

**MC/INF/251**

**Original: anglais  
21 octobre 2002**

**QUATRE-VINGT-QUATRIEME SESSION**

---

**RAPPORT SUR LES RESSOURCES HUMAINES**

## TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
<b>I. INTRODUCTION.....</b>	<b>1</b>
<b>II. PRATIQUES DE SELECTION ET DE RECRUTEMENT.....</b>	<b>1</b>
Recrutement.....	1
Parité entre les sexes et équilibre géographique.....	2
Directives concernant les dotations en effectifs.....	2
Processus de dotation en effectifs.....	2
Le fichier interne général (General Internal Roster – GIR) et le fichier pour les interventions d’urgence (Emergency Response Roster – ERR).....	2
Experts associés.....	3
<b>III. PRATIQUES ACTUELLES ET EVOLUTION RECENTE DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>3</b>
Harmonisation des conditions d’emploi pour les employés (services généraux) des bureaux extérieurs .....	3
Droit à la prime d’affectation pour le personnel des services généraux.....	3
Application pilote du congé de paternité .....	4
Conditions d’emploi du personnel sous contrat spécial.....	4
Politique pour un environnement de travail respectueux .....	4
<b>IV. PERFECTIONNEMENT ET FORMATION DU PERSONNEL (SDT).....</b>	<b>4</b>
<b>V. GESTION DU COMPORTEMENT PROFESSIONNEL.....</b>	<b>5</b>
<b>VI. CLASSEMENT DES EMPLOIS.....</b>	<b>6</b>
<b>VII. MOBILITE DU PERSONNEL.....</b>	<b>6</b>
<b>VIII. RELATIONS AVEC LE PERSONNEL.....</b>	<b>6</b>
<b>ANNEXE - Bilan statistique (en anglais)</b>	

## **RAPPORT SUR LES RESSOURCES HUMAINES**

### **I. INTRODUCTION**

1. Pour la troisième année, l'Administration présente, en réponse aux vœux exprimés par les Etats Membres et par le Comité de l'Association du personnel (SAC), un document d'information sur la gestion des ressources humaines au sein de l'OIM, décrivant les politiques du personnel de l'Organisation et les progrès accomplis dans les domaines préoccupant le personnel. Y est jointe une vue d'ensemble statistique du personnel de l'Organisation, ainsi que des informations sur les recrutements, et sur le perfectionnement et la formation du personnel.

### **II. PRATIQUES DE SELECTION ET DE RECRUTEMENT**

2. La politique de gestion du personnel décrite dans le document MC/INF/242 du 24 octobre 2000 reste en vigueur, même si elle fait l'objet d'une révision constante. Parmi les mesures concrètes prises dans ce domaine, citons: i) une planification et une surveillance constantes des besoins de recrutement et des meilleures pratiques en la matière; ii) la rédaction de directives plus claires et plus complètes; iii) une approche dynamique destinée à accroître le nombre d'experts associés; iv) l'amélioration de la stratégie de recrutement dans le cadre des activités et des services d'urgence et d'après-conflit; et v) la normalisation d'un certain nombre de postes clés aux fins à la fois du classement des emplois et du recrutement.

#### **Recrutement**

3. Un certain nombre de mesures ont été prises pour renforcer les méthodes de recrutement:
- a) Les vacances d'emploi sont examinées par l'Unité du recrutement (STU), par les services et les directeurs de projets et/ou les superviseurs dans le but de rédiger les descriptions de poste et d'aligner les fonctions et les responsabilités sur les besoins du projet, du programme ou de l'activité concerné(e). La plupart des avis de vacance de poste sont publiés uniquement au plan interne afin de donner la préférence aux candidats internes qualifiés, et le SAC est consulté chaque fois qu'il y a lieu de publier un avis de vacance de poste à l'extérieur.
  - b) Par souci d'objectivité et de transparence, les candidats retenus pour une première sélection sont entendus par un petit comité constitué à cet effet et comprenant si possible le superviseur, un représentant du Département de la gestion des ressources humaines (HRM) et un représentant du domaine technique lié à l'emploi visé.
  - c) Les méthodes de sélection et de recrutement basées sur les compétences restent d'application et sont encore renforcées.
  - d) Elargissement des moyens utilisés pour publier les avis de vacance de poste, notamment par des annonces auprès d'entités spécialisées, dans les journaux, les magazines internationaux et sur les sites Internet.

- e) Etablissement et/ou renforcement de relations de travail étroites avec des entités spécifiques au sein des gouvernements, chargées de superviser le recrutement de leurs nationaux dans les organisations internationales.
- f) Facilitation du processus de recrutement par l'actualisation du fichier des candidats internes et externes.

### **Parité entre les sexes et équilibre géographique**

4. Des progrès ont été accomplis sur ce plan depuis 1998. A l'heure actuelle, sur un total de 3 344 membres du personnel, on compte 177 femmes et 112 hommes au Siège, et 1 217 femmes et 1 838 hommes dans les bureaux extérieurs. L'Administration s'efforce d'arriver à une meilleure représentation des femmes au niveau P5 et au-delà. Un effort est fait également pour accroître la représentation des nationaux d'Etats Membres non encore représentés au sein de l'OIM.

### **Directives concernant les dotations en effectifs**

5. Des directives concernant la sélection et le recrutement du personnel engagé sur la base de contrats spéciaux ont été publiées aux fins de doter l'Organisation des capacités permettant d'identifier les personnes susceptibles d'être recrutées dans le cadre de projets particuliers ou dans des situations de crise et d'après-conflit. L'Unité STU a révisé les procédures de recrutement et de sélection applicables aux membres du personnel recrutés sur un contrat déterminé d'une durée d'un an renouvelable et dont la nomination doit nécessairement passer par le Comité des nominations et des affectations (APB). L'Administration et le SAC s'étant finalement entendus sur la définition à donner du concept "candidat interne", ces directives vont à présent pouvoir être finalisées.

### **Processus de dotation en effectifs**

6. Simplifier les procédures de sélection et de recrutement passe par une délégation de responsabilités et par la mise en œuvre de systèmes souples. Grâce à leur réseau propre, les bureaux extérieurs sont en mesure de recruter du personnel international, en étroite consultation avec STU, afin d'accroître la réserve de candidats qualifiés.

7. Actuellement, des efforts sont déployés pour accélérer les recrutements. Cependant, la limite a été atteinte en ce qui concerne la rationalisation des procédures, et il n'est pas possible d'aller plus loin désormais sans disposer de ressources additionnelles et des outils les plus récents en matière de technologie de l'information. L'acquisition d'un progiciel global propre aux ressources humaines s'impose par conséquent pour améliorer notamment le volet de la dotation en effectifs.

### **Le fichier interne général (General Internal Roster – GIR) et le fichier pour les interventions d'urgence (Emergency Response Roster – ERR)**

8. Dans le cadre du renforcement de l'état de préparation de l'OIM et de sa capacité à mener des opérations d'urgence, le Directeur général a invité en 2001 tous les membres du personnel à faire savoir s'ils étaient intéressés par un déploiement futur à cet effet. En coopération avec la Division des situations d'urgence et d'après-conflit, l'Unité de la médecine du travail et l'Unité

de perfectionnement et de formation du personnel, STU a recueilli, grâce aux fonds versés par le Gouvernement du Royaume-Uni (DFID), un certain nombre d'informations sur la disponibilité et les qualifications du personnel qui figurent à présent dans une base de données. Cet instrument permet de procéder à des recherches rapides sur la base de profils déterminés. Comme l'inclusion dans le fichier ERR exigeait de satisfaire à des critères particuliers, le personnel non inscrit dans ce dernier a été automatiquement inscrit dans le fichier GIR. Celui-ci permet d'identifier les membres du personnel du Siège ou d'autres lieux d'affectation situés hors des foyers de crise dans la perspective d'affectations de courte ou de longue durée.

9. L'Administration a l'intention d'actualiser ces fichiers dans un proche avenir en permettant à l'ensemble des bureaux extérieurs d'avoir accès aux bases de données. Elle envisage également d'élargir ces fichiers à d'autres catégories de candidats internes ou externes tels que les stagiaires, les consultants et les candidats de l'intérieur ou de l'extérieur grâce à la possibilité qui leur sera offerte de transmettre leur candidature par le biais de l'Internet. A long terme, cette facilité fera partie du système général de gestion de l'information détenu par le Département des ressources humaines. Si les ressources financières pouvant permettre une actualisation du logiciel aujourd'hui utilisé pour la gestion du personnel n'existent pas en ce moment, une étude de faisabilité a été effectuée afin d'évaluer les besoins et les priorités, ainsi que les ressources nécessaires.

### **Experts associés**

10. L'OIM a adopté en 1975 son programme relatif aux experts associés (voir le document MC/INF/242, paragraphes 38 et 39). Un nouvel accord a récemment été conclu avec les Pays-Bas, facilitant le recrutement de nationaux néerlandais, mais aussi de nationaux de pays en développement, et donnant la priorité aux offres d'emploi émanant des pays les moins avancés (PMA).

## **III. PRATIQUES ACTUELLES ET EVOLUTION RECENTE DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **Harmonisation des conditions d'emploi pour les employés (services généraux) des bureaux extérieurs**

11. Le principal outil d'harmonisation est l'application du Statut et Règlement du personnel (SRP). Il est à noter que le nombre de missions ayant recours au SRP reflète l'expansion de l'OIM. Depuis septembre 2001, sept nouvelles missions ont obtenu que le SRP leur soit appliqué et six autres ont obtenu son actualisation en vue d'appliquer des conditions d'emploi normalisées. Depuis l'automne 2001, le Plan médical est applicable dans sept bureaux extérieurs de plus, tandis que neuf autres bureaux extérieurs ont été mis au bénéfice de la Caisse de prévoyance.

### **Droit à la prime d'affectation pour le personnel des services généraux**

12. Dans le cadre des efforts de l'Organisation pour assurer l'égalité de traitement de tous les membres du personnel, une nouvelle pratique concernant le transfert de membres des services généraux d'un pays à l'autre a été approuvée par le Directeur général. En vertu de cette nouvelle pratique, un membre des services généraux ayant été sélectionné pour un poste d'une durée d'un an après avoir été au service de l'OIM pendant au moins trois ans peut prétendre aux mêmes prestations de transfert que les fonctionnaires (catégorie Administrateurs).

### **Application pilote du congé de paternité**

13. Depuis l'introduction de cette prestation à titre d'essai en septembre 2000, 24 pères (tant dans la catégorie Administrateurs que dans la catégorie Services généraux) ont bénéficié du congé de paternité. Cette prestation a été introduite à titre d'essai pour une période initiale de deux ans qui touche à présent à son terme. En conséquence, il est proposé que l'OIM adopte le congé de paternité à titre permanent et que cette prestation soit inscrite dans le Règlement du personnel.

### **Conditions d'emploi du personnel sous contrat spécial**

14. Parmi les 3 344 membres du personnel que compte l'OIM, un total de 1 410 ont été recrutés sur un contrat de courte durée et sont au service de l'Organisation depuis moins de 12 mois. En 2001, l'OIM a recruté 148 fonctionnaires sur des postes temporaires; de janvier à juin 2002, le nombre de postes temporaires occupés par des administrateurs totalisait 143. Il est manifestement nécessaire d'établir des lignes directrices concernant à la fois les conditions d'emploi, les prestations dues au personnel recruté sur de tels contrats et les obligations qu'ils sont censés remplir. De telles lignes directrices sont actuellement en cours de coordination avant publication.

### **Politique pour un environnement de travail respectueux**

15. Le texte dans lequel cette politique est définie, annoncé dans le Rapport sur les ressources humaines pour 2001 (MC/INF/247), est paru et a été distribué à l'ensemble des membres du personnel. Ce texte est repris dans la documentation qui est remise aux nouveaux membres du personnel dans le cadre du programme de mise au courant à l'entrée en service. Il est prévu d'organiser au Siège, avant la fin de 2002, une assemblée générale qui sera l'occasion d'un débat sur cette politique avec les membres du personnel et un petit comité de représentants de l'Administration. Cette assemblée sera filmée et tous les bureaux extérieurs recevront une copie de la cassette.

## **IV. PERFECTIONNEMENT ET FORMATION DU PERSONNEL (SDT)**

16. Le Comité directeur du perfectionnement et de la formation du personnel, composé de représentants du SAC et de l'Administration, a continué à dispenser ses conseils et à donner son aval aux activités de perfectionnement et de formation du personnel concernant les priorités en matière de formation, les nouvelles initiatives et l'application des plans annuels de formation.

17. SDT apporte un soutien au niveau de l'organisation de programmes ciblés de formation à l'intention des chefs de mission, des responsables administratifs, des concepteurs et des directeurs de projets, et aussi dans l'optique de programmes d'apprentissage dans d'autres domaines prioritaires tels que la négociation, la rédaction de rapports, la médiation, la gestion et la technologie de l'information. STD a coopéré avec la Division des situations de crise et d'après-conflit dans la mise sur pied de trois ateliers régionaux de gestion des situations de crise. Elle a également organisé des programmes d'orientation et de mise au courant à l'entrée en service pour les nouveaux membres du personnel du Siège, ainsi que des séances de formation axées sur la direction de personnel et le travail en équipe à l'intention de certains services, ces séances se déroulant à l'aide de matériel vidéo.

18. Traditionnellement, SDT alloue 70% environ de ses ressources à l'appui des activités de formation du personnel sur le terrain et elle a continué à mettre au point des outils d'apprentissage à distance. Récemment, elle a renforcé son Centre d'outils pédagogiques riche de plus de 400 outils d'apprentissage (manuels, vidéos, CD-Roms, etc.) et a introduit pour l'ensemble du personnel de l'Organisation un thème mensuel d'apprentissage. SDT a mis à jour et distribué les lignes directrices de l'OIM sur la formation linguistique et elle a l'intention de diffuser le Guide de référence de l'OIM en matière d'apprentissages (Learning Reference Guide – LRG) dans une version complète et mise à jour.

19. A l'heure actuelle, les activités déployées par SDT sont notamment: l'élaboration d'un manuel destiné aux chefs de mission; un soutien et des conseils axés sur l'actualisation du module de formation de 1997 intitulé "Aperçu de la migration internationale"; et le recensement de techniques et d'approches complémentaires d'apprentissage à distance devant permettre d'enrichir l'éventail des opportunités de formation offertes au personnel des bureaux extérieurs. SDT participe en outre à l'élaboration et à l'introduction graduelle d'un système révisé de notation.

## **V. GESTION DU COMPORTEMENT PROFESSIONNEL**

20. Dans le cadre des efforts qu'elle déploie pour introduire des éléments de gestion du comportement professionnel à l'OIM, l'Administration a créé deux nouveaux processus en 2001, dont une description est donnée aux paragraphes 41 à 44 du document MC/INF/247.

21. Le Comité d'examen des postes de directeur s'est réuni à deux reprises durant la période considérée, sous la présidence du Chef de cabinet et avec la participation de cadres supérieurs, dont l'un du terrain, ainsi que du Président du SAC.

22. Les examens-seuils, dont l'objet est de formuler des recommandations en vue de proposer des contrats ordinaires, se poursuivent en ce qui concerne un certain nombre de cas restés en suspens. Le Directeur général a décidé qu'au maximum un tiers du personnel de chaque catégorie devrait être au bénéfice d'un contrat ordinaire. Dès que les documents requis auront été établis pour chaque cas considéré, le Comité des nominations et des affectations (APB) formulera une recommandation au Directeur général.

23. En 2002, HRM a coordonné l'élaboration d'un nouveau système de gestion des performances. Ce système sera mis en place selon une approche pilote graduelle qui commencera au début de 2003 pour s'étendre ensuite à l'Organisation tout entière d'ici à la fin de 2004. Ce nouveau système inclura l'identification et l'évaluation des compétences clés requises pour assumer de façon appropriée les fonctions d'un poste donné, ainsi qu'un processus de fixation et d'évaluation d'objectifs de travail entre le membre du personnel et son superviseur. La possibilité d'une évaluation "à 360°" (avec une évaluation de la part des pairs et des subordonnés) pour certaines catégories de personnel est actuellement à l'examen. Le groupe de travail interne participant à l'élaboration du système a surtout centré son attention sur la mise en œuvre d'un processus à la fois simple, efficace et global.

## **VI. CLASSEMENT DES EMPLOIS**

24. L'Administration a rationalisé les procédures de classement des emplois et eu recours à des classificateurs professionnels supplémentaires pour opérer en indépendants chaque fois que nécessaire. De nouveaux participants appelés à siéger à la Commission d'examen des recours relatifs au classement des postes (CARC) ont été identifiés, nommés et formés à l'application des Normes de classement des emplois et sont à présent opérationnels. Les cas qui restaient en suspens ont été traités et un certain nombre de nouveaux emplois ont été classés. Entre le 1<sup>er</sup> juillet 2001 et le 30 juin 2002, 42 postes (32 postes de fonctionnaires et 10 postes d'employés) ont été classés, et 13 évaluations sur place (portant sur huit postes de fonctionnaires et cinq postes d'employés) ont été effectuées. Quatre recours (portant sur un poste de fonctionnaire et trois postes d'employés) ont été examinés par la CARC.

25. Par souci de rationaliser et d'accélérer les processus d'établissement de dossiers et d'évaluation du comportement professionnel, l'Administration a créé des profils correspondant aux fonctions les plus communes au sein de l'Organisation. Le profil des chefs de bureau/chefs de mission/représentants régionaux est sur le point d'être finalisé, et la préparation de deux autres profils a commencé. Ces profils établiront clairement les obligations, les responsabilités et les résultats attendus des membres du personnel dans une fonction donnée et pour chaque grade et faciliteront le recrutement, la formation et la mobilité du personnel.

## **VII. MOBILITE DU PERSONNEL**

26. En 2001, le Directeur général a invité un certain nombre de fonctionnaires de niveau supérieur en poste depuis quatre ans à dialoguer avec l'Administration quant aux options pouvant leur être offertes en termes de nouvelles affectations en 2002. Deux membres du personnel se sont portés candidats à d'autres fonctions et ont ainsi été transférés après avoir été sélectionnés sur la base d'un avis de vacance d'emploi. En outre, trois autres fonctionnaires de niveau supérieur ont été transférés, et les plans relatifs à leur réaffectation ont été échangés et débattus avec le SAC au sein de la l'APB. Le Directeur général a adressé en 2002 la même invite aux fonctionnaires de niveau supérieur qui auront exercé, d'ici à l'été 2003, les mêmes fonctions de directeur et avec les mêmes responsabilités pendant cinq années.

27. A la demande du SAC, l'Administration a commencé à réexaminer la politique de mobilité du personnel contenue dans le Statut du personnel, aux fins de simplifier ce processus et de l'adapter aux besoins actuels de l'Organisation.

## **VIII. RELATIONS AVEC LE PERSONNEL**

28. L'Administration a continué à rencontrer les représentants du SAC au sein du JASAC (Comité mixte de l'Administration et de l'Association du personnel) pour débattre des questions d'intérêt commun. La coopération entre l'Administration et le SAC s'est poursuivie au travers d'autres groupes de travail ou d'autres initiatives, tels que le groupe chargé de mettre au point le nouveau système de gestion des performances, le Comité directeur chargé du perfectionnement et de la formation du personnel et le groupe de travail mixte sur la Caisse de prévoyance. En outre, une réunion spéciale de l'APB a été convoquée pour débattre de procédures simplifiées de recrutement au sein du Programme allemand de dédommagement du travail forcé.



29. S'agissant des griefs du personnel, cinq recours ont été reçus par la Commission paritaire d'appel (JARB) entre le 1<sup>er</sup> juillet 2001 et le 30 juin 2002, et deux recours ont ensuite été formés auprès du Tribunal administratif de l'OIT.

30. Le médiateur de l'OIM a donné sa démission à l'été 2002 et son remplacement se fera à la suite d'un processus de recrutement engagé conjointement par l'Administration et le SAC.

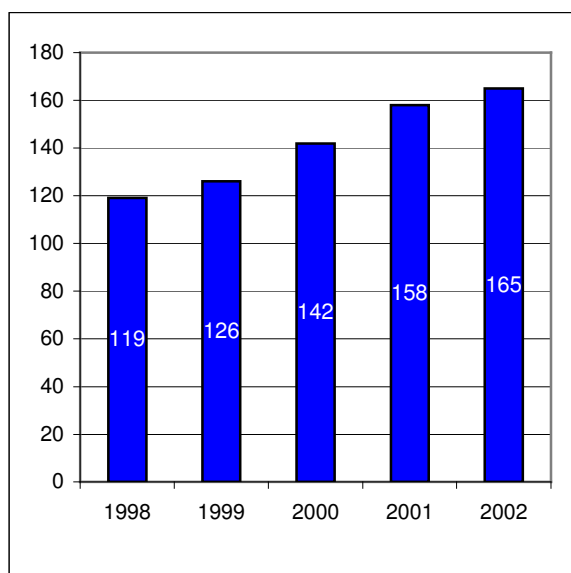
Annex

**Statistical Overview**

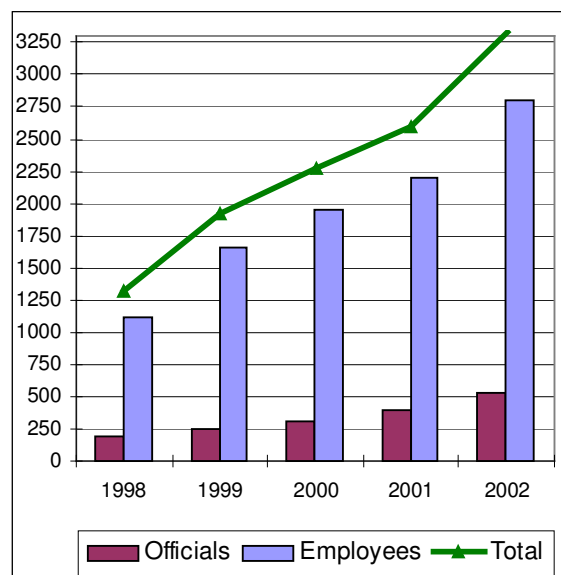
<b>IOM STAFF COMPOSITION .....</b>	<b>2</b>
1. IOM Field Offices (including suboffices), 1998-2002 .....	2
2. IOM staffing trends, 1998-2002 .....	2
3. Staff by category, location and gender, June 2002 .....	2
4 and 5. Officials by age group and location, June 2002 .....	3
6 and 7. Officials and employees by gender and location, June 2002 .....	3
8. Officials within grade - distribution by gender, 1998-2002 .....	4
9. Evolution of the representation of women among officials, 1998-2002 .....	4
10. Officials by country of nationality and grade, June 2002 .....	5
11. Officials - grade distribution and gender, June 2002 .....	6
12. Headquarters employees by country of nationality and gender, June 2002 .....	7
13. Field employees by country of nationality and gender, June 2002 .....	7
<b>RECRUITMENT AND SELECTION .....</b>	<b>9</b>
14. Vacancy notices issued for officials, 1998-June 2002 .....	9
15. Officials appointed through vacancy notices, 1998-June 2002 .....	9
16. Officials appointed through vacancy notices by gender, 1998-June 2002 .....	9
17. Mobility of internal staff, 1998-2002 .....	10
18. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality, 1998-2002 .....	10
19. Vacancy notices issued for employees at Headquarters, 1998-June 2002 .....	11
20. Summary of recruitment and selection processes, 1998-June 2002 .....	12
<b>ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES .....</b>	<b>12</b>
21. Associate Experts by nationality, 1996-June 2002.....	12
<b>OTHER CATEGORIES .....</b>	<b>13</b>
22. Interns by gender and duty station, June 2001-June 2002 .....	13
<b>STAFF DEVELOPMENT AND TRAINING .....</b>	<b>14</b>
23. Staff development and training activities, 1998-2002 .....	14
24. Staff trained by gender, 1998-June 2002 .....	14
25. Staff trained by location, 1998-June 2002 .....	14
26. Staff trained by category, 1998-June 2002 .....	15
27. Staff trained by areas of training and development activity .....	15

## IOM STAFF COMPOSITION

### 1. IOM Field Offices (including suboffices), 1998-2002



### 2. IOM staffing<sup>1</sup> trends, 1998-2002



### 3. Staff by category, location and gender, June 2002

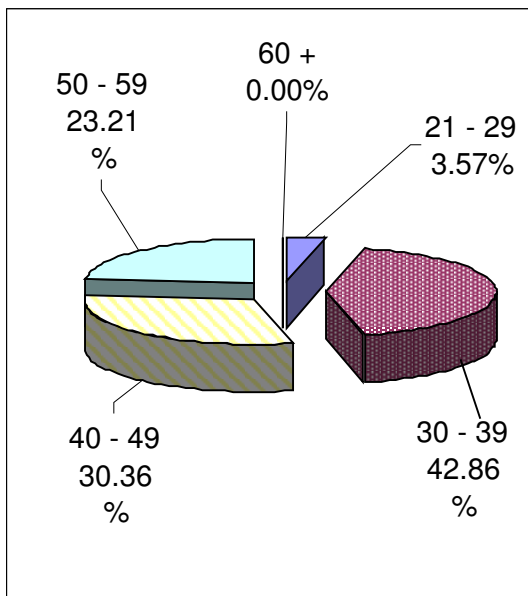
Category	Headquarters		Field		Total
	Women	Men	Women	Men	
Officials <sup>2</sup>	56	60	79	179	374
Officials, short-term	10	5	58	77	150
Employees <sup>2</sup>	81	33	634	736	1 484
Employees, short-term	29	13	409	809	1 260
National Officers	0	0	31	31	62
Associate Experts	1	1	6	6	14
<b>TOTAL</b>	<b>177</b>	<b>112</b>	<b>1 217</b>	<b>1 838</b>	<b>3 344</b>

<sup>1</sup> Staff members holding a short-term contract included.

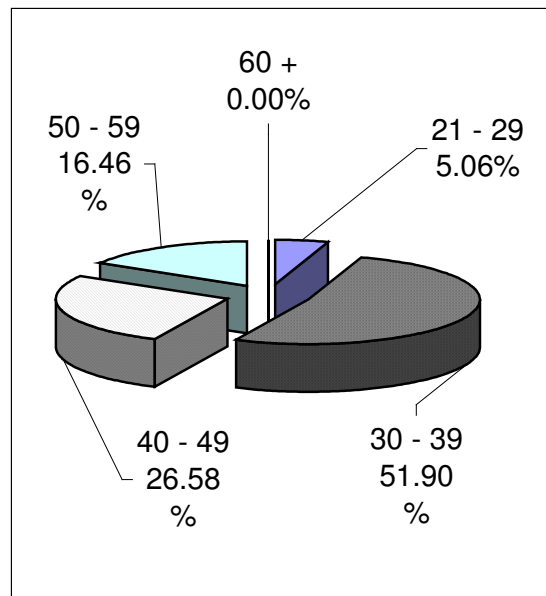
<sup>2</sup> Unless otherwise specified in this report, all data refers to staff members holding a regular or one-year contract or having been with the Organization for more than 12 months. The Director General, Deputy Director General, consultants, interns and staff on special leave without pay are excluded.

### 4 and 5. Officials by age group and location, June 2002

Officials - age distribution at HQs, June 2002

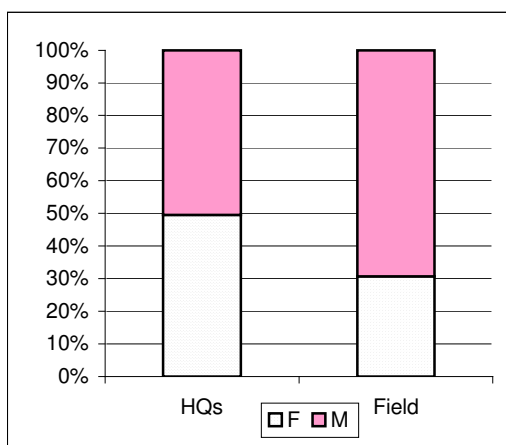


Officials - age distribution in the Field, June 2002

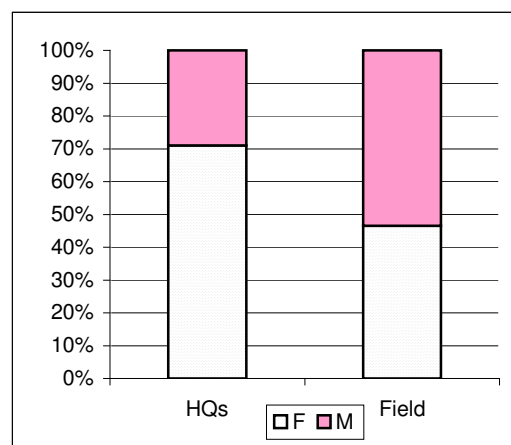


### 6 and 7. Officials and employees by gender and location, June 2002

Officials by gender and location, June 2002



Employees by gender and location, June 2002



### 8. Officials within grade - distribution by gender, 1998-2002

<b>Grade</b>	<b>Dec. 1998</b>	<b>Dec. 1999</b>	<b>Dec. 2000</b>	<b>Dec. 2001</b>	<b>June 2002</b>
% of women	27.7 %	30.6 %	28.1%	35.3%	36.1%
<b>Out of the above percentages women were distributed within grades as follows:</b>					
P5 and above	13.5%	16.1%	14.1%	10.5%	9.6%
P3-P4	67.3%	62.5%	67.6%	56.4%	54.1%
P1-P2	9.6%	16.1%	15.5%	27.4%	29.6%
PU	9.6%	5.3%	2.8%	5.7%	6.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
<b>Total number of women</b>	<b>52</b>	<b>56</b>	<b>71</b>	<b>124</b>	<b>135</b>
% of men	72.3%	69.4%	71.9%	64.7%	63.9%
<b>Out of the above percentages men were distributed within grades as follows:</b>					
P5 and above	36.0%	35.4%	25.8%	20.3%	22.2%
P3-P4	50.7%	53.5%	54.4%	59.5%	59.4%
P1-P2	8.1%	7.9%	17.1%	15.8%	14.6%
PU	5.2%	3.2%	2.7%	4.4%	3.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
<b>Total number of men</b>	<b>136</b>	<b>127</b>	<b>182</b>	<b>227</b>	<b>239</b>

### 9. Evolution of the representation of women among officials, 1998-2002

(Percentage of women in a grade compared to the total staff in that grade)

<b>Grade</b>	<b>Dec. 1998</b>	<b>Dec. 1999</b>	<b>Dec. 2000</b>	<b>Dec. 2001</b>	<b>June 2002</b>
D2	0.0 %	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
D1	15.8 %	17.6%	17.6%	22.2%	26.3%
P5	12.1 %	16.7%	17.9%	22.5%	17.4%
P4	37.5 %	32.0%	33.3%	36.0%	40.1%
P3	29.4 %	35.8%	32.4%	32.8%	29.8%
P2	27.3 %	50.0%	24.2%	48.2%	53.1%
P1	100.0 %	50.0%	30.0%	50.0%	54.5%
PU	36.4 %	37.5%	28.6%	41.2%	50.0%
<b>Total % of women</b>	<b>27.7 %</b>	<b>30.6%</b>	<b>28.1%</b>	<b>35.3%</b>	<b>36.1%</b>
Total officials	188	183	253	351	374

### 10. Officials by country of nationality and grade, June 2002

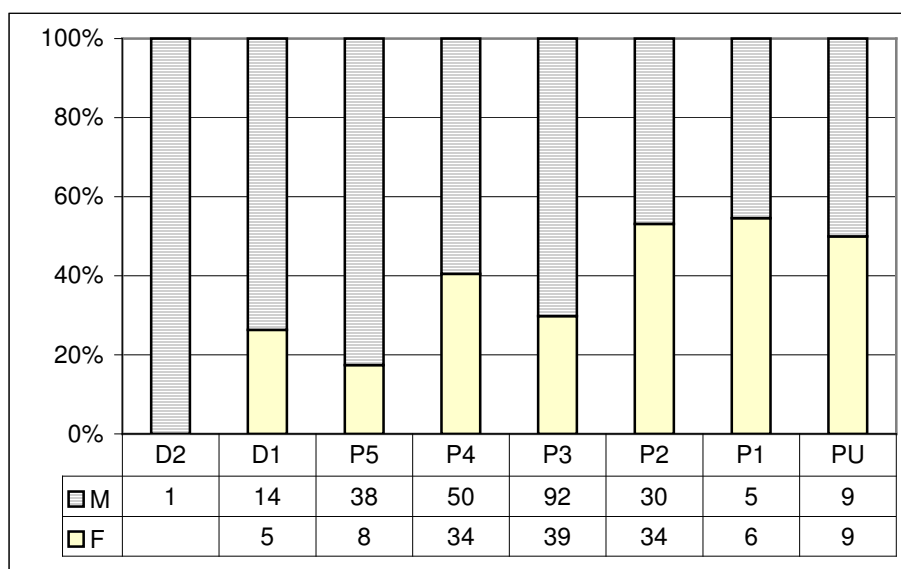
Country of nationality	Grades							TOTAL
	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	
Algeria						1		1
Argentina		1	1	2	2			6
Australia		1	1	1	4	1		9
Austria		1		1	2	1		5
Azerbaijan						1		1
Bangladesh				1				1
Belgium		1	1	3	8	1		14
Bolivia				2				2
Burkina Faso					1			1
Canada		1	3	1	4	3	1	15
Chile			1		2			4
Costa Rica		1			5	1		7
Croatia				2	2	1	1	6
Czech Republic						1		1
Denmark				2	1			3
Egypt			1			1		2
Finland					1	2	1	4
France			4	5	8	2	1	20
Georgia					1			1
Germany		5	2	5	3	3	1	20
Greece					1			1
Guatemala					1			1
Haiti				1				1
Honduras				1				2
Hungary				1	2			3
Iran (Islamic Republic of)				1		1		2
Ireland				1				1
Israel			1					1
Italy		1	6	6	8	2		23
Japan		1			2	1		4
Jordan					2	1		3
Kenya				1	3	2	1	7
Liberia					1			1
Lithuania					1	1		2
Netherlands		1	3	1	1	1		7
Nicaragua						1		1
Norway			1					2
Pakistan			1		1			2
Panama				1	1			2
Peru		1		2				3
Philippines				3	5	4	2	15
Poland						1		1
Portugal			1	1		1		3
Republic of Korea						1		1
Romania				1		2		3
Sri Lanka				1				1
Sudan				1				1

### 10. Officials by country of nationality and grade, June 2002 (cont.)

Country of nationality	Grades								TOTAL
	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	PU	
Sweden				1	4				5
Switzerland	1		2	6	2	3			14
Thailand						3		3	6
Ukraine					1				1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			2	3	7	4			16
United Republic of Tanzania						1			1
United States of America		4	9	14	26	4	1	2	60
Uruguay			1	3	1			2	7
Venezuela			1						1
Yugoslavia, FR				1	2	3			6
Non-Member States			4	8	15	8	2	3	40
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>46</b>	<b>84</b>	<b>131</b>	<b>64</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>374</b>

Member State nationals currently employed on short-term contracts: Albania (2), Slovakia (1) and South Africa (3).

### 11. Officials - grade distribution and gender, June 2002



## 12. Headquarters employees by country of nationality and gender, June 2002

Country of nationality	Gender		Total	Country of nationality	Gender		Total
	F	M			F	M	
Albania		1	1	Netherlands	1		1
Argentina	2		2	Peru	1		1
Australia	1		1	Philippines	1		1
Azerbaijan	1		1	Portugal	1		1
Bosnia and Herzegovina	3	2	5	Romania	1	1	2
Canada	1		1	Senegal	1		1
Colombia	1		1	Spain		1	1
Costa Rica	1		1	Sri Lanka		1	1
Croatia		1	1	Switzerland	16	3	19
France	22	12	34	The former Yugoslav Republic of Macedonia		2	2
Germany	5	1	6	Turkmenistan	2		2
Indonesia	1		1	United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	11	1	12
Israel		1	1	Uruguay	2		2
Italy	4	4	8	Yugoslavia, FR	2	2	4
<b>Grand total</b>				<b>81</b>	<b>33</b>	<b>114</b>	

## 13. Field employees by country of nationality and gender, June 2002

Country of nationality	Gender		Total	Country of nationality	Gender		Total
	F	M			F	M	
Afghanistan	22	372	394	Colombia	51	31	82
Albania	26	18	44	Congo	7	27	34
Algeria	1	2	3	Costa Rica	13	7	20
Angola		7	7	Côte d'Ivoire	1	1	2
Argentina	12	2	14	Croatia	16	9	25
Armenia	9	6	15	Czech Republic	5	2	7
Australia	9	2	11	Dominican Republic	1		1
Austria	5	6	11	East Timor	11	131	142
Azerbaijan	8	17	25	Ecuador	13	19	32
Bangladesh	5	6	11	Egypt	21	15	36
Belarus	5	1	6	El Salvador	2	4	6
Belgium	8	11	19	Ethiopia	12	11	23
Bolivia	1	2	3	Fiji	2		2
Bosnia and Herzegovina	38	40	78	Finland	6	5	11
Brazil		1	1	France	1	4	5
Bulgaria	4	2	6	Gambia	2	1	3
Cambodia	8	19	27	Georgia	7	5	12
Canada	3	5	8	Germany	20	12	32
Cape Verde	1		1	Ghana	14	14	28
Chad	1		1	Greece	6	6	12
Chile	3	6	9	Guatemala	11	22	33
China, Hong Kong Special Administrative Region	4		4	Guinea	3	7	10



### 13. Field employees by country of nationality and gender, June 2002 (cont.)

Country of nationality	Gender		Total	Country of nationality	Gender		Total
	F	M			F	M	
Guinea-Bissau	1	1	2	Romania	10	7	17
Honduras	3	6	9	Russian Federation	86	39	125
Hungary	9	5	14	Rwanda		1	1
India	1	2	3	Senegal	12	11	23
Indonesia	15	20	35	Sierra Leone	18	47	65
Iran (Islamic Republic of)	4	13	17	Slovakia	6	2	8
Ireland	1		1	Slovenia	3		3
Italy	25	13	38	Somalia	5	2	7
Japan	3		3	South Africa	8	7	15
Jordan	5	6	11	Spain	3		3
Kazakhstan	8	3	11	Sudan	3	10	13
Kenya	37	54	91	Sweden	2		2
Kiribati	4		4	Switzerland	1		1
Kyrgyzstan	3	8	11	Syrian Arab Republic	7	5	12
Latvia	1	1	2	Tajikistan	7	24	31
Lebanon	2		2	Thailand	11	4	15
Lesotho	5		5	The former Yugoslav Republic of Macedonia	19	27	46
Liberia	4	5	9	Tunisia	2	2	4
Lithuania	4		4	Turkey	5	7	12
Mali		1	1	Turkmenistan	2	3	5
Mexico	2	1	3	Tuvalu	1		1
Myanmar	1		1	Uganda	2	1	3
Nauru	12	14	26	Ukraine	23	17	40
Netherlands	27	19	46	United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	3	1	4
New Caledonia		1	1	United States of America	22	31	53
Nicaragua	3	1	4	Uruguay	1		1
Norway	1		1	Uzbekistan		1	1
Pakistan	6	12	18	Venezuela	1	2	3
Paraguay		1	1	Viet Nam	31	17	48
Peru	7	5	12	Yemen		1	1
Philippines	10	12	22	Yugoslavia, FR Kosovo	73	57	130
Poland	3		3	Zambia	86	178	264
Portugal	8	2	10	Zimbabwe	2	1	3
Republic of Korea		1	1		1	1	2
Republic of Moldova	5	5	10				
<b>Grand total</b>				<b>1 074</b>	<b>1 576</b>	<b>2 650</b>	

## RECRUITMENT AND SELECTION

### 14. Vacancy notices issued for officials, 1998-June 2002

Vacancy notices issued	1998	1999	2000	2001	June 2002
<b>Total number of vacancies issued</b>	<b>22</b>	<b>41</b>	<b>79</b>	<b>87</b>	<b>42</b>
Headquarters positions	6	20	31	33	12
Field positions	16	21	48	54	30
<b>Advertised internally only</b>	<b>14</b>	<b>37</b>	<b>42</b>	<b>58</b>	<b>34</b>
Headquarters positions	1	18	11	13	7
Field positions	13	19	31	45	27
<b>Advertised internally and externally</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>37</b>	<b>29</b>	<b>8</b>
Headquarters positions	5	2	20	20	5
Field positions	3	2	17	9	3

### 15. Officials appointed through vacancy notices<sup>3</sup>, 1998-June 2002

	1998	1999	2000	2001	June 2002
<b>Vacancies filled internally</b>	<b>17</b>	<b>31</b>	<b>40</b>	<b>61</b>	<b>21</b>
Headquarters	3	17	10	17	9
Field	14	14	30	44	12
<b>Vacancies filled externally</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>25</b>	<b>18</b>	<b>5</b>
Headquarters	2	4	15	11	4
Field	1	1	10	7	1
<b>Cancelled / reissued</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>8</b>
Pending					<b>10</b>
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>43</b>	<b>81</b>	<b>88</b>	<b>44</b>

### 16. Officials appointed through vacancy notices by gender, 1998-June 2002

	1998	1999	2000	2001	June 2002
<b>Officials appointed in Headquarters</b>	<b>5</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>28</b>	<b>13</b>
Of which women	2	7	14	16	6
<b>Officials appointed in the Field</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>40</b>	<b>51</b>	<b>13</b>
Of which women	5	1	12	20	4
<b>Total number of officials appointed</b>	<b>20</b>	<b>36</b>	<b>65</b>	<b>79</b>	<b>26</b>
Of which women recruited externally	1	3	14	9	1
Of which former General Services staff	3	4	7	10	4
Of which women	1	1	3	4	3
Percentage of women appointed	35.0%	22.2%	40.0%	45.6%	38.5%

<sup>3</sup> The total number of officials is different from the total number of vacancies issued because some vacancies were issued for more than one position or may have been filled by more than one official on a part-time basis

### 17. Mobility of internal staff, 1998-2002

	1998	1999	2000	2001	June 2002
From Headquarters to the Field	5	2	1	3	1
From the Field to Headquarters	1	3	5	8	4
From the Field to the Field	8	9	24	19	10
Reassignment within same duty station	3	17	10	31	6
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>31</b>	<b>40</b>	<b>61</b>	<b>21</b>

### 18. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality, 1998-2002

Nationality	1998	1999	2000	2001	June 2002
Afghanistan <sup>4</sup>	1		1		
Albania					1
Algeria			1		
Argentina	1		1	2	
Australia			2	2	1
Austria			1		
Bangladesh				1	
Belgium		1		2	
Bosnia and Herzegovina <sup>4</sup>				1	
Burkina Faso				1	
Canada		2	4	3	2
Chile	1	1		2	
Costa Rica		1	2	2	1
Croatia		1	1	1	
Czech Republic					1
Denmark				1	
Egypt			1		
Eritrea <sup>5</sup>		1			
Finland			1		
France	4		6	5	1
Germany	1	4	4	2	4
Greece		1			
Haiti	1	1			
India <sup>4</sup>		1			1
Iran (Islamic Republic of)			1		
Ireland	1				1
Israel			1		
Italy	1	2	5	6	1
Japan				2	
Jordan			1		
Kenya			1	1	2
Liberia				1	
Mozambique <sup>4</sup>	1			1	1

<sup>4</sup> Observer State

<sup>5</sup> Non-Member State

### 18. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality, 1998-2002 (cont.)

Nationality	1998	1999	2000	2001	June 2002
Netherlands	1	1		1	
New Zealand <sup>4</sup>		1		2	
Nicaragua	1				
Norway		1		1	
Pakistan			2		
Panama	1				1
Peru				1	
Philippines	1	1	1	5	
Poland				1	1
Portugal		1		1	
Romania		1		1	
Russian Federation <sup>4</sup>		1			
Spain <sup>4</sup>			1	1	1
Sri Lanka			1		
Sweden		1	2	1	1
Switzerland		3	4	3	
Thailand					1
The former Yugoslav Republic of Macedonia <sup>4</sup>				1	
Ukraine			1	1	
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	2	2	2	4	
United Republic of Tanzania			1		
United States of America	2	5	13	18	3
Uruguay		2	1	1	
Yugoslavia, FR			2		1
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>36</b>	<b>65</b>	<b>79</b>	<b>26</b>
Number of country nationalities	15	23	29	34	19

### 19. Vacancy notices issued for employees at Headquarters, 1998-June 2002

Vacancy notices issued	1998	1999	2000	2001	June 2002
<b>Total number of vacancies issued</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>33</b>	<b>9</b>
Advertised internally only	8	7	8	18	5
Advertised internally and externally			8	15	4
<b>Total number of positions vacant</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>36</b>	<b>15</b>
<b>Vacancies filled internally</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>8</b>
Employees from Headquarters	6	2	7	14	5
Employees from the Field	2	4	4	4	3
<b>Vacancies filled externally</b>	<b>-</b>	<b></b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>4</b>
<b>Cancelled/reissued</b>	<b></b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b></b>
Pending					3

## 20. Summary of recruitment and selection processes, 1998-June 2002

	1998	1999	2000	2001	June 2002
<b>For officials</b>					
Total number of vacancies issued	22	41	79	87	42
Total number of temporary vacancies issued	n.a.	n.a.	22	6	9
Unfilled / cancelled / reissued	2	7	16	9	18
<b>Number of vacant positions filled</b>	<b>22</b>	<b>43</b>	<b>81</b>	<b>88</b>	<b>44</b>
<b>Number of temporary positions filled</b>	<b>23</b>	<b>95</b>	<b>140</b>	<b>148</b>	<b>143</b>
Of which for emergency operations	-	49	73	87	89
<b>For employees at Headquarters</b>					
Total number of vacancies issued	8	7	16	33	9
Total number of temporary vacancies issued	n.a.	n.a.	1	4	7
Unfilled / cancelled / reissued		1	4	10	3
<b>Number of vacant positions filled</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>26</b>	<b>12</b>
<b>Number of temporary positions filled</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>41</b>	<b>44</b>

## ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES

### 21. Associate Experts by nationality, 1996-June 2002

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	June 2002
Austria		1					
Belgium						1	1
Denmark	1	1	2	2	2	2	
Finland			1	1			
Germany	1	3	1	1			
Italy	1	1	1	2	3	3	2
Japan	1	2	2	3	3	2	3
Morocco						1	1
Netherlands	3	4	5	4	3	3	1
Republic of Korea				1	1	1	
Sweden	1	1	1	6	6	6	4
Switzerland							1
United States of America	1		1	2	1	1	1
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>14</b>

## OTHER CATEGORIES

### 22. Interns by gender and duty station, June 2001-June 2002

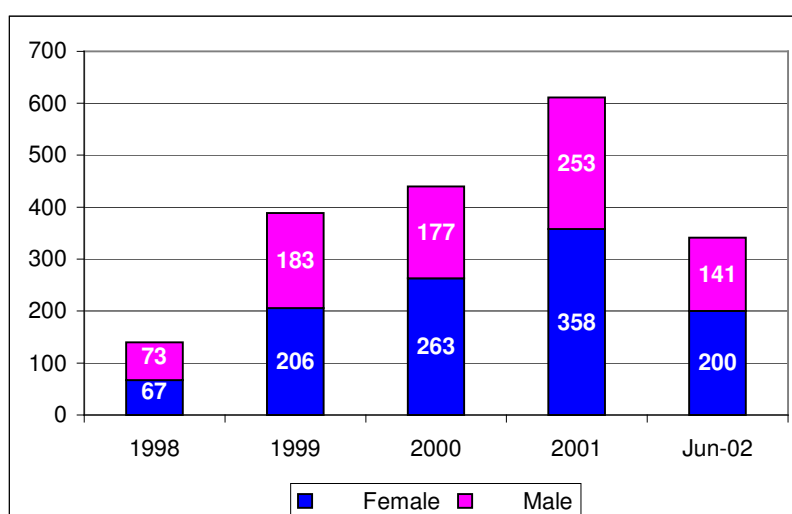
Duty station	Women	Men	Total
<b>Headquarters</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>27</b>
Director General's Office	2	2	4
Budget	1		1
Emergency and Post-Conflict Division	1	1	2
External Relations	1		1
Information Technology	1	1	2
Legal Services		1	1
Migration Health Services	2		2
Migration Management Services	1		1
Migration Policy and Research Programme		1	1
Research and Publications	1		1
German Forced Labour Compensation Programme	5	2	7
Staff Development and Training	4		4
<b>Field</b>	<b>28</b>	<b>11</b>	<b>39</b>
Almaty		1	1
Bern	2		2
Brussels	5	3	8
Helsinki	5	1	6
Kyiv		1	1
Manila	1	1	2
Rome	12		12
Sarajevo	2	1	3
Washington, D.C.		3	3
Zagreb	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>19</b>	<b>66</b>

## STAFF DEVELOPMENT AND TRAINING

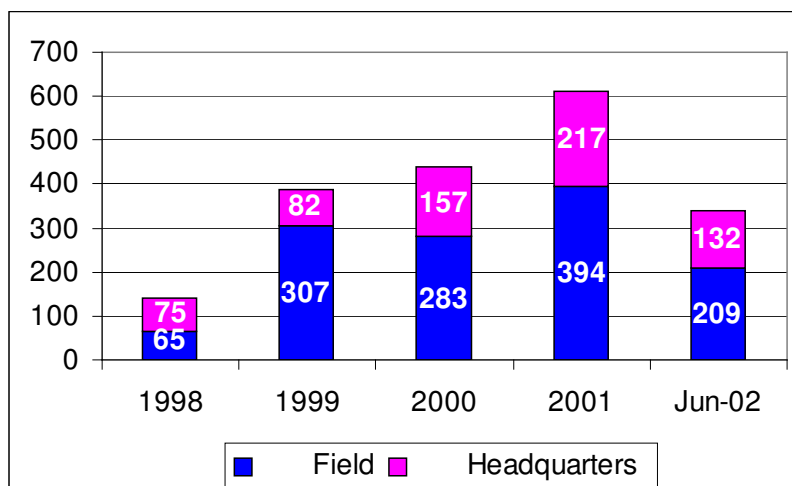
### 23. Staff development and training activities, 1998-2002

	1998	1999	2000	2001	June 2002
Activities organized or financed by SDT	31	62	80	88	45
Total staff members	1 367	1 836	2 466	2 742	3 344
Staff members trained	140	389	440	611	341

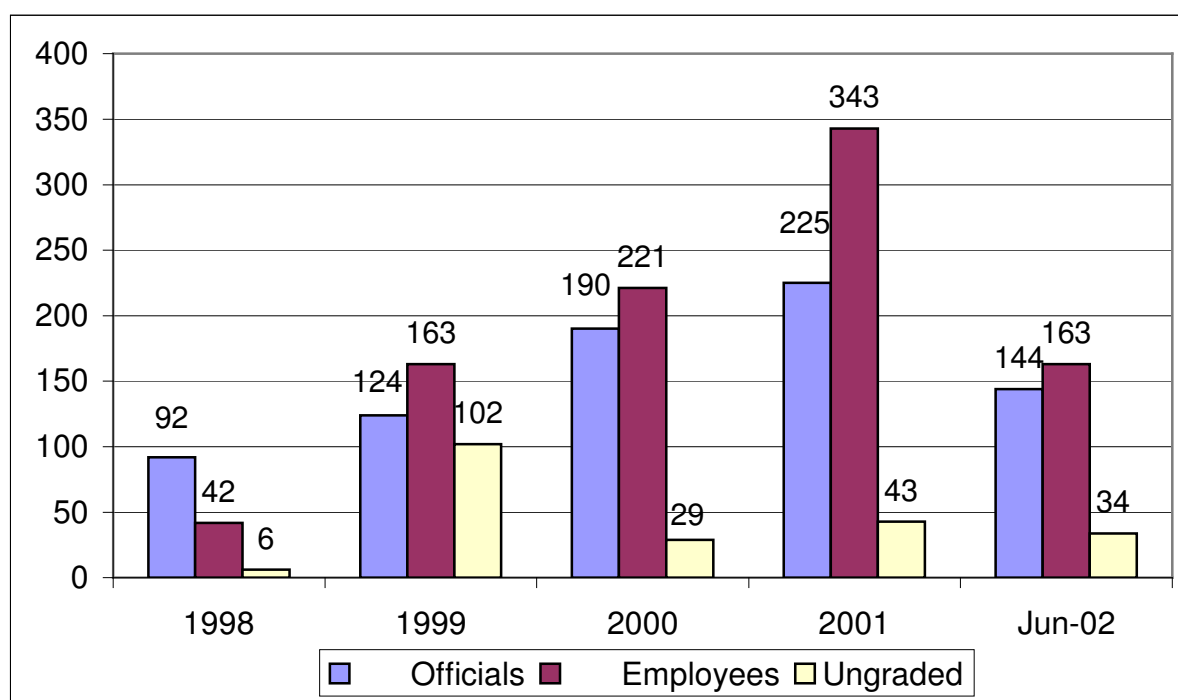
### 24. Staff trained by gender, 1998-June 2002



### 25. Staff trained by location, 1998-June 2002



## 26. Staff trained by category, 1998-June 2002



## 27. Staff trained by areas of training and development activity

Main Areas	2001	% of total trained	June 2002	% of total trained
Administration and Management	177	29%	51	15%
Capacity-Building/Communications	-	-	61	18%
Chiefs of Mission	-	-	13	4%
Information Technology	41	7%	43	13%
Language Courses	83	14%	82	24%
Migration Health	29	5%	1	0%
Migration and Emergency Management	58	10%	55	16%
Movement Management	11	2%	-	-
Others (Induction, Strategic Planning, Project Development)	145	24%	35	10%
Report Writing and Computer Layout Skills	41	6%	*	*
Security	6	1%	-	-
Stress Management	20	2%	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>611</b>	<b>100%</b>	<b>341</b>	<b>100%</b>

\* Report writing course in 2002 included under Communications (13 participants)