

MC/INF/282

**Original: anglais
17 octobre 2006**

QUATRE-VINGT-DOUZIÈME SESSION

RAPPORT SUR LES RESSOURCES HUMAINES

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>
I. INTRODUCTION.....	1
II. POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES.....	2
III. PRATIQUES DE SÉLECTION ET DE RECRUTEMENT	2
Recrutements.....	2
Détachements.....	3
Experts associés.....	3
Programme de stage.....	3
IV. PRATIQUES ACTUELLES ET ÉVOLUTION RÉCENTE DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	3
V. MÉDECINE DU TRAVAIL.....	4
VI. SYSTÈME DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (PRISM)....	5
VII. PERFECTIONNEMENT ET FORMATION DU PERSONNEL.....	6
VIII. SYSTÈME DE PERFECTIONNEMENT DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES.....	6
IX. CLASSEMENT DES EMPLOIS.....	7
X. RELATIONS AVEC LE PERSONNEL.....	7

ANNEXE - Bilan statistique

RAPPORT SUR LES RESSOURCES HUMAINES

I. INTRODUCTION

1. En 2006, la Division de la Gestion des ressources humaines (HRM) a continué à transférer les fonctions d'administration et de recrutement à l'Unité de gestion des ressources humaines (MHRO), au Centre administratif de Manille, dans le cadre d'un processus qui s'achèvera au cours de l'année 2007.

2. Parmi les principaux développements intervenus au cours de la période considérée, il faut noter :

- l'entrée en fonction de la nouvelle Directrice de la Gestion des ressources humaines ;
- le lancement du système informatisé de gestion des ressources humaines PRISM ;
- des efforts ciblés visant à fixer les grandes orientations dans les domaines de la mobilité, de la durée des contrats et des groupes professionnels ;
- l'élaboration de propositions tendant vers l'amélioration de la situation au plan du recrutement de nationaux d'Etats membres non représentés ; et
- la formation du personnel avant le lancement du nouveau système de perfectionnement des compétences professionnelles (PDS) entre juillet 2005 et février 2006.

3. Le nombre de personnes employées par l'Organisation ainsi que le nombre de bureaux et de lieux d'activité de par le monde n'ont cessé de s'accroître au cours de l'année. A la fin juin 2006, le total des effectifs s'élevait à 5.341 agents, soit une augmentation de 8 % depuis le rapport précédent. Le nombre de bureaux extérieurs est passé de 248 à 290 pendant la même période.

4. La forte croissance de l'Organisation, notamment aux niveaux du nombre de projets et des effectifs, pose des défis majeurs en matière de gestion des ressources humaines. Afin de gérer cette croissance dans les limites d'une croissance nominale zéro, l'Administration a délocalisé plusieurs fonctions de traitement administratif relevant de la gestion des ressources humaines et rationalisé un certain nombre de processus. Le système PRISM a été lancé avec succès, mais la structure de base vitale nécessaire pour formuler des politiques et déterminer la stratégie et les orientations est à son strict minimum ; elle est insuffisante pour affronter la multitude complexe, sans cesse croissante, des défis qui se posent en matière de ressources humaines, tels que la mobilité du personnel, l'organisation des carrières, la révision du Statut et Règlement, la formation du personnel et sa fidélisation ainsi que la planification de la relève. L'élaboration et la mise en service, en temps opportun, d'autres nouveaux outils de gestion des ressources humaines sont essentielles à ce stade. Sans les ressources adéquates, HRM continuera d'éprouver des difficultés à réaliser ses objectifs dans les domaines clés de la gestion et du perfectionnement du personnel, et ne sera pas en mesure de répondre de façon appropriée à certaines inquiétudes légitimes exprimées à maintes reprises par le Comité de l'Association du personnel (SAC). Une pression continue – due à la limitation des ressources – exercée sur la

structure de base pendant une longue période pourrait sérieusement compromettre la capacité de l'Organisation à fournir les services de haut niveau qui permettent à ses Membres de faire face aux défis multidimensionnels de la gestion de la migration.

II. POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES

5. Comme le SAC l'a souligné dans sa dernière déclaration à l'intention du Comité exécutif, la croissance continue de l'OIM, les priorités changeantes et les besoins de dotation en effectifs requièrent une approche plus systématique des questions de fond essentielles en matière de ressources humaines que sont par exemple l'organisation des carrières, la mobilité et la planification de la relève.

6. C'est pourquoi l'Administration a décidé d'accélérer l'examen et la synthèse de ces grandes questions de fond, dans le but d'établir une feuille de route et des recommandations concrètes pour l'élaboration de politiques qui devraient être mises en œuvre d'ici à la fin de l'année.

III. PRATIQUES DE SÉLECTION ET DE RECRUTEMENT

Recrutements

7. L'Unité de dotation en effectifs (STU) a délocalisé bon nombre de ses fonctions administratives au Centre administratif de Manille. Depuis janvier 2006, le personnel des ressources humaines de Manille a été chargé de préselectionner et d'évaluer les dossiers de candidature reçus en réponse aux avis de vacance de poste publiés, de soumettre les documents de recrutement pertinents aux missions de l'OIM, et de recruter les consultants. L'effort de délocalisation a permis de réduire l'intervalle entre la publication d'un avis de vacance et l'attribution d'un poste vacant. Il a également permis à l'Unité de dotation en effectifs d'offrir une présélection des candidats rapide et de haute qualité ainsi qu'une planification d'urgence opportune pour des opérations de crise et d'après-conflit complexes. Grâce au système PRISM, STU a accéléré le processus de recrutement, et elle peut le surveiller en suivant l'état d'avancement des avis de vacance, des contrats, des actions du personnel et d'autres informations et processus importants dans le domaine des ressources humaines.

8. En réponse à une requête des Etats membres demandant à ce que la composition du personnel de l'OIM reflète d'avantage la composition de l'Organisation, un groupe d'étude a élaboré des propositions sur la façon d'améliorer le recrutement de nationaux provenant d'Etats Membres non représentés. Le plan d'action correspondant, qui est actuellement en discussion, sera mis en œuvre dans le dernier trimestre 2006 et en 2007.

9. Au cours de la période considérée, le nombre d'engagements à court terme est resté élevé du fait des opérations de crise et d'après-conflit lancées en plusieurs endroits du monde, en particulier en Afghanistan, au Moyen-Orient et en Asie du Sud-Est. L'Unité de dotation en effectifs a pris deux dispositions pour continuer à améliorer la qualité de ses services de recrutement. Tout d'abord, tout en continuant à utiliser son fichier interne pour les recrutements d'urgence, elle a lancé le processus de transfert de ce fichier dans le système électronique intégré (PRISM), où il est désormais tenu à jour. Ensuite, elle a agrandi son réseau de recrutement

d'urgence en faisant appel aux services d'agences de recrutement spécialisées et à leurs bases de données en ligne.

Détachements

10. STU a continué à coopérer avec les organismes publics en ce qui concerne le détachement de personnel. Depuis juillet 2005, 14 agents ont soit été détachés auprès de l'OIM, soit ont été détachés par elle. Des agents de l'OIM ont été détachés auprès du Bureau de la coordination des affaires humanitaires des Nations Unies (BCAH), de la Banque mondiale, du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et du Centre logistique commun des Nations Unies. Inversement, des agents du Conseil danois des réfugiés, du Conseil norvégien des réfugiés, de l'Agence suédoise de coopération internationale au développement (ASDI), du Gouvernement italien, du Ministère du développement international du Royaume-Uni (DFID) et de l'Equateur ont été détachés auprès de l'OIM. Le personnel détaché a apporté une contribution importante à la réussite de la mise en œuvre des programmes de l'OIM dans plusieurs régions.

Experts associés

11. Huit nouveaux experts associés ont été engagés par l'OIM, et ils ont été 24 au total à travailler pour l'Organisation au cours de la période considérée. Les procédures administratives sont dans leur phase finale pour deux experts associés nouvellement engagés. L'OIM a pu garder à son service sept experts associés ayant travaillé sous contrat de l'OIM au cours de la période considérée. Les contributions à ce programme proviennent actuellement de huit Etats membres : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, les Etats-Unis d'Amérique, l'Italie, le Japon, les Pays-Bas et la Suède.

Programme de stage

12. Le programme de stage de l'OIM a continué à prendre de l'ampleur tant au Siège que sur le terrain. Au cours de la période considérée, l'OIM a accueilli 344 stagiaires en divers endroits du monde : 67 au Siège et 277 dans les bureaux extérieurs. Comme signalé dans un rapport précédent, l'OIM reçoit régulièrement des stagiaires de l'Université de Georgetown, de l'Université de Syracuse, de la Commission Fulbright et du Programme Carlo Schmidt du Service d'échanges universitaires allemand (DAAD). De nouveaux accords de participation au programme de stage de l'OIM ont été signés avec le programme Syni¹ et le Ministère des affaires étrangères d'El Salvador.

IV. PRATIQUES ACTUELLES ET ÉVOLUTION RÉCENTE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

13. Au cours de la période considérée, HRM a continué à travailler avec les bureaux extérieurs de l'OIM afin d'harmoniser les conditions d'emploi, d'améliorer l'accès du personnel aux services médicaux et de préparer la transition de la Caisse de prévoyance de l'OIM à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU). Afin d'assurer le

¹ SYNI est financé et commandité par le Secrétariat d'Etat à l'économie suisse (SECO) et le Conseil communal de la ville de Lausanne.

déroulement sans accroc des programmes de l'OIM, HRM a rationalisé la procédure permettant de passer des contrats avec des fournisseurs de services et des consultants.

14. Conformément à son engagement de simplifier le système de sécurité sociale ainsi que d'autres pratiques dans le domaine des ressources humaines et de promouvoir des politiques d'égalité de traitement et de non-discrimination, HRM a contribué à mettre en œuvre le Statut et Règlement du personnel (SRP) dans les missions de l'OIM au Panama et en Irlande, et a révisé et mis à jour le SRP en Arménie, en Géorgie et en Hongrie. Le Plan médical a été introduit en Géorgie, en Hongrie, au Kosovo, au Panama, au Soudan et en Ouganda, faisant augmenter de 301 le nombre total de participants depuis le dernier rapport. Cet effort d'harmonisation a contribué à faire baisser le nombre des doléances et à réduire les coûts liés à l'administration et au maintien de systèmes différents au sein de l'Organisation.

15. Début 2006, les missions participant à la Caisse de prévoyance ont entamé les préparatifs pour rejoindre la CCPPNU. Pour faciliter ce processus, HRM a diffusé dans les bureaux extérieurs des instructions concernant la façon de modifier le mode de cotisation actuel en accord avec les exigences de la CCPPNU, à laquelle l'OIM sera affiliée dès le début de l'année prochaine. HRM a révisé les barèmes des traitements de l'OIM et introduit, là où il y avait lieu, un barème des traitements bruts considérés aux fins de la pension sur la base duquel les cotisations à la CCPPNU seront calculées.

16. En outre, afin de rationaliser l'externalisation des services, HRM a révisé et classifié différents types de contrats de l'OIM avec des particuliers et des tiers, et préparé des directives concernant leur utilisation à l'intention de tous les bureaux extérieurs de l'OIM. Toujours dans le même but, HRM a entrepris une étude visant à identifier les meilleurs arrangements contractuels dans les lieux à haut risque.

V. MÉDECINE DU TRAVAIL

17. Afin d'améliorer la médecine du travail dans l'Organisation et de contribuer à réduire les effets sur la santé du personnel affecté dans des lieux où les conditions de vie et de travail sont difficiles, l'Unité de médecine du travail (OHU) a élaboré divers outils de gestion du stress, rendu le personnel d'avantage conscient des maladies grâce à de meilleurs examens types et de meilleures campagnes d'information, rédigé des recommandations pour prévenir les accidents liés au travail, et fait en sorte que plus d'employés des bureaux extérieurs puissent bénéficier d'une assurance maladie. Dans le cadre de la coopération interinstitutions, OHU a participé au groupe de travail conjoint des Nations Unies pour la préparation à la grippe aviaire et a offert des services de médecine du travail à d'autres organisations externes.

18. OHU a régulièrement dispensé des conseils détaillés sur la manière de se prémunir contre les risques pour la santé et de se préparer aux voyages, et a évalué les questions médicales liées à l'environnement dans lequel le personnel vit et travaille. Les conseils en matière de voyages et de santé dispensés à plusieurs observateurs électoraux de l'Union européenne ont contribué à réduire les maladies et les accidents liés au travail dans ce groupe. OHU a également donné des conseils concernant tant l'assurance maladie pour les membres du personnel et les personnes à leur charge que les procédures devant guider les examens médicaux effectués lors de la prise de fonctions de membres du personnel en Colombie et en Haïti. Tout le personnel de ces bureaux a

reçu des conseils sur la manière de lutter contre le stress, sur l'ergonomie et l'aménagement d'un bureau, ainsi que sur les maladies non professionnelles.

19. L'Unité de médecine du travail a sensibilisé le personnel au fait qu'il est important de s'occuper de sa santé personnelle, et en particulier d'effectuer des contrôles réguliers pour pouvoir détecter des maladies potentiellement dangereuses telles que les cancers de la prostate et du sein. Elle s'est employée à promouvoir un environnement de travail non fumeurs dans les bureaux extérieurs en distribuant des documents d'information sur la lutte contre le tabagisme. En outre, du matériel médical comprenant par exemple des troussees médicales, des traitements prophylactiques contre le paludisme, des moustiquaires et des médications individuelles a été envoyé aux membres du personnel travaillant dans des pays qui ne disposent pas d'infrastructures médicales adéquates. En conséquence de quoi, le nombre de cas de paludisme falciparum parmi le personnel a baissé. En octobre 2005, OHU a commencé à utiliser la nouvelle trithérapie contenue dans les kits de traitement prophylactique après exposition au VIH, appliquant la décision prise en coordination avec les organismes des Nations Unies. Afin de protéger le personnel contre la vague d'infection par le VIH, OHU a également distribué du matériel de prévention contre ce virus.

20. En tant que partie intégrante du Groupe interne de préparation à une pandémie de grippe, l'Unité de médecine du travail a contribué à élaborer et à distribuer les directives médicales de l'OIM destinées aux membres du personnel et à leur famille. Par ailleurs, elle aide activement le personnel à se préparer à toute pandémie en travaillant sur le plan international avec différents organismes des Nations Unies, tels que le Groupe de gestion du stress traumatique. En résultat de quoi deux annexes aux Directives en cas de pandémie de grippe du plan d'urgence pour le personnel médical des Nations Unies ont été élaborées, l'une sur les mécanismes de coordination et de mise en œuvre d'activités de soutien psychosocial pour le personnel durant toutes les phases d'une pandémie, l'autre sur les directives destinées aux responsables.

VI. SYSTÈME DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (PRISM)

21. La première phase de mise en œuvre de la composante « ressources humaines » du système PRISM a débuté, permettant ainsi une approche plus systématique de la gestion du personnel, en particulier dans les domaines du recrutement par voie électronique et de la gestion de la paie et du personnel.

22. Depuis janvier 2006, le système PRISM s'est enrichi de nouveaux concepts, tels que le libre-service pour employés (ESS), le libre-service pour directeurs (MSS) et le recrutement par voie électronique, qui sont tous accessibles par Internet ou par l'Intranet. L'ESS permet aux membres du personnel dont le salaire est actuellement traité par le système PRISM de vérifier leurs fiches de paie en ligne et de mettre à jour leurs données personnelles. Le recrutement par voie électronique permet aux membres du personnel du monde entier de mettre à jour leur dossier de candidature et de postuler pour les postes vacants par Internet. Le MSS met à portée de main des directeurs des informations provenant de différentes sources et les soutient dans les tâches d'administration et de planification liées aux ressources humaines.

23. A l'heure actuelle, les membres du personnel de l'OIM dont le salaire est traité par le système PRISM sont les fonctionnaires (classe des administrateurs) partout dans le monde et les employés des services généraux à Genève et à Berne. L'équipe en charge du projet travaille à

développer la fonction de paie de PRISM pour les employés des services généraux à Manille et introduira progressivement cette fonction dans d'autres bureaux, faisant de PRISM le système de planification des ressources de l'entreprise (ERP) de l'OIM. Pour Manille, cette fonction devrait être activée en janvier 2007. Au cours du second semestre 2006, HRM a favorisé une utilisation plus stratégique du système PRISM en formant le personnel aux fonctions avancées du système. Le système PRISM a la capacité d'automatiser la gestion des compétences, la gestion des processus et le déploiement de la main-d'œuvre, augmentant ainsi l'efficacité de HRM et libérant du temps et des ressources pour le processus accéléré de révision et d'élaboration des politiques de gestion des ressources humaines prévu pour le second semestre de 2006 et pour 2007.

VII. PERFECTIONNEMENT ET FORMATION DU PERSONNEL

24. Au cours de la période considérée, l'Unité de perfectionnement et de formation du personnel (SDL) a élaboré un module de formation et de certification pour les chefs de projet, soutenu la décentralisation du savoir-faire en matière de formation dans des domaines clés, et donné des conseils sur la conception d'outils d'apprentissage dans le domaine de la gestion des migrations.

25. Le module spécialisé de formation et de certification pour les chefs de projet se trouve actuellement au stade expérimental. Le premier groupe de chefs de projets de l'OIM achèvera le programme avant la fin de 2006. Le nouveau module, qui sera obligatoire pour tous les membres du personnel ayant le titre de concepteur ou de chef de projet ou de programme, vise à améliorer leurs capacités à gérer les programmes de l'OIM plus efficacement, de la conception et de l'élaboration à la mise en œuvre.

26. SDL soutient activement la décentralisation du savoir-faire en matière de formation dans l'élaboration de projets, la gestion des ressources et des thèmes migratoires spécialisés. En 2005 et pendant le premier semestre de 2006, des ateliers de formation pour formateurs ont été organisés sur ces sujets pour les membres du personnel des bureaux extérieurs et du Siège. SDL a apporté aux réseaux de formateurs récemment créés un soutien continu concernant les Eléments essentiels de gestion des migrations (EEGM), de la gestion des ressources et de l'élaboration de projets.

27. SDL continue également à offrir le savoir-faire spécialisé dans l'élaboration de programmes et la formation qu'exige la conception des instruments d'apprentissage spécialisés en gestion des migrations, tels que les cours basés sur les EEGM organisés partout dans le monde.

VIII. SYSTÈME DE PERFECTIONNEMENT DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

28. Le nouveau système de perfectionnement des compétences professionnelles (PDS) a été officiellement lancé en août 2006. Il vise à faciliter la réalisation des buts de l'OIM en favorisant le perfectionnement des compétences professionnelles du personnel et en préparant celui-ci à assumer de nouvelles fonctions répondant aux besoins de l'Organisation et de ses parties prenantes. Le PDS assurera la synergie entre les différents processus de gestion des ressources

humaines et servira à valider l'organisation des carrières, la planification de la relève et différentes formes d'investissement dans le perfectionnement du personnel.

29. Entre juillet 2005 et février 2006, le SDL a organisé des ateliers de formation pour toutes les MFR, les missions comprenant un effectif de plus de 50 personnes et la plus grande partie du personnel du Siège. Les ateliers de formation au PDS avaient pour but de présenter le nouveau système et d'assurer la bonne compréhension du processus et des compétences requises pour un résultat constructif. Les MFR et les missions sont encouragées à répercuter la formation au niveau des missions pour que tous comprennent bien les principes du processus, et que celui-ci porte ses fruits.

IX. CLASSEMENT DES EMPLOIS

30. Entre le 1^{er} juillet 2005 et le 30 juin 2006, 21 postes (16 postes de fonctionnaires et 5 postes d'employés) ont été évalués et trois vérifications sur place ont été effectuées.

X. RELATIONS AVEC LE PERSONNEL

31. Entre avril et juin 2006, l'Administration a adopté une approche dynamique pour répondre aux préoccupations soulevées par le SAC. En conséquence de quoi des mesures concrètes seront prises pendant le second semestre 2006 pour traiter de questions de fond cruciales telles que la mobilité, la durée des contrats et les descriptions de postes.

32. L'Administration a rencontré les représentants du SAC au sein du JASAC (Comité mixte de l'Administration et de l'Association du personnel) à deux reprises pour débattre de questions d'intérêt commun. La coopération entre l'Administration et le SAC s'est poursuivie par le biais des réunions du personnel, du Comité des nominations et des affectations (APB), du Groupe de travail sur la sécurité sociale (GTSS/WGSS) et de différents autres processus consultatifs. Des contacts fréquents ont également été maintenus avec des membres du SAC afin de débattre de questions d'intérêt commun pour les membres du personnel et l'Organisation.

33. Entre le 1^{er} juillet 2005 et le 30 juin 2006, le Comité des nominations et des affectations, auquel l'Association du personnel participe, a tenu treize réunions et débattu 88 questions à propos desquelles il a formulé des recommandations. Le Directeur général a approuvé ces recommandations dans 83 cas.

34. S'agissant des griefs du personnel, entre le 1^{er} juillet 2005 et le 30 juin 2006, la Commission paritaire d'appel (JARB) a été saisie de trois recours, et deux nouveaux recours ont été formés auprès du Tribunal administratif de l'OIT.

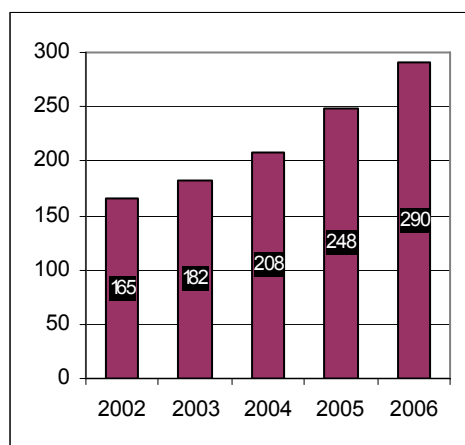
Annex

Statistical Overview

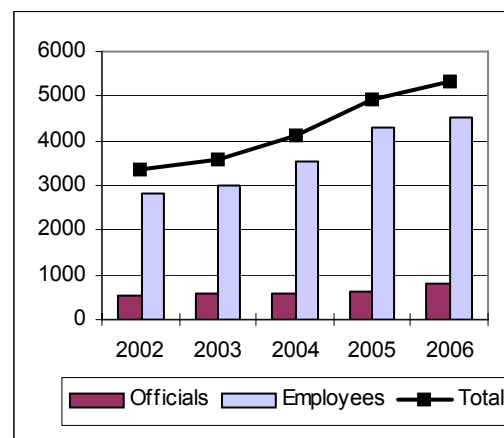
IOM STAFF COMPOSITION	2
1. IOM field locations, 2002-2006	2
2. IOM staffing trends, 2002-2006	2
3. Staff by category, location and gender, June 2006	2
4. Officials - distribution by gender and category/grade, 2003-2006	3
5. Evolution of the representation of women among officials, 2003-2006	4
6. Officials - category/grade distribution and gender, June 2006	4
7. Officials by country of nationality and category/grade, June 2006.....	5
8. Headquarters employees by country of nationality and gender, June 2006	7
9. Field employees by country of nationality and gender, June 2006	8
RECRUITMENT AND SELECTION	9
10. Vacancy notices issued for officials, 2002-June 2006	9
11. Officials appointed through vacancy notices, 2002-June 2006	10
12. Officials appointed through vacancy notices by gender, 2002-June 2006	10
13. Mobility of internal staff, 2002-June 2006.....	10
14. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality, 2002-June 2006.....	11
15. Vacancy notices issued for employees at Headquarters, 2002-June 2006	12
16. Summary of temporary recruitment and selection, 2002-June 2006.....	13
ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES	13
17. Associate Experts by nationality, 2002-June 2006.....	13
OTHER CATEGORIES	14
18. Interns by gender and duty station, July 2005-June 2006.....	14
STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING	16
19. Staff development and learning activities, 2002-June 2006.....	16
20. Staff trained by gender, 2002-June 2006	16
21. Staff trained by location, 2002-June 2006	16
22. Staff trained by category, 2002-June 2006	17
23. Staff trained by areas of training and development activity	17

IOM STAFF COMPOSITION¹

1. IOM field locations, 2002-2006



2. IOM staffing² trends, 2002-2006



3. Staff by category, location and gender, June 2006

Category	Headquarters		Field		Total
	Women	Men	Women	Men	
Officials ³	68	63	152	248	531
Officials, short-term	6	2	39	74	121
Employees ³	95	42	1289	1555	2 981
Employees, short-term	14	6	606	926	1 552
National Officers	0	0	71	66	137
Associate Experts	2	1	12	4	19
TOTAL	185	114	2 169	2 873	5 341

¹ IOM staff statistics have been revised in order to group together categories of staff with similar responsibilities.

² Staff members holding a short-term contract included.

³ The Director General, Deputy Director General, consultants, interns and staff on special leave without pay are excluded.

4. Officials - distribution by gender and category/grade, 2003-2006

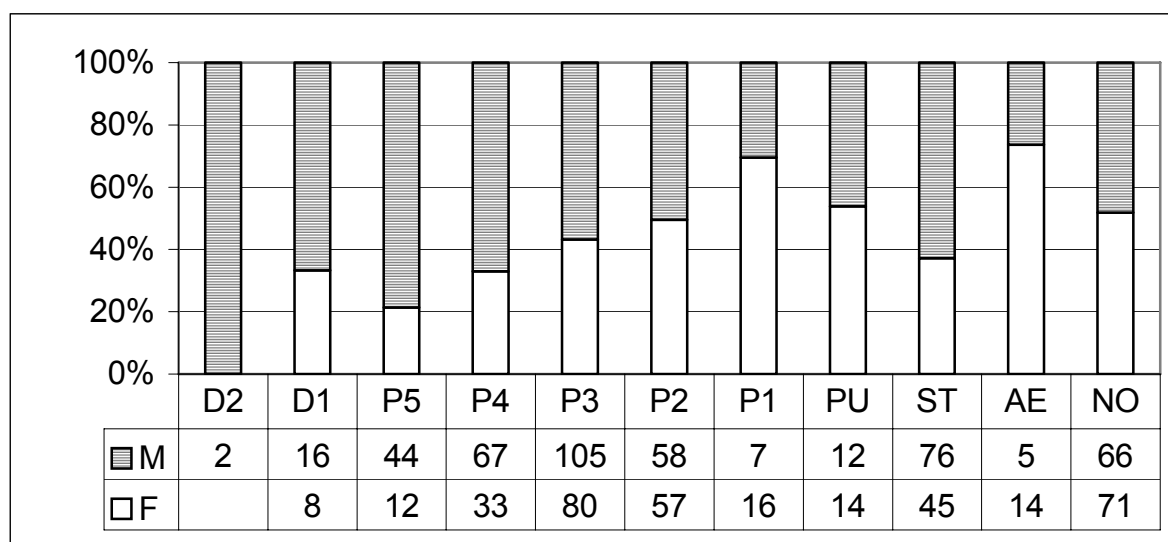
Category/grade	June 2003	June 2004	June 2005	June 2006
% of women	40.2%	42.7%	43.7%	43.3%
Out of the above percentages women were distributed within categories/grades as follows:				
P5 and above	5.8%	5.7%	6.0%	5.7%
P3-P4	33.7%	30.4%	27.8%	32.3%
P1-P2	25.6%	24.3%	23.0%	20.9%
PU	2.7%	1.7%	2.7%	4.0%
Short-term officials	14.3%	17.6%	19.7%	12.8%
Associate Experts	3.9%	4.7%	3.9%	4.0%
National Officers	14.0%	15.6%	16.9%	20.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Total number of women	258	296	331	350
% of men	59.8%	57.3%	56.3%	56.7%
Out of the above percentages men were distributed within categories/grades as follows:				
P5 and above	14.4%	15.6%	13.9%	13.5%
P3-P4	40.2%	40.9%	36.6%	37.6%
P1-P2	14.4%	11.8%	14.3%	14.2%
PU	1.2%	3.0%	2.1%	2.6%
Short-term officials	17.2%	15.1%	17.4%	16.6%
Associate Experts	1.6%	1.3%	0.7%	1.1%
National Officers	11.0%	12.3%	15.0%	14.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Total number of men	383	398	426	458

5. Evolution of the representation of women among officials, 2003-2006

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

Category/Grade	June 2003	June 2004	June 2005	June 2006
D2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
D1	29.4%	26.7%	31.8%	33.3%
P5	19.6%	21.3%	24.1%	21.4%
P4	38.5%	33.3%	30.9%	33.0%
P3	34.7%	36.8%	41.1%	43.2%
P2	51.3%	57.1%	54.1%	49.6%
P1	61.0%	71.4%	60.7%	69.6%
PU	58.3%	29.4%	50.0%	53.8%
Short-term off. (ST)	35.9%	46.4%	46.8%	37.2%
Associate Experts (AE)	62.5%	73.7%	81.3%	73.7%
National Officers (NO)	46.2%	48.4%	46.7%	51.8%
Total % of women	40.2%	42.7%	43.7%	43.3%
Total officials	641	694	757	808

6. Officials – category/grade distribution and gender, June 2006



7. Officials by country of nationality and category/grade, June 2006

Country of nationality	Category/grade												Total
	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	PU	Short-term officials	Associate Experts	National Officers		
Afghanistan					1	1						6	8
Albania						1				1		7	9
Algeria				1									1
Argentina					2			1					3
Armenia										1	2		3
Australia				4	12	4	1	1		4			26
Austria		1		2	2						1	1	7
Azerbaijan					1							1	2
Bangladesh			1									12	13
Belarus					1							2	3
Belgium	1			4	4	1					2	2	14
Benin										1			1
Bolivia				1	1								2
Bosnia and Herzegovina				1	2	3				1			7
Brazil					2					2			4
Bulgaria												1	1
Burkina Faso					1	1						1	3
Cambodia												5	5
Cameroon										1			1
Canada		1	4	3	12	3		1		7			31
Cape Verde					1								1
Chile				1									1
Colombia						2							2
Costa Rica		1		1	3			1				2	8
Côte d'Ivoire					1		1						2
Croatia				3	3		1	1				1	9
Czech Republic					1							1	2
Democratic Republic of the Congo						1							1
Denmark				3		1	1	1		1			7
Egypt			1		1							3	5
El Salvador										1			1
Finland					2	1						1	4
France			6	4	9	4	1	1		8			33
Georgia					1	2		1				2	6
Germany		6	3	8	3	4	1	2		3	2		32
Ghana			1	1		1						3	6
Greece				1	1			1		2		1	6
Guatemala					1							4	5
Guinea										1			1
Haiti					1							4	5
Honduras						1							1
Hungary			2	1								4	7
Iran (Islamic Republic of)			1			1						2	4
Ireland			1	1						2			4
Israel					1	1							2
Italy		3	5	7	11	5	2			7	4		44

7. Officials by country of nationality and category/grade, June 2006 (cont.)

Country of nationality	Category/grade												Total
	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	PU	Short-term officials	Associate Experts	National Officers		
Japan		1	1		2	5				1			10
Jordan				1	3	2						1	7
Kazakhstan					2							1	3
Kenya				3	3	3		1	4			5	19
Kyrgyzstan												1	1
Latvia												1	1
Liberia									1				1
Libyan Arab Jamahiriya												1	1
Lithuania												1	1
Mali					1								1
Morocco					1								1
Netherlands		1	1	2	4	2		1	2	4			17
New Zealand			2		2				2				6
Nicaragua					2								2
Nigeria									1				1
Niger								1					1
Norway			1						1				2
Pakistan					1	1							2
Panama			1		1								2
Peru				2		1						3	6
Philippines				3	7	12	1		2			6	31
Poland							1	1				3	5
Portugal			1	2		2		1	3				9
Republic of Korea					1								1
Republic of Moldova												1	1
Romania			1	1	4	2						1	9
Senegal						2						2	4
Serbia				4	8	4			2			5	23
Sierra Leone									1			1	2
Slovakia								1				1	2
Slovenia												1	1
South Africa					2	1			2				5
Spain					4	1			1				6
Sri Lanka				1	1							2	4
Sudan			1									1	2
Sweden				3	7	2			3	2			17
Switzerland	1	1	2	5	1	1	1		5				17
Tajikistan									2				2
Thailand				1	1	3	2		1			5	13
Togo				1									1
Tunisia												2	2
Turkey					1								1
Uganda					1	1			1				3
Ukraine					1	2		1				4	8

7. Officials by country of nationality and category/grade, June 2006 (cont.)

Country of nationality	Category/grade												Total
	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	PU	Short-term officials	Associate Experts	National Officers		
United Kingdom		1	3	2	13	3			6		2	30	
United Republic of Tanzania						1					1	2	
United States of America		6	11	16	14	12	4	5	33	2		103	
Uruguay		1	3	1		2						7	
Venezuela (Bolivarian Rep. of)			1						1		1	3	
Zambia									1			1	
Zimbabwe					1	1					2	4	
Non-Member States		1	2	5	15	11	6	3	4		14	61	
TOTAL	2	24	56	100	185	115	23	26	121	19	137	808	

8. Headquarters employees⁴ by country of nationality and gender, June 2006

Country of nationality	Gender		Total	Country of nationality	Gender		Total
	F	M			F	M	
Albania		1	1	Poland	1	2	3
Argentina	3		3	Portugal	2		2
Armenia	1	1	2	Romania		4	4
Australia		1	1	Russian Federation	3	1	4
Azerbaijan	1		1	Serbia	4	1	5
Belgium	2		2	Slovakia	3		3
Bosnia and Herzegovina	1	2	3	Slovenia	3	1	4
Bulgaria	4	1	5	Spain	2	1	3
Canada	1		1	Sri Lanka		1	1
Colombia	2	1	3	Sudan	1		1
Croatia	1		1	Sweden		1	1
France	22	8	30	Switzerland	17	6	23
Germany	4	2	6	The former Yugoslav Republic of Macedonia	2	3	5
Greece	1	1	2	Tunisia		1	1
Italy	4	2	6	Ukraine	1		1
Japan	1		1	United Kingdom	10	1	11
Kenya	1	1	2	United Republic of Tanzania	2	1	3
Mexico	1		1	United States of America		1	1
Mongolia	2		2	Uruguay	2	1	3
Netherlands	2		2				
Peru	1	1	2				
Philippines	1		1				
Grand total					109	48	157

⁴ Including short-term employees.

9. Field employees⁴ by country of nationality and gender, June 2006

Country of nationality	Gender		Total	Country of nationality	Gender		Total
	F	M			F	M	
Afghanistan	15	253	268	Guatemala	13	26	39
Albania	17	9	26	Guinea	10	15	25
Angola	14	48	62	Guinea-Bissau	2		2
Argentina	44	15	59	Haiti	13	38	51
Armenia	7	8	15	Honduras	6	2	8
Australia	8		8	Hungary	2	5	7
Austria	6	7	13	India	2	1	3
Azerbaijan	10	16	26	Indonesia	153	367	520
Bangladesh	17	33	50	Iran (Islamic Republic of)	7	6	13
Belarus	11	4	15	Iraq	6	20	26
Belgium	11	10	21	Ireland	4	1	5
Benin		2	2	Italy	30	15	45
Bolivia		2	2	Jamaica		1	1
Bosnia and Herzegovina	22	17	39	Japan	5		5
Botswana	1		1	Jordan	16	35	51
Brazil	1	1	2	Kazakhstan	13	3	16
Bulgaria	6	1	7	Kenya	77	109	186
Burundi		1	1	Kyrgyzstan	7	6	13
Cambodia	21	36	57	Latvia	3		3
Cameroon	2	1	3	Lebanon		1	1
Canada	8	1	9	Liberia	3	7	10
Chile	3	1	4	Libyan Arab Jamahiriya	2	4	6
China	1	2	3	Lithuania	2	2	4
Colombia	198	152	350	Mexico	6	4	10
Congo		1	1	Mongolia	1	1	2
Costa Rica	20	10	30	Montenegro	1	1	2
Côte d'Ivoire	5	7	12	Mozambique	1	1	2
Croatia	6	7	13	Myanmar	2	3	5
Cuba	2		2	Nauru	2	5	7
Czech Republic	7	3	10	Netherlands	41	24	65
Democratic Republic of the Congo	17	24	41	New Zealand	1	1	2
Denmark	1	1	2	Nicaragua	1	1	2
Dominican Republic	1	3	4	Nigeria	5	3	8
Ecuador	32	37	69	Norway	7	6	13
Egypt	23	23	46	Pakistan	17	69	86
El Salvador	3	3	6	Panama	1		1
Eritrea	2		2	Peru	10	15	25
Ethiopia	12	14	26	Philippines	64	46	110
Finland	4	3	7	Poland	20	5	25
France	6	2	8	Portugal	6	2	8
Gambia	1	1	2	Republic of Korea	1	1	2
Georgia	11	10	21	Republic of Moldova	15	15	30
Germany	20	10	30	Romania	10	7	17
Ghana	18	20	38	Russian Federation	124	53	177
Greece	7	5	12	Senegal	4	8	12
Grenada	2	5	7	Serbia	53	76	129
				Sierra Leone	6	15	21

⁴ Including short-term employees.

9. Field employees⁴ by country of nationality and gender, June 2006 (cont.)

Country of nationality	Gender		Total	Country of nationality	Gender		Total
	F	M			F	M	
Slovakia	13	3	16	Tunisia	2	1	3
Slovenia	1	2	3	Turkey	6	7	13
Somalia	1	2	3	Turkmenistan	1	3	4
South Africa	12	9	21	Uganda	9	12	21
Spain	7	4	11	Ukraine	33	17	50
Sri Lanka	68	199	267	United Kingdom	26	22	48
Sudan	49	146	195	United Republic of Tanzania	2	2	4
Swaziland	1		1	United States of America	29	20	49
Sweden	4	2	6	Uruguay	3	1	4
Switzerland	2	1	3	Uzbekistan	2		2
Syrian Arab Republic	4	5	9	Venezuela (Bolivarian Republic of)	2	2	4
Tajikistan	10	20	30	Viet Nam	61	19	80
Thailand	91	34	125	Zambia	4	8	12
The former Yugoslav Republic of Macedonia	24	5	29	Zimbabwe	26	30	56
Timor-Leste	4	69	73				
Togo		1	1				
Grand total					1 895	2 481	4 376

RECRUITMENT AND SELECTION

10. Vacancy notices issued for officials, 2002-June 2006

Vacancy notices issued	2002	2003	2004	2005	June 2006
Total number of vacancy notices issued	68	73	56	61	33
Headquarters positions	17	14	8	14	4
Field positions	51	59	48	47	29
Advertised internally only	48	57	42	40	13
Headquarters positions	7	6	6	6	2
Field positions	41	51	36	34	11
Advertised internally and externally	20	16	14	21	20
Headquarters positions	10	8	2	8	2
Field positions	10	8	12	13	18

⁴ Including short-term employees.

11. Officials appointed through vacancy notices,⁵ 2002-June 2006

	2002	2003	2004	2005	June 2006
Vacancies filled internally	42	45	38	39	16
Headquarters	14	7	4	12	2
Field	28	38	34	27	14
Vacancies filled externally	9	7	5	6	6
Headquarters	6	5	1	1	1
Field	3	2	4	5	5
Cancelled / reissued	21	23	13	11	2
Pending				5	9
Total	72	75	56	61	33

12. Officials appointed through vacancy notices by gender, 2002-June 2006

	2002	2003	2004	2005	June 2006
Officials appointed at Headquarters	20	12	5	13	3
Of which women	13	8	4	8	2
Officials appointed in the Field	31	40	38	32	19
Of which women	8	10	16	9	8
Total number of officials appointed	51	52	43	45	22
Of which women recruited externally	3	4	2	1	3
Of which former General Service staff	9	3	2	8	3
Of which women	7	2	2	6	2
Percentage of women appointed	41.2%	34.6%	46.5%	37.8%	45.5%

13. Mobility of internal staff, 2002-June 2006

	2002	2003	2004	2005	June 2006
From Headquarters to the Field	4	2	2	2	3
From the Field to Headquarters	5	2	1	2	0
From the Field to the Field	17	18	24	19	9
Reassignment within same duty station	16	23	11	16	4
Total	42	45	38	39	16

⁵ 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.

**14. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality,
2002-June 2006**

Nationality	2002	2003	2004	2005	June 2006
Albania	1		1		
Argentina		2			
Australia	4	3	2	3	1
Austria		1		1	1
Belarus	1				
Belgium		2		3	
Bosnia and Herzegovina		1		1	
Brazil				1	1
Burkina Faso		1	1		
Canada	4	1	2	2	1
Cape Verde	1				
Chile					1
Colombia		1			
Costa Rica	1				1
Croatia			2	1	
Czech Republic	1				
Denmark				1	
Egypt				1	1
Eritrea ⁶				1	
Finland				1	
France	1	2	1	3	4
Georgia	1		1		
Germany	5	3	3	3	1
Ghana	1	1			
Greece			1		
Hungary			1		1
India ⁷	1	3		1	
Ireland	1		1		
Israel	1	1			
Italy	3	4	3	3	1
Japan			2		1
Kazakhstan		2	1		
Kenya	3		1		
Latvia					1
Lithuania	1				
Morocco		1			
Mozambique ⁷	1				
Netherlands		1	1		1
Nicaragua				1	
Pakistan			1	1	
Panama	1			1	
Peru		1			
Philippines	2	1	1	2	1
Poland	1				
Portugal		1	1		

⁶ Non-Member State.

⁷ Observer State.

14. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality, 2002-June 2006 (cont.)

Nationality	2002	2003	2004	2005	June 2006
Romania		1	1	1	
Russian Federation ⁷	1			1	
Senegal			1		
Serbia	1	1	1	1	
South Africa	1	2		1	
Spain	1		1		
Sweden	3				
Switzerland	1	1	4	2	
Thailand	1				
The former Yugoslav Republic of Macedonia ⁷		1	1	1	
Togo				1	
Turkey			1		
Ukraine				1	
United Kingdom		3	2	3	2
United States of America	6	8	4	2	2
Uruguay		2			
Total	51	52	43	45	22
Number of nationalities	29	28	28	29	17

15. Vacancy notices issued for employees at Headquarters, 2002-June 2006

Vacancy notices issued	2002	2003	2004	2005	June 2006
Total number of vacancy notices issued	20	10	7	2	0
Advertised internally only	10	5	7	2	0
Advertised internally and externally	10	5	0	0	0
Total number of corresponding positions	31	13	9	2	0
Vacancies filled internally	19	6	9	2	0
Employees from Headquarters	13	5	9	2	0
Employees from the Field	6	1	0	0	0
Vacancies filled externally	11	6	0	0	0
Cancelled/reissued	1	1	0	0	0

⁷ Observer State

16. Summary of temporary recruitment and selection, 2002-June 2006

	2002	2003	2004	2005	June 2006
For officials					
Number of temporary vacancy notices issued	18	44	56	97	54
Number of temporary positions filled	219	142	162	210	72
Of which for emergency and post-conflict operations	114	83	88	138	44
For employees at Headquarters					
Number of temporary vacancy notices issued	16	6	22	4	0
Number of temporary positions filled	76	67	29	12	10

ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES

17. Associate Experts by nationality, 2002-June 2006⁸

	2002	2003	2004	2005	June 2006
Armenia		1	1	1	1 ⁹
Austria					1
Belgium	1	1	1	2	2
Germany	1	1	3	3	3
Italy	3	1	3	4	4
Japan	3	3	3	1	1
Morocco	1	1 ¹⁰			
Netherlands	2	5	4	4	4
Niger			1	1	1 ¹¹
Sweden	6	4	4	4	4
Switzerland	1	1	1		
United States of America	2	2	3	2	2
Total	20	20	24	22	23

⁸ Includes Associate Experts present for only part of the year.

⁹ Funded by the Government of the Netherlands.

¹⁰ Funded by the Government of Belgium.

¹¹ Funded by *Organisation Internationale de la Francophonie*.

OTHER CATEGORIES

18. Interns by gender and duty station, July 2005 - June 2006

Duty station	Women	Men	Total
Headquarters	46	21	67
Office of the Director General	4	2	6
Accounting	-	1	1
Assisted Voluntary Return	3	-	3
Budget	1	-	1
Claims Programmes	1	2	3
Counter-Trafficking	6	1	7
Donor Relations	-	1	1
Emergency and Post-Conflict	1	2	3
External Relations	1	-	1
Facilitated Migration	1	-	1
Human Resources Management	1	-	1
Humanitarian and Social Programmes	1	1	2
Information Technology	-	2	2
International Migration Law and Legal Affairs	1	4	5
Labour Migration	2	-	2
Media and Public Information	4	1	5
Migration Health	7	-	7
Migration Management	1	-	1
Migration Policy, Research and Communications	9	3	12
Staff Development and Learning	2	1	3
Duty station	Women	Men	Total
Field	190	87	277
Accra	1	-	1
Addis Ababa	5	-	5
Amman	-	1	1
Ankara	17	2	19
Ashgabat	1	1	2
Banda Aceh	1	2	3
Bangkok	8	2	10
Battambang	-	1	1
Berlin	1	1	2
Bern	2	1	3
Bogota	6	2	8
Brussels	14	7	21
Buenos Aires	-	1	1
Cairo	6	1	7
Cape Town	1	-	1
Chisinau	2	1	3
Colombo	2	3	5
Cucuta	-	4	4
Dar-es-Salam	1	-	1
Dhaka	5	1	6
Dili	1	1	2
Dushanbe	1	-	1
Hanoi	6	2	8
Helsinki	1	2	3
Ho Chi Minh	-	1	1
Istanbul	1	-	1
Khartoum	1	-	1

18. Interns by gender and duty station, July 2005 - June 2006 (cont.)

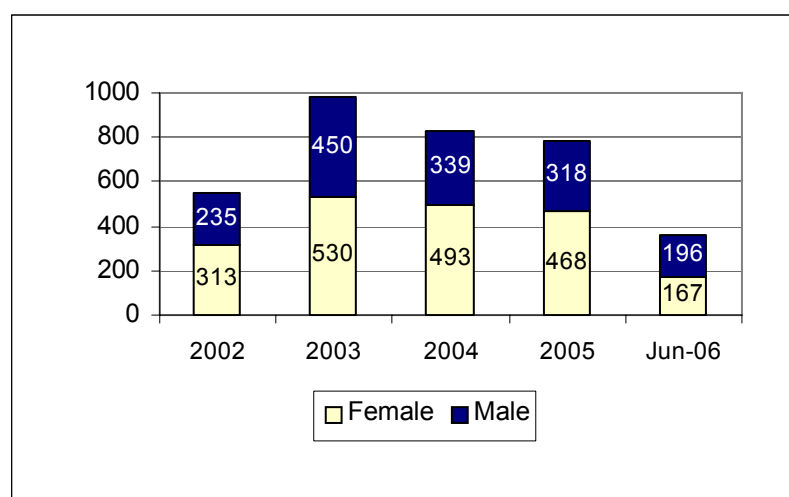
Duty station	Women	Men	Total
Kiev	6	2	8
Kingston	1	-	1
La Paz	7	6	13
Lima	-	1	1
Lisbon	2	-	2
Ljubljana	1	-	1
London	-	2	2
Madrid	1	-	1
Manila	3	4	7
Meulaboh	2	-	2
Mexico City	1	1	2
Monteria	3	1	4
Nairobi	1	-	1
Nakhichevan	6	4	10
Paris	4	-	4
Pasto	2	3	5
Phnom Penh	5	1	6
Prague	-	2	2
Pretoria	6	1	7
Pristina	1	-	1
Rome	14	4	18
San José	7	3	10
Santiago	4	3	7
Sarajevo	2	-	2
Seoul	4	-	4
Tegucigalpa	1	-	1
Teheran	1	1	2
Tirana	1	1	2
Tokyo	-	1	1
Tunis	1	-	1
Vienna	9	5	14
Vilnius	2	-	2
Washington	8	4	12
TOTAL	236	108	344

STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING

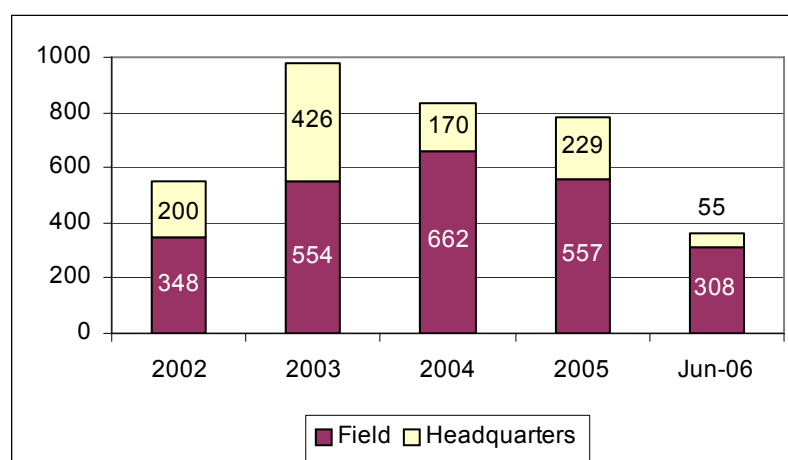
19. Staff development and learning activities, 2002-June 2006

	2002	2003	2004	2005	June 2006
Learning activities organized and/or financed by SDL or implemented in coordination with SDL	80	86	114	111	44
Total staff members	3 411	3 689	4 038	5 406	5 341
Staff members trained	548	980	832	786 ¹²	363 ¹³
Percentage of staff trained	16.1%	26.6%	20.6%	14.5%	6.8%

20. Staff trained by gender, 2002-June 2006



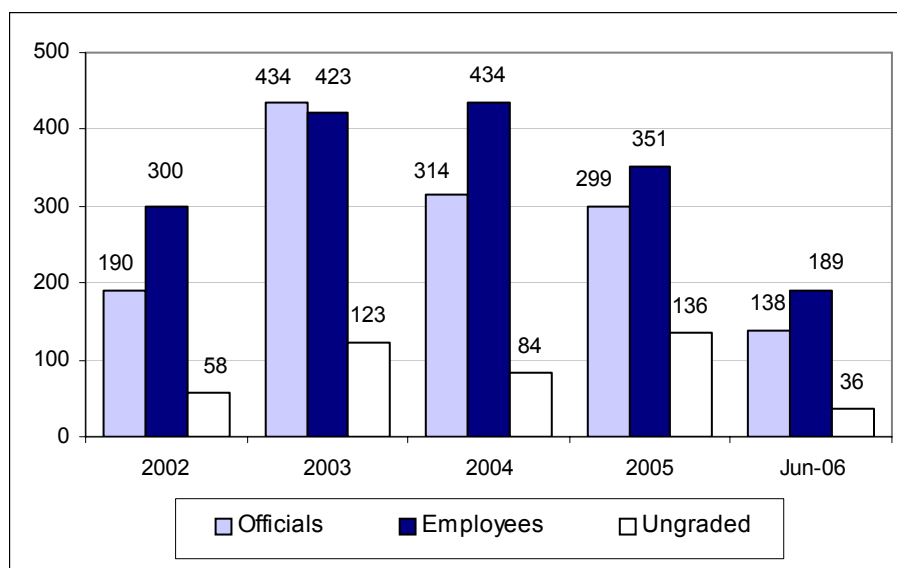
21. Staff trained by location, 2002-June 2006



¹² In addition to this, 170 IOM staff members benefited from e-Learning opportunities in 2005. Course themes include Information Technology, Business, Finance and Management.

¹³ In addition to this, 108 IOM staff members benefited from e-Learning opportunities in January-June 2006. Course themes include Information Technology, Business, Finance and Management.

22. Staff trained by category, 2002-June 2006



23. Staff trained by areas of training and development activity

Main Areas	2005	% of total trained	June 2006	% of total trained
Administration and Management	269	34.2%	130	35.8%
Communication Skills	70	8.9%	42	11.6%
Chiefs of Mission	9	1.1%	-	-
Information Technology	54	6.9%	43	11.8%
International Migration Law	-	-	36	9.9%
Language Courses	78	9.9%	15	4.1%
Migration Health	43	5.5%	-	-
Migration and Emergency Management	43	5.5%	46	12.7%
Movement Management	16	2%	14	3.9%
Others (Induction, Report Writing)	142	18.1%	26	7.2%
Project Development	40	5.1%	10	2.7%
Security	22	2.8%	1	0.3%
TOTAL	786	100%	363	100%