IAEA
Agence internationale de l'énergie atomique
L'atome pour la paix et le développement

Conseil des gouverneurs
Conférence générale

GOV/2021/37-GC(65)/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

IAEA
L'atome pour la paix et le développement

Conseil des gouverneurs
Conférence générale

GOV/2021/37-GC(65)/18
9 août 2021

Distribution générale
Français
Original : anglais

Réservé à l'usage officiel

Point 24 a) de l'ordre du jour provisoire de la Conférence générale (GC(65)/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(63)/RES/14 A, adoptée par la Conférence générale le 19 septembre 2019, des informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre cette résolution ainsi que des données statistiques sur la composition du personnel de la catégorie des administrateurs au Secrétariat. Il couvre la période allant du 1er juin 2019 au 1er juin 2021.

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 personnes 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(63)/RES/14 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 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. La Conférence générale a en outre 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 poursuivre les mesures d'information active, y compris les webinaires et les missions de recrutement, et de s'efforcer davantage d'augmenter le nombre de candidatures venant de pays en développement ainsi que d'États Membres sous-représentés et non représentés ; et de mettre en œuvre des mesures concrètes pour améliorer encore le processus de recrutement et de sélection dans le cadre d'AIPS, 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. Elle a également prié le Directeur général de continuer à veiller à ce que le recours à des consultants ne donne pas lieu à un conflit d'intérêt et 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(63)/RES/14 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. Douze États Membres ont conclu des arrangements avec l'Agence pour l'envoi d'administrateurs auxiliaires. Les États Membres ont financé les services de 56 administrateurs auxiliaires pendant la période considérée (contre 66 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 : 236 personnes y ont participé (contre 325 pendant la période précédente). Le pourcentage de stagiaires venant d'États Membres en développement a augmenté, passant de 37,8 % à 43,2 %, de même que celui de femmes stagiaires, qui est passé de 60,0 % à 62,3 %. En outre, le Secrétariat a conclu des conventions de stages avec six États Membres ou établissements universitaires qui ont parrainé 20 stages au cours de la période considérée.

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.

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. En 2019, le Secrétariat a commencé à examiner les bases de données des plateformes de recherche de candidats et à 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. En 2021, dans le cadre de sa communication active, le Secrétariat a renforcé 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 de la procédure de recrutement. Au cours de la période considérée, le Secrétariat a entrepris dans neuf États Membres[1], dont quatre sous-représentés, des missions de recrutement en présentiel ou en ligne comportant une formation théorique et pratique sur la procédure de recrutement et 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 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. Ces webinaires ont attiré 1 349 participants issus de 101 États Membres durant la période considérée. En outre, en 2021, l'Agence a lancé une série de vidéos où des fonctionnaires livrent leur témoignage sur des thèmes tels que le travail dans une organisation internationale ou le passage à l'AIEA en provenance de domaines non nucléaires. Les vidéos ont été vues par plus de 15 000 personnes de toutes les zones géographiques.

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/2021/38-GC(65)/19).

17. Le Secrétariat a continué d'envoyer des lettres d'information électroniques 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 5 982 personnes, 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 lignes 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

[1] Allemagne, Chine, États-Unis d'Amérique, Fédération de Russie, France, Japon, Pakistan, République de Corée, Suisse.

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.

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

20. Le Secrétariat a continué d'utiliser un système de candidature en ligne pour les vacances de postes publiées. Au total, 42 885 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 97 candidatures pour chaque avis de vacance de poste de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, dont 45,2 % en provenance de pays en développement, soit presque autant que les 45,5 % de la période précédente.

21. 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.

22. Au cours de la période considérée, le Secrétariat a poursuivi ses efforts pour renforcer la mobilité interne des fonctionnaires et procédé à 25 réaffectations temporaires pour l'organisation des carrières dans la catégorie des administrateurs.

D. Statistiques

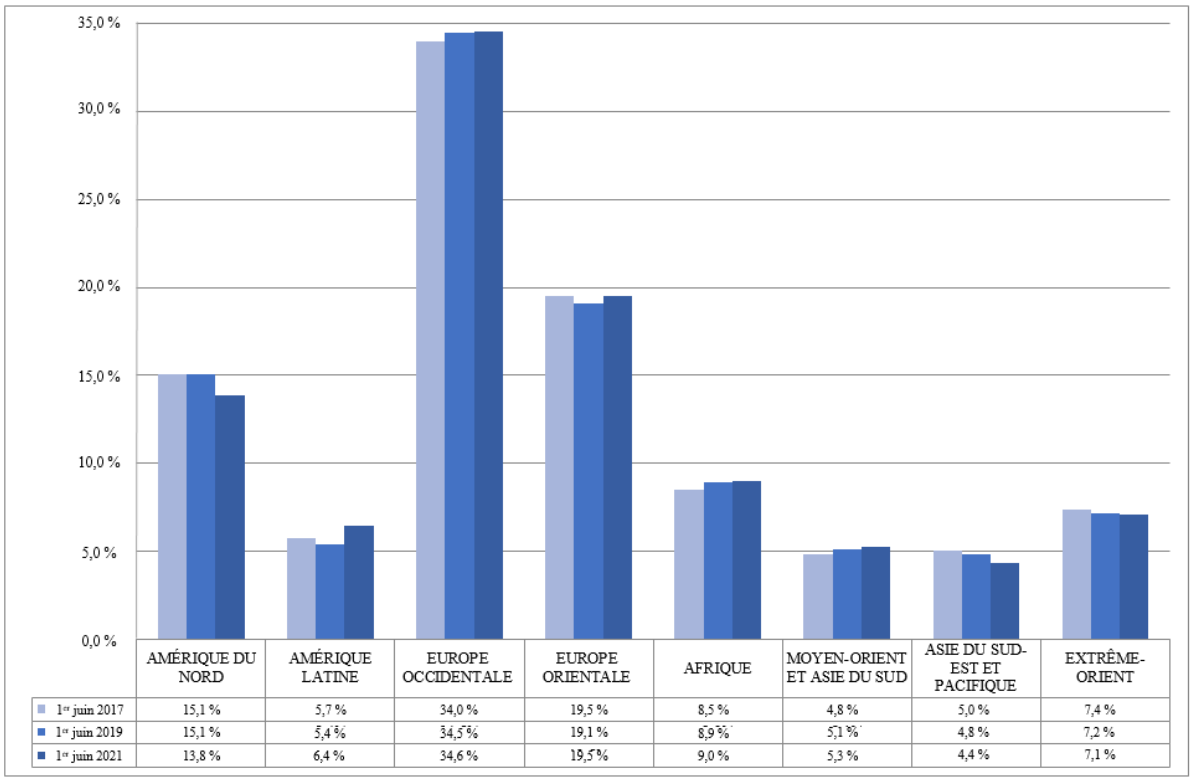
23. Au 1er juin 2021, il y avait en tout 1 368 postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur inscrits au tableau des effectifs, dont 153 postes vacants (contre 1 347 postes et 178 postes vacants au 1er juin 2019).

D.1. Représentation des États Membres au Secrétariat

24. Le nombre des États Membres de l'Agence est passé de 171 à 173 pendant la période considérée et le nombre de ceux représentés dans des postes inscrits au tableau des effectifs est resté inchangé, à 105.

25. Au 1er juin 2021, la répartition était de 34,6 % pour l'Europe occidentale, 19,5 % pour l'Europe orientale, 13,8 % pour l'Amérique du Nord, 9,0 % pour l'Afrique, 7,1 % pour l'Extrême-Orient, 6,4 % pour l'Amérique latine et les Caraïbes, 4,4 % pour l'Asie du Sud-Est et le Pacifique et 5,3 % pour le Moyen-Orient et l'Asie du Sud.

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



	AMÉRIQUE DU NORD	AMÉRIQUE LATINE	EUROPE OCCIDENTALE	EUROPE ORIENTALE	AFRIQUE	MOYEN-ORIENT ET ASIE DU SUD	ASIE DU SUD-EST ET PACIFIQUE	EXTRÊME-ORIENT
1er juin 2017	15,1 %	5,7 %	34,0 %	19,5 %	8,5 %	4,8 %	5,0 %	7,4 %
1er juin 2019	15,1 %	5,4 %	34,5 %	19,1 %	8,9 %	5,1 %	4,8 %	7,2 %
1er juin 2021	13,8 %	6,4 %	34,6 %	19,5 %	9,0 %	5,3 %	4,4 %	7,1 %

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

26. Le nombre de fonctionnaires d'États Membres en développement a augmenté pendant la période considérée, passant de 336 à 376, le taux global de représentation passant ainsi à 30,9 % (contre 28,7 % au 1er juin 2019).

27. Au cours de la période considérée, l'Agence a reçu des candidatures de 166 des 173 États Membres et de 118 des 123 États Membres en développement. Toutefois, environ 90 % de l'ensemble des candidatures des États Membres en développement émanaient de 50 pays.

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

28. Conformément à la résolution GC(63)/RES/14 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 47 fonctionnaires, et l'Amérique du Nord avec un déficit de 2 fonctionnaires.

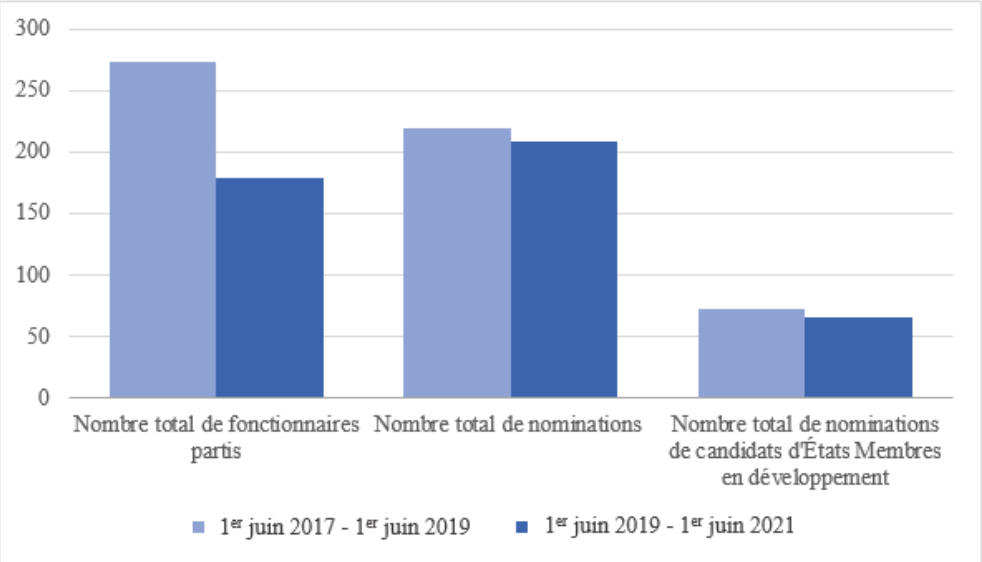
29. L'action du Secrétariat a permis de réduire le nombre d'États Membres non représentés au cours de la période considérée. Le nombre de candidats externes qualifiés de ces régions est passé de 156 à 169 par rapport à l'exercice précédent et un plus grand nombre d'entre eux se sont vu offrir un poste : 34 candidats (16,3 %) contre 28 (12,8 %). Le nombre total de candidats externes d'États Membres

sous-représentés a légèrement diminué : 6 319 candidatures reçues (14,8 %) contre 6 947 (17,1 %) au cours de la période précédente.

D.4. Nouvelles nominations

30. Pendant la période considérée, 209 personnes ont été nommées à des postes inscrits au tableau des effectifs et 179 ont quitté le Secrétariat. Soixante-six des personnes nommées (soit 31,6 %, contre 33,3 % durant la période précédente) provenaient d'États Membres en développement et 118 étaient des femmes (56,4 %, contre 36 % durant la période précédente).

Nominations



31. Pendant la période considérée, 16 hauts fonctionnaires ont quitté le Secrétariat et 11 ont été nommés. Au 1er juin 2021, 15 hauts fonctionnaires venaient d'États Membres en développement, ce qui représente 29,4 % de l'ensemble des hauts fonctionnaires (contre 18 hauts fonctionnaires, soit 38,3 %, au 1er juin 2019).

D.5. Prévisions concernant les départs

32. Le 1er juin 2021, 1 215 administrateurs étaient inscrits au tableau des effectifs du Secrétariat. Au total, 317 d'entre eux partiront au cours des sept prochaines années car ils auront atteint l'âge de la retraite (283) ou ont un contrat à durée déterminée final (34).

33. Sur les 1 215 administrateurs occupant actuellement des postes inscrits au tableau des effectifs, 92, dont 31 travaillent au Département des garanties, atteindront l'âge de la retraite entre 2021 et 2023. Pendant les deux prochaines années, cinq États Membres verront 50 % ou plus de leurs ressortissants actuellement en poste quitter le Secrétariat pour partir à la retraite et sept autres verront entre 25 et 50 % de leurs ressortissants partir pour la même raison.

E. Consultants

34. 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.

35. 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 2018-2019, les dépenses au titre des services de consultants financés par le budget ordinaire ont diminué de 5,4 %.

36. Le Secrétariat fait tout son possible pour que la diversité soit prise en compte dans la sélection des consultants. Le 1er juin 2019, 67 consultants provenaient de pays en développement sur un total de 250, soit 26,8 %. Le 1er juin 2021, 94 consultants provenaient de pays en développement sur un total de 255, soit 36,9 %.

37. Durant la période considérée, l'Agence a révisé les modalités contractuelles des consultants et renforcé 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

38. Le Secrétariat redoublera d'efforts pour accroître le nombre de fonctionnaires de pays en développement et d'États Membres non représentés ou sous-représentés. À cet égard, il compte 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.

39. Le Secrétariat renforcera également 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 renforcera son partenariat avec les États Membres et les réseaux professionnels pour mieux faire connaître aux candidats potentiels les processus de recrutement de l'Agence et les postes vacants, et continuera de proposer des campagnes ciblées d'information active, notamment des missions de recrutement en présentiel si un parrainage financier est disponible, ou sur des plateformes en ligne.

Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes inscrits au tableau des effectifs, par nationalité au 1er juin 2021

Nationalité	DGA	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Effectif total
Afrique du Sud			2	4	8	9			23
Albanie					1				1
Algérie				3		2			5
Allemagne			5	12	13	7			37
Argentine			2	3	5	1	2		13
Arménie				2	3		1		6
Australie			1	9	7	9			26
Autriche				2	13	29	14		58
Azerbaïdjan				1					1
Bangladesh					2	1			3
Bélarus			1	1	4	2	1		9
Belgique				6	4	5			15
Bosnie-Herzégovine					4	3	2		9
Brésil			1	4	7	1	1		14
Bulgarie				2	6	3	1		12
Burkina Faso					1				1
Cambodge						1			1
Cameroun				2	1				3
Canada			3	12	18	12	1		46
Chili						2			2
Chine	1		1	8	10	8	2		30
Chypre							1		1
Colombie				1	3	2	1		7
Corée, République de			1	3	12	6			22
Costa Rica				1	1				2
Côte d'Ivoire					2				2
Croatie					4	1	2	1	8
Cuba				3	8	3			14
Danemark					1		1		2
Égypte			1	3	2	4	2		12
Équateur				1		1			2
Espagne				10	12	13	1		36
Estonie			1		1				2
États-Unis d'Amérique		1	7	33	48	32		1	122
Éthiopie				2	3	1			6

Fédération de Russie	1		1	7	13	25	2		49
Finlande				4	2	1			7
France	1	2	3	21	29	21	1		78
Géorgie							1		1
Ghana					2	1			3
Grèce					7	3		1	11
Guatemala					1				1
Guyana					1				1
Hongrie				4	11	8	1	1	25
Inde					9	12	7		28
Indonésie					6	4	1		11
Iraq							1		1
Irlande			1	5	5	1	1		13
Islande							1		1
Israël				1					1
Italie	1			12	13	12	3		41
Jamaïque						1			1
Japon			1	4	6	3	1		15
Jordanie				2	2	2			6
Kazakhstan				1	3	1			5
Kenya			1		1	4		1	7
Lesotho						1			1
Lettonie					1		1		2
Liban				1	2	1			4
Libye				1		1			2
Lituanie				2	3				5
Macédoine du Nord				1	3	3	2	1	10
Malaisie				2	2	2			6
Malawi						1			1
Malte					1				1
Maroc	1			1	3				5
Maurice				1	1				2
Mexique		1		1	4	3	1		10
Monaco			1						1
Mongolie					1	2	1		4
Monténégro							1		1
Myanmar						2			2
Namibie					1				1
Népal						1			1
Nicaragua				1					1
Nigeria			1	1	3	4			9

Norvège						1	1		2
Ouganda					3	3			6
Ouzbékistan					1	1			2
Pakistan				3	3	1	2		9
Panama						1			1
Pays-Bas				4	2	2	1		9
Pérou				2		1	1		4
Philippines			2			6	2		10
Pologne		1		1	2	3	1		8
Portugal				1	4	1	1		7
République arabe syrienne				2			2		4
République de Moldova					3				3
République islamique d'Iran					2	3			5
République dominicaine					2				2
République tchèque				3	3	5	1		12
République-Unie de Tanzanie						1			1
Roumanie				7	7	3	2		19
Royaume-Uni			2	25	30	16	2		75
Sainte-Lucie						1			1
Sénégal					1	1			2
Serbie				1	7	2	1		11
Singapour					2				2
Slovaquie				4	3	6	1	1	15
Slovénie				1	2	1			4
Soudan					3	2			5
Sri Lanka					1				1
Suède				6	3	2			11
Suisse				1	1				2
Tadjikistan						1			1
Thaïlande					3	1	2		6
Trinité-et-Tobago					1				1
Tunisie					2	2	1		5
Turquie				1	7	4			12
Ukraine				3	7	5	1		16
Uruguay					1				1
Viet Nam					2	2			4
Yémen				1					1
Zambie					1				1
Zimbabwe					3	3			6
Effectif total	**5**	**5**	**39**	**267**	**452**	**359**	**81**	**7**	**1 215**

Consultants employés au titre d'un contrat de louage de services, par nationalité au 1er juin 2021

Nationalité	Femmes	Hommes	Total
Afrique du Sud	1		**1**
Allemagne	5	5	**10**
Argentine	3	3	**6**
Arménie	1		**1**
Autriche	4	5	**9**
Belgique	2	5	**7**
Bosnie-Herzégovine		2	**2**
Brésil	1	4	**5**
Bulgarie	1		**1**
Burkina Faso		4	**4**
Canada		7	**7**
Chine	3	6	**9**
Chypre	1		**1**
Colombie	1	2	**3**
Corée, République de		1	**1**
Croatie		1	**1**
Cuba		2	**2**
Égypte		7	**7**
Équateur	1	1	**2**
Espagne	5	5	**10**
Estonie	1		**1**
États-Unis d'Amérique	8	13	**21**
Fédération de Russie	6	14	**20**
France		5	**5**
Grèce	1		**1**
Hongrie		3	**3**
Inde	3	11	**14**
Indonésie		2	**2**
Iraq	1		**1**
Irlande		4	**4**
Italie	3	7	**10**
Japon	4	7	**11**
Kenya	1		**1**
Kirghizistan	1		**1**
Liban		1	**1**
Lituanie		2	**2**
Macédoine du Nord		1	**1**

Maroc		1	**1**
Nicaragua	1		**1**
Nigeria		1	**1**
Pakistan	1	5	**6**
Panama		1	**1**
Pays-Bas	1	1	**2**
Pérou		1	**1**
Philippines	3		**3**
Pologne	1	2	**3**
Portugal		1	**1**
République arabe syrienne		1	**1**
République démocratique du Congo	1	1	**2**
République islamique d'Iran	1		**1**
République tchèque	2	1	**3**
République-Unie de Tanzanie		1	**1**
Royaume-Uni	1	10	**11**
Sénégal		3	**3**
Serbie		3	**3**
Slovaquie	1	1	**2**
Slovénie		2	**2**
Soudan		1	**1**
Suède	2	1	**3**
Thaïlande	1		**1**
Tunisie	1	1	**2**
Turkménistan	1		**1**
Turquie		1	**1**
Ukraine	2	2	**4**
Uruguay	2	2	**4**
Zimbabwe		1	**1**
Total	**80**	**175**	**255**

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

21-02118F