

MC/INF/278

**Original: anglais
20 octobre 2005**

QUATRE-VINGT-DIXIÈME SESSION

RAPPORT RELATIF AUX RESSOURCES HUMAINES

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>
I. INTRODUCTION.....	1
II. PRATIQUES DE SÉLECTION ET DE RECRUTEMENT.....	1
Recrutement.....	1
Instruments de sélection.....	1
Détachements.....	2
Programme de stages.....	2
Experts associés.....	2
III. MÉTHODES ACTUELLES ET ÉVOLUTION RÉCENTE DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	3
Harmonisation des conditions d'emploi pour les employés des 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. SANTÉ AU TRAVAIL.....	3
V. SYSTÈME DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (PRISM).....	4
VI. PERFECTIONNEMENT ET FORMATION DU PERSONNEL.....	5
VII. SYSTÈME DE PERFECTIONNEMENT DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES.....	6
VIII. CLASSIFICATION DES POSTES.....	6
IX. RELATIONS AVEC LE PERSONNEL.....	6

ANNEXE – Bilan statistique (en anglais)

RAPPORT RELATIF AUX RESSOURCES HUMAINES

I. INTRODUCTION

1. L'effectif de l'Organisation et le nombre de bureaux dans le monde n'ont cessé de d'augmenter au cours de l'année écoulée. À la fin juin 2005, l'effectif total s'élevait à 4.945 agents, soit une augmentation annuelle de 20% (contre 15% l'année précédente). Durant la même période, le nombre de bureaux extérieurs est passé de 208 à 248.
2. Cette année, les temps forts des activités de gestion des ressources humaines (HRM) ont été la poursuite et la consolidation de la délocalisation de certaines fonctions à Manille ainsi que les travaux concernant le PRISM – Processus et ressources pour la gestion intégrée des systèmes –, qui, à compter du 1^{er} janvier 2006, devrait se substituer à l'ancien système de paie (SIGAGIP) et améliorer l'ensemble du processus de gestion et d'information comptables de HRM. La mise en place de ce nouveau système est en cours conformément aux recommandations formulées par les auditeurs externes.

II. PRATIQUES DE SÉLECTION ET DE RECRUTEMENT

Recrutement

3. L'unité du personnel (STU) a contrôlé minutieusement les processus de recrutement des employés des services généraux, à Genève, et des fonctionnaires, dans le monde, en vue de réduire le laps de temps qui s'écoule entre la publication des avis de vacance de poste et la prise de fonctions. La mise en œuvre des dispositions issues de ces activités a débuté en juillet 2005. Grâce à un suivi et à des améliorations permanentes, STU effectuera des enquêtes annuelles, ou thématiques, sur les procédures et les services fournis, pour que leur qualité soit adaptée aux besoins des clients.

Instruments de sélection

4. Au cours de l'année écoulée, le nombre d'avis de vacance de poste de courte durée et de recrutements pour des contrats de courte durée a sensiblement augmenté. Cette progression est due à plusieurs interventions lors de crises ou de situations d'après-conflit, et particulièrement à des projets portant sur des opérations de vote à partir de l'étranger, sur des pays touchés par le tsunami, et sur le Soudan et l'Afghanistan. Face à la demande grandissante de personnel spécialisé, la liste des candidats aptes à travailler dans des situations de crises a été remaniée et actualisée pour disposer d'une base de données plus complète et effectuer des recherches plus efficaces, rapides et ciblées. Cette liste sera affinée et développée ultérieurement, une fois le système PRISM mis en place. STU a également renforcé son réseau de recrutement pour faire face aux situations de crises, il est actuellement étendu grâce à plusieurs répertoires spécialisés tels que CANADEM, RedR et Mango.

Détachements

5. Les détachements ont permis de renforcer plus encore la collaboration avec d'autres organisations, ils sont également à l'origine de possibilités de formation et d'encadrement du personnel de l'OIM. Depuis le mois de juillet 2004, douze agents ont été détachés auprès de l'OIM par les entités suivantes: la Direction suisse du Développement et de la Coopération (DDC), le Conseil danois pour les réfugiés, le Conseil norvégien pour les réfugiés, l'Agence suédoise de coopération internationale au développement, les Départements d'État et de la sécurité intérieure des États-Unis et le ministère allemand pour la Sécurité intérieure / Agence fédérale pour la migration et les réfugiés. Les agents détachés ont considérablement contribué au succès des opérations d'après-conflit dans plusieurs régions. L'OIM a, quant à elle, détaché quatre membres de son personnel auprès du Bureau de la coordination des affaires humanitaires, du PNUD, du Centre logistique commun des Nations Unies et de la Banque mondiale.

Programme de stages

6. En vue de multiplier le nombre de stagiaires qualifiés, l'OIM conclut de nouveaux accords avec des universités, celles de Pise, de Duke et de Fletcher, entre autres. Les universités qui ont déjà passé un accord avec l'Organisation proposent d'étendre les programmes déjà existants, c'est le cas par exemple, du centre de droit de l'université de Georgetown avec un programme de stages de printemps. Le programme de stages de l'OIM se révèle une source d'assistance précieuse et stable, pour l'Organisation et son gisement de compétences.

Experts associés

7. Au début de l'année 2005, seize experts associés ont été affectés à l'OIM, d'ici la fin de l'année, neuf d'entre eux seront envoyés sur le terrain ou dans des missions à fonction régionale (MFR) en Afrique, continent au centre de l'attention des pays donateurs. Des démarches administratives sont sur le point d'aboutir pour sept nouveaux experts associés, qui devraient rejoindre leur lieu d'affectation entre la mi-octobre et la mi-novembre 2005, ce qui portera ainsi le nombre total d'experts associés à vingt-trois. Au cours de la période en question, l'OIM a gardé à son service quatre experts associés. Actuellement, sept États Membres (Belgique, Allemagne, Italie, Japon, Pays-Bas, Suède et États-Unis) ainsi que l'Organisation internationale de la francophonie (OIF) contribuent à ce programme; des négociations sont en cours pour intéresser de nouveaux pays donateurs à cette activité et donner ainsi l'occasion à de jeunes professionnels de se lancer dans une carrière internationale. Conformément à la résolution n° 849 (XXXII) du Conseil économique et social des Nations Unies, les experts associés se voient offrir la possibilité d'acquérir une expérience de la coopération internationale sous la direction de fonctionnaires chevronnés de l'OIM, dans le cadre d'un apprentissage structuré. Les experts associés sont généralement affectés à des missions dans des pays en développement, où ils travaillent à des projets portant sur tous les services offerts par l'Organisation, contribuant ainsi au progrès économique et social des pays les moins développés.

8. Le compte-rendu statistique de l'OIM relatif au programme d'experts associés pour la période 2001-2003 a été présenté à la réunion des services nationaux de recrutement et des organisations des Nations Unies sur les programmes d'experts associés / administrateurs auxiliaires / administrateurs associés, organisée à Copenhague en avril 2004. Il ressort de ce document que l'OIM a gardé à son service plus de 70% de ses experts associés, soit un des taux les plus élevés des institutions d'accueil. Ce compte rendu est le premier d'une série; ils seront publiés régulièrement pour donner suite à une demande des pays donateurs.

III. MÉTHODES ACTUELLES ET ÉVOLUTION RÉCENTE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

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

9. L'unité de gestion des ressources humaines de Manille (MHRO), créée en mars 2005 a été intégrée à l'unité du personnel hors siège (FPU), déjà délocalisée.

10. L'harmonisation des conditions d'emploi pour l'ensemble des bureaux extérieurs s'est poursuivie durant l'exercice. Le statut et règlement du personnel (SRP) ont été appliqués à trois nouvelles missions et actualisés dans le cas de quatre autres afin de rapprocher les conditions de service des "conditions d'emploi types". Le plan médical (MSP) a été mis en place dans six autres bureaux extérieurs, et la Caisse de prévoyance dans quatre. En un an, le plan médical compte 318 participants de plus, dont 258 font partie des six bureaux extérieurs qui ont adhéré au plan médical durant l'exercice, les autres correspondent à une augmentation de la participation dans des missions où le plan médical existait déjà.

11. En harmonisant les conditions de travail, l'Organisation satisfait à l'engagement pris de simplifier tant la protection au titre de la sécurité sociale que les autres méthodes de gestion des ressources humaines, et de promouvoir une politique de non-discrimination et d'égalité de traitement. L'objectif visé est de réduire le nombre de plaintes et les coûts liés à l'administration et à la tenue de différents systèmes au sein de l'Organisation.

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

12. Après la délocalisation du traitement des demandes de remboursement des frais médicaux au titre de la caisse d'assurance maladie et du plan médical, ont également été transféré à Manille le traitement des demandes de remboursement au titre du plan d'indemnisation (qui couvre les accidents du travail et les maladies professionnelles) et la caisse d'assurance des migrants. Le plan d'indemnisation est géré à Manille depuis janvier 2005, et toutes les missions bénéficient d'un appui de base. Le bulletin de l'assurance comprenant la description des prestations et de l'administration du plan d'indemnisation a été mis à jour et publié à nouveau en décembre 2004 afin de rendre compte des récentes modifications. Cette opération a permis d'offrir un service simplifié aux membres du personnel bénéficiant du plan.

IV. SANTÉ AU TRAVAIL

13. L'unité de Médecine du travail (OHU), placée sous la direction de la gestion des ressources humaines, est chargée de veiller à la santé du personnel dans le monde. L'engagement grandissant de l'Organisation dans les crises humanitaires a exposé le personnel à de nouveaux risques sanitaires et à de forts niveaux de stress. Citons à titre d'exemple, pour cet exercice, la crise au Darfour et celle provoquée par le tsunami.

14. Eu égard à l'augmentation du personnel de l'OIM à l'échelle mondiale, l'OHU a décidé de délocaliser certaines de ses activités à Manille. Le médecin employé à Manille depuis 2002 et son assistant administratif recruté récemment (2004), ont permis à l'unité de Médecine du travail d'intervenir plus rapidement au niveau mondial.

15. Au cours de l'exercice, l'OHU a poursuivi les efforts visant à faire bénéficier le personnel des meilleures pratiques (aptitude au travail, instructions relatives aux voyages, autorisation médicale pour le transfert d'assurance, évacuations sanitaires). À long terme, il s'agit d'arriver à des conditions de santé du personnel optimales; des efforts supplémentaires ont été entrepris pour garantir le respect des mesures et des actions liées aux maladies non transmissibles (bureaux non-fumeurs, problèmes d'alcoolisme, sécurité routière et ergonomie). Les examens médicaux types ont été améliorés de manière à permettre une détection précoce des problèmes de santé.

16. L'unité de Médecine du travail et le département Migration et santé ont mené conjointement une enquête sur la perception des risques liés au VIH/SIDA. À la suite de quoi, l'OHU a envoyé aux bureaux extérieurs, incapables de se le procurer localement, du matériel destiné à prévenir le VIH/SIDA. Des kits de prophylaxie post-exposition (PPE) ont également été envoyés pour une utilisation immédiate là où le besoin s'en faisait sentir et là où les membres du personnel encourent de grands risques du fait de la nature de leur travail (campagnes d'immunisation de masse et contrôle médical).

17. Le médecin de l'OHU a visité cinq missions en Asie du Sud-Est pour s'assurer de la disponibilité des services et des moyens sanitaires locaux. Suite à ces visites, en vue de faire progresser l'égalité entre tous les membres du personnel, l'OHU a mis en place un projet pilote en Asie du Sud-Est qui permet aux employés locaux de se soumettre à des examens médicaux périodiques et de faire contrôler la validité de leurs vaccins. Cette pratique sera peu à peu étendue à d'autres régions; l'objectif à long terme est de l'appliquer à l'échelon mondial en fonction des résultats du projet pilote.

18. Le médecin de l'OHU a également visité la mission de l'OIM au Soudan (Khartoum et Darfour), où il a pu répondre aux questions des membres du personnel s'agissant de santé physique et mentale, vérifier les conditions et l'environnement de travail et se pencher sur les problèmes d'assurance. Par suite de cette visite, le plan médical a été mis en place pour un noyau d'employés, la mission a reçu diverses recommandations relatives à la santé mentale du personnel; les services médicaux et d'évacuation ont fait l'objet d'un contrôle; un médecin a été chargé de vérifier les procédures en matière de santé au travail; et le personnel a reçu des instructions claires sur la prévention du paludisme et des maladies d'origine alimentaire.

19. Dans le cadre des activités touchant à la gestion du stress, l'OHU a poursuivi la formation d'équipes bénévoles d'entraide au sein du personnel local. Ce système a été mis en œuvre dans plusieurs programmes – tels que les projets d'organisation d'opérations de vote depuis l'étranger en Irak, les projets de lutte contre la traite des personnes et les interventions urgentes liées au tsunami – ce qui a permis au personnel d'avoir un accès direct aux soutiens et à l'assistance nécessaires pour affronter les situations stressantes.

V. SYSTÈME DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (PRISM)

20. Les services de technologie de l'information (ITS) mettent actuellement en place le nouveau système de gestion des ressources humaines, PRISM, sur lequel s'appuie le progiciel de gestion intégré mySAP ERP. Le PRISM se substituera à l'actuel système de paie de l'OIM, SIGAGIP, il est doté de fonctions supplémentaires qui simplifieront la gestion du personnel. Ce projet a démarré en décembre 2004 et il devrait se terminer en janvier 2006.

21. La configuration technique du PRISM, rendue possible par mySAP, est telle que le personnel et les cadres auront accès en ligne au système depuis des endroits fort divers. Cette activité stimule donc la décentralisation entreprise en vue de réduire sensiblement la charge de travail du DRH pour des questions purement administratives, ce qui lui permet de se concentrer davantage sur des aspects d'ordre stratégique.
22. L'une des caractéristiques les plus importantes du nouveau système est son fonctionnement en "libre-service": les employés et les cadres auront accès aux données, aux informations et à tous les services communs des ressources humaines – demandes de congés, gestion des absences, demandes d'allocations pour frais d'études, les récapitulatifs de paie, coûts de personnel, estimations des traitements, etc.
23. Le PRISM permettra d'accélérer aussi le processus de recrutement en facilitant l'élaboration des avis de vacances de postes, des contrats, des mouvements de personnel et d'autres informations et processus ayant trait aux ressources humaines. Il offre des solutions innovantes pour la sélection des candidatures et automatise les volumineux échanges de courrier avec les parties prenantes internes ou externes.
24. Ce système simplifie également la gestion salariale en assurant une tenue uniforme des données et un traitement, aisé et correct, des transferts entre catégories, comme par exemple la promotion de la catégorie d'employé à la catégorie de fonctionnaire ou encore d'une fonction de terrain à une fonction au Siège ou à un poste de fonctionnaire.
25. En 2006 et 2007, le système sera progressivement étendu pour englober le personnel local sur le terrain.

VI. PERFECTIONNEMENT ET FORMATION DU PERSONNEL

26. L'unité de perfectionnement et de formation du personnel (SDL) offre toujours des formations ciblées tendant à perfectionner des membres du personnel de l'OIM au plan professionnel.
27. SDL soutient activement la décentralisation des compétences de formation s'agissant de l'élaboration de projets, de la gestion des ressources et des sujets propres à la migration. Une série d'actions de formation des formateurs portant sur ces aspects a eu lieu au cours du premier semestre 2005 pour les agents de l'OIM en poste sur le terrain et au Siège. Il s'en est suivi une organisation de formations au niveau local par les formateurs fraîchement émoulus.
28. SDL a élaboré un ensemble de formations spécialisées, assorti d'une homologation, destiné aux responsables de projet. Il devrait être mis en place au cours du premier semestre 2006; tout responsable de projet ou de programme devra le suivre. Le but recherché est d'améliorer la gestion des programmes de l'OIM (conception, élaboration et mise en œuvre de projets).
29. L'élaboration d'une version révisée et interactive du CD Rom d'accueil du personnel est en cours. Les nouveaux venus et les employés de l'OIM qui changent de poste ou de lieu d'affectation seront invités à suivre un module de formation spécifique et à fournir au DRH une copie de l'attestation de suivi, automatiquement délivrée à la fin du processus. Les améliorations

apportées au système d'accueil permettront de réduire la période d'adaptation des nouveaux membres du personnel.

30. SDL propose toujours une formation à l'élaboration de programmes d'apprentissage nécessaire pour concevoir les outils de formation propres à la gestion de la migration, comme par exemple le programme de formation à la lutte contre la migration irrégulière et clandestine.

VII. SYSTÈME DE PERFECTIONNEMENT DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

31. Avec le soutien de SDL, l'Administration a entrepris d'organiser une série d'ateliers régionaux de formation de formateurs, il s'agit de présenter le nouveau système de perfectionnement des compétences professionnelles et de le faire bien comprendre dans toutes les missions et tous les départements du Siège.

32. Le lancement de ce système est prévu en janvier 2006, il devrait permettre d'atteindre certains objectifs majeurs en matière d'évaluation et de perfectionnement des compétences des membres du personnel et de les préparer à occuper de nouvelles fonctions eu égard aux besoins de l'Organisation et des parties prenantes. Le système de perfectionnement des compétences professionnelles garantira une synergie entre les différents processus de gestion des ressources humaines et validera le développement des carrières, les programmes de relève et autres activités au titre du perfectionnement des ressources humaines.

VIII. CLASSIFICATION DES POSTES

33. Entre le 1^{er} juillet 2004 et le 30 juin 2005, treize postes (douze postes de fonctionnaires et un poste d'employé) ont été reclassés et deux audits de fonctions ont été effectués.

IX. RELATIONS AVEC LE PERSONNEL

34. L'Administration a rencontré les représentants du Comité de l'Association du personnel (SAC) au sein du JASAC (Comité mixte de l'Administration et de l'Association du personnel) pour débattre de questions d'intérêt commun. La collaboration entre l'Administration et le SAC s'est poursuivie au sein du comité directeur du SDL et d'autres dispositifs consultatifs.

35. Entre le 1^{er} juillet 2004 et le 30 juin 2005, le Comité des nominations et des affectations, dont fait partie l'Association du personnel, a tenu dix réunions et débattu de 82 questions au sujet desquelles il a formulé des recommandations qui ont toutes été apportées par le Directeur général.

36. S'agissant des plaintes présentées par le personnel, entre le 1^{er} juillet 2004 et le 30 juin 2005, la Commission paritaire d'appel (JARB) a été saisie de quatre recours. Aucun recours n'a été introduit devant le Tribunal administratif de l'OIT.

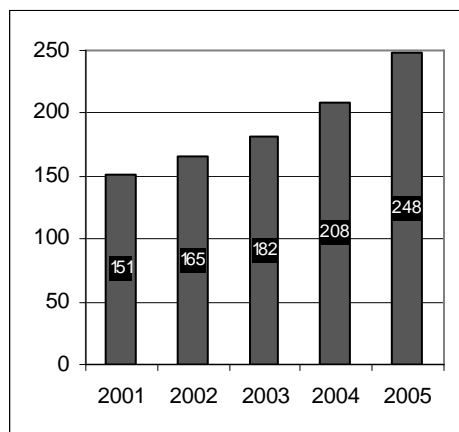
Annex

Statistical Overview

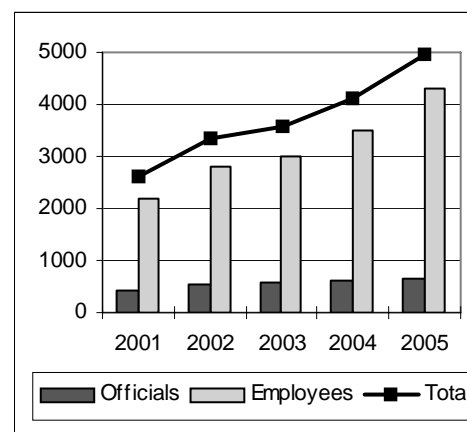
IOM STAFF COMPOSITION	2
1. IOM field locations, 2001-2005	2
2. IOM staffing trends, 2001-2005	2
3. Staff by category, location and gender, June 2005	2
4. Officials - distribution by gender and grade, 2001-2005	3
5. Evolution of the representation of women among officials, 2001-2005	3
6. Officials by country of nationality and grade, June 2005	4
7. Officials - grade distribution and gender, June 2005	5
8. Headquarters employees by country of nationality and gender, June 2005	6
9. Field employees by country of nationality and gender, June 2005	6
RECRUITMENT AND SELECTION	8
10. Vacancy notices issued for officials, 2001-June 2005	8
11. Officials appointed through vacancy notices, 2001-June 2005	8
12. Officials appointed through vacancy notices by gender, 2001-June 2005	9
13. Mobility of internal staff, 2001-June 2005.....	9
14. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality, 2001-June 2005.....	9
15. Vacancy notices issued for employees at Headquarters, 2001-June 2005	11
16. Summary of temporary recruitment and selection, 2001-June 2005.....	11
ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES	12
17. Associate Experts by nationality, 2001-June 2005.....	12
OTHER CATEGORIES	12
18. Interns by gender and duty station, July 2004-June 2005.....	12
STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING	14
19. Staff development and learning activities, 2001-June 2005.....	14
20. Staff trained by gender, 2001-June 2005	14
21. Staff trained by location, 2001-June 2005	14
22. Staff trained by category, 2001-June 2005	15
23. Staff trained by areas of training and development activity	15

IOM STAFF COMPOSITION

1. IOM field locations, 2001-2005



2. IOM staffing¹ trends, 2001-2005



3. Staff by category, location and gender, June 2005

Category	Headquarters		Field		Total
	Women	Men	Women	Men	
Officials ²	66	59	131	226	482
Officials, short-term	10	3	55	71	139
Employees ²	112	49	1044	1299	2 504
Employees, short-term	13	9	531	1131	1 684
National Officers	0	0	56	64	120
Associate Experts	4	0	9	3	16
TOTAL	205	120	1 826	2 794	4 945

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, 2001-2005

Grade	Dec. 2001	Dec. 2002	Dec. 2003	Dec. 2004	June 2005
% of women	35.3%	38.1%	39.3%	40.0%	40.9%
Out of the above percentages women were distributed within grades as follows:					
P5 and above	10.5%	9.9%	9.4%	8.9%	10.1%
P3-P4	56.4%	48.7%	47.0%	48.6%	46.7%
P1-P2	27.4%	36.2%	40.3%	38.6%	38.6%
PU	5.7%	5.2%	3.3%	3.9%	4.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Total number of women	124	152	181	179	197
% of men	64.7%	61.9%	60.7%	60.0%	59.1%
Out of the above percentages men were distributed within grades as follows:					
P5 and above	20.3%	22.3%	21.9%	22.3%	20.7%
P3-P4	59.5%	55.9%	56.3%	53.9%	54.7%
P1-P2	15.8%	18.2%	17.2%	20.1%	21.4%
PU	4.4%	3.6%	4.6%	3.7%	3.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Total number of men	227	247	279	269	285

5. Evolution of the representation of women among officials, 2001-2005

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

Grade	Dec. 2001	Dec. 2002	Dec. 2003	Dec. 2004	June 2005
D2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
D1	22.2%	27.8%	31.3%	25.0%	31.8%
P5	22.5%	20.0%	20.3%	21.1%	24.1%
P4	36.0%	39.5%	36.6%	33.0%	30.9%
P3	32.8%	32.1%	34.2%	40.6%	41.1%
P2	48.2%	52.1%	58.6%	51.6%	54.1%
P1	50.0%	62.1%	64.7%	71.4%	60.7%
PU	41.2%	47.1%	31.6%	41.2%	50.0%
Total % of women	35.3%	38.1%	39.3%	40.0%	40.9%
Total officials	351	399	460	448	482

6. Officials by country of nationality and grade, June 2005

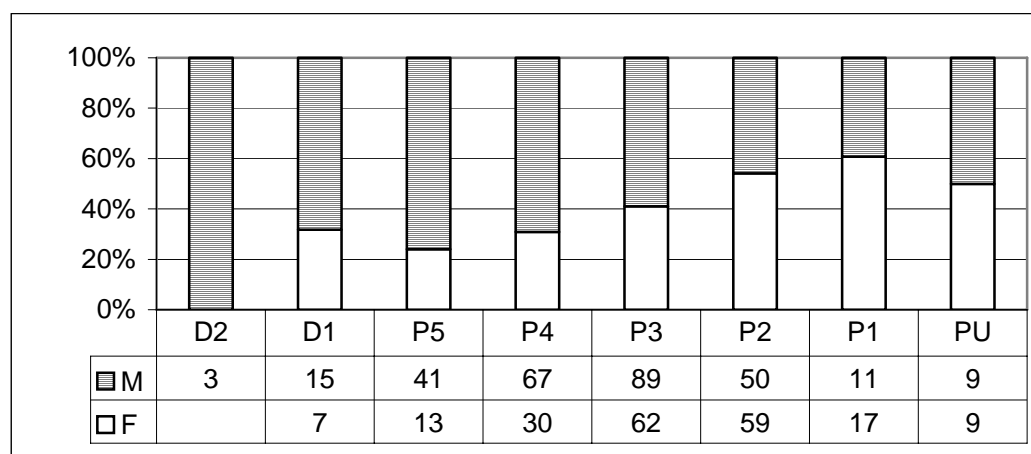
Country of nationality	Grades							TOTAL	
	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1		PU
Afghanistan					1	1	2		4
Albania					1	1			2
Algeria				1					1
Argentina				1	1				2
Australia	1			1	9	4	4	3	22
Austria		1		2	1				4
Azerbaijan					1				1
Bangladesh			1						1
Belgium	1		1	2	4	2			10
Bolivia				1	1				2
Bosnia and Herzegovina				1		3			4
Brazil					1	1			2
Burkina Faso					1				1
Canada		1	5	2	11	3			22
Cape Verde					1				1
Chile				1					1
Colombia						2			2
Costa Rica		1		1	3			1	6
Côte d'Ivoire					1		1		2
Croatia				3	3		1		7
Czech Republic					1				1
Denmark				2					2
Egypt			1						1
Finland				1	1	1			3
France			4	4	7	3	1	1	20
Georgia					1	2	1		4
Germany		6	2	7	3	5	1		24
Greece					1			1	2
Guatemala					1				1
Honduras						1			1
Hungary			2	1					3
Iran (Islamic Republic of)			1			1	1		3
Ireland			1	1					2
Israel			1			1			2
Italy		3	5	8	7	4	1	1	29
Japan		1		1	1	3	1	1	8
Jordan				1	2	2			5
Kazakhstan					2	1			3
Kenya				3	2	2			7
Latvia								1	1
Liberia					1				1
Lithuania				1					1
Morocco					1				1
Netherlands		1	1	2	2	1	1	1	9
New Zealand			2		1	1			4
Nicaragua					1	1			2
Norway			1						1
Pakistan					1	1			2

6. Officials by country of nationality and grade, June 2005 (cont.)

Country of nationality	Grades								TOTAL
	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	PU	
Panama			1						1
Peru				2		1			3
Philippines				3	8	7		1	19
Poland						1		1	2
Portugal			1	1		2			4
Republic of Korea					1				1
Romania				1	2	3			6
Senegal						2			2
Serbia and Montenegro				3	8	5			16
South Africa				1	2	1			4
Sri Lanka				1	1				2
Sudan					1				1
Sweden				3	6	1			10
Switzerland	1	1	2	5	4	1	1		15
Thailand				1		4	2		7
Turkey					1				1
Uganda					1				1
Ukraine					1	2			3
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland		1	1	5	7	5	1		20
United Republic of Tanzania						1			1
United States of America		4	14	16	21	14	4	5	78
Uruguay		1	3	1		1			6
Venezuela (Bolivarian Republic of)			1						1
Zimbabwe					1				1
Non-Member States		1	3	6	10	11	5	1	37
TOTAL	3	22	54	97	151	109	28	18	482
Number of represented Member States									72

Member State nationals currently employed on short-term contracts: Democratic Republic of the Congo (1), Haiti (1), Mali (1) and Slovakia (1).

7. Officials - grade distribution and gender, June 2005



8. Headquarters employees by country of nationality and gender, June 2005

Country of nationality	Gender		Total	Country of nationality	Gender		Total
	F	M			F	M	
Albania		1	1	Mongolia	1		1
Argentina	2		2	Netherlands	3		3
Armenia	1		1	Peru	1	1	2
Australia		1	1	Philippines	2		2
Austria	1		1	Poland	2	2	4
Azerbaijan	1		1	Portugal	2	1	3
Belgium	1		1	Romania	1	2	3
Bosnia and Herzegovina	2	2	4	Russian Federation	1	1	2
Bulgaria	4		4	Serbia and Montenegro	3	1	4
Canada	1		1	Slovakia	1		1
Colombia	2	1	3	Slovenia	2	1	3
Costa Rica	1		1	Spain	2	1	3
Croatia	2	1	3	Sri Lanka		1	1
Czech Republic		2	2	Sudan	1		1
France	24	11	35	Sweden		1	1
Germany	5	2	7	Switzerland	18	5	23
Greece	1	1	2	The former Yugoslav Republic of Macedonia	3	3	6
Hungary	1		1	Ukraine	1		1
Indonesia	1		1	United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	10	1	11
Ireland	1		1	United States of America		1	1
Italy	4	3	7	Uruguay	2	1	3
Kenya				Venezuela (Bolivarian Republic of)		1	1
				Grand total	112	49	161

9. Field employees³ by country of nationality and gender, June 2005

Country of nationality	Gender		Total	Country of nationality	Gender		Total
	F	M			F	M	
Afghanistan	41	467	508	Benin		2	2
Albania	22	11	33	Bolivia	1	3	4
Algeria	1	2	3	Bosnia and Herzegovina	20	19	39
Angola	13	76	89	Botswana	1		1
Argentina	13	3	16	Brazil		1	1
Armenia	7	9	16	Bulgaria	4	2	6
Australia	8		8	Burkina Faso	1	1	2
Austria	6	6	12	Cambodia	18	36	54
Azerbaijan	10	19	29	Cameroon		2	2
Bangladesh	7	12	19	Canada	4	1	5
Belarus	9	2	11	Chile	2	3	5
Belgium	9	10	19				

³ Including short-term employees.

9. Field employees by country of nationality and gender, June 2005 (cont.)

Country of nationality	Gender		Total	Country of nationality	Gender		Total
	F	M			F	M	
China		1	1	Lithuania	3	1	4
China, Hong Kong Special Administrative Region	3		3	Mali		4	4
Colombia	123	94	217	Mauritania		1	1
Congo		1	1	Mexico	3	4	7
Costa Rica	17	9	26	Mongolia	1	1	2
Côte d'Ivoire	10	18	28	Morocco	1		1
Croatia	10	7	17	Mozambique		1	1
Cuba	3		3	Myanmar	1		1
Czech Republic	7	1	8	Nauru	10	30	40
Democratic Republic of the Congo	1	12	13	Netherlands	33	27	60
Denmark	1	1	2	New Zealand	1	1	2
Dominican Republic	2	3	5	Nicaragua	3		3
Ecuador	26	29	55	Nigeria	2	2	4
Egypt	21	17	38	Norway	6	3	9
El Salvador	2	4	6	Pakistan	5	20	25
Eritrea	1		1	Peru	5	11	16
Ethiopia	15	22	37	Philippines	56	37	93
Fiji		1	1	Poland	18	5	23
Finland	6	6	12	Portugal	4	3	7
France	4	2	6	Republic of Korea		1	1
Gambia	1	1	2	Republic of Moldova	13	13	26
Georgia	11	7	18	Romania	16	8	24
Germany	31	14	45	Russian Federation	138	61	199
Ghana	19	18	37	Sao Tome and Principe		1	1
Greece	9	7	16	Senegal	8	12	20
Guatemala	10	22	32	Serbia and Montenegro	34	34	68
Guinea	8	17	25	Kosovo	23	44	67
Guinea-Bissau	7	14	21	Sierra Leone	4	10	14
Haiti	9	19	28	Slovakia	11	1	12
Honduras	4	1	5	Slovenia	3	2	5
Hungary	8	4	12	Somalia	3	2	5
India	5	3	8	South Africa	12	11	23
Indonesia	96	350	446	Spain	5	3	8
Iran (Islamic Republic of)	6	9	15	Sri Lanka	23	150	173
Iraq	8	17	25	Sudan	26	86	112
Ireland	8		8	Swaziland	1		1
Italy	28	12	40	Sweden	3	1	4
Jamaica	1		1	Switzerland	2	1	3
Japan	2		2	Syrian Arab Republic	3	5	8
Jordan	14	25	39	Tajikistan	12	22	34
Kazakhstan	16	3	19	Thailand	57	31	88
Kenya	92	127	219	The former Yugoslav Republic of Macedonia	25	9	34
Kyrgyzstan	6	7	13	Timor-Leste	3	23	26
Latvia	2	1	3	Togo		1	1
Lebanon		2	2	Tunisia	2	4	6
Liberia	15	27	42	Turkey	5	6	11

9. Field employees by country of nationality and gender, June 2005 (cont.)

Turkmenistan	2	3	5	Uruguay	2	1	3
Tuvalu		1	1	Uzbekistan	2		2
Uganda				Venezuela (Bolivarian Republic of)	2		2
Ukraine	7	11	18	Viet Nam	49	21	70
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	30	15	45	Yemen	1	1	2
United Republic of Tanzania	17	18	35	Zambia	20	51	71
United States of America	2	4	6	Zimbabwe	10	15	25
	38	38	76				
Grand total					1 631	2 494	4 125

RECRUITMENT AND SELECTION

10. Vacancy notices issued for officials, 2001-June 2005

Vacancy notices issued	2001	2002	2003	2004	June 2005
Total number of vacancy notices issued	87	68	73	56	29
Headquarters positions	33	17	14	8	10
Field positions	54	51	59	48	19
Advertised internally only	58	48	57	42	18
Headquarters positions	13	7	6	6	3
Field positions	45	41	51	36	15
Advertised internally and externally	29	20	16	14	11
Headquarters positions	20	10	8	2	7
Field positions	9	10	8	12	4

11. Officials appointed through vacancy notices⁴, 2001-June 2005

	2001	2002	2003	2004	June 2005
Vacancies filled internally	61	42	45	36	16
Headquarters	17	14	7	4	5
Field	44	28	38	32	11
Vacancies filled externally	18	9	7	5	1
Headquarters	11	6	5	1	1
Field	7	3	2	4	0
Cancelled / reissued	9	21	23	10	5
Pending				5	7
Total	88	72	75	56	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, 2001-June 2005

	2001	2002	2003	2004	June 2005
Officials appointed at Headquarters	28	20	12	5	6
Of which women	16	13	8	4	4
Officials appointed in the Field	51	31	40	36	11
Of which women	20	8	10	16	6
Total number of officials appointed	79	51	52	41	17
Of which women recruited externally	9	3	4	2	0
Of which former General Service staff	10	9	3	2	4
Of which women	4	7	2	2	4
Percentage of women appointed	45.6%	41.2%	34.6%	48.8%	58.8%

13. Mobility of internal staff, 2001-June 2005

	2001	2002	2003	2004	June 2005
From Headquarters to the Field	3	4	2	2	1
From the Field to Headquarters	8	5	2	1	0
From the Field to the Field	19	17	18	23	7
Reassignment within same duty station	31	16	23	10	8
Total	61	42	45	36	16

14. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality, 2001-June 2005

Nationality	2001	2002	2003	2004	June 2005
Albania			1	1	
Argentina	2		2		
Australia	2	4	3	2	1
Austria			1		
Bangladesh	1				
Belarus ⁵		1			
Belgium	2		2		1
Bosnia and Herzegovina	1		1		
Brazil					1
Burkina Faso	1		1		
Canada	3	4	1	2	1
Cape Verde		1			
Chile	2				
Colombia			1		
Costa Rica	2	1			
Croatia	1			2	1
Czech Republic		1			
Denmark	1				

⁵ Observer State.

**14. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality, 2001-June 2005
 (cont.)**

Nationality	2001	2002	2003	2004	June 2005
Finland					1
France	5	1	2	1	2
Georgia		1			
Germany	2	5	3	3	
Ghana ⁵		1	1		
Greece				1	
Hungary				1	
India ⁵		1	3		1
Ireland		1		1	
Israel		1	1		
Italy	6	3	4	3	2
Japan	2			2	
Kazakhstan			2	1	
Kenya	1	3		1	
Liberia	1				
Lithuania		1			
Morocco			1		
Mozambique ⁵	1	1			
Netherlands	1		1	1	
New Zealand	2				
Norway	1				
Pakistan				1	
Panama		1			
Peru	1		1		
Philippines	5	2	1	1	1
Poland	1	1			
Portugal	1		1	1	
Romania	1		1	1	1
Russian Federation ⁵		1			
Senegal				1	
Serbia and Montenegro		1	1	1	
South Africa		1	2		1
Spain ⁵	1	1		1	
Sweden	1	3			
Switzerland	3	1	1	4	
Thailand		1			
The former Yugoslav Republic of Macedonia ⁵	1		1	1	
Turkey				1	
Ukraine	1				1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	4		3	2	2
United States of America	18	6	8	4	
Uruguay	1		2		
Total	79	51	52	41	17
Number of nationalities	34	29	28	26	14

⁵ Observer State.

15. Vacancy notices issued for employees at Headquarters, 2001-June 2005

Vacancy notices issued	2001	2002	2003	2004	June 2005
Total number of vacancy notices issued	33	20	10	7	2
Advertised internally only	18	10	5	7	2
Advertised internally and externally	15	10	5	0	0
Total number of corresponding positions	36	31	13	9	2
Vacancies filled internally	18	19	6	9	2
Employees from Headquarters	14	13	5	9	2
Employees from the Field	4	6	1	0	0
Vacancies filled externally	8	11	6	0	0
Cancelled/reissued	10	1	1	0	0

16. Summary of temporary recruitment and selection, 2001-June 2005

	2001	2002	2003	2004	June 2005
For officials					
Number of temporary vacancy notices issued	6	18	44	56	41
Number of temporary positions filled	148	219	142	162	122
Of which for emergency and post-conflict operations	87	114	83	88	75
For employees at Headquarters					
Number of temporary vacancy notices issued	4	16	6	22	2
Number of temporary positions filled	41	76	67	29	1

ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES

17. Associate Experts by nationality, 2001-June 2005⁶

	2001	2002	2003	2004	June 2005
Armenia			1	1	1 ⁷
Belgium	1	1	1	1	
Denmark	2				
Germany		1	1	3	2
Italy	3	3	1	3	2
Japan	2	3	3	3	1
Morocco	1	1	1 ⁸		
Netherlands	3	2	5	4	4
Niger				1	1 ⁹
Republic of Korea	1				
Sweden	6	6	4	4	4
Switzerland		1	1	1	
United States of America	1	2	2	3	1
Total	20	20	20	24	16

OTHER CATEGORIES

18. Interns by gender and duty station, July 2004 - June 2005

Duty station	Women	Men	Total
Headquarters	40	18	58
Office of the Director General	2	2	4
Accounting	-	1	1
Claims Programmes	2	7	9
Donor Relations	1	-	1
Emergency and Post-Conflict	3	1	4
External Relations	3	-	3
Facilitated Migration	2	-	2
Human Resources Management	1	-	1
Information Technology	2	-	2
International Migration Law and Legal Affairs	3	1	4
Media and Public Information	2	-	2
Migration Health	3	-	3
Migration Management	4	2	6
Migration Policy, Research and Communications	9	3	12
Occupational Health	1	-	1
Staff Development and Learning	2	-	2
Treasury	-	1	1

⁶ Includes Associate Experts present for only part of the year.

⁷ Funded by the Government of the Netherlands.

⁸ Funded by the Government of Belgium.

⁹ Funded by *Organisation Internationale de la Francophonie*.

18. Interns by gender and duty station, July 2004 - June 2005 (cont.)

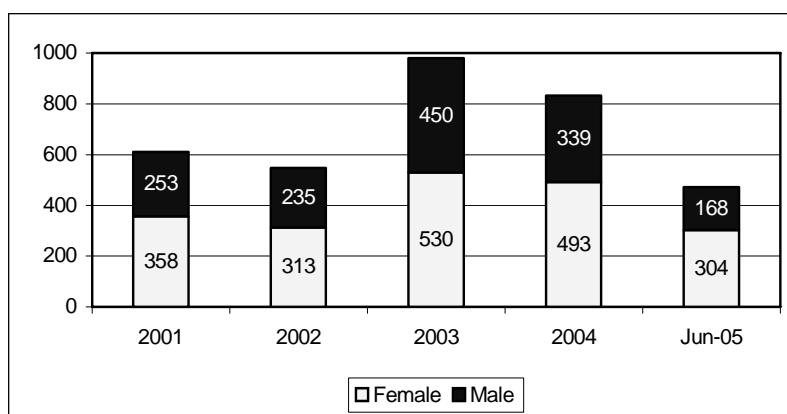
Duty station	Women	Men	Total
Field	79	44	123
Addis Ababa	4	-	4
Ankara	7	-	7
Bangkok	-	2	2
Bern	3	2	5
Bogota	1	4	5
Brussels	6	3	9
Budapest	3	-	3
Cape Town	1	-	1
Chisinau	12	6	18
Colombo	1	-	1
Cucuta	-	2	2
Dhaka	1	1	2
Dushanbe	1	-	1
Hanoi	1	-	1
Helsinki	3	2	5
Jakarta	1	-	1
Kiev	-	1	1
Lisbon	1	1	2
London	1	1	2
Lusaka	-	1	1
Madrid	1	-	1
Manila	1	-	1
Nairobi	1	1	2
Nakhichevan	-	2	2
Phnom Penh	1	1	2
Popayan	2	-	2
Pretoria	2	-	2
Rome	5	2	7
San José	1	-	1
Santiago	2	4	6
Sarajevo	2	-	2
Tirana	2	-	2
Vienna	7	6	13
Washington	5	2	7
TOTAL	119	62	181

STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING

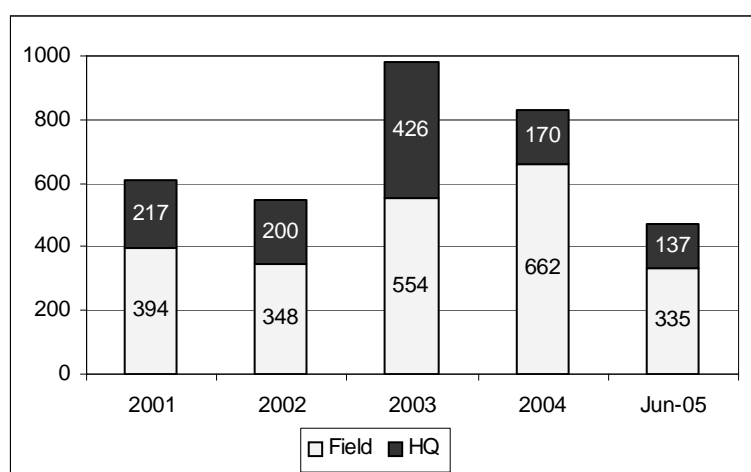
19. Staff development and learning activities, 2001-June 2005

	2001	2002	2003	2004	June 2005
Learning activities organized and/or financed by SDL or implemented in coordination with SDL	88	80	86	114	53
Total staff members	2 742	3 411	3 689	4 038	4 945
Staff members trained	611	548	980	832 ¹⁰	472 ¹¹
Percentage of staff trained	22.3%	16.1%	26.0%	20.6%	9.5%

20. Staff trained by gender, 2001-June 2005



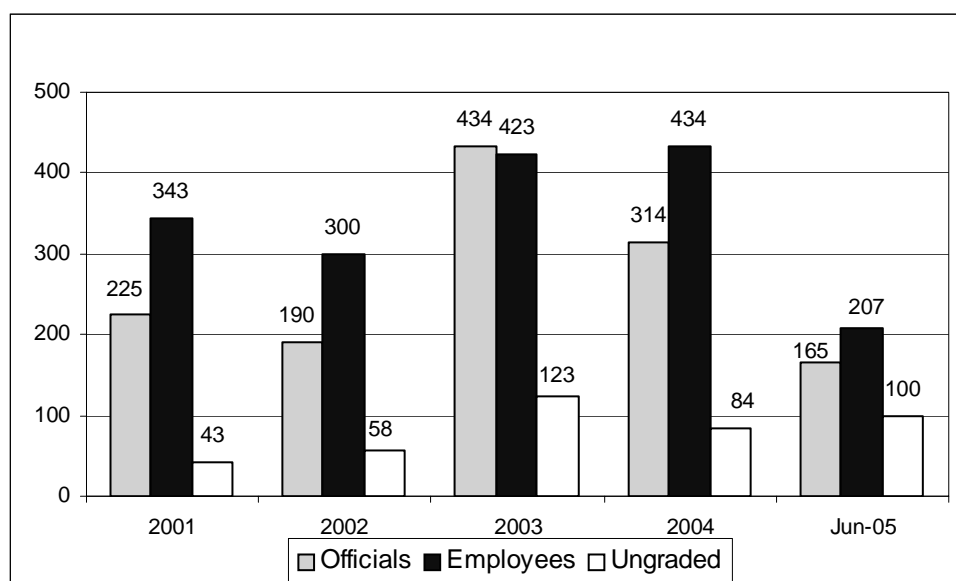
21. Staff trained by location, 2001-June 2005



¹⁰ In addition to this, **537** IOM staff members benefited from e-Learning opportunities in 2004. Course themes include Information Technology, Business, Finance and Management.

¹¹ In addition to this, **277** IOM staff members benefited from e-Learning opportunities in January–June 2005. Course themes include Information Technology, Business, Finance and Management.

22. Staff trained by category, 2001-June 2005



23. Staff trained by areas of training and development activity

Main Areas	2004	% of total trained	June 2005	% of total trained
Administration and Management	304	36.5%	227	48.1%
Communication Skills	66	7.9%	64	13.6%
Chiefs of Mission	5	0.6%	7	1.5%
Information Technology	37	4.4%	23	4.9%
Language Courses	108	13.0%	45	9.5%
Migration Health	11	1.3%	12	2.5%
Migration and Emergency Management	118	14.2%	53	11.2%
Movement Management	44	5.3%	8	1.7%
Others (Induction, Report Writing)	13	1.6%	-	-
Project Development	83	10.0%	24	5.1%
Security	30	3.6%	9	1.9%
Stress Management	13	1.6%	-	-
TOTAL	832	100%	472	100%