

**MC/INF/305**

**Original : anglais  
27 octobre 2011**

**CENTIEME SESSION**

---

**RAPPORT SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

## TABLE DES MATIERES

	Page
<b>I. INTRODUCTION .....</b>	<b>1</b>
<b>II. DOTATION EN EFFECTIFS DE L'OIM .....</b>	<b>1</b>
Vacances de postes et placements du personnel .....	1
Experts associés .....	2
Renforcement des partenariats .....	2
Echanges, détachements et prêts de personnel .....	3
Programme de stages .....	3
Rotation du personnel .....	3
<b>III. FOURNITURE RATIONNELLE DE SERVICES EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES .....</b>	<b>3</b>
Politique et services .....	4
Gestion du changement.....	4
Assurance maladie, obligation de diligence et administration de la justice .....	4
Parité entre les sexes et diversité .....	5
Perfectionnement et formation du personnel .....	5

**ANNEXE** – *Statistical overview* (en anglais seulement)

## **RAPPORT SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

### **I. INTRODUCTION**

1. Pendant la période considérée, la Division de la gestion des ressources humaines a mené diverses activités en réponse à certains défis structurels et opérationnels dans l'Organisation. Ces activités étaient notamment les suivantes : réformes à l'échelle de l'Organisation, création des nouveaux bureaux régionaux, et élaboration d'un nouveau règlement du personnel et de nouvelles politiques visant à améliorer l'efficacité de l'Organisation. Les faits saillants de la période considérée sont, entre autres :

- a) L'élaboration d'un nouveau et solide système d'évaluation du personnel, un outil fondé sur les technologies de l'information et hébergé sur la plate-forme PRISM, qui remplace l'actuel système de perfectionnement des compétences professionnelles de l'OIM. Ce nouveau système s'appuie sur un cadre de compétences et est complété par une architecture de l'emploi logique à l'échelle de l'Organisation, conçus pour améliorer la culture de la gestion des résultats à l'OIM ;
- b) Une gestion efficace de l'affectation du personnel des ex-missions à fonctions régionales aux huit bureaux régionaux dans le cadre de la réforme structurelle de l'OIM dans les bureaux extérieurs ; en outre, l'Unité de perfectionnement et de formation du personnel a contribué à l'élaboration du nouveau Manuel des projets de l'OIM et à l'expérimentation des modules de formation qui lui sont associés ;
- c) La préparation d'une enquête détaillée du personnel aux fins de formulation d'une stratégie de ressources humaines devant être lancée en 2012, qui constitue un préalable important à la définition d'orientations permettant de tracer un paysage des ressources humaines clair et adapté à l'OIM ;
- d) La finalisation de la version unifiée du Règlement du personnel pour accompagner la version unifiée du Statut du personnel déjà approuvée par le Conseil ;
- e) La reformulation d'une politique générale pour un environnement de travail respectueux, et la préparation d'un guide de référence destiné à faciliter la procédure de signalement des pratiques irrégulières et des manquements.

### **II. DOTATION EN EFFECTIFS DE L'OIM**

#### **Vacances de postes et placements du personnel**

2. Au cours de la période considérée, la dotation en effectifs de l'Organisation a augmenté de 6,2 %, passant de 7 699 personnes au début de juillet 2010 à 8 181 à la fin de juin 2011. Les mesures de recrutement étaient les suivantes :

- 84 vacances de postes de durée déterminée publiées pour pourvoir des postes de fonctionnaires, et recrutement ou placement de 63 fonctionnaires après avis de vacances internes (55) et externes (8) entre janvier 2010 et juin 2011 ;
- 5 avis de vacances pour pourvoir des postes de la catégorie des services généraux au Siège, et 110 avis de vacances publiés pour pourvoir des postes de fonctionnaires de courte durée ;

- 250 demandes de recrutement direct (principalement pour les crises au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, en Haïti, au Pakistan et au Soudan).

### **Experts associés**

3. Durant la période considérée, quatre nouveaux experts associés, financés par les Gouvernements de l'Allemagne, de l'Italie, du Japon et de la Norvège ont rejoint l'OIM, portant à 22 (au 30 juin 2011) le nombre total d'experts associés. L'Organisation a gardé à son service, en tant que fonctionnaires, dix experts associés à la fin de leur affectation. Des procédures administratives sont en cours pour pourvoir six autres postes de ce genre. Le succès permanent du Programme des experts associés tient à sa capacité d'offrir, tant aux Etats Membres qu'à l'Organisation, une occasion exceptionnelle de coopérer sur des priorités thématiques et géopolitiques décidées d'un commun accord. Parallèlement, il permet aux experts associés d'acquérir une expérience d'apprentissage unique en son genre et des compétences spécialisées dans le domaine de la migration. L'OIM entretient des relations suivies avec les Etats Membres qui mettent des experts associés à disposition, et a eu des discussions avec l'Australie (AusAID et le Département de l'immigration et de la citoyenneté) pour qu'elle rejoigne ce programme.

### **Renforcement des partenariats**

4. Durant la période considérée, la Division de la gestion des ressources humaines a entretenu activement des relations avec ses partenaires et parties prenantes, tout en identifiant de nouveaux partenariats possibles. Un partenariat a été officiellement conclu avec le Centre pour les opérations de paix internationales (ZIF) à Berlin, et des partenariats formels sont en cours de négociation avec RedR Australia et les Volontaires des Nations Unies. La Division poursuit sa coopération avec ses partenaires traditionnels, notamment CANADEM, l'Agence suédoise pour le développement international, le Conseil norvégien des réfugiés, le Conseil danois des réfugiés et Syni<sup>1</sup>. Elle est également en relation avec un certain nombre d'universités, et a fait des exposés à la London School of Economics, à l'Australian National University et dans le cadre du programme International Organizations MBA de l'Université de Genève.

5. La Division a pris une part active aux activités de ressources humaines du régime commun des Nations Unies, notamment à des manifestations organisées par l'Association pour la gestion des ressources humaines dans les organisations internationales, le Réseau Ressources humaines, et le Programme de mobilité du personnel et de double carrière. Conjointement avec le Ministère allemand des affaires étrangères, ZIF et la Fondation Mercator, elle accueillera la huitième Table ronde sur l'organisation des carrières dans les organisations internationales à Berlin, en décembre, qui réunira des professionnels des ressources humaines de plus de 70 organisations internationales.

---

<sup>1</sup> Syni est un projet professionnel à but non lucratif mis en œuvre par le Conseil communal de la ville de Lausanne, qui offre à des professionnels motivés la possibilité de participer à des missions de coopération internationale formatrices en Suisse et à l'étranger.

### **Echanges, détachements et prêts de personnel**

6. Au cours de la période considérée, les personnes ci-après ont été détachées à l'OIM :
- un fonctionnaire du Gouvernement de la Suède, et un autre du Migration Policy Institute ;
  - 38 membres du personnel détachés par le Conseil norvégien des réfugiés et déployés en Afghanistan, en Haïti, en Namibie, au Pakistan, au Soudan et au Zimbabwe ;
  - 14 personnes détachées par Syni au Siège de l'OIM ;
  - 12 personnes détachées par Syni dans des bureaux extérieurs en Europe de l'Est, portant à 26 le nombre de détachements de Syni.
7. L'Organisation a prêté des membres du personnel à diverses institutions des Nations Unies et autres organisations internationales, dont le Forum mondial sur la migration et le développement, l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'Organisation mondiale de la Santé, l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, le Programme des Nations Unies pour le développement, le Bureau de la coordination des affaires humanitaires, et le Gouvernement de la Suisse.

### **Programme de stages**

8. Le programme de stages de l'OIM continue de prospérer, comme en témoignent les accords de partenariat noués avec des universités du monde entier. Durant la période considérée, l'OIM a accueilli 202 stagiaires au total, dont 74 au Siège et 128 dans les bureaux extérieurs. Le programme offre aux stagiaires l'occasion de se familiariser avec l'action de l'OIM grâce à une expérience pratique, tout en contribuant utilement aux activités de migration de l'OIM.

### **Rotation du personnel**

9. En 2010, 97 membres du personnel figuraient sur la liste des personnes concernées par l'exercice de rotation, y compris ceux dont la rotation avait été reportée de l'exercice 2009. Au total, 46 membres du personnel concernés par l'exercice 2010 ont pris leurs nouvelles fonctions en 2011, dont 37 personnes remplissant les conditions requises pour être soumises à rotation en 2010, six personnes mutées par suite de la réforme structurelle dans les bureaux extérieurs, et trois "rotations d'urgence". Les rotations ajournées en 2010 seront reportées sur le cycle suivant.

## **III. FOURNITURE RATIONNELLE DE SERVICES EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES**

10. L'Unité de gestion des ressources humaines, à Manille, est responsable des aspects transactionnels de la fourniture de services en matière de ressources humaines. Durant la période considérée, elle a adopté des critères applicables à diverses facettes de la fourniture de services, afin que les demandes soient normalement traitées dans un délai de 24 heures, et a continué à dispenser une formation pluridisciplinaire au personnel, pour que l'Unité soit plus

réactive. Elle continue en outre à analyser régulièrement les données et à vérifier leur exactitude en appliquant une méthode de validation transversale.

### **Politique et services**

11. Après l'approbation, par le Conseil, de la version révisée du Statut du personnel, la Division de la gestion des ressources humaines a entrepris de réviser le Règlement du personnel. Sa version finale du texte unifié, qui s'applique à toutes les catégories de personnel de l'OIM, est actuellement vérifiée aux fins de validation par le Bureau des affaires juridiques et le Comité de l'Association du personnel, avant approbation par le Directeur général.

12. Durant la période considérée, diverses politiques générales ont été formulées et révisées pour consolider le paysage des ressources humaines de l'OIM :

- la politique générale sur les affectations à court terme ;
- la politique générale et les directives relatives au nouveau système d'évaluation du personnel ;
- la politique générale révisée relative à l'administration du congé de maladie ;
- la politique générale révisée pour un environnement de travail respectueux ;
- la politique générale révisée sur les stages à l'OIM.

### **Gestion du changement**

13. Parallèlement à sa contribution substantielle à la réforme structurelle dans les bureaux extérieurs de l'OIM et au changement de culture dans l'Organisation rendu nécessaire par l'introduction du système d'évaluation du personnel, la Division de la gestion des ressources humaines a participé à plusieurs initiatives et processus de gestion du changement, effectuant notamment des missions d'appui en Afrique du Sud, aux Pays-Bas, au Kenya, dans la Fédération de Russie, en Jordanie (pour le bureau extérieur en Iraq), en Haïti, aux Etats-Unis d'Amérique, en Italie et au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord.

### **Assurance maladie, devoir de diligence et administration de la justice**

14. L'extension de la couverture de l'assurance maladie (Plan médical) aux bureaux extérieurs de l'OIM se poursuit. Durant la période considérée, cinq bureaux additionnels ont été inclus dans la couverture. Au total, 120 bureaux extérieurs sont désormais couverts, soit 6 378 assurés (membres du personnel et personnes à charge remplissant les conditions requises).

15. Durant la période considérée, les politiques générales relatives à l'assurance maladie ont été révisées pour tenir compte des dernières modifications apportées aux prestations d'assurance, et améliorer et faciliter la compréhension du paysage de l'assurance à l'OIM. Un site web dédié à l'assurance a été mis en place pour permettre aux membres du personnel d'accéder aisément à l'ensemble des documents et politiques relatives à l'assurance, et une brochure sur le Plan médical, réalisée dans les trois langues officielles de l'OIM, contient des instructions pratiques sur les demandes de remboursement de frais médicaux. Une politique médicale anti-fraude et une liste de contrôles internes ont été établies pour aider les membres

du personnel intéressés à prévenir et détecter les cas de fraude liés aux divers régimes d'assurance maladie et à la présentation des demandes de remboursement de frais médicaux.

16. Des accords ont été conclus avec de nouveaux hôpitaux en Jordanie et à Panama pour faciliter les procédures d'admission et améliorer le rapport coût/efficacité des services de santé.

17. A l'initiative de la Division de la gestion des ressources humaines, des réunions hebdomadaires ont lieu avec le Bureau des affaires juridiques, en étroite coordination avec la Médiatrice, afin de s'occuper des doléances du personnel avant qu'elles n'arrivent au stade de l'appel. A cet égard, elle entretient des relations de collaboration particulièrement fructueuses avec le Comité de l'Association du personnel, avec lequel elle a établi des voies de communication ouvertes et organise régulièrement des réunions conjointes Administration/Comité.

18. Afin de renforcer les mécanismes de responsabilisation à l'OIM, l'Unité de perfectionnement et de formation du personnel a mis en place un nouveau programme, conçu pour permettre aux gestionnaires régionaux des ressources de l'OIM, aux fonctionnaires chargés des ressources humaines et aux chefs de mission d'effectuer des enquêtes efficaces et d'élaborer des rapports approfondis, afin de faciliter le processus décisionnel dans les cas d'agissements illicites.

19. Au cours des 12 mois s'achevant le 30 juin 2011, la Commission paritaire d'appel a été saisie de six appels. Quatre plaintes ont été déposées auprès du Tribunal administratif de l'OIT.

### **Parité entre les sexes et diversité**

20. Le but de l'OIM est de parvenir à l'égalité entre les sexes dans la catégorie des administrateurs, qui compte en moyenne plus de 40 % de femmes depuis cinq ans. Bien que ce but ne soit pas encore atteint, les statistiques donnent à penser qu'il est réalisable, malgré le grand nombre de postes qui se trouvent dans des lieux où les conditions de vie sont pénibles. De fait, la parité est quasiment atteinte aux grades inférieurs de la catégorie des administrateurs, et est même largement dépassée parmi les experts associés. Cependant, le nombre de femmes à occuper des postes de direction (P5 et en dessus) appelle une attention accrue.

21. Au total, 120 Etats Membres sur 132 sont représentés parmi les membres du personnel de l'OIM. Cependant, l'éventail des nationalités est plus étroit dans la catégorie des administrateurs, où seulement 93 Etats Membres sont représentés. Pour garantir une représentation de l'ensemble des pays, les avis de vacance ouverts aux candidats internes sont également ouverts aux candidats externes ressortissants d'Etats Membres non représentés. Le nombre d'Etats Membres non représentés parmi le personnel de l'OIM est passé de 10 % en 2007 à 9 % en 2011.

### **Perfectionnement et formation du personnel**

22. Au premier semestre de 2011, la Division de la gestion des ressources humaines a activement contribué à la préparation de la mise en œuvre de la réforme structurelle dans les bureaux extérieurs, collaborant étroitement avec le Groupe de travail sur l'approbation des projets afin de valider le programme et la méthode de formation.

23. L'élaboration du nouveau système d'évaluation du personnel a été un objectif prioritaire, tant pour la Division de la gestion des ressources humaines que pour la Division Technologie de l'information et communications, la mise au point du produit ayant été assurée sous la conduite de l'Unité de perfectionnement et de formation du personnel.

24. La Division a conduit deux sessions de formation régionales destinées à développer les capacités de gestion des ressources humaines du personnel des bureaux de pays chargé des ressources humaines et à lui faire mieux comprendre les questions y afférentes. Ces sessions ont lieu en Lettonie (pour la région balte) et à Panama (pour les Amériques).



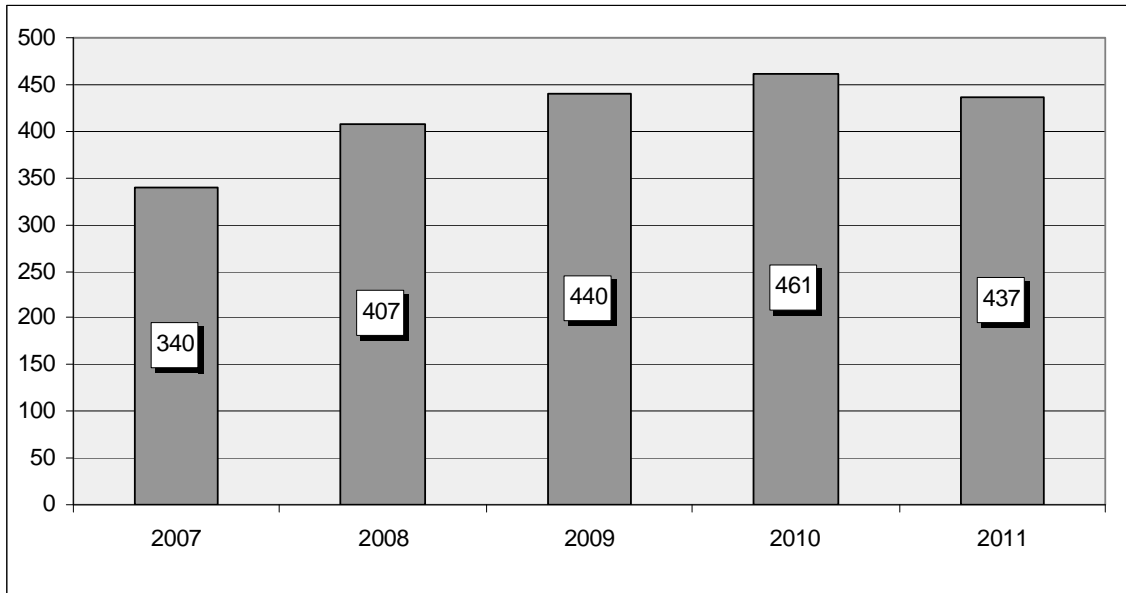
**Annexe**

**STATISTICAL OVERVIEW**

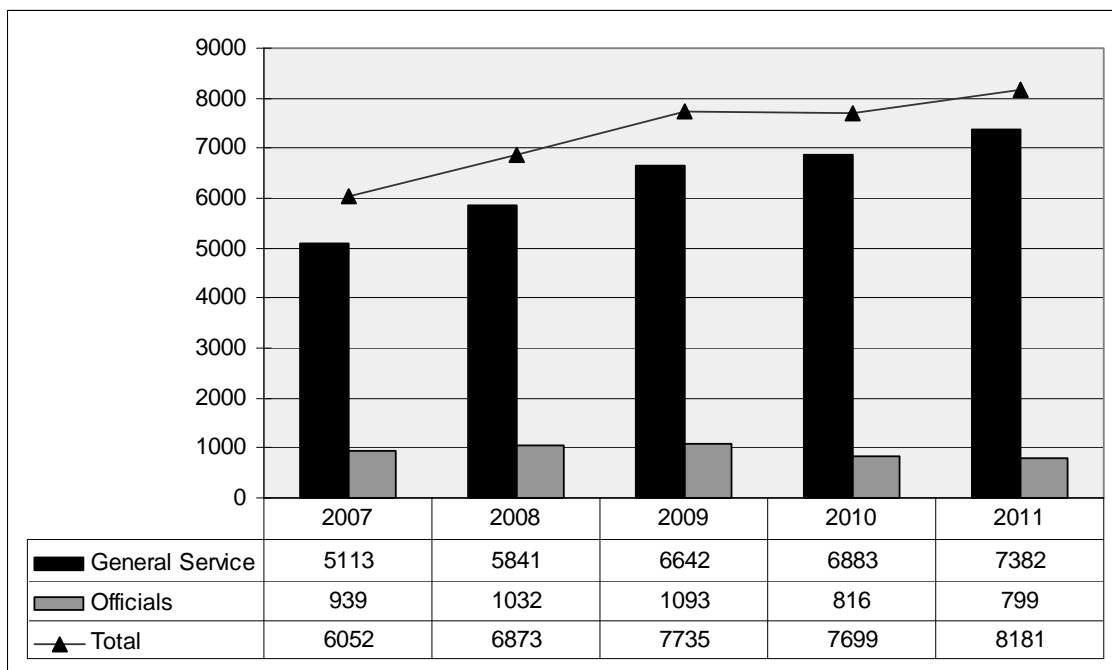
<b>IOM STAFF COMPOSITION</b> .....	2
Figure 1 IOM Field Offices, 2007–June 2011.....	2
Figure 2 IOM staffing trends, 2007–June 2011.....	2
Figure 3 IOM staff by category, location and gender, June 2011.....	3
Figure 4 Officials – Distribution by gender and category/grade, 2007–June 2011.....	3
Figure 5 All Officials and Headquarters General Service staff – Distribution by gender and category/grade, June 2011.....	4
Figure 6 Headquarters General Service staff – Distribution by country of nationality and gender, June 2011.....	4
Figure 7 General Service staff in the Field – Distribution by category/grade and gender, June 2011.....	5
Figure 8 Officials – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2011.....	6
Figure 9 General Service staff in the Field – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2011.....	9
<b>ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES</b> .....	12
Figure 10 Associate Experts – Distribution by country of nationality, 2007–June 2011	12
Figure 11 Interns – Distribution by duty station and gender, July 2010–June 2011.....	13
Figure 12 Secondees – Distribution by duty station and gender, July 2010–June 2011	14
<b>RECRUITMENT AND SELECTION</b> .....	15
Figure 13 Vacancy notices issued for Officials, 2007–June 2011.....	15
Figure 14 Officials appointed through vacancy notices, 2007–June 2011.....	15
Figure 15 Officials appointed through vacancy notices – Distribution by country of nationality, 2007–June 2011.....	16
Figure 16 Vacancy notices issued for General Service staff at Headquarters, 2007–June 2011.....	18
Figure 17 Mobility of internal staff, 2007–June 2011.....	18
Figure 18 Temporary recruitment and selection, 2007–June 2011.....	18
<b>STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING</b> .....	19
Figure 19 Staff development and learning activities, 2007–June 2011.....	19
Figure 20 Staff trained – Distribution by gender, 2007–June 2011.....	19
Figure 21 Staff trained – Distribution by location, 2007–June 2011.....	20
Figure 22 Staff trained – Distribution by category, 2007–June 2011.....	20
Figure 23 Regional distribution of staff trained by location, January–June 2011.....	21
Figure 24 Distribution of staff trained by main areas of learning and development and by gender: January–June 2011.....	21

### IOM STAFF COMPOSITION<sup>1</sup>

**Figure 1: IOM Field Offices, 2007–June 2011**



**Figure 2: IOM staffing trends,<sup>2</sup> 2007–June 2011**



\* As of 2010, National Officers have been included in the General Service category.

<sup>1</sup> IOM staff statistics have been revised in order to group categories of staff with similar responsibilities.  
<sup>2</sup> Including staff members holding short-term contracts.

**Figure 3: IOM staff by category, location and gender, June 2011**

Category		Headquarters		Field		Total
		F	M	F	M	
Officials (799)	Officials <sup>3</sup>	58	52	226	353	<b>689</b>
	Officials, short-term (ST)	11	2	30	45	<b>88</b>
	Associate Experts (AE)	4	2	10	6	<b>22</b>
Subtotal		<b>73</b>	<b>56</b>	<b>266</b>	<b>404</b>	<b>799</b>
General Service (7 382)	National Officers	0	0	155	198	<b>353</b>
	General Service	54	23	2 634	2 835	<b>5 546</b>
	General Service, short-term	0	3	574	906	<b>1 483</b>
Subtotal		<b>54</b>	<b>26</b>	<b>3 363</b>	<b>3 939</b>	<b>7 382</b>
<b>TOTAL</b>		<b>127</b>	<b>82</b>	<b>3 629</b>	<b>4 343</b>	<b>8 181</b>

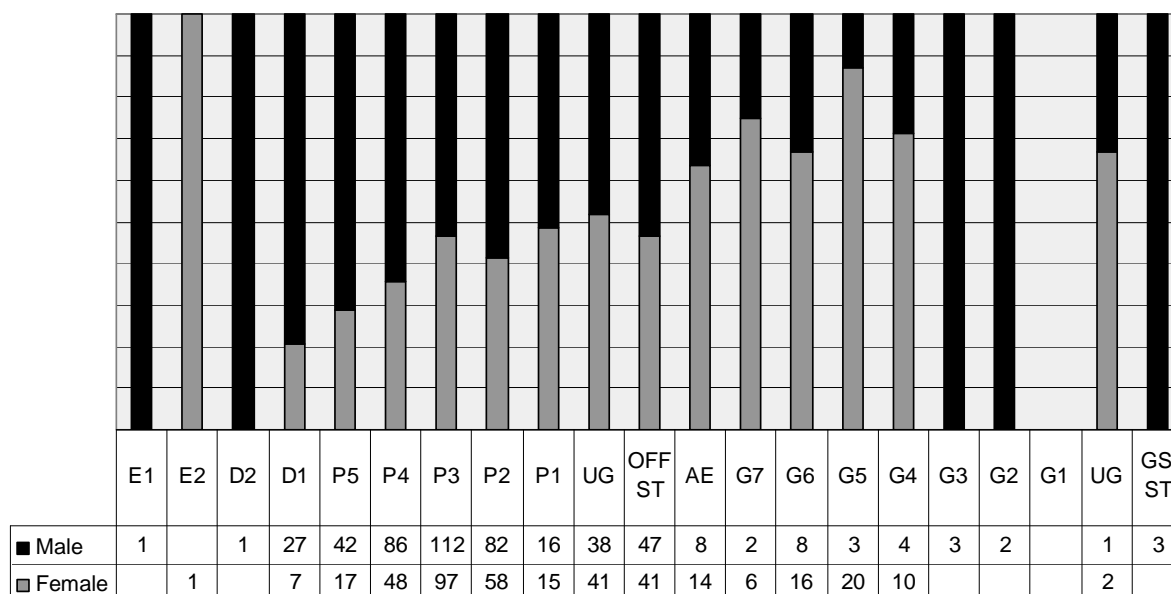
**Figure 4: Officials – Distribution by gender and category/grade, 2007–June 2011**

Category/grade	June 2007		June 2008		June 2009		June 2010		June 2011		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
D2 and above*									< 1%	< 1%	
P5 -D1	13%	5%	12%	5%	11%	4%	13%	6%	15%	7%	
P3–P4	36%	33%	35%	27%	34%	28%	46%	42%	43%	43%	
P1–P2	14%	16%	12%	18%	15%	20%	21%	24%	21%	22%	
PU	3%	4%	2%	4%	3%	5%	6%	8%	8%	12%	
Short-term officials	10%	13%	12%	14%	9%	10%	12%	15%	10%	12%	
Associate Experts	0%	3%	1%	2%	1%	3%	2%	4%	2%	4%	
National Officers	24%	26%	27%	29%	27%	31%	*	*	*	*	
<b>Total</b>	<b>Gender</b>	<b>532</b>	<b>407</b>	<b>587</b>	<b>445</b>	<b>624</b>	<b>469</b>	<b>470</b>	<b>346</b>	<b>460</b>	<b>339</b>
	<b>Gender (%)</b>	57%	43%	57%	43%	57%	43%	58%	42%	58%	42%
<b>Total officials</b>		<b>939</b>		<b>1 032</b>		<b>1 093</b>		<b>816</b>		<b>799</b>	

\* This category includes the Director General and Deputy Director General as of 2011.

<sup>3</sup> Consultants, interns and staff on special leave without pay are excluded.

**Figure 5: All Officials and Headquarters General Service staff –  
Distribution by gender and category/grade, June 2011**



OFF ST: Officials, short-term.

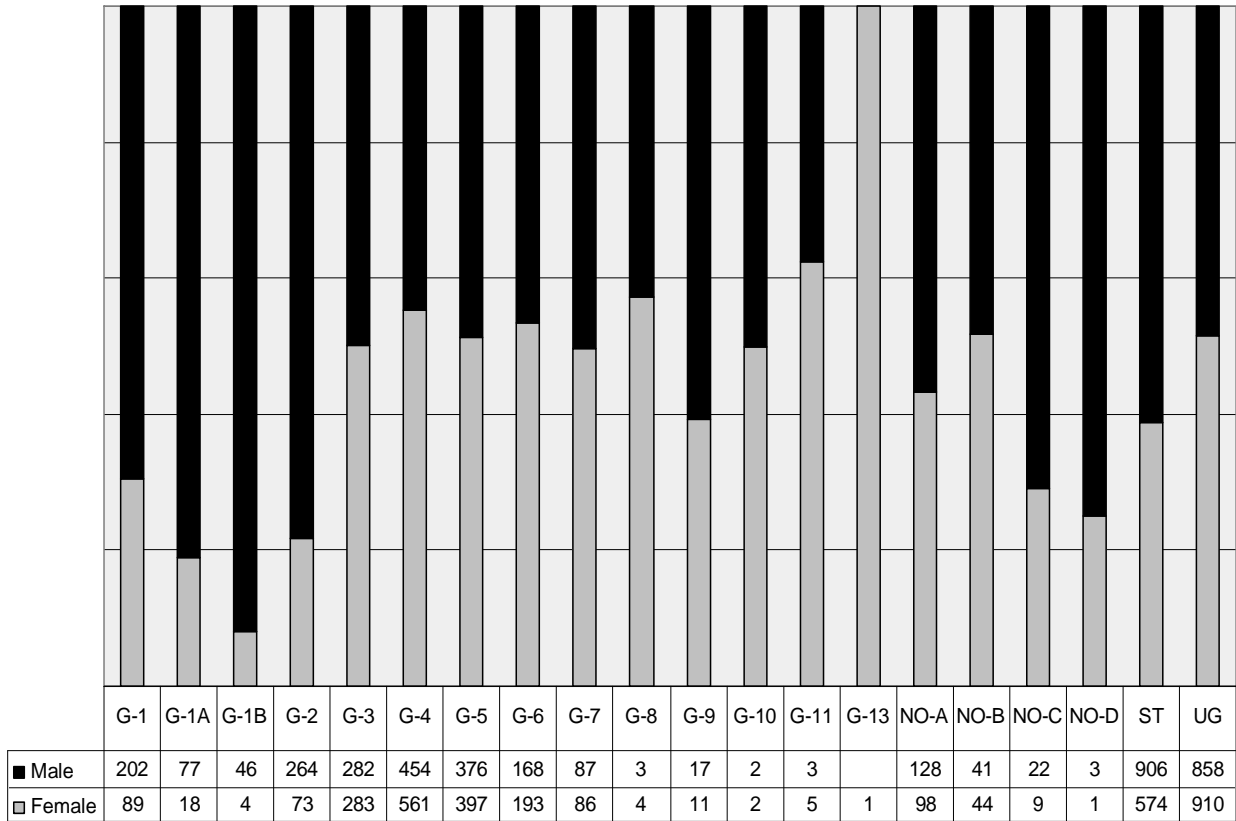
GS ST: General Service, short-term.

**Figure 6: Headquarters General Service staff<sup>4</sup> –  
Distribution by country of nationality and gender, June 2011**

Country of nationality	Gender		Total
	F	M	
Albania		1	1
Barbados		1	1
Belarus		1	1
Bosnia and Herzegovina	1		1
Bulgaria	1		1
Canada	1		1
Colombia	1		1
Congo		1	1
Ethiopia		1	1
France	16	6	22
Germany		1	1
Ghana	1		1
Indonesia	1		1
Italy	3	1	4
Mexico	1		1
Netherlands	1		1
Peru		1	1
Philippines	1		1
Portugal		1	1
Romania		1	1
Spain	1		1
Sri Lanka		2	2
Switzerland	14	4	18
The former Yugoslav Republic of Macedonia	1	2	3
United Kingdom	6	1	7
United Republic of Tanzania	2		2
Uganda		1	1
Uruguay	2		2
<b>Grand Total</b>	<b>54</b>	<b>26</b>	<b>80</b>

<sup>4</sup> Including short-term employees.

**Figure 7: General Service staff in the Field –  
 Distribution by category/grade and gender, June 2011**





**Figure 8: Officials – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2011 (continued)**

Country of nationality	Category/grade												Total	Gender breakdown					
	E1	E2	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	ST	AE		F	M				
<b>Member States (continued)</b>																			
Guinea-Bissau																	0		
Haiti								2									2	1	1
Honduras																	0		
Hungary				1		1											2	2	
India				1	2	2	3	1	1		1						11	6	5
Iran (Islamic Republic of)					1	1											2	1	1
Ireland						1	2	1			1	1					6	2	4
Israel						1											1	1	
Italy				4	4	13	7	8			4	7	3				50	20	30
Jamaica																	0		
Japan					1	1	5	7						2	4		20	12	8
Jordan						2	5	3	6	1							17		17
Kazakhstan						1											1		1
Kenya				1	2	1	11	7			1	1					24	11	13
Kyrgyzstan											1						1		1
Latvia							1										1	1	
Liberia							1	1									2		2
Libya																	0		
Lithuania																	0		
Lesotho																	0		
Luxembourg																	0		
Madagascar																	0		
Mali							1										1		1
Malta																	0		
Mauritania																	0		
Mauritius							1				1						2	2	
Mexico									1								1	1	
Mongolia																	0		
Montenegro									1								1		1
Morocco																	0		
Namibia																	0		
Nepal										1							1	1	
Netherlands					1	3	1	1			2	2					10	4	6
New Zealand				2			1										3		3
Nicaragua						1	1			1							3		3
Niger																	0		
Nigeria																	0		
Norway				1		1	2			1					1		6	3	3
Pakistan						1	1	1			2						5	2	3
Panama					1		1	1									3	1	2
Paraguay																	0		
Peru					1		1	1									3	1	2
Philippines					3	1	13	9	1	2							29	15	14
Poland							1	1									2	1	1
Portugal						1	4	2									7	1	6
Republic of Korea						1											1	1	
Republic of Moldova							1										1	1	
Romania					1	3	1	2				2					9	7	2
Rwanda											1						1		1
Senegal							1	2									3	1	2
Serbia						5	8	1									14	4	10
Sierra Leone						1		2			1						4	1	3

**Figure 8: Officials – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2011 (continued)**

Country of nationality	Category/grade												Total	Gender breakdown					
	E1	E2	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	ST	AE		F	M				
<b>Member States (continued)</b>																			
Slovakia								1					1				2	1	1
Slovenia																	0		
Somalia																	0		
South Africa				1			2	1					2				6	3	3
Spain						1			2			3	2				8	7	1
Sri Lanka								1	2								3		3
Sudan				1				1		1			2				5	2	3
Swaziland																	0		
Sweden							2	5				1	1	3			12	8	4
Switzerland				2	4	3	3						4				16	8	8
Tajikistan								2		1							3	1	2
Thailand						1	3	3			1						8	6	2
Timor-Leste																	0		
Togo																	0		
Trinidad and Tobago																	0		
Tunisia																	0		
Turkey								1				1					2		2
Uganda							1					2					3	1	2
Ukraine								2	1								3	2	1
United Kingdom				1	3	11	10	4	2	4	7						42	21	21
United Republic of Tanzania							1										1		1
United States of America	1			6	6	22	21	21	3	10	9						99	41	58
Uruguay				3	2		2				1	1					9	2	7
Venezuela (Bolivarian Republic of)											1	1					2	1	1
Viet Nam								1									1	1	
Yemen																	0		
Zambia											1						1	1	
Zimbabwe								1						1			2	1	1
<b>Non-Member States</b>																			
Bhutan													1				1		1
Chad									1								1	1	
China, including Hong Kong Special Administrative Region							1										1		1
Eritrea								1									1		1
Ethiopia								3	1			1					5	2	3
Indonesia								4	4			1	1				10	5	5
Iraq								2				2					4	2	2
Lebanon							1		1			1	1				4	2	2
Malaysia								1	1								2		2
Mozambique				1			2						1				4	1	3
Myanmar											4						4	3	1
Russian Federation							3	2	3								8	3	5
The former Yugoslav Republic of Macedonia							1	5	1								7	1	6
Turkmenistan								2									2	2	
<b>Total</b>	1	1	1	34	59	134	209	140	31	79	88	22					799	339	460



**Figure 9: General Service staff in the Field – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2011**

Country of nationality	Category/grade																			Total	Gender breakdown		
	G-1	G-1A	G-1B	G-2	G-3	G-4	G-5	G-6	G-7	G-8	G-9	G-10	G-11	G-13	NO-A	NO-B	NO-C	NO-D	UG		ST	F	M
<b>Member States</b>																							
Afghanistan		2	13	5	2	25	23	15	9						6	3			80	36	219	21	198
Albania	2				2	3	1	2							1		1		1		13	9	4
Algeria																					0	0	0
Angola																			18	3	21	6	15
Argentina	1			2	4	7	2	2											3	6	27	22	5
Armenia						3	4	1							1	2			10	1	22	12	10
Australia					1	11	13	3							1						29	19	10
Austria					9	7	5	3	1							2			2		29	21	8
Azerbaijan				1	2	1	3	1											5	5	18	10	8
Bahamas																					0	0	0
Bangladesh	4			3	22	14	10	2	3						13	2			6	4	83	31	52
Belarus				2	3	7	2	2							1						17	11	6
Belgium				1	4	25	14	6	2						1					8	61	36	25
Belize																					0	0	0
Benin																					0	0	0
Bolivia																			11	4	15	8	7
Bosnia and Herzegovina						7	3	3											3	8	24	15	9
Botswana																					0	0	0
Brazil																					0	0	0
Bulgaria					1		1												2		4	2	2
Burkina Faso																				1	1		1
Burundi						1									1					1	3	1	2
Cambodia		5	1	4	5		2	3	1						1				5	1	28	14	14
Cameroon					1		1												2		4	2	2
Canada																			3		3	2	1
Cape Verde																					0	0	0
Central African Republic																					0	0	0
Chile					3	2			1										2	2	10	9	1
Colombia	18			27	36	22	45	16	4						25	10	5		513	20	741	503	238
Congo																			6		6	3	3
Costa Rica					2		2	1	2						2				14	6	29	18	11
Cote d'Ivoire			1			2	1	1												17	22	6	16
Croatia																			1		1	0	1
Cyprus																					0	0	0
Czech Republic						2										1			1	2	6	3	3
Democratic Republic of the Congo		5		1	1	3			1							1			60	68	140	25	115
Denmark																			1		1	1	0
Dominican Republic	1				1				1										8	2	13	8	5
Ecuador	17			6	3	12	2	3	6							2			5		56	25	31
Egypt				1	5	9	3	5	2						2				11	10	48	22	26
El Salvador		5	2			1	1	1	1										5	5	21	13	8
Estonia									1						1				1	1	4	4	0
Finland						2	7	3	2						1	1			4	1	21	11	10
France																			10	2	12	11	1
Gabon																			1		1	1	0
Gambia						1	1														2	1	1
Georgia	5				5	2	4	1	3						1	2			33	9	65	42	23
Germany					10	6	7	1	1										3	1	28	16	12
Ghana	3			5	1	6	11	8	1						3	2					40	19	21
Greece	5			1		1	2	1	1										1	1	17	10	7
Guatemala		4		4		1	3	1											1	13	27	10	17
Guinea	4			2	1	8	3		1						1					5	25	7	18
Guinea-Bissau															1						1	1	0
Haiti	9			9	8	16	4	9	2						4	2	1		96	311	471	118	353
Honduras	2			2		4	1	2											1		12	7	5
Hungary	1				2	1	4	2											2	2	14	7	7
India					3		2	3											1	2	11	4	7
Iran (Islamic Republic of)					2	3	1		2						2		1		2		13	5	8





### ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES

**Figure 10: Associate Experts – Distribution by country of nationality, 2007–June 2011<sup>5</sup>**

	2007	2008	2009	2010	June 2011
Austria	1	1	1	1	1
Belgium	1	1	2	2	2
Denmark			1	1	1
Finland			1	1	1
France		1	1	1	1
Germany	1	1	2	3	4
Italy	4	5	5	5	3
Japan	2	4	3	4	4
Norway					1
Sweden	1	1	4	4	3
United States of America	2	2			
Zimbabwe				1 <sup>6</sup>	1 <sup>6</sup>
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>22</b>

<sup>5</sup> Includes Associate Experts present for only part of the year.

<sup>6</sup> Funded by the Government of Italy.

**Figure 11: Interns – Distribution by duty station and gender, July 2010–June 2011**

Duty station	F	M	Total
<b>Headquarters</b>			
Department of International Cooperation and Partnerships	23	5	28
Department of Migration Management	17	3	20
Department of Operations and Emergencies	4		4
Department of Resources Management	5	3	8
Director General's Office	8	2	10
Staff Association Committee	1	1	2
Global Forum on Migration and Development	1	1	2
<b>Headquarters total</b>	<b>59</b>	<b>15</b>	<b>74</b>
<b>Field</b>			
Australia	1		1
Austria	5	2	7
Belgium	5	2	7
Bosnia and Herzegovina	1		1
China	2	1	3
Colombia	4	3	7
Costa Rica	1		1
Croatia		1	1
Czech Republic	1		1
El Salvador	1		1
Estonia	1		1
Ethiopia	3	3	6
Federated States of Micronesia	2	1	3
France		2	2
Germany	3	2	5
Guatemala		1	1
Hungary	2	2	4
Indonesia		1	1
Italy	1		1
Japan	2		2
Jordan	1	3	4
Kenya	5	3	8
Lithuania	2	1	3
Mexico	2		2
Nepal		1	1
Netherlands	1		1
Nicaragua	1		1
Pakistan	1	7	8
Papua New Guinea	1		1
Philippines	4		4
Portugal	1		1
Republic of Korea	2		2
Republic of Moldova	1		1
Russian Federation	1	2	3
Slovakia	3	1	4
South Africa		1	1
Tajikistan	1		1
Thailand	1	4	5
Ukraine	2	1	3
United Republic of Tanzania	1	1	2
United States of America	3	2	5
Uruguay	1		1
Viet Nam		2	2
Yemen	4	2	6
Zambia	1	1	2
<b>Field total</b>	<b>75</b>	<b>53</b>	<b>128</b>
<b>GRAND TOTAL</b>	<b>134</b>	<b>68</b>	<b>202</b>

**Figure 12: Secondees – Distribution by duty station and gender,  
July 2010–June 2011**

Duty station	Female	Male	Total
<b>Headquarters (Syni programme)</b>			
Department of International Cooperation and Partnerships	2	1	3
Department of Migration Management		2	2
Department of Operations and Emergencies	1		1
Department of Resources Management	5		5
Director General's Office	2		2
Global Forum on Migration and Development	1		1
<b>Headquarters total</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>14</b>
Eastern Europe (Syni programme)	3	9	12
<b>Total (Syni programme)</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>26</b>

## RECRUITMENT AND SELECTION

**Figure 13: Vacancy notices issued for Officials, 2007–June 2011**

Vacancy notices issued	2007	2008	2009	2010	June 2011
Headquarters positions	16	9	18	11	5
Field positions	90	62	57	35	33
<b>Total number of vacancy notices issued<sup>7</sup></b>	<b>106</b>	<b>71</b>	<b>75</b>	<b>46</b>	<b>38</b>
<b>Advertised internally only<sup>8</sup></b>	<b>56</b>	<b>53</b>	<b>55</b>	<b>33</b>	<b>32</b>
Headquarters positions	12	7	14	6	4
Field positions	44	46	41	27	28
<b>Advertised internally and externally</b>	<b>50</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>6</b>
Headquarters positions	4	2	4	5	1
Field positions	46	16	16	8	5

**Figure 14: Officials appointed through vacancy notices, 2007–June 2011**

Vacancy notices issued	2007	2008	2009	2010	June 2011
<b>Vacancies filled internally</b>	<b>46</b>	<b>40</b>	<b>45</b>	<b>34</b>	<b>21</b>
Headquarters positions	11	5	12	6	1
Field positions	35	35	33	28	20
<b>Vacancies filled externally</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>2</b>
Headquarters positions	3	1	4	4	0
Field positions	37	9	14	2	2
<b>Total<sup>9</sup></b>	<b>86</b>	<b>50</b>	<b>63</b>	<b>40</b>	<b>23</b>

<sup>7</sup> From January 2010 to June 2011, IOM issued 84 vacancy notices (46 + 38).

<sup>8</sup> Since January 2008, vacancy notices advertised internally have also been open to external candidates from non-represented Member States.

<sup>9</sup> From January 2010 to June 2011, IOM processed a total of 63 staff members appointed through vacancy notices.

**Figure 15: Officials appointed through vacancy notices –  
Distribution by country of nationality, 2007–June 2011**

Country of nationality	2007	2008	2009	2010	June 2011
Afghanistan			1		
Albania				1	
Algeria					1
Argentina					
Australia	7	3	3	2	
Austria		2		1	1
Azerbaijan	1		1		
Bangladesh	2			1	
Belarus		1			1
Belgium			1		
Bosnia and Herzegovina				1	
Brazil	2				
Burkina Faso					
Canada	1	3	2	2	
Cape Verde					
Chile					
Colombia				1	
Costa Rica	2	2		1	1
Côte d'Ivoire	1		1		
Croatia				1	
Czech Republic					
Denmark				1	
Ecuador		1			
Egypt	3	1			
Eritrea <sup>10</sup>					
Ethiopia <sup>11</sup>			1		
Finland				1	
France	5	2	2		
Georgia	1				
Germany	3	4	3	2	
Ghana	1			1	
Greece		1			
Hungary				1	
India	2	1	2		
Indonesia <sup>11</sup>	2			1	
Iraq <sup>10</sup>					
Ireland	1	1			
Israel					
Italy	8	2	5	6	1
Japan		1	1		
Jordan	2	2	1		
Kazakhstan		1			1
Kenya	2			1	
Latvia			1		1
Lebanon <sup>10</sup>					1
Liberia	1				
Lithuania					
Malaysia <sup>10</sup>	1				
Mexico					1
Morocco					
Mozambique <sup>11</sup>					
Netherlands	2		2	1	
New Zealand			1		



**Figure 15: Officials appointed through vacancy notices –  
Distribution by country of nationality, 2007–June 2011 (continued)**

Country of nationality	2007	2008	2009	2010	June 2011
Nicaragua					
Niger	1				
Nigeria	1				
Norway		1			
Pakistan		1			
Panama			1		
Peru					
Philippines	2	2	2		
Poland					1
Portugal		1	1		2
Republic of Korea					
Republic of Moldova			1	1	
Romania		1	1	1	1
Russian Federation <sup>11</sup>	6		3		1
Senegal			2		
Serbia	1	1		1	
Sierra Leone	1				
South Africa				3	
Slovakia					
Spain	1				
Sri Lanka	1				
Sudan	1		1		
Sweden			1		
Switzerland			3		
Syrian Arab Republic <sup>10</sup>				1	
Thailand	2	1	1		
The former Yugoslav Republic of Macedonia <sup>11</sup>	1				
Togo					
Trinidad and Tobago			1		
Tunisia					
Turkey					
Uganda	1				
Ukraine	2			1	1
United Kingdom	1	2	5	1	2
United Republic of Tanzania				1	
United States of America	14	11	11	4	6
Uruguay		1			
Venezuela (Bolivarian Republic of)			1		
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>50</b>	<b>63</b>	<b>40</b>	<b>23</b>
<b>Number of nationalities</b>	<b>36</b>	<b>26</b>	<b>31</b>	<b>27</b>	<b>16</b>

<sup>10</sup> Non-Member States.

<sup>11</sup> Observer States.

**Figure 16: Vacancy notices issued for General Service staff at Headquarters, 2007–June 2011**

Vacancy notices issued	2007	2008	2009	2010	June 2011
<b>Total number of vacancy notices issued</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
Advertised internally only	2	3	4	2	2
Advertised internally and externally	1	1	1	1	0
<b>Total number of corresponding positions</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>Vacancies filled internally</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
General Service staff from Headquarters	1	3	1	0	1
General Service staff from the Field	0	0	3	2	0
<b>Vacancies filled externally</b>	<b>1<sup>12</sup></b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Cancelled/reissued</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1<sup>13</sup></b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Figure 17: Mobility of internal staff,<sup>14</sup> 2007–June 2011**

	2007	2008	2009	2010	June 2011
From Headquarters to the Field	5	4	0	16	2
From the Field to Headquarters	8	2	5	18	3
From one Field Office to another	41	28	28	157	54
Reassignment within same duty station	19	11	14	60	27
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>45</b>	<b>47</b>	<b>251</b>	<b>86</b>

**Figure 18: Temporary recruitment and selection, 2007–June 2011**

	2007	2008	2009	2010	June 2011
<b>For Officials</b>					
Number of temporary vacancy notices issued <sup>15</sup>	41	182	32	73	37
Number of temporary positions filled	17	182	21	69	21
<b>Of which for emergency and post-conflict operations</b>	<b>21</b>	<b>66</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>For General Service staff at Headquarters</b>					
Number of temporary vacancy notices issued	0	5	1	0	1
Number of temporary positions filled	0	5	1	0	1
<b>Direct recruitment</b>					
For Officials <sup>16</sup>	0	0	153	182	68
For General Service staff	0	0	5	4	2

<sup>12</sup> External candidate from a non-represented Member State.

<sup>13</sup> VN 2009/01 (E) Administrative and Financial Assistant (G5) - Geneva, Switzerland was cancelled and reissued as SVN 2009/01 (E) Administrative and Financial Assistant (G5) - Geneva, Switzerland.

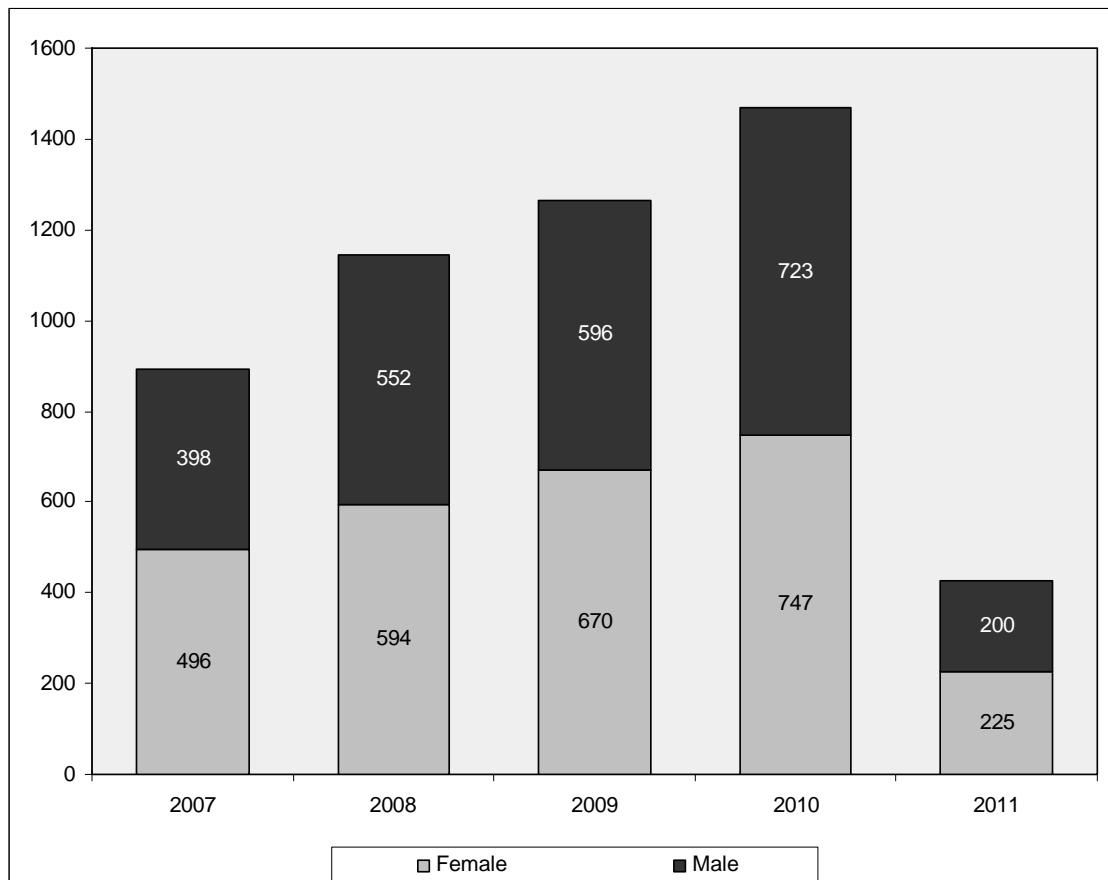
<sup>14</sup> Starting 2010, Figure 16 has been revised to include all staff movements for Officials.

<sup>15</sup> From January 2010 to June 2011, there were 110 temporary vacancies published.

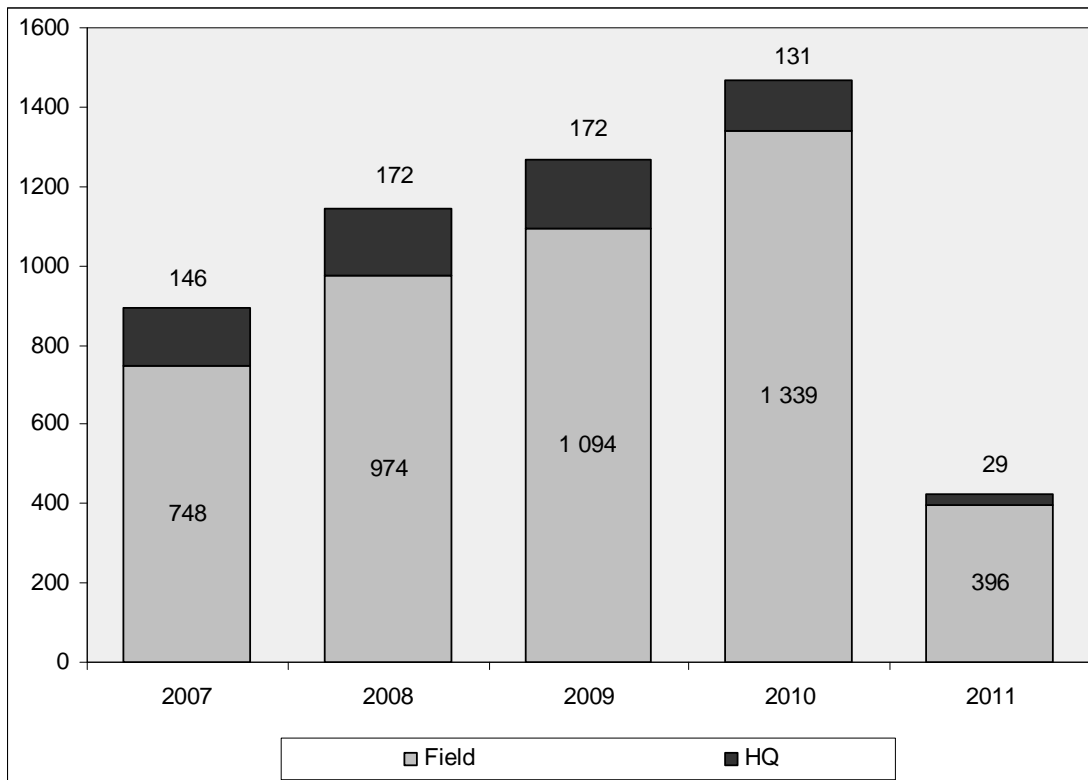
<sup>16</sup> From January 2010 to June 2011, IOM processed a total of 250 direct recruitment requests.

**STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING****Figure 19: Staff development and learning activities, 2007–June 2011**

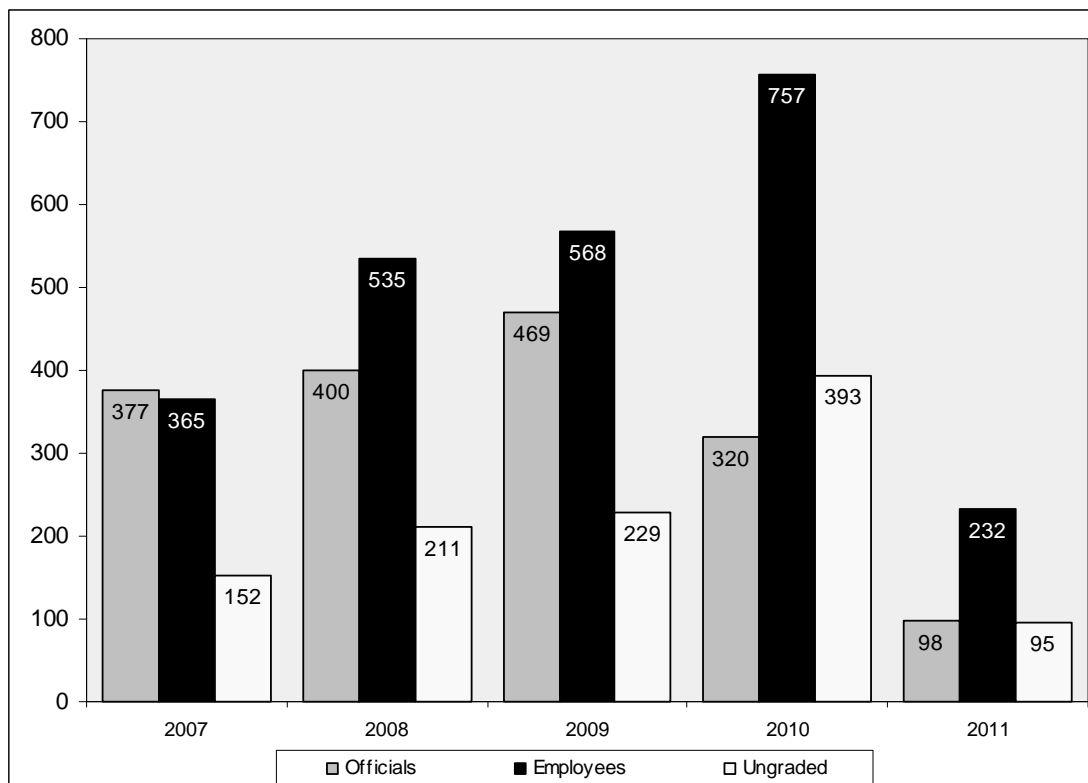
	2007	2008	2009	2010	June 2011
Learning activities organized by SDL	89	89	60	43	25
Total staff members	6 052	6 873	7 735	7 699	8 181
Staff members trained	894	1 146	1 266	1 470	425
Percentage of staff trained	14.80%	16.70%	16.37%	19.09%	5.19%

**Figure 20: Staff trained – Distribution by gender, 2007–June 2011**

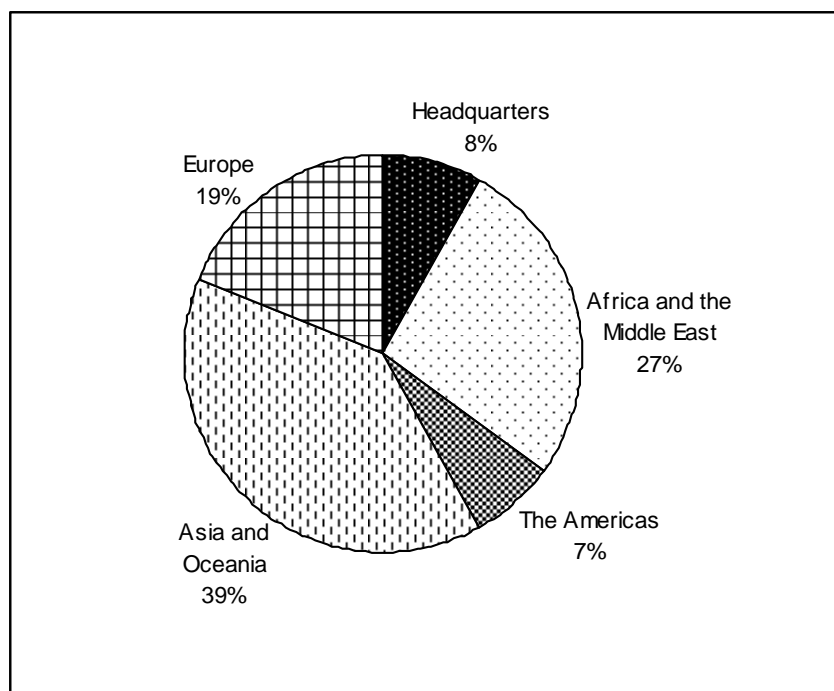
**Figure 21: Staff trained – Distribution by location, 2007–June 2011**



**Figure 22: Staff trained – Distribution by category, 2007–June 2011**



**Figure 23: Regional distribution of staff trained by location, January–June 2011**



**Figure 24: Distribution of staff trained by main areas of learning and development, and by gender: January–June 2011**

Main areas	Total No. of staff trained	% of participants in all courses	Gender breakdown			
			Female		Male	
			No.	%	No.	%
Executive training	51	12%	32	63%	19	37%
Project development and management	3	1%	2	67%	1	33%
Coaching and team-building	96	23%	60	63%	36	38%
Language courses	26	6%	19	73%	7	27%
Resources management	28	7%	20	71%	8	29%
IT training	24	6%	10	42%	14	58%
E-learning courses	53	12%	37	70%	16	30%
Migration workshop	17	4%	11	65%	6	35%
Welfare, security and emergency response	10	2%	4	40%	6	60%
Specialized migration training	37	9%	15	41%	22	59%
Security training and emergency response	80	19%	15	19%	65	81%
<b>TOTAL</b>	<b>425</b>	<b>100%</b>	<b>225</b>	<b>46%</b>	<b>200</b>	<b>27%</b>

Total IOM staff at June 2011: 8,181.  
Total IOM staff trained January–June 2011: 425.