 1<sup>er</sup> juin 2023 au 1<sup>er</sup> juin 2024 et 48 % pour celle allant du 1<sup>er</sup> juin 2024 au 1<sup>er</sup> juin 2025.

26. Les départements ont organisé des tables rondes, des manifestations parallèles et d'autres événements portant spécifiquement sur l'égalité femmes-hommes ou la participation des femmes dans leurs domaines techniques. Des exemples sont présentés à l'annexe 1.

### **B.4. Promotion d'un environnement de travail favorable**

27. Le Secrétariat continue d'assurer le suivi et l'examen des règles et dispositions relatives à la création d'un environnement favorable à la participation des femmes. Actuellement, ces règles et dispositions couvrent les points suivants : horaires souples, travail à temps partiel, possibilité de travail à domicile, congé pour urgence familiale, congé parental et pauses pour allaitement, mise à disposition d'une crèche, et salles d'allaitement dans l'enceinte du CIV et du site de Seibersdorf.

28. L'Agence a collaboré avec United Nations Nuclear Young Generation et Women in Nuclear IAEA afin de poursuivre son programme de mentorat. Ouvert aux femmes et aux hommes de tous âges et de toutes catégories, y compris les agents des services généraux et les administrateurs, les consultants et les stagiaires, ce programme se poursuit cette année encore.

## **C. Partenariats**

### **C.1. Partenariats au sein des Nations Unies**

29. L'Agence continue de collaborer avec l'ensemble du système des Nations Unies sur la question de l'égalité femmes-hommes et du renforcement du pouvoir d'action des femmes, notamment dans le cadre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des

femmes (ONU-SWAP) dirigé par ONU Femmes, et du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes.

30. Depuis 2012, le Secrétariat participe à l'ONU-SWAP, un plan d'action qui a été approuvé en 2006 par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination. Au vu des résultats de 2023, l'Agence a atteint ou dépassé les objectifs de 82 % des indicateurs de performance définis par l'ONU-SWAP. Elle se situe ainsi au-dessus de la moyenne du système des Nations Unies (78 %) et des institutions techniques (54 %). En 2024, l'Agence a commencé à utiliser les nouveaux indicateurs fixés par l'ONU-SWAP 3.0.

31. Au cours de la période considérée, le Secrétariat a continué de renforcer sa coopération avec les autres organisations sises au CIV et a organisé des formations pertinentes visant à promouvoir un environnement favorable à la participation des femmes.

## C.2. Collaboration des États Membres

32. Une collaboration étroite avec les États Membres est indispensable pour que l'Agence continue de progresser vers la parité en s'appuyant sur un échange constructif d'idées et de bonnes pratiques. Le Secrétariat maintient avec les États Membres un dialogue proactif sur le recrutement des femmes afin d'encourager les femmes qualifiées à postuler aux postes vacants.

33. Au total, 16 États Membres<sup>2</sup> ont conclu des accords avec le Secrétariat pour l'envoi d'administrateurs auxiliaires. Pendant la période considérée, différents États Membres ont financé 57 postes d'administrateurs auxiliaires, dont 36 ont été attribués à des femmes. Ces chiffres sont restés stables par rapport à 2023. Le Secrétariat poursuit ses discussions avec d'autres États Membres pour conclure d'autres accords analogues.

34. À son entrée en fonctions, le Directeur général a rejoint l'antenne viennoise des Champions internationaux de l'égalité des genres. Au cours de la période considérée, le Directeur général, qui est membre du Conseil mondial desdits champions, a rempli tous les engagements qu'il avait pris auprès de celui-ci concernant la rétention des femmes, notamment en mettant en place des infrastructures qui répondent aux besoins des familles et en offrant aux femmes des possibilités de nouer des contacts. Deux nouveaux engagements ont été pris pour 2025, à savoir renforcer la collaboration et le dialogue avec les principales parties prenantes qui encouragent l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et faciliter encore l'intégration de la prochaine génération de professionnelles de la science et de la technologie nucléaires.

35. En juin 2017, des États Membres ont créé le Groupe des amis des femmes dans le domaine nucléaire. Le Secrétariat assiste aux réunions de ce groupe, qui comptait 46 membres au 1<sup>er</sup> juin 2025 contre 14 à sa création.

## D. Représentation des femmes au Secrétariat – Statistiques

36. Le pourcentage de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur a augmenté de 8,8 points de pourcentage pendant la période considérée et s'établit à présent à 51,3 %,

---

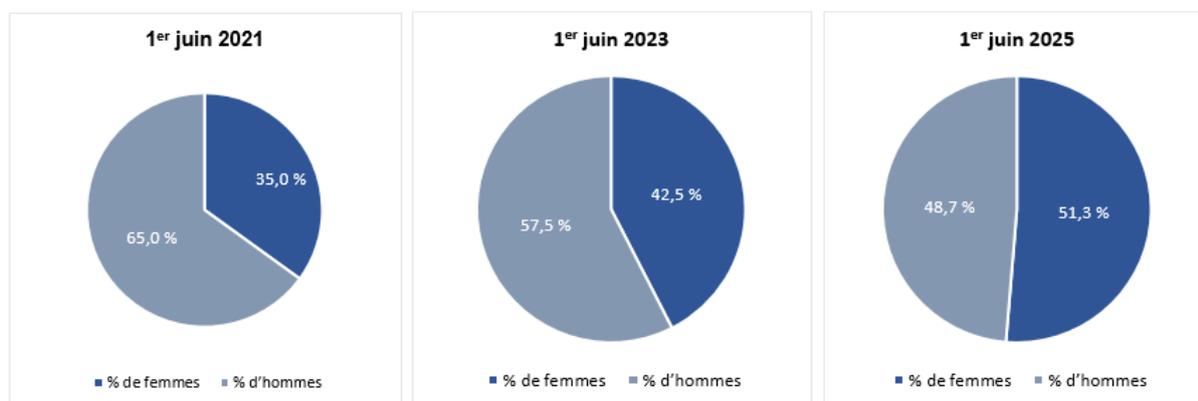
<sup>2</sup> Allemagne, Arabie saoudite, Australie, Autriche, Canada, Chine, Espagne, États-Unis d'Amérique, Fédération de Russie, Finlande, France, Italie, Japon, Norvège, République de Corée et Royaume-Uni.

soit son plus haut niveau depuis la création de l'Agence. On trouvera dans les paragraphes ci-après des chiffres et diagrammes illustrant ces résultats.

## D.1. Données statistiques

37. Au 1<sup>er</sup> juin 2025, il y avait en tout 1 274 femmes au Secrétariat dans la catégorie des services généraux et la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, soit 54,8 % de l'ensemble du personnel. Parmi elles, il y avait 51,3 % de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (contre 42,5 % au 1<sup>er</sup> juin 2023 et 35,0 % au 1<sup>er</sup> juin 2021).

### Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (Pourcentage des postes occupés par des femmes et des hommes)



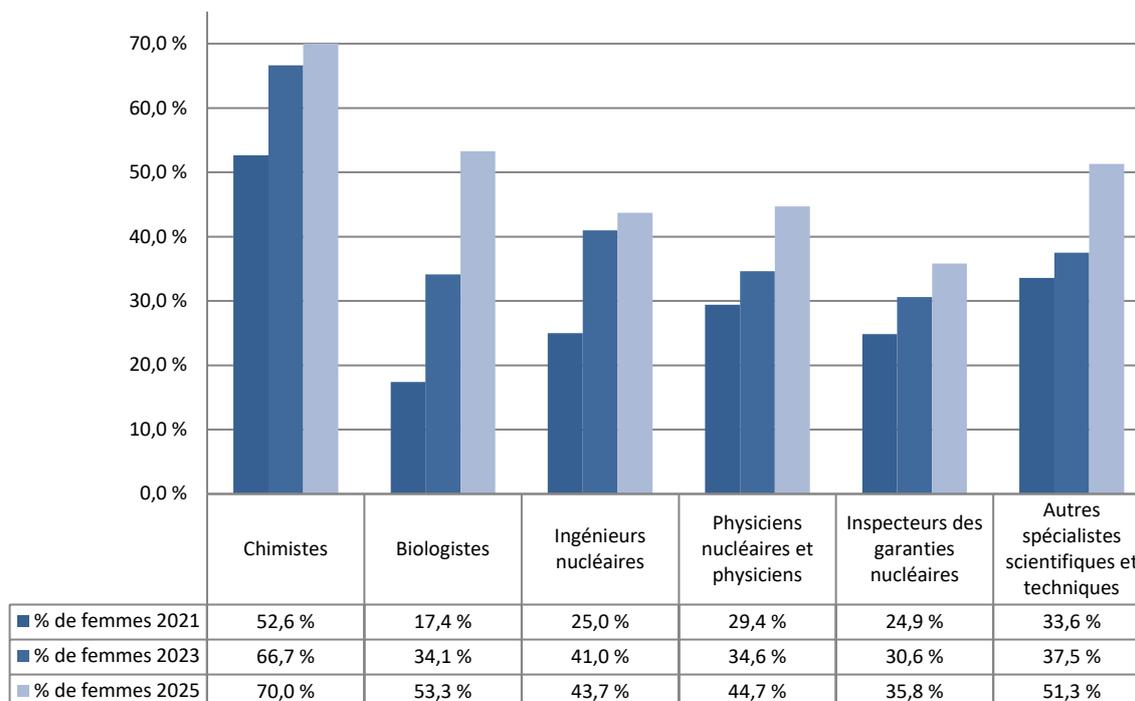
| Répartition des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur |                  |             |                 |            |                                        |                              |                  |             |                 |            |
|---------------------------------------------------------------------|------------------|-------------|-----------------|------------|----------------------------------------|------------------------------|------------------|-------------|-----------------|------------|
| au 1 <sup>er</sup> juin 2023                                        |                  |             |                 |            |                                        | au 1 <sup>er</sup> juin 2025 |                  |             |                 |            |
| Classe                                                              | Nombre de femmes | % de femmes | Nombre d'hommes | % d'hommes | Évolution 2023 à 2025 (en points de %) | Classe                       | Nombre de femmes | % de femmes | Nombre d'hommes | % d'hommes |
| <b>SDG/DGA</b>                                                      | 3                | 50,0 %      | 3               | 50,0 %     | +7,1                                   | <b>SDG/DGA</b>               | 4                | 57,1 %      | 3               | 42,9 %     |
| <b>D2/D1</b>                                                        | 25               | 49,0 %      | 26              | 51,0 %     | +1                                     | <b>D2/D1</b>                 | 25               | 50,0 %      | 25              | 50,0 %     |
| <b>P5</b>                                                           | 93               | 33,7 %      | 183             | 66,3 %     | +5,6                                   | <b>P5</b>                    | 99               | 39,3 %      | 153             | 60,7 %     |
| <b>P4</b>                                                           | 187              | 39,0 %      | 292             | 61,0 %     | +8,6                                   | <b>P4</b>                    | 233              | 47,6 %      | 256             | 52,4 %     |
| <b>P3</b>                                                           | 185              | 43,9 %      | 236             | 56,1 %     | +12,3                                  | <b>P3</b>                    | 228              | 56,2 %      | 178             | 43,8 %     |
| <b>P2</b>                                                           | 69               | 64,5 %      | 38              | 35,5 %     | +6,2                                   | <b>P2</b>                    | 82               | 70,7 %      | 34              | 29,3 %     |
| <b>P1</b>                                                           | 17               | 77,3 %      | 5               | 22,7 %     | +6,9                                   | <b>P1</b>                    | 16               | 84,2 %      | 3               | 15,8 %     |
| <b>Total</b>                                                        | 579              | 42,5 %      | 783             | 57,5 %     | +8,8                                   | <b>Total</b>                 | 687              | 51,3 %      | 652             | 48,7 %     |

38. Le pourcentage de femmes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les différents groupes professionnels s'établissait comme suit :

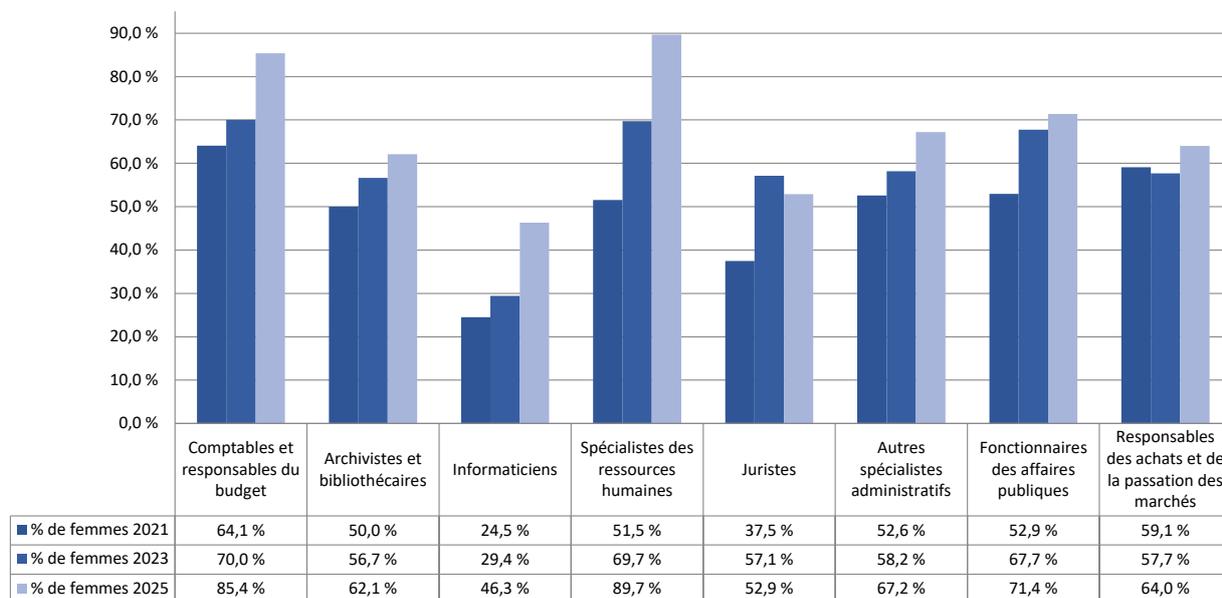
- domaine scientifique et technique : 41,9 % (contre 35,0 % en 2023 et 27,4 % en 2021) ; et
- domaine administratif : 63,9 % (contre 52,6 % en 2023 et 45,2 % en 2021).

## Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur par groupe professionnel (Pourcentage des postes occupés par des femmes)

### Domaine scientifique et technique



### Domaine administratif

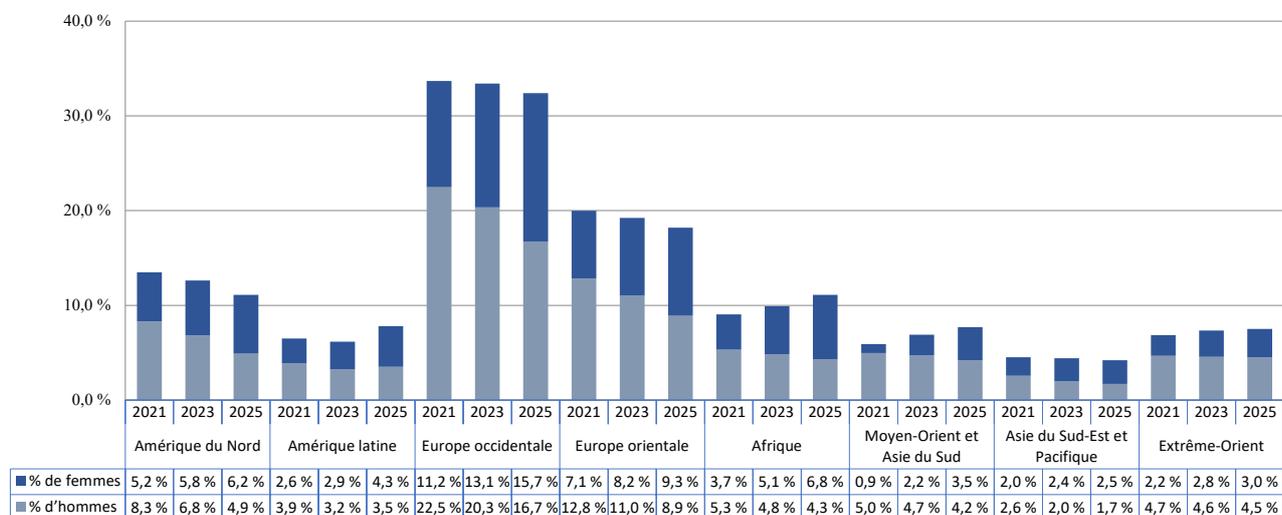


39. La représentation des femmes à des postes de classes D1, D2 et DGA/SDG a progressé dans le domaine scientifique et technique et s’est maintenue dans le domaine administratif :

- domaine scientifique et technique : 51,9 % (contre 48,1 % en 2023 et 30,0 % en 2021) ; et
- domaine administratif : 50,0 % (contre 50,0 % en 2023 et 38,7 % en 2021).

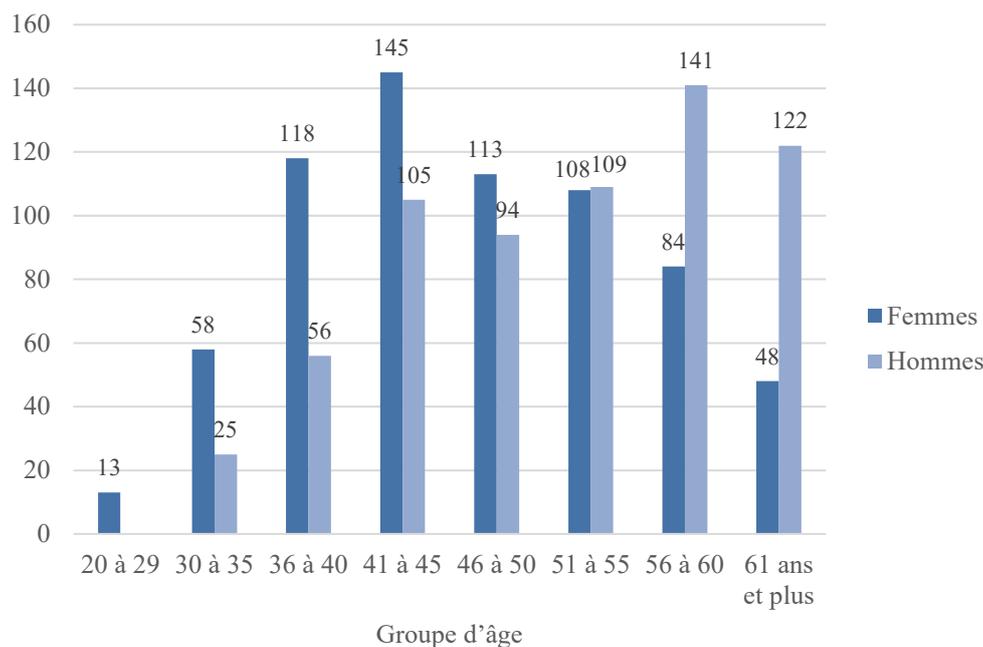
40. Le pourcentage de femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, toutes régions confondues, a augmenté par rapport à 2023.

### Pourcentage d’administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur par région géographique et sexe



41. Les femmes sont représentées dans tous les groupes d'âge, en particulier les tranches de 20 à 29 ans et de 30 à 35 ans, où elles représentent respectivement 100 % et 69,9 % du personnel. Le déséquilibre s'accroît progressivement selon l'âge et est le plus prononcé dans le groupe des 61 ans ou plus, où les femmes ne représentent que 28,2 % du personnel.

**Âge des fonctionnaires au 1<sup>er</sup> juin 2025**  
(Nombre de femmes et d'hommes)



## D.2. Candidatures et nominations

42. Pendant la période considérée, 38,6 % des 50 528 candidatures reçues dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur provenaient de femmes, contre 36,1 % en 2021-2023 et 35,9 % en 2019-2021.

43. Les femmes ont représenté 68,2 % des candidats nommés pendant la période considérée, contre 70,6 % au cours de la période précédente et 54,1 % en 2019-2021 :

- domaine scientifique et technique : 59,0 % des 98 nouvelles recrues étaient des femmes (contre 66,1 % des 82 personnes recrutées au cours de la période précédente et 51,9 % des 131 personnes recrutées en 2019-2021) ;
- domaine administratif : 78,9 % des 112 nouvelles recrues étaient des femmes (contre 75,2 % des 91 personnes recrutées au cours de la période précédente et 55,5 % des 211 personnes recrutées en 2019-2021).

44. L'attention portée à la parité femmes-hommes doit être considérée parallèlement aux efforts déployés pour accroître le nombre de fonctionnaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés, comme l'a demandé la Conférence générale dans ses résolutions, et dernièrement dans la résolution GC(67)/RES/17.A.

## **E. Prochaines étapes**

45. Dans l'ensemble, la représentation des femmes au Secrétariat dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur a atteint la parité pendant la période considérée. Les États Membres devraient continuer à jouer un rôle important en diffusant les avis de vacance de poste et les annonces de recrutement auprès des réseaux professionnels pertinents de façon à mieux faire connaître aux femmes le processus de recrutement de l'Agence.

46. L'Agence ayant déjà franchi une étape dans le domaine de la parité femmes-hommes, le Secrétariat continuera de s'inspirer de son plan d'action et des initiatives connexes lancées dans ce domaine.

## ANNEXE 1

- En juin 2023, une manifestation parallèle a été organisée dans le cadre de l'Initiative pour les femmes dans la sécurité nucléaire (WINSI) à l'occasion de la Conférence internationale de l'Agence sur la sécurité informatique dans le monde nucléaire ayant pour thème « La sécurité au service de la sûreté » (CyberCon23).
- En août et en octobre 2023, des séances consacrées à la parité femmes-hommes ont été intégrées au programme de l'École des cadres dirigeants sur la sécurité nucléaire.
- En 2024, deux webinaires intitulés « Career Advancement Opportunities and Challenges for Women in Radiopharmaceuticals » ont été organisés dans le cadre de l'Initiative pour les femmes en radiopharmacologie afin d'examiner les défis liés à l'évolution de carrière des femmes dans le domaine des sciences radiopharmaceutiques dans les milieux universitaires et les institutions gouvernementales, ainsi que les nouvelles tendances et les nouveaux centres d'intérêts dans le secteur privé.
- En 2024, une manifestation parallèle consacrée aux femmes dans les réacteurs de recherche, axée sur les difficultés qu'elles peuvent rencontrer et les possibilités qui s'offrent à elles, a été organisée en collaboration avec Women in Nuclear Global en marge de la Conférence internationale sur les réacteurs de recherche, qui avait pour thème « Réalisations et expérience – la voie vers un avenir durable ».
- En mars 2024, un webinaire intitulé « Addressing Gender Balance in Nuclear Safety and Security » (Promouvoir la parité femmes-hommes dans le domaine de la sûreté et de la sécurité nucléaires) a été organisé sous les auspices du Réseau mondial de communication sur la sûreté et la sécurité nucléaires.
- En mai 2024 s'est tenue la quatrième Conférence internationale sur la sécurité nucléaire, dont le programme comportait plusieurs séances techniques et manifestations parallèles mettant l'accent sur les possibilités qui s'offrent aux femmes dans le domaine nucléaire, notamment :
  - la séance technique 2.G, consacrée aux stratégies concrètes permettant de constituer une main-d'œuvre inclusive ;
  - la séance technique 4.F, qui portait sur les moyens d'assurer l'avenir grâce à la création d'un environnement favorable à la prochaine génération de spécialistes de la sécurité nucléaire et au renforcement du pouvoir d'action de cette génération ;
  - une manifestation parallèle sur les progrès accomplis et les défis à relever en matière d'égalité femmes-hommes dans le domaine de la sécurité nucléaire, organisée dans le cadre de l'Initiative pour les femmes dans la sécurité nucléaire.
- En juillet 2024, une manifestation parallèle sur les stratégies qui peuvent être déployées pour favoriser la rétention et l'évolution de carrière a été organisée conjointement par l'Agence et Women in Nuclear IAEA en marge de la Conférence internationale sur la gestion des connaissances nucléaires et la mise en valeur des ressources humaines.

- En septembre 2024, le programme de la réunion des hauts responsables de la réglementation en matière de sûreté et de sécurité, qui s'est tenue en marge de la 68<sup>e</sup> session ordinaire de la Conférence générale, comportait une session spéciale visant à présenter les travaux réalisés par les organismes de réglementation nucléaire en faveur de l'équité de genre.
- En novembre 2024, une séance plénière de la Conférence ministérielle sur la science, les technologies et les applications nucléaires et sur le programme de coopération technique a été consacrée au rôle des femmes scientifiques dans la construction d'un avenir durable.
- En novembre 2024, à l'occasion de la Conférence internationale sur les réacteurs de recherche, qui avait pour thème « Réalisations et expérience – la voie vers un avenir durable », l'Agence et Women in Nuclear Global ont organisé conjointement une manifestation parallèle consacrée aux femmes dans les réacteurs de recherche, axée sur les difficultés rencontrées et les possibilités offertes.
- En avril 2025, une séance plénière consacrée à l'égalité des chances dans le domaine de la science et de la technologie des rayonnements a été organisée lors de la troisième Conférence internationale sur les applications de la science et de la technologie des rayonnements. Une autre séance plénière portant sur les femmes dans le domaine de la radio-oncologie et occupant des postes de direction a été organisée pendant la Conférence internationale sur les progrès en radio-oncologie, tenue en juin 2025, et a été l'occasion d'examiner les difficultés rencontrées par les femmes ainsi que les solutions susceptibles d'y remédier. Ces séances ont offert des occasions supplémentaires de présenter le point de vue des femmes sur ces questions.
- Deux nouveaux réseaux professionnels ont été lancés lors de ces conférences : le Réseau pour les applications de la science et de la technologie des rayonnements (NiARST) et le Réseau des femmes en radio-oncologie (WiRON). Leur création devrait favoriser la collaboration, le partage des connaissances et l'innovation dans les domaines concernés.
- En mai 2025, une manifestation parallèle visant à se pencher sur les différences d'opinion liées au genre concernant l'énergie nucléaire s'est tenue en marge de la Conférence internationale sur la participation des parties intéressées aux programmes électronucléaires.





# IAEA

Agence internationale de l'énergie atomique

*L'atome pour la paix et le développement*

[www.iaea.org](http://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](mailto:Official.Mail@iaea.org)