

**MC/INF/286**

**Original: anglais  
10 octobre 2007**

**QUATRE-VINGT-QUATORZIEME SESSION**

---

**RAPPORT SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES A L'OIM**

## TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
<b>I. INTRODUCTION .....</b>	<b>1</b>
<b>II. RELATIONS AVEC LE PERSONNEL .....</b>	<b>2</b>
<b>III. POLITIQUES ET STRATEGIES EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES .....</b>	<b>2</b>
<b>IV. PRATIQUES EN MATIERE DE RECRUTEMENT ET DE PLACEMENT DU PERSONNEL .....</b>	<b>3</b>
Recrutement .....	3
Experts associés .....	3
Echanges, détachements et prêts de personnel .....	4
Stages .....	4
Initiatives spéciales concernant le recrutement et le placement .....	4
<b>V. MEDECINE DU TRAVAIL ET INITIATIVES CONCERNANT LES SERVICES AU PERSONNEL .....</b>	<b>5</b>
<b>VI. PERFECTIONNEMENT ET FORMATION DU PERSONNEL .....</b>	<b>6</b>
<b>VII. SYSTEME DE PERFECTIONNEMENT DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES .....</b>	<b>6</b>
<b>VIII. GESTION DU PERSONNEL ET APPUI .....</b>	<b>7</b>
<b>IX. AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL .....</b>	<b>7</b>
<b>X. INSTRUMENTS RELATIFS A LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES .....</b>	<b>7</b>

**ANNEXE - *Statistical Overview* (anglais seulement)**

## **RAPPORT SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES A L'OIM**

### **I. INTRODUCTION**

1. En 2007, la Division de la gestion des ressources humaines (HRM) a réalisé d'importantes avancées sur le plan du renforcement des politiques, de la planification et des pratiques. A mesure que la taille de l'Organisation augmentait, ses objectifs (affecter les professionnels compétents aux bons postes et s'assurer de leur bien-être général et de leur progression professionnelle) sont apparus comme de plus en plus critiques face à des défis migratoires sans cesse plus variés surgissant dans un contexte mondial complexe.

2. Parmi les principaux développements et accomplissements de la période considérée, il faut noter:

- une initiative consistant à actualiser le Statut et Règlement du personnel pour lui conférer davantage de clarté et en élargir les effets à l'ensemble du personnel;
- la poursuite du processus de délocalisation des fonctions administratives de HRM aux centres administratifs de Manille et de Panama, notamment par la mise sur pied de structures parallèles de gestion;
- la poursuite des travaux devant conduire à l'établissement d'une feuille de route et à la formulation de recommandations concrètes, par l'élaboration de stratégies concernant la rotation et la mobilité, la gestion des contrats, la gestion des compétences et la planification de la relève;
- la mise en place et la surveillance d'un nouveau système de perfectionnement des compétences professionnelles capable d'accompagner le perfectionnement professionnel du personnel et d'améliorer la gestion organisationnelle;
- la conception et l'application de stratégies prospectives pouvant attirer davantage de personnes spécialisées au sein des gouvernements, des organisations internationales et du secteur privé;
- l'appui apporté à la transition vers la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies;
- la poursuite des négociations sur la couverture d'assurance pour le personnel des services généraux dans les bureaux extérieurs;
- la création d'outils d'apprentissage à l'usage de certains membres du personnel, pour les mettre progressivement à la disposition d'un plus grand nombre et dans davantage de représentations dans le monde;
- l'évaluation du soutien global de HRM au personnel moyennant une enquête de satisfaction à mener d'ici à fin 2007.

3. L'augmentation du nombre de projets de l'OIM – plus de 1.600 – s'est traduite par l'augmentation concomitante des effectifs de l'OIM dans le monde qui, à la fin du mois de juin 2007, étaient passés à 6.052, reflétant une augmentation de 13 % par rapport au dernier rapport publié. Le nombre de bureaux extérieurs a également augmenté pendant la même période, passant de 290 à 340.

4. Ces chiffres prouvent clairement que la gestion des migrations continue à poser des problèmes complexes dans le monde entier. HRM s'efforce de recruter et de retenir le personnel de l'OIM, mais aussi de nourrir et de renforcer les capacités de ce personnel, afin que les compétences et les motivations soient toujours au plus haut niveau pour relever les défis posés et atteindre les objectifs organisationnels.

## **II. RELATIONS AVEC LE PERSONNEL**

5. Il est essentiel d'entretenir de bonnes relations avec le personnel afin de s'assurer que le bien-être et la productivité du personnel sont optimaux. En 2007, HRM s'est encore plus attachée à renforcer la communication afin de recueillir et de partager des informations de façon efficace et efficiente dans chaque bureau de l'OIM dans le monde.

6. HRM œuvre avec le Comité de l'Association du personnel (SAC) à faire en sorte que les inquiétudes du personnel puissent s'exprimer et qu'une réponse constructive leur soit apportée. Outre sa participation au Comité mixte de l'Administration et de l'Association du personnel, HRM a invité le SAC à prendre part à des discussions sur des thèmes d'intérêt commun ou à répondre à des demandes de ce type émanant du SAC.

7. En ce qui concerne les doléances du personnel, au 30 juin 2007, trois appels avaient été interjetés auprès de la Commission paritaire d'appel pour les douze derniers mois, et deux autres auprès du Tribunal administratif de l'OIT.

## **III. POLITIQUES ET STRATEGIES EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES**

8. La délocalisation des fonctions administratives aux Centres administratifs de Manille et de Panama a permis à l'équipe de HRM à Genève de se concentrer davantage sur la planification stratégique et les lignes d'action. La politique et les stratégies en matière de ressources humaines de l'OIM sont définies pour l'essentiel dans le Statut et Règlement du personnel, qui est à la base des opérations mondiales de l'Organisation et du soutien qu'elle apporte à son personnel. Une initiative majeure a été lancée consistant à actualiser et à réécrire ces instruments par souci de clarté et de cohérence.

9. Il est prévu que le Statut et Règlement du personnel, qui constituait jusqu'ici un seul et unique document, donnera naissance à deux documents distincts mais néanmoins liés l'un à l'autre, afin de mieux refléter et clarifier la stratégie et les politiques générales définies dans le Statut, et les procédures de base décrites dans le Règlement. Bon nombre de précisions d'ordre administratif feront l'objet d'annexes, ce qui facilitera la lecture des documents et sa compréhension par les gestionnaires et les administrateurs. En outre, les deux documents sont rédigés de telle manière qu'ils s'appliquent à l'ensemble des membres du personnel de l'Organisation, simplifiant ou supprimant toute distinction inutile entre fonctionnaires et

employés. Le Statut et Règlement du personnel révisé et modernisé permettra de simplifier la gestion du personnel.

10. Au cours de la période considérée, plusieurs politiques ont été examinées, parmi lesquelles les principes régissant le congé spécial sans solde et les mesures disciplinaires, principes qui seront précisés dans le nouveau Statut et Règlement du personnel. Ce travail de révision a également porté sur les conditions d'emploi, par exemple concernant le plan médical et l'assurance maladie, les congés d'adoption, le handicap, le recrutement de nationaux d'Etats Membres non représentés, le recrutement de consultants et les politiques visant à instaurer un environnement de travail respectueux.

#### **IV. PRATIQUES EN MATIERE DE RECRUTEMENT ET DE PLACEMENT DU PERSONNEL**

##### **Recrutement**

11. HRM a poursuivi ses efforts afin de répondre rapidement et efficacement aux besoins de l'Organisation en matière de recrutement, en identifiant et en attirant les candidats potentiels au sein et à l'extérieur de l'Organisation pour des emplois à pourvoir dans l'immédiat et dans le futur. Les fonctions de recrutement de l'Unité de dotation en effectifs seront entièrement transférées à la nouvelle unité de recrutement à Manille d'ici à la fin de l'année 2007. La nouvelle unité sera chargée, pour le monde entier, du recrutement des fonctionnaires internationaux et du personnel relevant des services généraux au Siège. A Genève, l'accent sera davantage mis sur une approche stratégique de la planification organisationnelle.

12. Au cours de la période considérée, les équipes chargées de la dotation en effectifs et du recrutement ont notamment obtenu les résultats suivants: 1) une présélection et un classement plus efficaces des candidats; 2) un raccourcissement des délais entre la publication des avis de vacance et la désignation du titulaire du poste; 3) un processus de sélection plus équitable; et 4) un soutien plus efficace et plus efficient au personnel lors des opérations menées dans les situations d'urgence et d'après-crise. En outre, l'utilisation de l'infrastructure de TI récemment mise au point (PRISM, voir ci-dessous le chapitre *X. Instruments relatifs à la gestion des Ressources Humaines*) a permis à HRM d'accélérer le processus de recrutement et de suivre de près l'état d'avancement des avis de vacance, des candidatures, des contrats, des actions du personnel et d'autres fonctions, modèles et instruments importants dans le domaine des ressources humaines.

13. Entre juillet 2006 et juin 2007, plus de 182 avis de vacance ont été publiés et 5.059 candidats ont postulé par le biais de PRISM.

##### **Experts associés**

14. Au cours de la période considérée, 12 experts associés ont travaillé à l'OIM, tandis que les procédures administratives étaient bouclées pour que cinq autres experts associés puissent entrer en fonction avant la fin 2007. Sur la même période, l'OIM a engagé sept experts associés comme fonctionnaires de l'Organisation à la fin de leur contrat.

15. Pour le programme d'experts associés, l'OIM a reçu un financement des Gouvernements allemand, américain, autrichien, belge, italien, japonais et suédois. Les fonds ainsi mis à sa

disposition pour le financement d'experts associés et d'administrateurs auxiliaires aident l'Organisation et les Etats Membres dans leur poursuite des principaux objectifs en matière de migration et de développement, tout en offrant une expérience très enrichissante à de jeunes professionnels. L'OIM souhaite être plus active et renforcer ses capacités en la matière en concluant des accords avec d'autres Etats Membres, d'autres organisations internationales et le secteur privé. Elle s'attachera également à encourager les pays industrialisés à financer des experts associés originaires de pays en développement.

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

16. Quatre membres du personnel ont été détachés ou prêtés au cours de la période considérée, respectivement par l'OIM à la Banque mondiale, à l'Organisation internationale du Travail, au Gouvernement belge et au Gouvernement italien, ou par l'une de ces entités à l'OIM. Etant donné l'utilité des échanges de personnel pour toutes les parties, et afin d'élargir ses stratégies en matière de recrutement et de perfectionnement du personnel, l'OIM étudie des approches novatrices afin d'augmenter les possibilités de détachement et de prêt de personnel, ainsi que d'échange d'experts.

### **Stages**

17. Les programmes de stage de l'OIM au Siège et dans les bureaux extérieurs sont toujours un outil de recrutement productif, offrant des opportunités réelles aux jeunes diplômés. Au cours de la période considérée, l'OIM a accueilli 327 stagiaires à l'échelle mondiale: 73 au Siège et 254 dans les bureaux extérieurs. Les stagiaires venaient notamment des entités suivantes: Université de Georgetown (Etats-Unis d'Amérique), Université de Syracuse (Etats-Unis), Commission Fulbright, Programme Carlo Schmidt du Service d'échange universitaire allemand (DAAD), Programme SYNI (Secrétariat d'Etat à l'économie suisse, SECO, et le Conseil communal de la ville de Lausanne), Ministère des Affaires étrangères d'El Salvador, Institut d'études internationales de Monterey (Etats-Unis), Faculté de Droit du Michigan (Etats-Unis d'Amérique), *Ford School of Public Policy* (Etats-Unis), Institut d'Etudes Politiques de Paris (France), Université de Malte, Université de Gand (Belgique), Université de Groningue (Pays-Bas), Université de l'économie nationale et mondiale (Bulgarie) et Université d'Osaka (Japon).

### **Initiatives spéciales concernant le recrutement et le placement**

18. En réponse à une requête des Etats Membres formulée à la quatre-vingt-seizième session du Sous-Comité du budget et des finances (31 octobre 2006), HRM a commencé à mettre en place une nouvelle politique d'action anticipative visant à recruter des nationaux d'Etats Membres non représentés à l'OIM. Depuis novembre 2006, les avis de vacances de postes internes sont ouverts aux postulants internes et aux candidats externes d'Etats Membres non représentés. La structure et la formulation des avis de vacance ont été modifiés afin d'attirer les candidats potentiels de ces Etats et d'encourager leur candidature. Les contreparties de l'OIM dans les missions permanentes de tous les Etats Membres à Genève sont informées de la publication de chaque avis de vacance, interne ou externe. Il est en outre demandé aux administrateurs de l'OIM d'appuyer le recrutement et la sélection de candidats qualifiés d'Etats Membres non représentés.

19. Par ses efforts visant à favoriser le développement des compétences professionnelles et à améliorer les contrôles internes, l'Administration a continué d'améliorer les politiques et les stratégies en matière de mobilité et de rotation du personnel. Par une initiative spéciale visant à répondre aux besoins essentiels concernant la gestion des ressources, les membres du personnel qui occupent des postes dans ce domaine sont encouragés à changer régulièrement de lieu d'affectation. Cela assure non seulement une gestion des fonctions financières et administratives plus efficace et mieux contrôlée, mais offre aussi aux membres du personnel davantage d'opportunités de renforcer et d'étendre leurs capacités en acquérant de l'expérience dans des environnements différents, en se familiarisant avec de nouvelles fonctions et en y recourant dans diverses circonstances opérationnelles.

## **V. MEDECINE DU TRAVAIL ET INITIATIVES CONCERNANT LES SERVICES AU PERSONNEL**

20. L'Unité de médecine du travail fournit des conseils et apporte un soutien concernant les questions médicales et les questions liées à l'assurance maladie pour le personnel et les personnes à leur charge, en coordination avec les unités administratives de Manille. Elle dispense aussi des conseils précis en matière de santé et de préparation au voyage pour le personnel de l'OIM dans le monde entier. Elle évalue les questions de santé liées aux conditions de vie et de travail des membres du personnel, et envoie à ceux qui travaillent dans des missions ne disposant pas d'infrastructures médicales adéquates du matériel médical comprenant par exemple des trousseaux médicaux, des traitements prophylactiques contre le paludisme, des moustiquaires et des médications individuelles. Au cours de la période considérée, l'Unité a organisé 20 évacuations médicales ou transports pour raisons médicales à l'intention de membres du personnel et des personnes à leur charge.

21. Dans son rôle qui est de veiller à la santé et au bien-être des membres du personnel, l'Unité de médecine du travail suscite une prise de conscience des maladies en procédant à des examens types et menant des campagnes d'information ciblées. Elle a apporté son soutien aux campagnes d'immunisation pendant les épidémies de méningite et de choléra, et a distribué du matériel de prévention contre le VIH/Sida. Dans le cadre de la coopération interinstitutions, elle participe au Groupe de travail conjoint des Nations Unies pour la préparation à la grippe aviaire et tient les membres du personnel de l'OIM informés des avancées en la matière.

22. L'Unité de médecine du travail continue à promouvoir un environnement de travail non-fumeur et un mode de vie sain dans tous les bureaux de l'OIM. Elle s'efforce de sensibiliser le personnel à l'importance d'effectuer des contrôles réguliers pour pouvoir détecter rapidement des maladies potentiellement dangereuses. Afin de contribuer à réduire les effets potentiellement débilissants sur la santé et la productivité du personnel affecté dans des lieux où les conditions de vie et de travail sont difficiles, OHU continue de collaborer avec l'Unité des Nations Unies sur la gestion du stress traumatique à la fois dans l'optique de la prise en charge de cas individuels et dans celle de la recherche de solutions générales, et soutient la participation de l'OIM au réseau mondial des Nations Unies concernant l'aide entre collègues.

23. L'OIM s'est donné pour objectif d'élargir à l'ensemble du personnel dans tous ses bureaux extérieurs les prestations de l'assurance maladie. Le plan médical a été étendu aux employés de deux bureaux extérieurs et approuvé pour six autres, où il ne reste plus qu'à l'appliquer. L'Unité de médecine du travail ne cesse de réexaminer et d'améliorer les prestations en matière de santé

et d'assurance pour le personnel, dans le cadre de négociations avec les compagnies d'assurance et les services de santé locaux. HRM a réexaminé les assurances accident et maladie suite à l'entrée de l'OIM dans la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies au 1<sup>er</sup> janvier 2007. Outre les pensions de retraite, la Caisse verse des aides dans certains cas qui se sont soldés par un décès ou une invalidité, et les assurances et les procédures de l'OIM ont été revues afin de refléter les modifications nécessaires.

## **VI. PERFECTIONNEMENT ET FORMATION DU PERSONNEL**

24. L'Unité de perfectionnement et de formation du personnel a renforcé les compétences du personnel de l'OIM dans deux domaines principaux: a) la direction et la gestion, et b) la gestion de projet. Elle a participé à l'organisation de 47 activités de formation pour 567 membres du personnel dans le monde entier au cours de la période considérée (385 d'entre eux ont été formés entre janvier et juin 2007). Ces activités couvraient des domaines tels que les compétences de base en matière de migration, la direction et la gestion de projet, les langues et la communication, le droit international de la migration, la technologie de l'information et la gestion du comportement professionnel. L'Unité a continué de renforcer les capacités des formateurs de l'OIM, en particulier dans le domaine de l'élaboration de projets, en offrant des formations à 28 membres du personnel, la plupart basés dans des bureaux extérieurs.

25. Cette année, le programme des chefs de mission a été consolidé en ce qui concerne les compétences en matière de direction et de gestion. Il est axé sur l'acquisition et le renforcement d'aptitudes efficaces en matière d'orientation et de communication, ainsi que sur les outils financiers et administratifs que les chefs de mission peuvent utiliser afin de s'acquitter efficacement de leurs fonctions.

26. Un nouveau programme visant à "inspirer confiance" a été lancé en décembre 2006 afin d'offrir au personnel de direction de l'OIM les instruments nécessaires pour que le personnel se sente davantage en confiance et qu'il obtienne de meilleurs résultats. Trois sessions ont été organisées à l'intention de 28 personnes travaillant dans des bureaux extérieurs et à Genève.

27. La conception du Programme de formation pour la gestion des projets (PMTP), entreprise l'année dernière, a été finalisée. L'objectif de ce programme, qui se déroule en trois phases, est de renforcer les aptitudes et les connaissances du personnel de l'OIM en matière de gestion de projet et de renforcer sa capacité à travailler avec des agences partenaires, des bénéficiaires, des chefs de communauté, des gouvernements, des donateurs et des entités non gouvernementales. Environ 60 membres du personnel de l'OIM vont terminer le programme avant la fin du mois de décembre 2007.

## **VII. SYSTEME DE PERFECTIONNEMENT DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES**

28. Le système de perfectionnement des compétences professionnelles (PDS) est devenu obligatoire en août 2006. HRM et l'Unité de perfectionnement et de formation du personnel ont continué à jouer le rôle de secrétariat du PDS et à assurer la formation correspondante. Environ 10 séances de formation supplémentaires liées au PDS ont été dispensées à plus de 130 membres du personnel de l'OIM dans des bureaux extérieurs et au Siège.



29. L'Unité de perfectionnement et de formation du personnel a aussi spécialement conçu un nouveau programme d'apprentissage par voie électronique axé sur l'évaluation du comportement professionnel qui est à la disposition de l'ensemble du personnel de l'OIM via la plate-forme d'apprentissage par voie électronique de l'OIM. Une nouvelle page d'information sur le PDS a été ajoutée début 2007 sur l'intranet de l'OIM afin de faciliter à l'ensemble du personnel l'accès aux lignes directrices, aux formulaires et au matériel d'apprentissage du PDS.

30. En juin 2007, les formulaires PDS avaient été transmis à 308 membres du personnel dans 28 bureaux extérieurs, et 34 autres bureaux avaient entrepris de mener des séances à ce propos. Actuellement, HRM s'efforce d'obtenir que cet instrument essentiel de gestion organisationnelle et de perfectionnement des compétences professionnelles reçoive une plus large diffusion et soit pleinement utilisé par les gestionnaires.

## **VIII. GESTION DU PERSONNEL ET APPUI**

31. L'expansion de l'Organisation a donné lieu à la création, en 2005, de l'Unité de gestion des ressources humaines de Manille, intervenue parallèlement à la mise en place d'un mécanisme permettant à HRM d'accompagner la croissance de façon rentable et de l'appuyer. La délocalisation des fonctions de gestion du personnel à Manille se poursuit toujours, et de nombreuses avancées ont été réalisées au cours de la période considérée. Parmi les résultats concrets figurent la consolidation de fonctions telles que celle visant à rationaliser le recrutement, la gestion des experts associés, des stagiaires et des consultants, le gain de capacités et de justesse au niveau de la paie, et l'élaboration de données statistiques essentielles. L'Unité de gestion des ressources humaines à Manille continue à développer et à renforcer ses procédés internes afin de fournir de meilleurs services.

## **IX. AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

32. En 2007, HRM a planifié et exécuté le transfert de la gestion du personnel hors Siège du Centre de Manille au Centre de Panama. Les données personnelles concernant l'ensemble du personnel recruté localement ont été enregistrées dans le nouveau système PRISM et tous les employés des bureaux extérieurs ont reçu des numéros personnels afin de faciliter l'administration de leurs droits et la gestion de leurs dossiers.

33. Le passage de la Caisse de prévoyance de l'OIM à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU) s'est effectué pendant le mois de janvier 2007; il a concerné 1.210 employés travaillant dans 51 bureaux extérieurs de l'OIM. Le barème des traitements versés dans les bureaux extérieurs a été aligné sur celui des Nations Unies par l'introduction de traitements bruts considérés aux fins de la pension, servant de base de calcul pour les cotisations à la CCPPNU. Cette tâche se poursuivra à mesure que d'autres bureaux extérieurs rempliront les conditions pour adhérer à la CCPPNU.

34. Outre la révision du plan médical et l'ajustement des primes aux conditions de vie actuelles, l'Administration négocie la possibilité d'offrir une prime d'assurance réduite pour les enfants à charge, qui bénéficiera grandement aux familles nombreuses et facilitera l'accès des

enfants aux prestations du plan. L'intégration d'autres membres de la famille et une amélioration de la couverture à la cessation de service sont également à l'étude.

## **X. INSTRUMENTS RELATIFS A LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

35. Afin de réaliser des économies supplémentaires et de faciliter la gestion des ressources à l'échelle mondiale, l'OIM a introduit en 2005/2006, un nouvel instrument de technologie de l'information appelé PRISM (Gestion des systèmes intégrés – Procédés et ressources). Le volet de PRISM concernant les ressources humaines est entré dans sa deuxième phase, avec la mise en œuvre d'une approche plus systématique de la paie du personnel des bureaux extérieurs. Depuis le début de 2007, PRISM-HR a été utilisé à Manille, en Indonésie et au Zimbabwe pour la paie du personnel de ces bureaux. Au vu des résultats de cette phase pilote, le lancement du traitement de la paie pour le personnel local de tous les bureaux extérieurs se poursuivra en 2008.

36. Depuis janvier 2006, le module de libre-service pour le personnel enregistré dans PRISM est de plus en plus utilisé. Ainsi, le nombre d'utilisateurs ayant soumis une demande de congé en ligne est passé de 82 à 697; grâce à cette fonction, quelque 5.586 demandes de congé ont été traitées en ligne. Par ailleurs, 7.136 candidatures ont été transmises en ligne, en réponse à 242 avis de vacance publiés entre janvier 2006 et juin 2007.

37. D'autres activités ont porté sur la révision des formulaires administratifs, notamment les notifications administratives, les fiches de salaire, les profils des candidats et les avis de vacance, qu'il s'agit de rendre plus faciles à utiliser. D'autres encore ont été: a) amélioration du module de recherche de compétences (visant à susciter l'intérêt d'un plus grand nombre de personnes offrant davantage d'aptitudes sur les marchés interne et externes du travail); b) afin de faciliter le travail des fonctionnaires en charge de la gestion des ressources (RMO) – par exemple, la recherche de rapports et de fichiers actualisés – ,création d'un "poste de travail pour RMO"; et c) production de rapports de contrôle et de vérification comptable plus ciblés afin de réduire les erreurs lors de la paie.

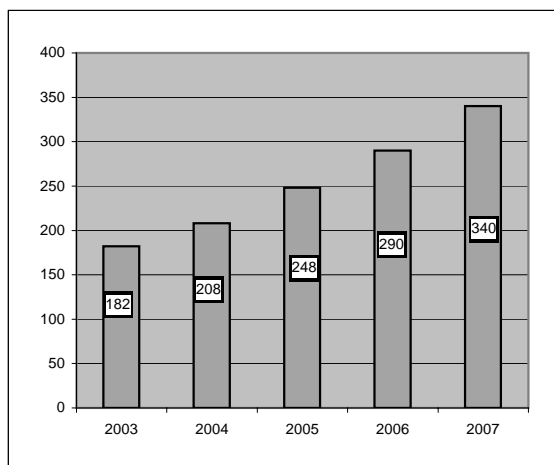
## Annex

### Statistical Overview

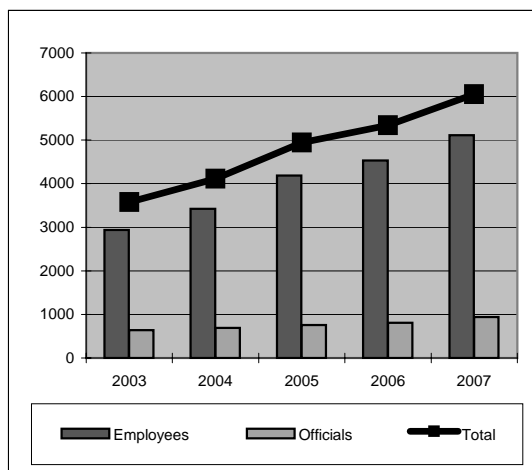
<b>IOM STAFF COMPOSITION.....</b>	<b>2</b>
1. IOM field locations, 2003-2007.....	2
2. IOM staffing trends, 2003-2007.....	2
3. Staff by category, location and gender, June 2007.....	2
4. Officials – distribution by gender and category/grade, 2003-2007.....	3
5. Evolution of the representation of women among officials, 2003-2007.....	4
6. Officials – category/grade distribution and gender, June 2007.....	4
7. Officials by country of nationality and category/grade, June 2007.....	5
8. Headquarters employees by country of nationality and gender, June 2007.....	8
9. Field employees by country of nationality and gender, June 2007.....	9
<b>RECRUITMENT AND SELECTION.....</b>	<b>11</b>
10. Vacancy notices issued for officials, 2003-June 2007.....	11
11. Officials appointed through vacancy notices, 2003-June 2007 .....	11
12. Officials appointed through vacancy notices by gender, 2003-June 2007 .....	12
13. Mobility of internal staff, 2003-June 2007.....	12
14. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality, 2003-June 2007 .....	13
15. Vacancy notices issued for employees at Headquarters, 2003-June 2007.....	16
16. Summary of temporary recruitment and selection, 2003-June 2007.....	16
<b>ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES .....</b>	<b>17</b>
17. Associate Experts by nationality, 2003-June 2007.....	17
<b>OTHER CATEGORIES.....</b>	<b>18</b>
18. Interns by gender and duty station, July 2006-June 2007.....	18
<b>STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING .....</b>	<b>20</b>
19. Staff development and learning activities, 2003-June 2007.....	20
20. Staff trained by location, 2003-June 2007.....	20
21. Staff trained by gender, 2003-June 2007.....	21
22. Staff trained by staff category, 2003-June 2007.....	21
23. Staff trained by main areas of learning and development, July 2006-June 2007.....	22

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

### 1. IOM field locations, 2003-2007



### 2. IOM staffing<sup>2</sup> trends, 2003-2007



### 3. Staff by category, location and gender, June 2007

Category	Headquarters		Field		Total
	Women	Men	Women	Men	
Officials <sup>3</sup>	63	59	175	291	<b>588</b>
Officials, short-term	8	5	45	49	<b>107</b>
Employees <sup>3</sup>	64	26	1 492	1 779	<b>3 361</b>
Employees, short-term	3	1	539	1 209	<b>1 752</b>
National Officers	-	-	106	126	<b>232</b>
Associate Experts	1	-	9	2	<b>12</b>
<b>TOTAL</b>	<b>139</b>	<b>91</b>	<b>2 366</b>	<b>3 456</b>	<b>6 052</b>

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

<sup>2</sup> Staff members holding a short-term contract included.

<sup>3</sup> 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, 2003-2007

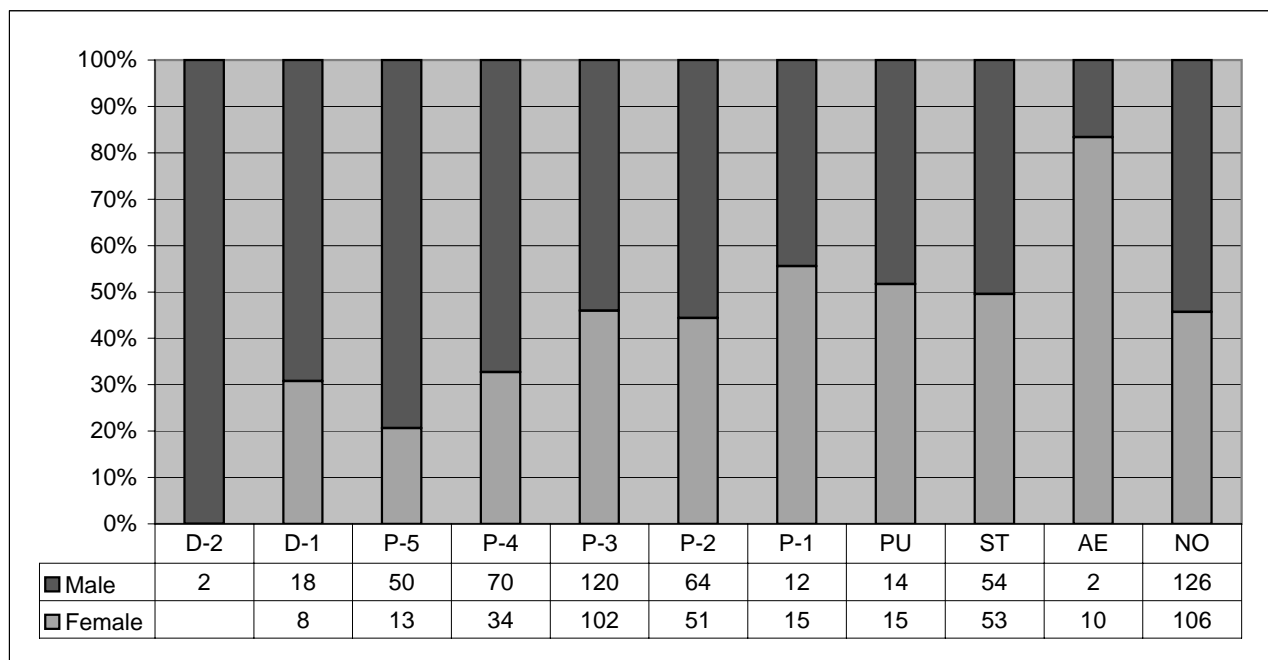
Category/grade	June 2003	June 2004	June 2005	June 2006	June 2007
% of women	40.2%	42.7%	43.7%	43.3%	43.3%
<b>Out of the above percentages women were distributed within categories/grades as follows:</b>					
P5 and above	5.8%	5.7%	6.0%	5.7%	5.2%
P3-P4	33.7%	30.4%	27.8%	32.3%	33.4%
P1-P2	25.6%	24.3%	23.0%	20.9%	16.2%
PU	2.7%	1.7%	2.7%	4.0%	3.7%
Short-term officials	14.3%	17.6%	19.7%	12.8%	13.0%
Associate Experts	3.9%	4.7%	3.9%	4.0%	2.5%
National Officers	14.0%	15.6%	16.9%	20.3%	26.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
<b>Total number of women</b>	<b>258</b>	<b>296</b>	<b>331</b>	<b>350</b>	<b>407</b>
% of men	59.8%	57.3%	56.3%	56.7%	56.7%
<b>Out of the above percentages men were distributed within categories/grades as follows:</b>					
P5 and above	14.4%	15.6%	13.9%	13.5%	13.2%
P3-P4	40.2%	40.9%	36.6%	37.6%	35.7%
P1-P2	14.4%	11.8%	14.3%	14.2%	14.3%
PU	1.2%	3.0%	2.1%	2.6%	2.6%
Short-term officials	17.2%	15.1%	17.4%	16.6%	10.2%
Associate Experts	1.6%	1.3%	0.7%	1.1%	0.4%
National Officers	11.0%	12.3%	15.0%	14.4%	23.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
<b>Total number of men</b>	<b>383</b>	<b>398</b>	<b>426</b>	<b>458</b>	<b>532</b>

## 5. Evolution of the representation of women among officials, 2003-2007

(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	June 2007
D2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
D1	29.4%	26.7%	31.8%	33.3%	30.8%
P5	19.6%	21.3%	24.1%	21.4%	20.6%
P4	38.5%	33.3%	30.9%	33.0%	32.7%
P3	34.7%	36.8%	41.1%	43.2%	45.9%
P2	51.3%	57.1%	54.1%	49.6%	44.3%
P1	61.0%	71.4%	60.7%	69.6%	55.6%
PU	58.3%	29.4%	50.0%	53.8%	51.7%
Short-term Officials (ST)	35.9%	46.4%	46.8%	37.2%	49.5%
Associate Experts (AE)	62.5%	73.7%	81.3%	73.7%	83.3%
National Officers (NO)	46.2%	48.4%	46.7%	51.8%	45.7%
<b>Total % of women</b>	<b>40.2%</b>	<b>42.7%</b>	<b>43.7%</b>	<b>43.3%</b>	<b>43.3%</b>
Total Officials	641	694	757	808	939

## 6. Officials - category/grade distribution and gender, June 2007



### 7. Officials by country of nationality and category/grade, June 2007

Country of Nationality	Category/grade											Total
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	UG	Short-term officials	Associate Experts	National Officers	
Afghanistan					1	1			1		4	7
Albania					1	1					7	9
Algeria				1					1			2
Argentina				1	2							3
Armenia					1						3	4
Australia		1		8	7		1	2	6		1	26
Austria		1		2	3			1	2	1	1	11
Azerbaijan				1								1
Bangladesh			1			1					15	17
Belarus					1						2	3
Belgium	1		1	3	4				2	1	3	15
Bolivia				1								1
Bosnia and Herzegovina				1	2	1						4
Brazil				1	2		1					4
Bulgaria				1								1
Burkina Faso					1	1			1			3
Cambodia											3	3
Canada		1	4	5	14	3	2	4	6			39
Chile			1								1	2
Colombia						1			1		46	48
Costa Rica		1	1		5						2	9
Côte d'Ivoire					2							2
Croatia				2	3		1	1			1	8
Czech Republic					1						1	2
Democratic Republic of the Congo					1				1			2
Denmark				1	1	1			2			5
Ecuador					1				1			2
Egypt			1		1						4	6
Estonia											1	1
Finland				1	2	1					1	5
France		1	6	2	9	7	1	1	8			35
Georgia					1	2	1				3	7
Germany		6	3	7	5	4		1	3	1	1	31
Ghana			1	2					1		5	9
Greece				1	2	1	1		1		1	7
Guatemala									1		2	3
Guinea											1	1
Haiti											5	5
Honduras						1						1





**7. Officials by country of nationality and category/grade, June 2007 (cont.)**

Country of Nationality	Category/grade											Total
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	UG	Short-term officials	Associate Experts	National Officers	
Sweden				2	7	1			2	1		13
Switzerland	1		2	5	1	4						13
Tajikistan						2		1			1	4
Thailand				1	1	3	1	1			7	14
Togo				1								1
Tunisia						1					2	3
Turkey					1			1				2
Uganda					1	3						4
Ukraine					1	2		1			5	9
United Kingdom		1	3	4	16	2			8		2	36
United Republic of Tanzania						1					3	4
United States of America		6	12	15	20	11	6	6	20	2	1	99
Uruguay		1	4			2			1			8
Venezuela (Bolivarian Rep. of)			1								1	2
Zambia							1		2			3
Zimbabwe					1	1					3	5
Non-Member States		1	2	5	17	16	5	2	12		27	87
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>26</b>	<b>63</b>	<b>104</b>	<b>222</b>	<b>115</b>	<b>27</b>	<b>29</b>	<b>107</b>	<b>12</b>	<b>232</b>	<b>939</b>

**8. Headquarters employees<sup>4</sup> by country of nationality and gender, June 2007**

Country of Nationality	Gender		Total	Country of Nationality	Gender		Total
	F	M			F	M	
Albania		1	1	Philippines	1		1
Argentina	2		2	Poland	1	1	2
Azerbaijan	1		1	Portugal	1		1
Belgium	1		1	Romania		2	2
Bosnia and Herzegovina	1	1	2	Serbia	2	1	3
Bulgaria	1		1	Slovakia	1		1
Canada	1		1	Spain		1	1
Colombia	1		1	Sri Lanka		2	2
France	16	8	24	Sudan	1		1
Germany	2	1	3	Switzerland	15	3	18
Greece	1		1	The former Yugoslav Republic of Macedonia	2	2	4
Ireland		1	1	United Kingdom	6	1	7
Italy	4	1	5	United Republic of Tanzania	2		2
Japan	1		1	Uruguay	2		2
Netherlands	1		1				
Peru		1	1				
<b>Grand Total</b>				<b>67</b>	<b>27</b>	<b>94</b>	

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

### 9. Field employees <sup>4</sup> by country of nationality and gender, June 2007

Country of Nationality	Gender		Total	Country of Nationality	Gender		Total
	F	M			F	M	
Afghanistan	11	143	154	Egypt	16	20	36
Albania	11	5	16	El Salvador	3	3	6
Angola	8	28	36	Eritrea	1		1
Argentina	17	5	22	Estonia	2		2
Armenia	4	12	16	Ethiopia	15	25	40
Australia	9	1	10	Finland	5	1	6
Austria	8	7	15	France	7	3	10
Azerbaijan	22	46	68	Gambia	1	1	2
Bangladesh	18	34	52	Georgia	9	9	18
Belarus	12	7	19	Germany	20	11	31
Belgium	14	10	24	Ghana	21	25	46
Benin		2	2	Greece	10	6	16
Bolivia	1	2	3	Grenada		2	2
Bosnia and Herzegovina	27	24	51	Guatemala	14	29	43
Botswana	1		1	Guinea	9	15	24
Brazil	2		2	Haiti	17	48	65
Bulgaria	8	6	14	Honduras	7	3	10
Burundi		1	1	Hungary	2	6	8
Cambodia	18	29	47	India	3	3	6
Cameroon	1	1	2	Indonesia	159	399	558
Canada	6	1	7	Iran (Islamic Republic of)	10	6	16
Chile	7	3	10	Iraq	4	15	19
China	2	1	3	Ireland	4	3	7
Colombia	110	81	191	Italy	44	17	61
Costa Rica	11	9	20	Jamaica	1	1	2
Côte d'Ivoire	3	17	20	Japan	5		5
Croatia	7	5	12	Jordan	39	60	99
Cuba	2		2	Kazakhstan	10	5	15
Czech Republic	7	3	10	Kenya	69	109	178
Democratic Republic of the Congo	26	168	194	Korea (Democratic People's Republic of)		1	1
Denmark	3	2	5	Kyrgyzstan	7	7	14
Dominican Republic	2	3	5	Latvia	4		4
Ecuador	40	43	83				

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

### 9. Field employees <sup>4</sup> by country of nationality and gender, June 2007 (cont.)

Country of Nationality	Gender		Total	Country of Nationality	Gender		Total
	F	M			F	M	
Lebanon	9	8	17	Somalia	2	10	12
Liberia	1	4	5	South Africa	13	9	22
Libyan Arab Jamahiriya	5	8	13	Spain	5	5	10
Lithuania	5	1	6	Sri Lanka	48	174	222
Mali		2	2	Sudan	92	382	474
Mexico	9	4	13	Sweden	4	2	6
Moldova	26	15	41	Switzerland	4	2	6
Mongolia	1	1	2	Syrian Arab Republic	15	9	24
Montenegro	2	1	3	Tajikistan	11	25	36
Mozambique	1	1	2	Thailand	122	61	183
Myanmar	9	19	28	The former Yugoslav Republic of Macedonia	17	5	22
Nauru	21	19	40	Timor-Leste	13	94	107
Nepal	1	1	2	Togo		1	1
Netherlands	45	30	75	Trinidad & Tobago	1		1
New Zealand	1		1	Tunisia	2	1	3
Nicaragua	5	1	6	Turkey	8	8	16
Nigeria	6	4	10	Turkmenistan		4	4
Norway	8	4	12	Uganda	9	16	25
Pakistan	27	84	111	Ukraine	37	18	55
Panama	2	1	3	United Kingdom	27	29	56
Peru	9	14	23	United Republic of Tanzania	24	46	70
Philippines	104	55	159	United States of America	24	20	44
Poland	21	4	25	Uruguay	3	1	4
Portugal	6	3	9	Uzbekistan	3	3	6
Republic of Korea	1		1	Venezuela (Bolivarian Republic of)	2	2	4
Romania	8	8	16	Viet Nam	70	19	89
Russian Federation	92	44	136	Yemen	1	1	2
Rwanda		1	1	Zambia	8	17	25
Senegal	4	8	12	Zimbabwe	43	54	97
Serbia	41	72	113				
Sierra Leone	6	17	23				
Slovakia	11	2	13				
Slovenia		2	2				
<b>Grand Total</b>				<b>2 031</b>	<b>2 988</b>	<b>5 019</b>	

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

## RECRUITMENT AND SELECTION

### 10. Vacancy notices issued for officials, 2003 - June 2007

Vacancy notices issued	2003	2004	2005	2006	June 2007
<b>Total number of vacancy notices issued</b>	<b>73</b>	<b>56</b>	<b>61</b>	<b>72</b>	<b>55</b>
Headquarters positions	14	8	14	8	10
Field positions	59	48	47	64	45
<b>Advertised internally only<sup>5</sup></b>	<b>57</b>	<b>42</b>	<b>40</b>	<b>37</b>	<b>28</b>
Headquarters positions	6	6	6	5	8
Field positions	51	36	34	32	20
<b>Advertised internally and externally</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>35</b>	<b>27</b>
Headquarters positions	8	2	8	3	2
Field positions	8	12	13	32	25

### 11. Officials appointed through vacancy notices, 2003 - June 2007

Vacancy notices issued	2003	2004	2005	2006	June 2007
<b>Vacancies filled internally</b>	<b>45</b>	<b>38</b>	<b>42</b>	<b>45</b>	<b>29</b>
Headquarters positions	7	4	13	5	8
Field positions	38	34	29	40	21
<b>Vacancies filled externally</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>5</b>
Headquarters positions	5	1	1	2	1
Field positions	2	4	6	12	4
<b>Cancelled/reissued</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
Pending			1	3	16
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>56</b>	<b>61</b>	<b>72</b>	<b>55</b>

<sup>5</sup> As of January 2007, vacancy notices for "internal only" are also published for external candidates from non-represented Member States.

## 12. Officials appointed through vacancy notices by gender, 2003 - June 2007

	2003	2004	2005	2006	June 2007
<b>Officials appointed at Headquarters</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>9</b>
Of which women	8	4	8	5	5
<b>Officials appointed in the Field</b>	<b>40</b>	<b>38</b>	<b>32</b>	<b>52</b>	<b>25</b>
Of which women	10	16	9	26	7
<b>Total number of officials appointed</b>	<b>52</b>	<b>43</b>	<b>45</b>	<b>59</b>	<b>34</b>
Of which women recruited externally	4	2	1	7	1
Of which former General Service staff	3	2	8	8	4
Of which women	2	2	6	6	2
Percentage of women appointed	34.60%	46.50%	37.80%	52.50%	35.30%

## 13. Mobility of internal staff, 2003 - June 2007

	2003	2004	2005	2006	June 2007
From Headquarters to the Field	2	2	2	6	1
From the Field to Headquarters	2	1	2	1	2
From the Field to the Field	18	24	19	25	15
Reassignment within same duty station	23	11	16	13	11
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>45</b>	<b>29</b>

**14. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality,  
2003 - June 2007**

Country of Nationality	2003	2004	2005	2006	June 2007
Albania		1		1	
Argentina	2			1	
Australia	3	2	3	2	4
Austria	1		1	2	
Azerbaijan					1
Bangladesh					2
Belarus					
Belgium	2		3		
Bosnia and Herzegovina	1		1		
Brazil			1	1	
Burkina Faso	1	1			
Canada	1	2	2	7	
Cape Verde					
Chile				1	
Colombia	1				
Costa Rica				2	1
Côte d'Ivoire					1
Croatia		2	1		
Czech Republic					
Denmark			1		
Egypt			1	1	1
Ethiopia				1	
Eritrea <sup>6</sup>			1		
Finland			1		
France	2	1	3	5	1
Georgia		1			1
Germany	3	3	3	2	1
Ghana	1				1
Greece		1			

<sup>6</sup> Non-Member States

**14. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality,  
2003 - June 2007 (cont.)**

Country of Nationality	2003	2004	2005	2006	June 2007
Hungary		1			
India <sup>7</sup>	3		1		
Indonesia <sup>7</sup>					1
Iraq				1	
Ireland		1			
Israel	1			1	
Italy	4	3	3	4	5
Japan		2		1	
Jordan					1
Kazakhstan	2	1			
Kenya		1		1	
Republic of Korea				1	
Latvia				1	
Liberia					
Lithuania					
Morocco	1				
Mozambique <sup>7</sup>					
Netherlands	1	1		1	
Nicaragua			1		
Pakistan		1	1		
Panama			1		
Peru	1				
Philippines	1	1	2	1	1
Poland					
Portugal	1	1			
Romania	1	1	1	1	
Russian Federation <sup>7</sup>			3	2	1

---

<sup>7</sup> Observer States



**14. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality,  
2003 - June 2007 (cont.)**

Country of Nationality	2003	2004	2005	2006	June 2007
Senegal		1	1	1	
Serbia	1	1	1		1
Sierra Leone					1
South Africa	2		1		
Slovakia				1	
Spain		1			1
Sweden				2	
Switzerland	1	4	2		
Thailand					
The former Yugoslav Republic of Macedonia <sup>7</sup>	1	1	1	2	
Togo			1	1	
Turkey		1			
Ukraine			1		
United Kingdom	3	2	3	3	
United States of America	8	4	2	8	8
Uruguay	2				
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>43</b>	<b>48</b>	<b>59</b>	<b>34</b>
Number of nationalities	28	28	29	30	19

<sup>7</sup> Observer States

**15. Vacancy notices issued for employees at Headquarters, 2003 - June 2007**

<b>Vacancy notices issued</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>June 2007</b>
<b>Total number of vacancy notices issued</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Advertised internally only	5	7	2	3	3
Advertised internally and externally	5	0	0	0	0
<b>Total number of corresponding positions</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Vacancies filled internally</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Employees from Headquarters	5	9	2	2	1
Employees from the Field	1	0	0	0	0
<b>Vacancies filled externally</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1*</b>
<b>Cancelled/ reissued</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**16. Summary of temporary recruitment and selection, 2003 - June 2007**

	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>June 2007</b>
<b>For officials</b>					
Number of temporary vacancy notices issued	44	56	97	101	41
Number of temporary positions filled	142	162	210	56	27
<b>Of which for emergency operations</b>	<b>83</b>	<b>88</b>	<b>138</b>	<b>26</b>	<b>13</b>
<b>For employees at Headquarters</b>					
Number of temporary vacancy notices issued	6	22	4	0	0
Number of temporary positions filled	67	29	12	0	0

\* External candidate from non-represented Member State.

## ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES

### 17. Associate Experts by nationality, 2003 - June 2007<sup>8</sup>

	2003	2004	2005	2006	June 2007
Armenia	1	1	1	1 <sup>9</sup>	
Austria				1	1
Belgium	1	1	2	2	1
Germany	1	3	3	3	1
Italy	1	3	4	4	4
Japan	3	3	1	1	2
Morocco	1 <sup>10</sup>				
Netherlands	5	4	4	4	
Niger		1	1	1 <sup>11</sup>	
Sweden	4	4	4	4	1
Switzerland	1	1			
United States of America	2	3	2	2	2
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>12</b>

<sup>8</sup> Includes Associate Experts present for only part of the year.

<sup>9</sup> Funded by the Government of the Netherlands.

<sup>10</sup> Funded by the Government of Belgium.

<sup>11</sup> Funded by *Organisation Internationale de la Francophonie*.

## OTHER CATEGORIES

### 18. Interns by gender and duty station, July 2006 - June 2007

Duty Station	Women	Men	Total
<b>Headquarters</b>			
Accounting	1	2	3
Budget	1	2	3
Director General's Office	4	2	6
Donor Relations	2	1	3
Emergency and Post-crisis	3	1	4
GFLCP/HVAP Claims Programmes	2	2	4
Human Resources Management	1	-	1
Information Technology and Communication	1	-	1
Information Technology/Legal Coordination	-	1	1
Intergovernmental Consultations	-	1	1
International Dialogue on Migration	-	1	1
International Migration Law and Legal Affairs	6	3	9
Media and Public Information	2	2	4
Migration Health	4	1	5
Migration Management Services	6	1	7
Migration Policy Research	5	3	8
Regional Advisers	2	-	2
Research and Publications	5	1	6
Resources Management	-	1	1
Staff Development and Learning	1	2	3
<b>Headquarters Total</b>	<b>46</b>	<b>27</b>	<b>73</b>
<b>Field</b>			
Accra	2	-	2
Addis Ababa	3	-	3
Ankara	8	1	9
Baku	-	1	1
Bangkok	7	2	9
Beitbridge	1	-	1
Bern	4	2	6
Bogota	6	7	13
Brussels	10	3	13
Budapest	5	-	5
Cairo	5	1	6
Chisinau	6	-	6
Colombo	3	-	3
Dhaka	4	5	9
Dili	2	4	6
Hanoi	2	1	3
Harare	5	-	5
Helsinki	1	2	3
Ho Chi Minh City	3	2	5

**18. Interns by gender and duty station, July 2006 - June 2007 (cont.)**

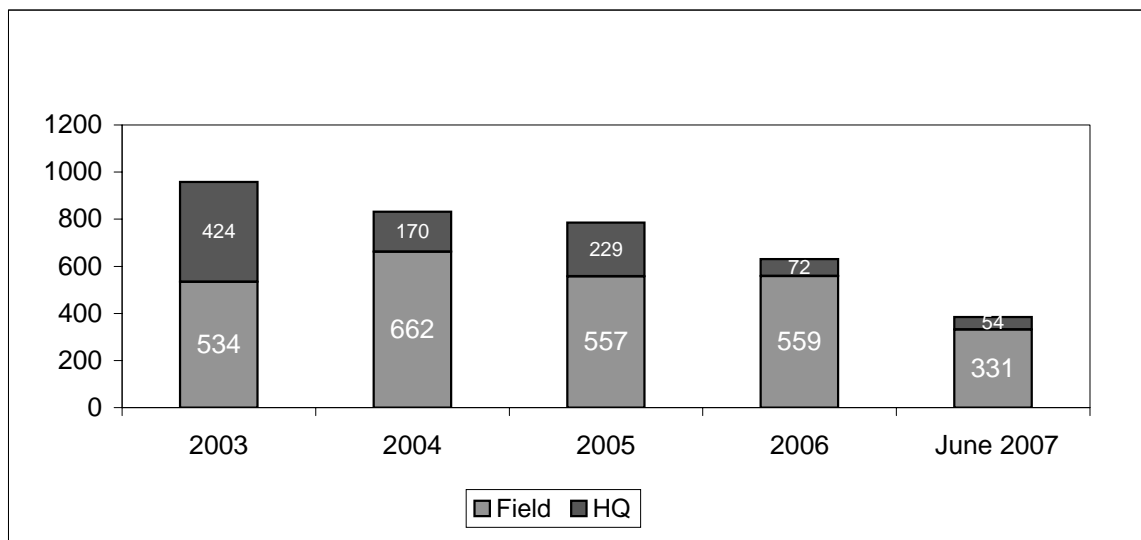
<b>Duty Station</b>	<b>Women</b>	<b>Men</b>	<b>Total</b>
<b>Field (cont'd)</b>			
Islamabad	1	-	1
Jakarta	5	3	8
Karachi	1	1	2
Kathmandu	1	-	1
Kiev	7	3	10
Kingston	1	-	1
La Paz	5	6	11
Lahore	3	-	3
Lima	1	1	2
Lisbon	1	1	2
London	1	1	2
Lusaka	3	-	3
Manila	2	1	3
Meulaboh	5	1	6
Mirpur	1	-	1
Montevideo	1	-	1
Moscow	3	-	3
Nairobi	1	-	1
Paris	6	1	7
Phnom Penh	2	-	2
Pontianak	1	-	1
Port-au-Prince	1	-	1
Pretoria	4	1	5
Pristina	1	-	1
Quito	-	1	1
Rome	11	5	16
San José	12	4	16
Santiago	3	-	3
Sarajevo	2	1	3
Seoul	6	-	6
Tallinn	1	-	1
Tapachula	1	-	1
Teheran	1	1	2
Tokyo	-	1	1
Vienna	6	1	7
Vilnius	2	-	2
Washington, D.C.	8	1	9
<b>Field Total</b>	<b>188</b>	<b>66</b>	<b>254</b>
<b>GRAND TOTAL</b>	<b>234</b>	<b>93</b>	<b>327</b>

## STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING

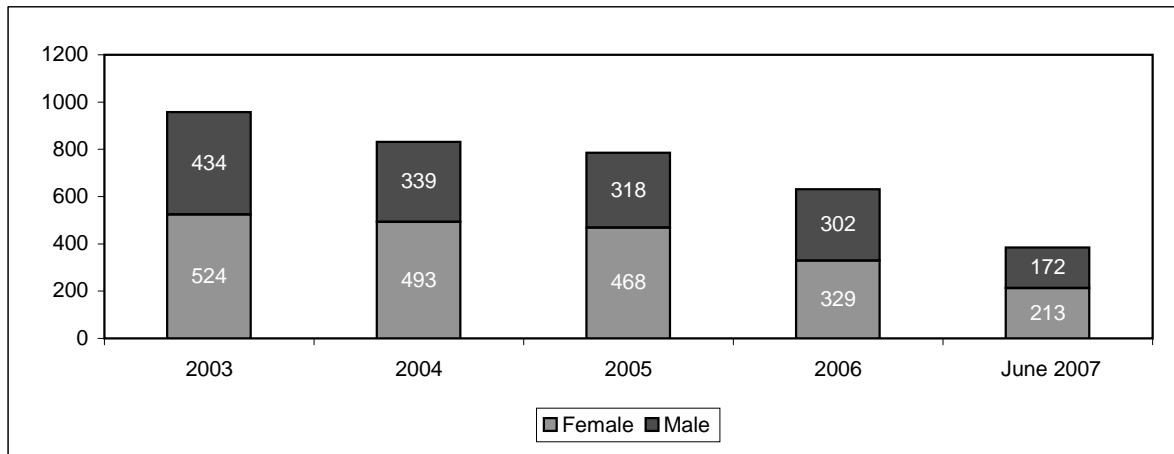
### 19. Staff development and learning activities, 2003 – June 2007

	2003	2004	2005	2006	June 2007
Learning activities organized and/or financed by SDL or implemented in coordination with SDL	86	114	111	66	47
Total staff members	3 689	4 037	5 015	6 470	6 052
Staff members trained	980	832	786	631	385
Percentage of staff trained	26.6%	20.6%	15.7%	9.8%	6.4%

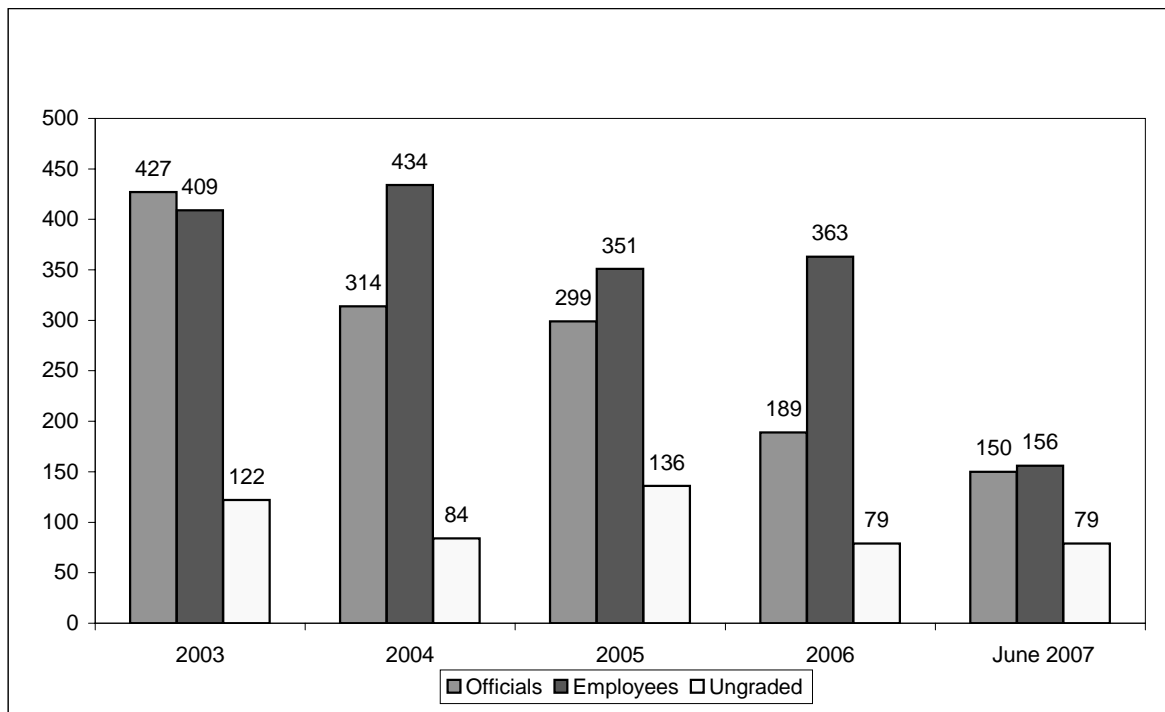
### 20. Staff trained by location, 2003 – June 2007



**21. Staff trained by gender, 2003 - June 2007**



**22. Staff trained by staff category, 2003 - June 2007**



**23. Staff trained by main areas of learning and development,  
July 2006 - June 2007**

MAIN AREAS	Gender breakdown				
	No. of IOM staff attending	No. of female	% of female	No. of male	% of male
Communication and Language Skills	18	12	67%	6	33%
Core Migration Skills	162	81	50%	81	50%
IT Technical Skills	7	4	57%	3	43%
Management Development	196	122	62%	74	38%
Resources Management	72	33	46%	39	54%
Project Management and Development	63	34	54%	29	46%
Performance Development System	49	32	65%	17	35%
<b>Grand Total</b>	<b>567</b>	<b>318</b>	<b>56%</b>	<b>249</b>	<b>44%</b>