

L'un des objectifs de l'AIEA est de fournir une assistance technique aux Etats Membres pour leur permettre d'exercer leurs activités nucléaires pacifiques dans les meilleures conditions d'efficacité et de sécurité. L'Agence doit donc à cette fin recruter des experts, envoyer du matériel et accorder des bourses d'études. Depuis 1958, l'Agence a procuré les services de plus de 1 800 experts, soit une valeur de 11,5 millions de dollars, elle a accordé 4 300 bourses d'études, évaluées à 14,3 millions de dollars, et envoyé pour 10,8 millions de dollars de matériel.

L'efficacité du programme ne peut qu'être augmentée par un examen plus rapide des propositions envoyées par l'Agence et par une coopération régulière des gouvernements et des organismes privés.

Dans les deux articles qui suivent, nous avons mis en lumière plusieurs problèmes qui se posent quotidiennement lorsqu'il s'agit de répondre aux demandes d'assistance technique adressées par les Etats Membres.

Recrutement d'experts pour le programme d'assistance technique

L'AIEA recrute en moyenne 200 experts par an pour la mise en œuvre de son programme ordinaire d'assistance technique. Ces projets sont financés par des contributions volontaires des Etats Membres et par le Programme des Nations Unies pour le développement en ce qui concerne les projets dont l'AIEA est l'agent d'exécution.

En théorie, pour trouver ces experts, l'Agence fait appel aux organismes avec lesquels elle entretient des relations dans le monde entier et qui constituent une liste d'environ 700 noms et adresses: commissions de l'énergie atomique, instituts de recherche et laboratoires, universités et organes nationaux de recrutement pour la coopération multilatérale. Ces organismes reçoivent les descriptions de postes dès qu'elles sont publiées, ainsi qu'un «état mensuel du recrutement» indiquant les postes encore à pourvoir.

En réalité, toutefois, cette méthode de recrutement ne permet pas de trouver un nombre suffisant de candidats pour exécuter le programme à un rythme satisfaisant. Vingt pour cent seulement des postes sont pourvus par des candidats désignés par les gouvernements à la suite d'une diffusion des descriptions de postes. Vingt pour cent des spécialistes requis ont connaissance des vacances de postes indirectement ou par les annonces publiées dans le Bulletin de l'AIEA, mais ils font habituellement acte de candidature trop tard pour que leur demande puisse être considérée.

Dans de très rares cas, en raison de contacts scientifiques antérieurs, d'accords bilatéraux ou de relations des milieux scientifiques avec leurs homologues, les pays bénéficiaires indiquent en présentant une demande les noms des spécialistes dont ils souhaiteraient obtenir aide et conseils, ou les noms des organismes avec lesquels ils sont déjà en relation et qui, selon eux, pourraient les faire bénéficier de leur expérience technique. Ces cas représentent seulement 10% au total.

Les renseignements fournis par les fonctionnaires techniques de l'Agence qui suivent les projets dans leurs domaines de spécialisation, en plus de l'utilisation d'une liste de recrutement composée d'environ 2 000 noms, représentent en fait le seul moyen sûr de découvrir des candidats.

Il est tout à fait habituel d'écrire en moyenne à huit ou dix candidats éventuels pour déterminer s'ils peuvent et souhaitent occuper les postes vacants avant de pouvoir retenir un ou deux noms qui seront soumis au gouvernement intéressé. Cependant, il faut parfois pressentir plus de 20 candidats et, en certains cas, rares il est vrai, on n'a encore obtenu aucun résultat après avoir examiné 40 à 50 candidatures.

Il est superflu de souligner que cette méthode prend un temps considérable car fréquemment les scientifiques ou les organismes sollicités ne répondent pas immédiatement aux lettres de l'Agence, que ce soit dans un sens favorable ou défavorable, et il faut tout un système de lettres de rappel, après six semaines de délai, pour déterminer s'il y a lieu de poursuivre les démarches de recrutement.

Il faut par conséquent une activité très suivie pour situer quotidiennement les candidats qui permettent à l'Agence de remplir ses engagements; on doit s'adresser directement à des organes de recrutement pour les inviter à coopérer, soit en sollicitant certains postes, soit en recommandant à d'autres experts de présenter leur candidature.

Encore ne sommes-nous qu'à la première phase de l'opération.

La seconde phase consiste à faire avaliser par les gouvernements intéressés les candidatures qui leur sont soumises. A cet effet, on envoie le curriculum vitae du candidat au Représentant permanent du PNUD dans le pays bénéficiaire pour le transmettre, par l'intermédiaire de l'administration intéressée ou de la commission de l'énergie atomique, aux autorités scientifiques concernées. La décision prise est alors notifiée par les mêmes voies au Bureau du PNUD. Il faut ensuite compter un certain temps avant que le Département de l'assistance technique ait connaissance de l'acceptation ou du refus du candidat; le délai est de deux à trois mois dans la moitié des cas et de quatre à six mois, voire plus, dans l'autre moitié.

Des rappels doivent aussi être envoyés périodiquement au Bureau compétent du PNUD.

En cas de réponse négative, l'Agence doit reprendre toute la procédure exposée plus haut. Si la réponse est positive, l'Agence entame la troisième phase du recrutement qui est double:

D'une part, choix de la date d'entrée en fonctions, ce qui exige en moyenne l'échange de 15 lettres et télégrammes entre l'Agence, le candidat et autres correspondants, étant donné que le spécialiste (en congé universitaire ou détaché par le laboratoire ou le centre de recherche) n'est pas toujours libre aux périodes indiquées par le gouvernement intéressé. Il est très souvent nécessaire de modifier les conditions de la mission ou de fractionner un séjour de longue durée en deux ou trois missions plus courtes.

Une deuxième difficulté, qui complique dans bien des cas les questions de calendrier, tient à l'acquisition et à la livraison d'un autre élément essentiel du programme d'assistance technique, à savoir le matériel. En dépit d'une coordination quotidienne, il y a souvent des retards dans la fabrication comme dans la livraison du matériel qui est parfois endommagé en cours d'expédition, car les instruments sont très fragiles.

Un autre point important est la négociation entre l'Agence et le candidat des termes de son contrat et des conditions de son détachement par son employeur ou par son gouvernement. Sans aller trop loin dans le détail, disons que chaque cas doit être traité isolément compte tenu des nécessités de la coordination interne aussi bien que de

la coordination avec les autorités des pays bénéficiaires avant qu'enfin un expert désigné de présente au Siège de l'AIEA pour être mis au courant des tâches qu'on attend de lui.

Ces retards inévitables causent bien des difficultés, car, comme on l'imagine, une procédure aussi longue et aussi compliquée aboutit parfois à la renonciation des candidats. Il arrive aussi que pour une raison ou pour une autre l'exécution du projet soit renvoyée ou annulée au dernier moment, alors que des offres fermes ont déjà été faites aux candidats.

Il faut parfois, d'après les statistiques, un an pour pourvoir un poste et il arrive même que deux ou trois ans ne soient pas suffisants.

D'habitude et en dépit des difficultés que nous avons mentionnées, on peut dire que le recrutement pour des périodes inférieures à trois mois ne présente pas de difficultés insurmontables — et il ne s'agit là que 50% des projets de l'Agence. Il n'est pas facile de trouver des candidats pour des engagements de plus longue durée mais inférieure à un an — 35% du nombre total de projets. En ce qui concerne les périodes d'un an ou plus — 15% des projets — la tâche devient très délicate.

Les scientifiques que l'Agence désire recruter sont en général fort connus dans leur domaine de spécialisation et très recherchés; ils peuvent souvent se libérer pour de brèves missions mais leurs employeurs ne les incitent guère à s'absenter pour une période plus longue, sauf dans le cas d'un congé sabbatique.

En outre, il faut que le sujet l'intéresse particulièrement pour que l'expert soit disposé à quitter son foyer et sa famille même pour une période limitée. Les candidats hésitent d'habitude à se présenter s'il faut envisager un déménagement avec la famille, car ils sont alors confrontés au problème de l'éducation des enfants (en cas d'engagement d'un an ou plus) et des conditions du détachement pendant cette période.

Parfois, l'Agence fait appel à son propre personnel pour l'exécution de quelques projets d'assistance technique de très courte durée, mais on constate qu'elle doit compter presque entièrement sur la coopération et l'aide des Etats Membres et de leurs hommes de science pour remplir ses engagements en ce qui concerne l'assistance technique. Cette coopération et cette aide existent dans une certaine mesure, mais des efforts doivent être consentis par tous les intéressés si l'on veut que l'AIEA mène ses programmes à bien.