

QUATRE-VINGT-HUITIEME SESSION

RAPPORT SUR LES RESSOURCES HUMAINES

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
I. INTRODUCTION	1
II. PRATIQUES DE SELECTION ET DE RECRUTEMENT	1
Recrutements.....	1
Instruments de sélection	2
Détachements	2
Programme de stage	2
Experts associés	2
III. PRATIQUES ACTUELLES ET EVOLUTION RECENTE DES CONDITIONS DE TRAVAIL	3
Soutien à l'administration du personnel des bureaux extérieurs recrutés localement	3
Harmonisation des conditions d'emploi pour les employés) (services généraux des bureaux extérieurs	3
Transfert à Manille du Plan d'indemnisation et du traitement des demandes de remboursement des frais médicaux au titre de la Caisse d'assurance des migrants	3
IV. SYSTEME DE GESTION DU PERSONNEL.....	3
V. PERFECTIONNEMENT ET FORMATION DU PERSONNEL	4
VI. GESTION DU COMPORTEMENT PROFESSIONNEL	4
VII. CLASSEMENT DES EMPLOIS	5
VIII. RELATIONS AVEC LE PERSONNEL	5

ANNEXE – Bilan statistique (en anglais)

I. INTRODUCTION

1. Le personnel de l'Organisation et le nombre de bureaux de par le monde n'ont cessé de s'accroître au cours de l'année écoulée. A la fin juin 2004, le total des effectifs s'élevait à 4.117 agents soit une augmentation de 15 % en un an. Le nombre de bureaux extérieurs est passé de 182 à 208 pendant la même période.

2. L'un des principaux temps forts de ces douze derniers mois a été l'évaluation des fonctions des ressources humaines et des processus visant à améliorer l'efficacité et la réactivité de la gestion des ressources humaines face aux défis que posent la croissance des effectifs et la complexité de cette nouvelle situation, grâce à la prise de mesures telles que le recours accru à la technologie, la réduction et la consolidation du flux des travaux, ainsi que le transfert de fonctions à Manille.

II. PRATIQUES DE SELECTION ET DE RECRUTEMENT

Recrutements

3. Ainsi qu'il ressort de l'annexe statistique, un total de 73 avis de vacance de postes de fonctionnaires ont été publiés en 2003, et 29 autres depuis le début de 2004. Pour ce qui est des employés au Siège, 10 avis de vacance de postes ont été publiés en 2003, et trois depuis janvier 2004. Il y a eu 50 avis de vacance de postes de courte durée en 2003 contre 43 pour le seul premier semestre de 2004 (pour les douze derniers mois, 14 avis concernaient des postes d'employés).

4. L'Administration a continué de déployer des efforts pour améliorer les méthodes et la qualité du recrutement et accélérer le traitement des avis de vacances de postes. Ainsi:

- a) une procédure automatisée de coordination des avis de vacance a été mise en place; elle a contribué à une réduction de plus de 50 % du temps consacré à leur traitement;
- b) de nouvelles directives ont été publiées pour les recrutements à durée déterminée d'une année; elles visent à donner des instructions détaillées sur les procédures de sélection et de nomination des cadres professionnels et des employés du siège. Ces directives devraient conduire à la mise en œuvre de procédures de recrutement et de sélection plus cohérentes et plus détaillées;
- c) un nouveau système de recueil et de soumission des formulaires de demande reçus en réponse à des avis de vacance a été mis en œuvre, avec le concours des Services de technologie de l'information (STI); il permet aux superviseurs d'avoir accès aux demandes de candidature et de les évaluer directement.

Instruments de sélection

5. Comme il est indiqué ci-dessus, le nombre d'avis de vacance de postes de courte durée publiés au cours de l'année écoulée a sensiblement augmenté. Ce type de recrutement a progressé en raison du déploiement de plusieurs opérations de crise et d'après-conflit, surtout en Afghanistan, en Iraq et au Soudan, mais il s'est également révélé utile pour la constitution d'une liste de candidats qualifiés, prêts et aspirant à travailler dans des situations de crise.

Détachements

6. Les détachements (au bénéfice d'une administration nationale, ou entre départements, services, missions ou organisations) ont continué de renforcer la coopération, la formation et l'encadrement du personnel de l'OIM. Depuis juillet 2003, huit agents ont été détachés à l'OIM par quatre administrations nationales. Quant à elle, l'OIM a détaché trois membres de son personnel auprès d'autres organisations.

Programme de stage

7. Le programme de stage donne aux étudiants la possibilité d'apprendre à connaître les activités de l'OIM et d'acquérir une première expérience, grâce à une formation sur le tas. Eu égard au rôle précieux joué par les stagiaires, certaines unités du Siège et des bureaux extérieurs ont affecté une partie de leur budget aux allocations mensuelles de subsistance des stagiaires. Au cours du dernier trimestre de 2003, l'OIM a signé un accord avec *l'Institut d'Etudes Politiques de Paris*, en tant que source supplémentaire de stagiaires. Cet accord a ouvert la voie à la conclusion de nouveaux accords avec d'autres universités et établissements, tels que les universités de Genève, de Georgetown et de Syracuse.

Experts associés

8. Au cours des six premiers mois de 2004, 21 experts associés ont été déployés au sein de l'Organisation. La majorité de ceux qui sont en poste sur le terrain sont détachés auprès de missions à fonctions régionales (MFR). Les experts associés qui ont été affectés à l'Organisation dans le cadre de ce programme proviennent de huit Etats Membres; des négociations sont en cours pour attirer de nouveaux pays donateurs et donner à de jeunes professionnels l'occasion de se lancer dans la carrière internationale. À la fin de 2003, l'Organisation internationale de la francophonie (OIF) est devenue membre du groupe de donateurs et elle a parrainé un expert associé, un ressortissant du Niger, qui travaille actuellement au Siège. L'OIM a pu garder à son service deux experts associés en 2003 et deux encore en 2004.

III. PRATIQUES ACTUELLES ET EVOLUTION RECENTE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Soutien à l'administration du personnel des bureaux extérieurs recrutés localement

9. Le transfert à Manille de la fonction énoncée ci-dessus s'est achevé en août 2004. Cette unité fournit un soutien essentiel aux bureaux extérieurs et elle est chargée de mettre en œuvre les politiques de gestion du personnel concernant plus de 3.000 agents recrutés localement, à l'échelle mondiale. Le Chef de l'Unité a été recruté en mars. Elle a suivi une formation au Siège, avant de prendre ses fonctions à Manille.

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

10. L'harmonisation des conditions d'emploi pour l'ensemble des bureaux extérieurs s'est poursuivie en 2004. Depuis septembre 2003, le Statut et Règlement du personnel (SRP) a été appliqué à cinq nouvelles missions et actualisé dans trois autres afin d'offrir des conditions d'emploi types. Depuis l'automne 2003, le Plan médical a été mis en œuvre dans cinq bureaux extérieurs supplémentaires et la Caisse de prévoyance dans quatre bureaux extérieurs supplémentaires. Le nombre de missions participant au Plan médical a plus que doublé depuis 2001 (55 en août 2004, contre 26 en 2001).

Transfert à Manille du Plan d'indemnisation et du traitement des demandes de remboursement des frais médicaux au titre de la Caisse d'assurance des migrants

11. Suite à la délocalisation du traitement des demandes de remboursement des frais médicaux au titre de la Caisse d'assurance maladie et du Plan médical, et conformément aux recommandations découlant de l'évaluation des ressources humaines, dont il a été question plus haut, de nouvelles fonctions seront prochainement délocalisées à Manille, notamment le traitement des demandes de remboursement au titre du Plan d'indemnisation (qui couvre les accidents du travail et les maladies professionnelles) et au titre de la Caisse d'assurance des migrants. Pour faciliter ce transfert, une formation initiale d'un membre du personnel recruté à Manille est envisagée, et les bulletins d'assurance décrivant les prestations et l'administration des systèmes d'assurance seront revus et actualisés.

IV. SYSTEME DE GESTION DU PERSONNEL

12. La mise en place d'un nouveau système de gestion des ressources humaines qui sera opérationnel d'ici à janvier 2006 permettra de poursuivre la délocalisation à Manille de l'administration du personnel et de la fonction de la paie (décidée conformément aux recommandations découlant de l'évaluation des ressources humaines), ce qui permettra d'avoir accès aux données tant à l'échelle du Siège que des bureaux extérieurs. La Gestion des ressources humaines (HRM), les Services de technologie de l'information (ITS) et les unités concernées au sein du Département de gestion des ressources en sont au dernier stade d'un

processus de sélection visant à retenir le prestataire de services qui répondra le mieux aux besoins de l'Organisation.

V. PERFECTIONNEMENT ET FORMATION DU PERSONNEL

13. L'Unité de perfectionnement et de formation du personnel (SDL) continue à promouvoir des instruments d'apprentissage destinés à renforcer le perfectionnement professionnel des membres du personnel. L'un des domaines auquel elle a particulièrement accordé son attention a été le transfert de fonctions du Siège à Manille moyennant des activités ciblées de formation destinées à renforcer les compétences du personnel pour la partie bénéficiaire.

14. Un programme d'apprentissage électronique a été lancé à titre expérimental afin de déterminer si l'apprentissage électronique pouvait faire partie intégrante de nos programmes de formation. En 2004, des cadres supérieurs ont reçu une formation pour leur permettre de perfectionner leurs compétences dans les domaines de la gestion des conflits, de la communication et de la gestion. Dans le contexte des programmes de dédommagement, l'Unité de perfectionnement et de formation du personnel a favorisé la prestation de services d'orientation en matière de reconversion professionnelle.

15. En 2004, avec l'appui du Comité directeur de SDL et de la Direction, l'Unité a proposé un nouveau système prévoyant une méthode d'apprentissage et de perfectionnement obligatoire et orientée vers des modules, qui est axée sur les aptitudes fondamentales requises pour travailler dans l'Organisation. Sa mise en œuvre est actuellement à l'étude.

16. Des cours types destinés à inculquer des compétences professionnelles et fondamentales continuent d'être dispensés dans les bureaux extérieurs et au Siège. De nouvelles méthodes sont actuellement mises en œuvre pour tirer parti des ressources existantes dans les missions à fonctions régionales, afin de décentraliser et de rendre autonomes ces missions et de transmettre les connaissances aux collègues travaillant sur le terrain dans un cadre structuré (dans les domaines de la gestion des ressources et de l'élaboration/mise en œuvre de projets). Les membres du personnel récemment engagés bénéficient de conseils d'orientation et le programme est constamment aménagé en fonction de l'évolution de l'Organisation.

17. Comme cela a été le cas au cours des années écoulées, le Centre de formation et les services qu'il propose (tels que le choix du thème de formation du mois) continue de mettre à la disposition du personnel des supports didactiques utiles.

VI. GESTION DU COMPORTEMENT PROFESSIONNEL

18. Les informations en retour générées par l'expérimentation du Système révisé de gestion du comportement professionnel (PRS) qui a eu lieu en 2003 ont été analysées. Le Groupe de travail affine actuellement le contenu et les lignes directrices du système et planifie sa mise en œuvre ainsi que la conduite d'actions de formation au profit des missions à fonctions régionales, afin de

transmettre l'information au niveau de ces dernières. Les besoins à long terme ainsi que les ressources nécessaires pour la pérennisation du système sont à l'étude.

VII. CLASSEMENT DES EMPLOIS

19. Entre le 1^{er} juillet 2003 et le 30 juin 2004, 57 postes (48 postes de fonctionnaires et 9 postes d'employés) ont été évalués et 12 évaluations sur place ont été effectuées.

20. L'Administration a publié de nouvelles instructions sur les procédures de classement, pour tirer au clair diverses questions et pour établir des calendriers pour chacune des phases du processus, ainsi que des périodes de temps imposées à un grade donné avant que le reclassement ne puisse être envisagé.

VIII. RELATIONS AVEC LE PERSONNEL

21. L'Administration a rencontré les représentants du SAC au sein du JASAC (Comité mixte de l'Administration et de l'Association du personnel) à trois reprises depuis juillet 2003 pour débattre de questions d'intérêt commun. La coopération entre l'Administration et le SAC s'est poursuivie au travers du Groupe de travail sur le Système de gestion des performances et du Comité directeur chargé du perfectionnement et de la formation du personnel.

22. Entre le 1^{er} juillet 2003 et le 30 juin 2004, le Comité des nominations et des affectations a tenu onze réunions et débattu 82 questions à propos desquelles il a formulé des recommandations. Le Directeur général a approuvé et suivi ces recommandations dans 79 cas.

23. S'agissant des griefs du personnel, entre le 1^{er} juillet 2003 et le 30 juin 2004, la Commission paritaire d'appel (JARB) a été saisie de huit recours. Aucun nouveau recours n'a été formé auprès du Tribunal administratif de l'OIT.

24. La nouvelle médiatrice, engagée sur recommandation conjointe de l'Administration et du SAC, a pris ses fonctions, à temps partiel, le 1^{er} décembre 2003.

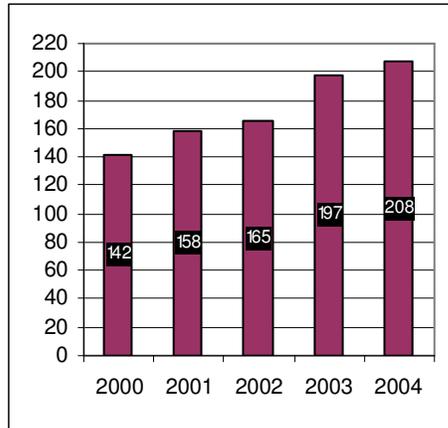
Annex

Statistical Overview

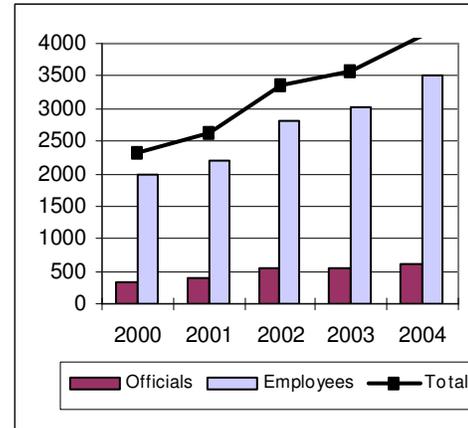
IOM STAFF COMPOSITION	2
1. IOM Field Offices (including suboffices), 2000-2004	2
2. IOM staffing trends, 2000-2004	2
3. Staff by category, location and gender, June 2004	2
4. Officials - distribution by gender and grade, 2000-2004	3
5. Evolution of the representation of women among Officials, 2000-2004	3
6. Officials by country of nationality and grade, June 2004	4
7. Officials - grade distribution and gender, June 2004	5
8. Headquarters Employees by country of nationality and gender, June 2004	6
9. Field Employees by country of nationality and gender, June 2004	6
RECRUITMENT AND SELECTION	8
10. Vacancy notices issued for Officials, 2000-June 2004	8
11. Officials appointed through vacancy notices, 2000-June 2004	8
12. Officials appointed through vacancy notices by gender, 2000-June 2004	9
13. Mobility of internal staff (Officials), 2000-June 2004.....	9
14. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality, 2000-June 2004.....	9
15. Vacancy notices issued for Employees at Headquarters, 2000-June 2004	11
ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES	11
16. Associate Experts by nationality, 2000-June 2004.....	11
OTHER CATEGORIES	12
17. Interns by gender and duty station, July 2003-June 2004.....	12
STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING	13
18. Staff development and learning activities, 2000-June 2004.....	13
19. Staff trained by gender, 2000-June 2004	13
20. Staff trained by location, 2000-June 2004	13
21. Staff trained by category, 2000-June 2004	14
22. Staff trained by areas of training and development activity	14

IOM STAFF COMPOSITION

1. IOM Field Offices (including suboffices), 2000-2004



2. IOM staffing¹ trends, 2000-2004



3. Staff by category, location and gender, June 2004

Category	Headquarters		Field		Total
	Women	Men	Women	Men	
Officials ²	78	63	106	221	468
Officials, short-term	9	2	43	58	112
Employees ²	122	45	873	1220	2 260
Employees, short-term	30	20	515	596	1 161
National Officers	0	0	46	49	95
Associate Experts	5	1	9	4	19
TOTAL	244	131	1 592	2 148	4 115

¹ Staff members holding a short-term contract included.

² 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, Associate Experts, interns and staff on special leave without pay are excluded.

4. Officials - distribution by gender and grade, 2000-2004

Grade	Dec. 2000	Dec. 2001	Dec. 2002	Dec. 2003	June 2004
% of women	28.1%	35.3%	38.1%	39.3%	39.3%
Out of the above percentages women were distributed within grades as follows:					
P5 and above	14.1%	10.5%	9.9%	9.4%	9.3%
P3-P4	67.6%	56.4%	48.7%	47.0%	48.9%
P1-P2	15.5%	27.4%	36.2%	40.3%	39.1%
PU	2.8%	5.7%	5.2%	3.3%	2.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Total number of women	71	124	152	181	184
% of men	71.9%	64.7%	61.9%	60.7%	60.7%
Out of the above percentages men were distributed within grades as follows:					
P5 and above	25.8%	20.3%	22.3%	21.9%	21.8%
P3-P4	54.4%	59.5%	55.9%	56.3%	57.4%
P1-P2	17.1%	15.8%	18.2%	17.2%	16.6%
PU	2.7%	4.4%	3.6%	4.6%	4.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Total number of men	182	227	247	279	284

5. Evolution of the representation of women among Officials, 2000-2004

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

Grade	Dec. 2000	Dec. 2001	Dec. 2002	Dec. 2003	June 2004
D2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
D1	17.6%	22.2%	27.8%	31.3%	26.7%
P5	17.9%	22.5%	20.0%	20.3%	21.3%
P4	33.3%	36.0%	39.5%	36.6%	33.3%
P3	32.4%	32.8%	32.1%	34.2%	36.8%
P2	24.2%	48.2%	52.1%	58.6%	57.1%
P1	30.0%	50.0%	62.1%	64.7%	71.4%
PU	28.6%	41.2%	47.1%	31.6%	29.4%
Total % of women	28.1%	35.3%	38.1%	39.3%	39.3%
Total officials	253	351	399	460	468

6. Officials by country of nationality and grade, June 2004

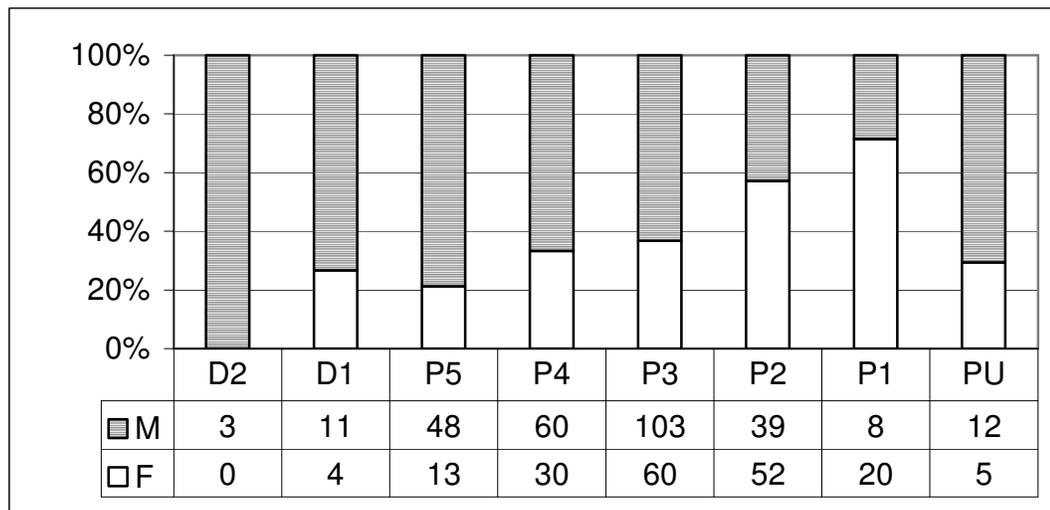
Country of nationality	Grades								TOTAL
	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	PU	
Afghanistan					1	1	1		3
Albania						1			1
Algeria					1				1
Argentina		1		1	1				3
Australia	1		1	1	9	2	7	4	25
Austria		1		3	1				5
Bangladesh			1						1
Belgium		1	1	2	8	1			13
Bolivia				1					1
Burkina Faso					1				1
Canada		1	4	2	10	3		1	21
Cape Verde					1				1
Chile			1	1					2
Colombia						1			1
Costa Rica		1		1	3				5
Côte d'Ivoire							1		1
Croatia				2	2	2	1		7
Czech Republic					1	1			2
Denmark				2					2
Ecuador								1	1
Egypt			1				1		2
El Salvador						1			1
Finland					2	1			3
France			4	4	3	3	1	1	16
Georgia					1	1			2
Germany	1	3	5	6	6	6		1	28
Greece					1				1
Guatemala					1				1
Honduras				1		1			2
Hungary				3					3
Iran (Islamic Republic of)			1						1
Ireland				1		1			2
Israel			1			1			2
Italy		1	8	7	9	2	1	1	29
Japan		1		1	1	2			5
Jordan				1	2	1			4
Kazakhstan					2				2
Kenya				1	4	3			8
Liberia					1				1
Lithuania				1					1
Morocco					1				1
Netherlands		1	2	2	1		1	1	8
New Zealand			2		1	1			4
Nicaragua						2			2
Norway			1						1
Pakistan					1		1	1	3
Panama			1		1				2
Peru				2	1	1			4

6. Officials by country of nationality and grade, June 2004 (cont.)

Country of nationality	Grades								TOTAL
	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	PU	
Philippines				3	6	6	2		17
Poland						3			3
Portugal			1	1		2			4
Republic of Korea					1				1
Romania				1	1	3	1		6
Serbia and Montenegro				3	4	5			12
Slovakia						1			1
South Africa					5	1			6
Sri Lanka				1	1				2
Sudan					1				1
Sweden				1	9	1			11
Switzerland	1		3	4	5	2			15
Thailand						3	3		6
Uganda					1				1
Ukraine					1				1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			2	5	6	4	1	1	19
United Republic of Tanzania						1			1
United States of America		4	14	16	29	5	2	4	74
Uruguay			3	2		1			6
Venezuela			1						1
Zimbabwe					1				1
Non-Member States			3	7	14	14	4	1	43
TOTAL	3	15	61	90	163	91	28	17	468
Number of Member States represented									69

Member State nationals currently employed on short-term contracts: Latvia (1), Mali (1), Senegal (1) and Sierra Leone (1).

7. Officials - grade distribution and gender, June 2004



8. Headquarters Employees by country of nationality and gender, June 2004

Country of nationality	Gender		Total	Country of nationality	Gender		Total
	F	M			F	M	
Albania	1	1	2	Netherlands	3		3
Argentina	2	1	3	Peru	1	1	2
Armenia	1		1	Philippines	1	1	2
Australia	2		2	Poland	4	1	5
Austria	2		2	Portugal	2	1	3
Azerbaijan	1		1	Romania	1	1	2
Belgium	1		1	Russian Federation	2		2
Bosnia and Herzegovina	2	2	4	Senegal	1		1
Bulgaria	2		2	Serbia and Montenegro	3	1	4
Canada	1		1	Slovenia	1	1	2
Colombia	2	1	3	Spain	1	1	2
Costa Rica	1		1	Sri Lanka		1	1
Croatia	3	1	4	Sudan	1		1
Czech Republic	1	1	2	Sweden		1	1
France	24	12	36	Switzerland	18	5	23
Germany	7	2	9	The former Yugoslav Republic of Macedonia	2	2	4
Greece	1	1	2	Turkmenistan	2		2
Hungary	1		1	Ukraine	1		1
Indonesia	1		1	United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	11	1	12
Ireland	1		1	United States of America		1	1
Italy	6	3	9	Uruguay	2	1	3
Kenya	1		1				
Mongolia	1		1				
Grand total					122	45	167

9. Field Employees³ by country of nationality and gender, June 2004

Country of nationality	Gender		Total	Country of nationality	Gender		Total
	F	M			F	M	
Afghanistan	32	361	393	Belgium	15	10	25
Albania	23	14	37	Benin		2	2
Algeria	1	2	3	Bolivia	1	2	3
Angola	7	69	76	Bosnia and Herzegovina	26	43	69
Argentina	11	3	14	Botswana	1		1
Armenia	9	8	17	Brazil		1	1
Australia	11	1	12	Bulgaria	3	2	5
Austria	6	6	12	Burkina Faso	1	1	2
Azerbaijan	9	14	23	Cambodia	13	27	40
Bangladesh	5	11	16	Cameroon		2	2
Barbados	1		1	Canada	4	2	6
Belarus	9	1	10	Chile	2	4	6

³ Including short-term employees.

9. Field Employees by country of nationality and gender, June 2004 (cont.)

Country of nationality	Gender		Total	Country of nationality	Gender		Total
	F	M			F	M	
China		1	1	Mexico	1	1	2
China, Hong Kong Special Administrative Region	4		4	Mozambique		1	1
Colombia	104	72	176	Nauru	11	42	53
Costa Rica	18	11	29	Netherlands	31	22	53
Côte d'Ivoire	24	41	65	New Zealand	1		1
Croatia	7	6	13	Nicaragua	1		1
Czech Republic	8	3	11	Nigeria	12	5	17
Democratic Republic of the Congo	1	5	6	Norway	7	3	10
Denmark	1	2	3	Pakistan	4	18	22
Dominican Republic	2	3	5	Peru	8	8	16
Ecuador	19	30	49	Philippines	32	28	60
Egypt	23	16	39	Poland	16	5	21
El Salvador	2	2	4	Portugal	9	6	15
Ethiopia	14	22	36	Republic of Korea		1	1
Fiji		1	1	Republic of Moldova	32	25	57
Finland	8	4	12	Romania	15	8	23
France		3	3	Russian Federation	112	55	167
Gambia	1	1	2	Sao Tome and Principe		1	1
Georgia	8	7	15	Senegal	9	12	21
Germany	22	14	36	Serbia and Montenegro	46	42	88
Ghana	16	21	37	Kosovo	69	103	172
Greece	9	7	16	Sierra Leone		1	1
Guatemala	8	17	25	Slovakia	6	1	7
Guinea	6	8	14	Slovenia	4	1	5
Guinea-Bissau	3	6	9	Somalia	3	1	4
Honduras	4	2	6	South Africa	9	11	20
Hungary	10	6	16	Spain	4	1	5
India	5	8	13	Sri Lanka	7	31	38
Indonesia	54	53	107	Sudan	3	8	11
Iran (Islamic Republic of)	5	9	14	Swaziland	1		1
Iraq	11	38	49	Sweden	3	1	4
Ireland	4		4	Switzerland	3		3
Italy	27	9	36	Syrian Arab Republic	4	6	10
Japan	2		2	Tajikistan	13	23	36
Jordan	13	18	31	Thailand	43	11	54
Kazakhstan	14	3	17	The former Yugoslav Republic of Macedonia	20	14	34
Kenya	86	112	198	Timor-Leste	5	70	75
Kyrgyzstan	5	7	12	Togo		1	1
Latvia	2	1	3	Tunisia	1	2	3
Lebanon	2		2	Turkey	3	6	9
Lesotho	1		1	Turkmenistan	8	4	12
Liberia	1	1	2	Tuvalu		2	2
Lithuania	4		4	Uganda	5	9	14
Malawi	1		1	Ukraine	26	17	43
Mali		4	4	United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	9	6	15
Mauritania		1	1	United States of America	32	39	71

9. Field Employees by country of nationality and gender, June 2004 (cont.)

Country of nationality	Gender		Total	Country of nationality	Gender		Total
	F	M			F	M	
Uruguay	2	1	3	Yemen		1	1
Uzbekistan	2		2	Zambia	11	23	34
Venezuela	1	1	2	Zimbabwe	6	6	12
Viet Nam	35	20	55				
Grand total					1 434	1 865	3 299

RECRUITMENT AND SELECTION

10. Vacancy notices issued for Officials, 2000-June 2004

Vacancy notices issued	2000	2001	2002	2003	June 2004
Total number of vacancy notices issued	79	87	68	73	29
Headquarters positions	31	33	17	14	2
Field positions	48	54	51	59	27
Advertised internally only	42	58	48	57	20
Headquarters positions	11	13	7	6	2
Field positions	31	45	41	51	18
Advertised internally and externally	37	29	20	16	9
Headquarters positions	20	20	10	8	0
Field positions	17	9	10	8	9

11. Officials appointed through vacancy notices,⁴ 2000-June 2004

	2000	2001	2002	2003	June 2004
Vacancies filled internally	40	61	42	44	14
Headquarters	10	17	14	7	2
Field	30	44	28	37	12
Vacancies filled externally	25	18	9	7	3
Headquarters	15	11	6	5	0
Field	10	7	3	2	3
Cancelled / reissued	16	9	21	20	4
Pending				4	8
Total	81	88	72	75	29

⁴ The total number of Officials is different from the total number of vacancy notices issued because some vacancy notices were issued for more than one position or may have been filled by more than one Official on a part-time basis.

12. Officials appointed through vacancy notices by gender, 2000-June 2004

	2000	2001	2002	2003	June 2004
Officials appointed in Headquarters	25	28	20	12	2
Of which women	14	16	13	8	2
Officials appointed in the Field	40	51	31	39	15
Of which women	12	20	8	10	6
Total number of Officials appointed	65	79	51	51	17
Of which women recruited externally	14	9	3	4	1
Of which former General Service staff	7	10	9	3	1
Of which women	3	4	7	2	1
Percentage of women appointed	40.0%	45.6%	41.2%	35.3%	47.1%

13. Mobility of internal staff (Officials), 2000-June 2004

	2000	2001	2002	2003	June 2004
From Headquarters to the Field	1	3	4	2	1
From the Field to Headquarters	5	8	5	2	0
From the Field to the Field	24	19	17	17	9
Reassignment within same duty station	10	31	16	23	4
Total	40	61	42	44	14

14. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality, 2000-June 2004

Nationality	2000	2001	2002	2003	June 2004
Afghanistan	1				
Albania			1		
Algeria	1				
Argentina	1	2		2	
Australia	2	2	4	3	
Austria	1			1	
Bangladesh		1			
Belarus ⁵			1		
Belgium		2		2	
Bosnia and Herzegovina ⁵		1		1	
Burkina Faso		1		1	
Canada	4	3	4	1	1
Cape Verde			1		
Chile		2			
Colombia				1	
Costa Rica	2	2	1		
Croatia	1	1			1
Czech Republic			1		
Denmark		1			

⁵ Observer State

**14. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality, 2000-June 2004
 (cont.)**

Nationality	2000	2001	2002	2003	June 2004
Egypt	1				
Finland	1				
France	6	5	1	2	1
Georgia			1		
Germany	4	2	5	3	2
Ghana ⁵			1	1	
Hungary					1
India ⁵			1	3	
Iran (Islamic Republic of)	1				
Ireland			1		1
Israel	1		1	1	
Italy	5	6	3	4	
Japan		2			2
Jordan	1				
Kazakhstan				2	
Kenya	1	1	3		
Liberia		1			
Lithuania			1		
Morocco				1	
Mozambique ⁵		1	1		
Netherlands		1			1
New Zealand		2			
Norway		1			
Pakistan	2				
Panama			1		
Peru		1		1	
Philippines	1	5	2	1	
Poland		1	1		
Portugal		1		1	
Romania		1		1	
Russian Federation ⁵			1		
Serbia and Montenegro	2		1	1	1
South Africa			1	2	
Spain ⁵	1	1	1		
Sri Lanka	1				
Sweden	2	1	3		
Switzerland	4	3	1	1	1
Thailand			1		
The former Yugoslav Republic of Macedonia ⁵		1		1	1
Ukraine	1	1			
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	2	4		3	
United Republic of Tanzania	1				
United States of America	13	18	6	8	4
Uruguay	1	1		2	
Total	65	79	51	51	17
Number of country nationalities	29	34	29	27	12

15. Vacancy notices issued for Employees at Headquarters, 2000-June 2004

Vacancy notices issued	2000	2001	2002	2003	June 2004
Total number of vacancy notices issued	16	33	20	10	3
Advertised internally only	8	18	10	5	3
Advertised internally and externally	8	15	10	5	0
Total number of corresponding positions	20	36	31	13	3
Vacancies filled internally	11	18	19	6	2
Employees from Headquarters	7	14	13	5	2
Employees from the Field	4	4	6	1	0
Vacancies filled externally	5	8	11	6	0
Cancelled/reissued	4	10	1	0	0
Pending				1	1

ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES

16. Associate Experts by nationality, 2000-June 2004

	2000	2001	2002	2003	June 2004
Armenia				1	1 ⁶
Belgium		1	1	1	1
Denmark	2	2			
Germany			1	1	2
Italy	3	3	3	1	2
Japan	3	2	3	3	3
Morocco		1	1	1 ⁷	
Netherlands	3	3	2	5	4
Niger					1 ⁸
Republic of Korea	1	1			
Sweden	6	6	6	4	4
Switzerland			1	1	1
United States of America	1	1	2	2	2
Total⁹	19	20	20	20	21

⁶ Funded by the Government of the Netherlands

⁷ Funded by the Government of Belgium

⁸ Funded by the *Organisation Internationale de la Francophonie*

⁹ Includes Associate Experts present for only part of the year

OTHER CATEGORIES

17. Interns by gender and duty station, July 2003 - June 2004

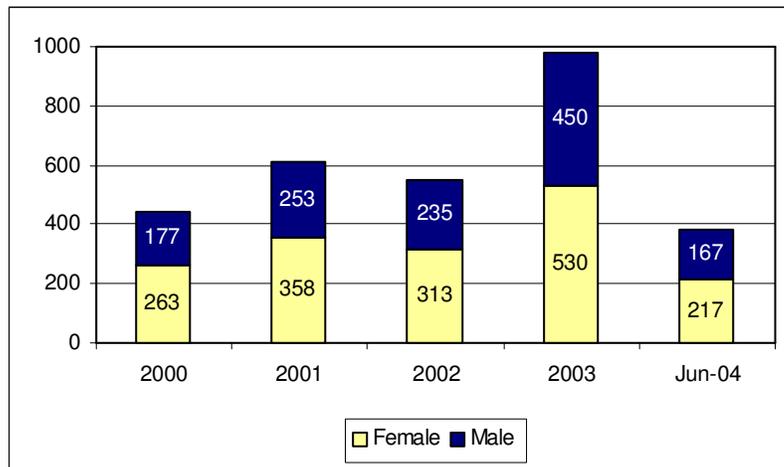
Duty station	Women	Men	Total
Headquarters	34	14	48
Office of the Director General	7	1	8
Budget		1	1
Emergency and Post-Conflict		1	1
External Relations	4		4
Compensation Programmes	2	3	5
Human Resources	1		1
Information Technology		1	1
Legal Services	1		1
Media and Public Information	3	3	6
Migration Health Services		1	1
Migration Policy and Research	5	2	7
Research and Publications	5	1	6
Staff Development and Learning	6		6
Field	113	51	164
Addis Ababa	3	1	4
Almaty	3	3	6
Ankara	2	-	2
Baku	2	1	3
Bogota	9	5	14
Bratislava	1	1	2
Brussels	9	4	13
Bucharest	2	-	2
Budapest	1	-	1
Cairo	9	3	12
Damascus	1	-	1
Dhaka	-	1	1
Dili	-	1	1
Dublin	-	1	1
Helsinki	5	4	9
Jakarta	-	2	2
Kabul	1	-	1
Kampala	1	-	1
Khartoum	-	1	1
Kiev	2	-	2
Lima	-	1	1
Lisbon	-	1	1
Ljubljana	-	1	1
London	2	-	2
Madrid	1	-	1
Manila	2	1	3
Moscow	1	-	1
Paris	3	1	4
Phnom Penh	1	5	6
Popayan	11	3	14
Pristina	1	2	3
Rome	9	1	10
San José	1	-	1
Santiago	6	3	9
Sarajevo	4	-	4
Skopje	3	-	3
Tunis	3	-	3
Vienna	11	3	14
Vilnius	1	-	1
Washington, D.C.	2	1	3
TOTAL	147	65	212

STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING

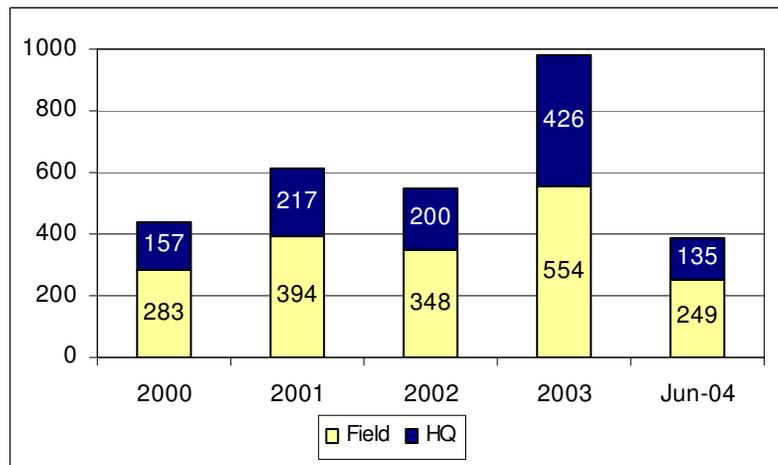
18. Staff development and learning activities, 2000-June 2004

	2000	2001	2002	2003	June 2004
Learning activities organized and/or financed by SDL or implemented in coordination with SDL	80	88	80	86	64
Total staff members	2 466	2 742	3 411	3 689	4 115
Staff members trained	440	611	548	980	384
Percentage of staff trained	17.8%	22.3%	16.1%	26.6%	9.3%

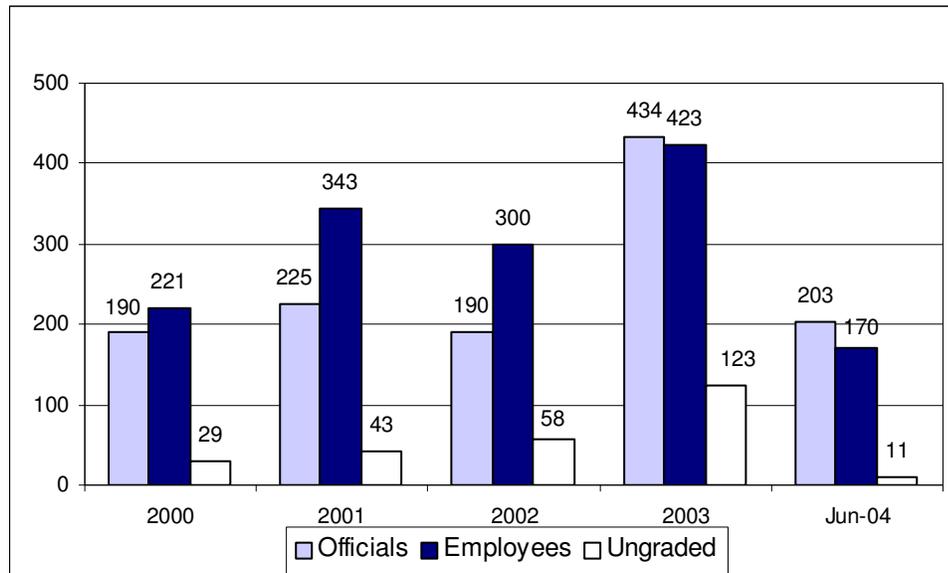
19. Staff trained by gender, 2000-June 2004



20. Staff trained by location, 2000-June 2004



21. Staff trained by category, 2000-June 2004



22. Staff trained by areas of training and development activity

Main Areas	2003	% of total trained	June 2004	% of total trained
Administration and Management	377	38.47%	124	32.29%
Communication Skills	65	6.63%	58	15.10%
Chiefs of Mission	13	1.33%	1 ¹⁰	0.26%
e-learning (IT, negotiation, soft skills, finance, management etc.)	28	2.86%	18	4.69%
Information Technology	16	1.63%	24	6.25%
Language Courses	112	11.43%	80	20.83%
Migration Health	18	1.84%	11	2.87%
Migration and Emergency Management	89	9.08%	14	3.65%
Movement Management	6	0.61%	2	0.52%
Others (Induction, Report Writing)	27	2.76%	21	5.47%
Project Development	74	7.55%	- ¹¹	-
Security ¹²	125	12.75%	31	8.07%
Stress Management	30	3.06%	-	-
TOTAL	980	100%	384	100%

¹⁰ The approach to the Chiefs of Mission training in 2004 is focused on providing tailored one-to-one coaching to better address the individual developmental needs of this professional category.

¹¹ The approach to Project Development training is currently being evaluated in view of combining project development and project implementation.

¹² These figures do not include the mandatory UNSECOORD CD-Rom training “Basic Security in the Field”, which has been completed by 829 IOM staff members to date.