

MC/INF/291

**Original: anglais
15 octobre 2008**

QUATRE-VINGT-SEIZIEME SESSION

RAPPORT SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
I. INTRODUCTION	1
II. PERSONNEL DE L'OIM	1
II.1 Evolution des effectifs du personnel	1
II.2 Pratiques en matière de recrutement et de placement du personnel	1
II.3 Autres dotations en personnel	2
Experts associés	2
Echanges, détachements et prêts de personnel	3
Stagiaires	3
III. FOURNITURE RATIONNELLE DE SERVICES	3
III.1 Politique et services de gestion des ressources humaines	5
III.2 Bien-être du personnel et amélioration des conditions de travail	6
Relations avec le personnel	7
III.3 Formation et perfectionnement du personnel	7

ANNEXE – *Statistical Overview* (en anglais seulement)

RAPPORT SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

I. INTRODUCTION

1. L'augmentation du nombre de projets de l'OIM à plus de 1 700 s'est traduite par une hausse de 14 % des effectifs de l'OIM dans le monde entier, qui étaient passés à 6 873 à la fin du mois de juin 2008 (contre 6 052 fin juin 2007). Le nombre de bureaux extérieurs s'est également accru pendant la même période, passant de 340 à 407.

2. La Division de la gestion des ressources humaines (HRM) s'efforce d'aider le personnel de l'OIM à remplir efficacement le mandat de l'Organisation et à fournir un appui actif aux bureaux extérieurs par l'élaboration de politiques, la fixation de normes et l'assurance qualité. En agissant ainsi, elle cherche à tisser des liens concrets entre les opérations et le bien-être du personnel, la prise de conscience de sa santé, son placement, sa mobilité, sa rétention, sa relève et son perfectionnement professionnel.

II. PERSONNEL DE L'OIM

II.1 Evolution des effectifs du personnel

3. Les effectifs du personnel de l'OIM ont continué à s'accroître dans le sillage de l'augmentation du nombre de bureaux extérieurs, passé à 407 (contre 340 fin 2007) dans les six premiers mois de 2008. La hausse des effectifs a exclusivement concerné les bureaux extérieurs, renforçant la capacité de l'OIM à lancer et mener à bien des projets au profit de diverses parties prenantes.

II.2 Pratiques en matière de recrutement et de placement du personnel

4. HRM s'attache à répondre aux besoins de recrutement de l'Organisation 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. Elle a consolidé cette fonction avec la création de l'Unité de recrutement, pleinement opérationnelle, au Centre administratif de Manille.

5. Au cours de la période considérée, l'Unité du recrutement **a prodigué un appui ciblé aux bureaux extérieurs et au Siège** en fournissant et en développant des outils de sélection et en activant un fichier de déploiement rapide en collaboration avec d'autres services de l'OIM, notamment l'Unité des situations d'urgence et d'après-crise. Ce fichier a été utilisé pour répondre aux besoins immédiats en personnel dans des endroits tels que le Myanmar (à la suite du cyclone Nargis) et aux besoins persistants dans les situations d'après-crise, comme en Afghanistan, en Iraq, à Sri Lanka et au Soudan.

6. Au cours de la période étudiée, **HRM a diversifié son appui aux bureaux extérieurs** en menant et en aidant à organiser des campagnes de recrutement sur le terrain. En tant que membres du comité de recrutement, les personnes chargées de la dotation en effectifs et du recrutement, tant du Siège que de l'Unité du recrutement, se sont rendues dans les bureaux extérieurs pour présélectionner et interroger les candidats gérer les

formalités d'embauche et soutenir le processus de recrutement dans son ensemble. Le recrutement de travailleurs internationaux du *Refugee Programme/Overseas Processing Entity* (USRP/OPE) en Egypte en est un exemple concret.

7. Entre janvier 2007 et juin 2008, l'OIM a publié **145 avis de vacance et recruté ou placé 102 membres du personnel** grâce à des annonces internes (58) et externes (44). Ces chiffres montrent que les candidats internes possèdent les qualifications et l'expérience nécessaires pour occuper les postes vacants (les tableaux 13 et 16 font ressortir le nombre de postes de fonctionnaires partout dans le monde et d'employés au Siège qui ont été pourvus par des candidats internes et externes).

8. En outre, **PRISM-HR** permet à la **fonction de dotation en effectifs et de recrutement** d'accélérer le processus de recrutement et de suivre de près l'état d'avancement des avis de vacance, des candidatures, des contrats, des notifications administratives et d'autres fonctions, modèles et instruments, contribuant ainsi à:

- une présélection et un classement efficaces des candidats en introduisant progressivement des questionnaires professionnels via le processus de candidature en ligne;
- un raccourcissement du délai entre la publication des avis de vacance et la désignation du titulaire du poste (actuellement de 5 à 6 semaines en moyenne).

9. **Le recrutement en ligne** est actuellement utilisé pour annoncer et faciliter le processus de candidature et de sélection. Ce système fournit des avantages importants en termes d'efficacité accrue du processus de recrutement. Il a attiré des candidats talentueux et permis à l'OIM de constituer un réservoir de candidats externes potentiels, tout en rendant les postes d'administrateur plus accessibles au personnel local de l'OIM. Pendant la période concernée, plus de 15 152 candidatures ont été traitées à l'aide de PRISM, soit trois fois plus que depuis le dernier rapport.

II.3 Autres dotations en personnel

Experts associés

10. Le programme des experts associés de l'OIM aide 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 a actuellement conclu 15 accords avec divers donateurs et souhaite être plus active et renforcer ses capacités dans ce domaine en concluant des accords avec d'autres Etats Membres.

11. En juin 2008, l'OIM avait 16 experts associés en poste au Siège et au Costa Rica, en Géorgie, en Indonésie, en Italie, au Maroc, en Ouganda, au Sénégal, en Thaïlande et en Ukraine, soit une amélioration par rapport à 2007, où ils n'étaient que 12. Six experts associés supplémentaires d'Allemagne, de Belgique, de Finlande, d'Italie et du Japon exerceront leurs fonctions en Belgique, au Kenya, au Maroc, en Moldavie, en Turquie et au Zimbabwe, en septembre et octobre 2008. Le processus de recrutement d'un expert associé danois devant être affecté au bureau de l'OIM à Addis-Abeba a été lancé et les formalités

administratives pour l'affectation d'un deuxième expert associé italien au bureau de Tripoli sont en train d'être finalisées.

12. L'OIM possède l'un des taux de rétention les plus élevés parmi les organisations internationales. En tout, 30 anciens experts associés ont été gardés comme personnel de l'OIM sur le terrain et au Siège.

Echanges, détachements et prêts de personnel

13. Le détachement continue à fournir des occasions précieuses d'échanger des connaissances et des bonnes pratiques sur les activités en matière de migration, tout en renforçant les partenariats avec les gouvernements et les autres organisations.

14. Au cours de la période considérée, trois membres du personnel ont été détachés auprès de l'OIM: deux par le Gouvernement de la République de Corée et un par le Conseil danois pour les réfugiés. En outre, l'Organisation a prêté un membre du personnel au Forum mondial sur la migration et le développement, un à l'Organisation internationale du travail et un à l'OTAN.

Stagiaires

15. Une fois encore, les chiffres montrent que le programme de stages de l'OIM fournit une expérience durable et enrichissante tant pour l'Organisation que pour les jeunes diplômés talentueux qu'elle accueille. Au cours de la période considérée, l'OIM a travaillé avec 180 stagiaires dans le monde entier: 70 au Siège et 110 dans les bureaux extérieurs.

16. Les stagiaires accueillis à l'OIM ont diverses nationalités et formations (tableau 11). L'Organisation a récemment signé un accord avec le Ministère de la parité entre les sexes de la République de Corée prévoyant l'accueil d'étudiants diplômés de ce pays.

17. L'OIM a aussi un bon taux de rétention des stagiaires. Au cours de la période considérée, 13 stagiaires du Siège se sont vu offrir des contrats spéciaux.

III. FOURNITURE RATIONNELLE DE SERVICES

18. En mai 2008, le Bulletin général n° 2038 a souligné la **répartition des responsabilités en termes de ressources humaines** entre le Siège, les bureaux extérieurs et les Centres administratifs de Manille et de Panama. Ces deux centres veillent à ce que les opérations de ressources humaines soient gérées de manière rentable et efficace, et fournissent un appui rapide et ciblé aux bureaux extérieurs dans la gestion de leurs ressources humaines, tout en évitant la duplication des services.

19. Au **Centre administratif de Manille, l'Unité de gestion des ressources humaines** fournit:

- un appui administratif global en matière de ressources humaines pour le personnel international (fonctionnaires) et le personnel des services généraux du Siège;

- des services de recrutement, de gestion du personnel et de paie pour les fonctionnaires et le personnel des services généraux du Siège;
- des services administratifs concernant les assurances de santé et autres assurances du personnel et un appui à la gestion de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU) par l'OIM sous forme de données sur le personnel de l'OIM au bénéfice des prestations de cette caisse.

20. **Au Centre administratif de Panama, l'Unité chargée de l'appui au personnel sur le terrain** (PAC-FPSU) apporte un soutien mondial et régional à la gestion des ressources humaines pour le personnel sur le terrain recruté sur place, y compris pour le personnel des services généraux et les fonctionnaires nationaux. Ces services comprennent:

- un soutien général pour la gestion du personnel hors Siège, des conseils sur ses droits et un aperçu de la demande de directives en matière de ressources humaines dans les bureaux extérieurs;
- un appui au processus de recrutement et à l'examen et au suivi des notifications administratives;
- la gestion des données du personnel dans PRISM pour faciliter la production de données statistiques;
- des propositions visant à améliorer les politiques existantes en s'inspirant des commentaires reçus en retour des bureaux extérieurs.

21. Le PAC-FPSU aide les bureaux extérieurs à **classer les postes locaux sur le terrain et à accorder des promotions au personnel**, en veillant à ce que les niveaux de classe correspondent au niveau de responsabilité des tâches exercées. En juin 2008, il a également commencé à gérer le processus de classement et de promotion des fonctionnaires et des employés du Siège.

22. La Division de la gestion des ressources humaines à Genève et le PAC-FPSU ont travaillé étroitement pendant la période considérée afin de fournir des **profils d'emploi génériques** pour l'USRP/OPE lors d'une révision des postes et de la structure organisationnelle des opérations OPE au Moyen-Orient. Une initiative similaire au Népal consolidera l'expérience acquise à travers le processus OPE, établira des normes de qualité en matière de structures, de classes et de gestion des postes, et assurera la cohérence et la transparence dans toute l'Organisation.

23. Le processus de délocalisation visant à être plus près des collègues dans la région s'est poursuivi avec la création d'un second poste d'**assistant à la formation et au perfectionnement du personnel** au Centre administratif de Panama. Cette mesure a facilité la communication directe et la traduction de documents de référence importants en espagnol, assurant une meilleure assimilation de la formation dans les bureaux extérieurs concernés.

24. Les **Unités de soins de santé et d'assurance maladie** et de **traitement des demandes de remboursement de frais** sont chargées de fournir aux bureaux extérieurs d'Afrique et des Amériques un appui sur les questions médicales et d'assurance-maladie relatives au personnel local. Elles ont été instaurées au Centre administratif de Panama pour assurer une répartition équilibrée de la charge de travail accrue générée par l'extension du plan médical au personnel local qui a travaillé pour l'OIM pendant au moins trois mois consécutifs et aux nouveaux bureaux extérieurs.

25. Conformément au Bulletin général n° 2038, la **Division de la gestion des ressources humaines** se concentre sur les questions essentielles de politique et de gestion. A ce titre, elle promeut les stratégies et les politiques en matière de ressources humaines, fixe des normes, fournit une assurance qualité concernant les compagnies d'assurances et est en relation avec elles, travaille sur des questions de médecine du travail, de mobilité du personnel et de dotations stratégiques, et élabore des plans de rétention et de relève.

III.1 Politique et services de gestion des ressources humaines

26. Au cours de la période considérée, la Division **a révisé ses politiques et instructions ou en a émis de nouvelles** pour fournir des orientations claires au personnel et améliorer les conditions de service concernant:

- a) la rotation (Bulletin général n° 2028 du 21 décembre 2007);
- b) le congé spécial sans solde (Bulletin général n° 2033 du 14 mars 2008);
- c) la politique des contrats (définition type des contrats applicable à l'ensemble des membres du personnel de l'OIM et activation des contrats réguliers pour tous les membres du personnel de l'OIM qui remplissent les conditions requises: Bulletin général n° 2034 du 15 avril 2008);
- d) congé pour adoption (Bulletin général n° 2036 du 15 avril 2008).

27. La Division **a encore simplifié les principaux formulaires administratifs**, dont les notifications administratives, les fiches de salaire, les profils des candidats et les avis de vacance, pour les rendre plus faciles à utiliser.

28. **D'autres activités** ont consisté à:

- développer les fonctions de gestion des compétences dans PRISM pour appuyer les efforts que continue de déployer l'Organisation afin d'attirer davantage de personnes mieux formées sur les marchés interne et externe, le but étant d'instaurer des relations à long terme avec les candidats internes et externes et de constituer un réservoir de compétences en amont en contactant des candidats potentiels/qualifiés plutôt qu'en répondant à des candidatures et en les traitant;
- produire des rapports de contrôle et de vérification comptable plus ciblés afin de réduire les erreurs lors de la paie.

29. La Division a aussi contribué à développer la série des Bulletins généraux et des Instructions générales et a apporté son concours à l'élaboration de nouvelles procédures de formatage et de publication afin d'améliorer la recherche de documents.

III.2 Bien-être du personnel et amélioration des conditions de travail

30. En décembre 2007, l'Administration a approuvé l'**extension du plan médical à l'ensemble du personnel recruté localement**. Le plan a ensuite été progressivement mis en place par un groupe de travail composé de personnel des ressources humaines du Siège, du Centre administratif de Panama et d'autres unités. Ses recommandations ont été approuvées par le Bureau du Directeur général en mars 2008. Depuis, le groupe de travail a mis en œuvre le plan dans le monde entier. La charge de travail supplémentaire qui en a résulté a conduit à la création du PAC-FPSU.

31. En 2008, l'Administration a négocié **une réduction des primes d'assurance** pour toutes les polices d'assurance médicale existantes de l'OIM, en particulier pour les enfants à charge. Cette initiative a facilité l'intégration d'un nombre plus grand d'enfants à charge, notamment dans les bureaux extérieurs, où le personnel a tendance à avoir une famille plus nombreuse et des revenus inférieurs. D'autres **améliorations**, telles que la couverture d'assurance médicale après le service, ont aussi été négociées.

32. L'Unité de médecine du travail a conclu des **accords spéciaux avec les principaux hôpitaux de Genève** pour faciliter les procédures d'admission et améliorer la rentabilité. Des efforts systématiques sont faits pour parvenir à des accords similaires dans les bureaux extérieurs de l'OIM.

33. Des efforts réguliers ont été déployés pour **réduire les effets des affectations dans des lieux éprouvants** ou des incidents traumatisants sur la santé mentale des membres du personnel. A cet égard, la Division travaille en collaboration étroite avec l'Unité de gestion du stress traumatique des Nations Unies, qui offre des conseils individuels ou collectifs au personnel affecté dans des lieux où le niveau de stress est élevé tels que le Soudan, le Kenya ou le Myanmar. L'Unité de médecine du travail a aussi prodigué des conseils à des collègues dans des situations d'urgence ou des missions qui prenaient de l'ampleur, ou en réponse à des demandes individuelles.

34. La Division a **diversifié les canaux de communication avec le personnel de l'OIM dans le monde entier**, lançant la série « *Did you know that ...* » pour fournir des informations rapides et ponctuelles sur des services, des processus ou des personnes à contacter existants ou nouveaux en matière de ressources humaines. Elle a constamment revu et amélioré ses sites Intranet afin de livrer des informations toutes prêtes, actualisées et faciles d'accès sur la gestion des ressources humaines. Elle a soutenu un certain nombre de campagnes de sensibilisation et de prévention concernant des risques tels que les accidents de la route et le cancer du sein.

Relations avec le personnel

35. La **Division de la gestion des ressources humaines a travaillé étroitement avec l'Association du personnel tout au long de la période considérée**, en particulier sur les politiques de ressources humaines exposées ci-dessus, au profit de l'ensemble du personnel.

36. **La collaboration avec le Médiateur** s'est concentrée sur la prévention des conflits. Des efforts conjoints ont été développés pour renforcer les politiques ci-dessus, la médecine du travail à l'intention du personnel de l'OIM dans le monde entier et la prévention des conflits par diverses actions de formation. Le Bureau du Médiateur et l'Unité de formation et de perfectionnement du personnel ont organisé trois ateliers sur les différences et les conflits culturels au Siège et sur le terrain et ont commencé à réfléchir à des possibilités de développer davantage cet outil. D'autres ateliers sont à l'étude sur les capacités de médiation et le développement d'environnements de travail positifs. Le Bureau du Médiateur voit dans l'Unité de formation et de perfectionnement du personnel un partenaire privilégié dans les efforts qu'il déploie pour éviter les conflits au sein de l'Organisation.

37. En ce qui concerne les **doléances du personnel**, au 30 juin 2008, deux appels avaient été interjetés auprès de la Commission paritaire d'appel pour les douze derniers mois, et une plainte avait été déposée auprès du Tribunal administratif de l'OIT.

III. 3 Formation et perfectionnement du personnel

38. Le tout premier **calendrier de formation** a été publié en 2008 et distribué dans toute l'Organisation, permettant au personnel de l'OIM de planifier sa participation aux stages.

39. Les **Principaux programmes de formation** sur les compétences en matière de direction et de gestion: le programme des chefs de mission, le programme de formation pour la gestion des projets, le programme visant à « inspirer confiance » et le nouveau programme sur les capacités de présentation des cadres (introduit à titre pilote en décembre 2007 et comme programme régulier en 2008), ont été consolidés.

40. Dans le même temps, l'Unité de formation et de perfectionnement du personnel s'est attachée à **promouvoir de nouveaux outils de formation type** et à répondre aux besoins des diverses catégories professionnelles. Un programme sur la rédaction de rapports de réunion et de notes d'information a été introduit, ainsi que des outils électroniques pour l'apprentissage des trois langues officielles de l'OIM.

41. Au cours de la période considérée, l'Unité a activement contribué à **faciliter divers processus de perfectionnement**, organisant la planification ainsi que des séances de constitution d'équipe pour plus de six équipes au Centre administratif de Manille, au Siège et dans les bureaux extérieurs. Elle a également organisé et co-facilité la réunion mondiale des fonctionnaires chargés de la gestion des ressources (Manille: novembre 2007, et Panama: mai 2008), qui a émis un certain nombre de recommandations concrètes sur le renforcement de la fonction de gestion des ressources au sein de l'Organisation.

42. **De nouvelles initiatives** sont en préparation avec pour objectif général d'utiliser la fonction de formation et de perfectionnement de manière stratégique afin de renforcer la capacité de l'OIM à parvenir au plus haut degré de professionnalisme possible. Elles comprennent:

- a) l'élaboration d'une politique type concernant le temps d'étude et la formation systématique individuelle;
- b) des procédures de consolidation pour la formation en cours d'emploi et les affectations de formation;
- c) une nouvelle stratégie pour la planification de la relève afin d'assurer que l'OIM garde les cadres motivés et les prépare à assumer des rôles clés;
- d) l'apport d'un soutien à un groupe cible plus large de l'OIM afin de répondre en permanence aux besoins de développement personnel et de perfectionnement professionnel de toutes les catégories de collaborateurs.

Annex

STATISTICAL OVERVIEW

IOM STAFF COMPOSITION	2
Figure 1 IOM Field Locations, 2004-2008	2
Figure 2 IOM Staffing Trends, 2004-2008	2
Figure 3 IOM Staff by Category, Location and Gender, June 2008	3
Figure 4 Officials - Distribution by Gender and Category/ Grade, 2004-2008	3
Figure 5 Officials - Distribution by Gender and Category/Grade, June 2008	4
Figure 6 Officials - Distribution by Country of Nationality, Category/Grade and Gender, June 2008	5
Figure 7 General Service Staff - Distribution by Category/Grade and Gender, June 2008	8
Figure 8 Headquarters General Service Staff - Distribution by Country of Nationality and Gender, June 2008	8
Figure 9 General Service Staff - Distribution by Country of Nationality, Category/Grade and Gender, June 2008	9
ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES	12
Figure 10 Associate Experts - Distribution by Country of Nationality, 2004 - June 2008	12
Figure 11 Interns - Distribution by Duty Station and Gender, July 2007 - June 2008	13
RECRUITMENT AND SELECTION	14
Figure 12 Vacancy Notices issued for Officials, 2004 - June 2008	14
Figure 13 Officials appointed through Vacancy Notices, 2004 - June 2008	14
Figure 14 Officials appointed through Vacancy Notices - by Country of Nationality 2004 - June 2008	15
Figure 15 Vacancy Notices issued for Employees at Headquarters, 2004 - June 2008	17
Figure 16 Mobility of Internal Staff, 2004 - June 2008	17
Figure 17 Temporary Recruitment and Selection, 2004 - June 2008.....	17
STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING	18
Figure 18 Staff Development and Learning Activities, 2004 - June 2008	18
Figure 19 Staff Trained by Location, 2004 - June 2008	18
Figure 20 Staff Trained by Gender, 2004 - June 2008	19
Figure 21 Staff Trained by Category, 2004 - June 2008	19
Figure 22 Staff Trained by Main Areas of Learning and Development, January - June 2008	20

IOM STAFF COMPOSITION¹

Figure 1. IOM Field Locations, 2004-2008

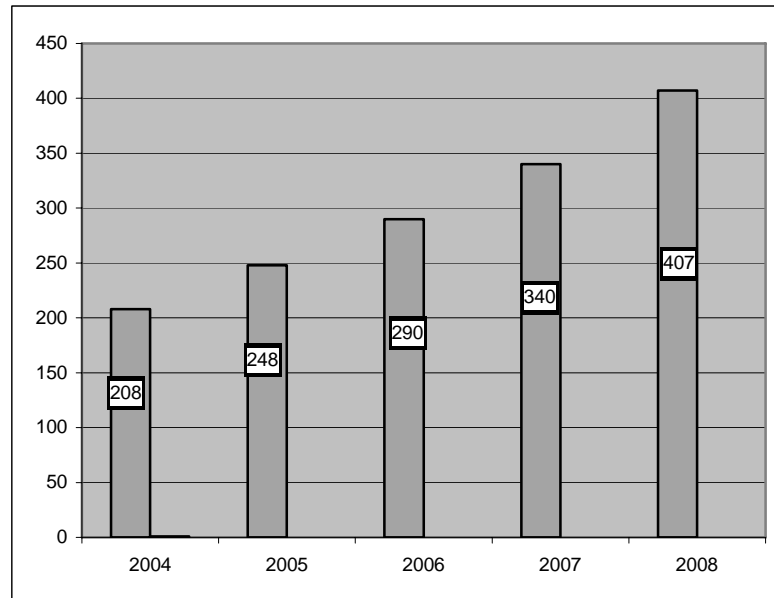
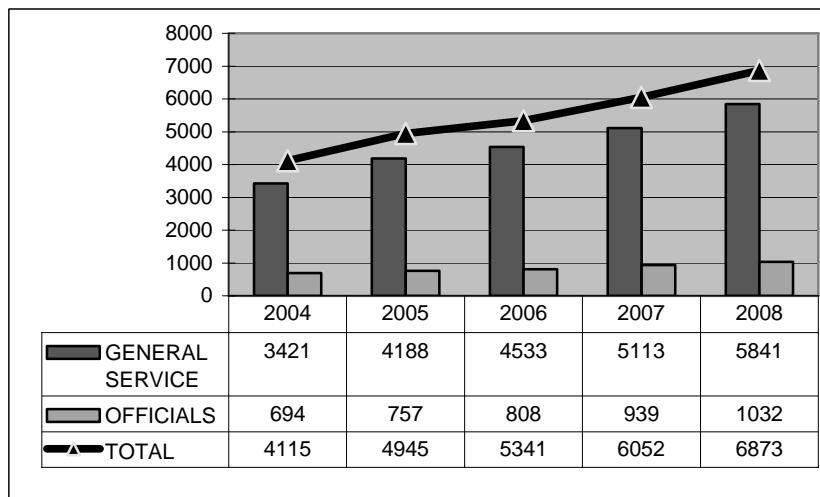


Figure 2. IOM Staffing Trends², 2004-2008



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

² Including staff members on short-term contracts.

Figure 3. IOM Staff by Category, Location and Gender, June 2008

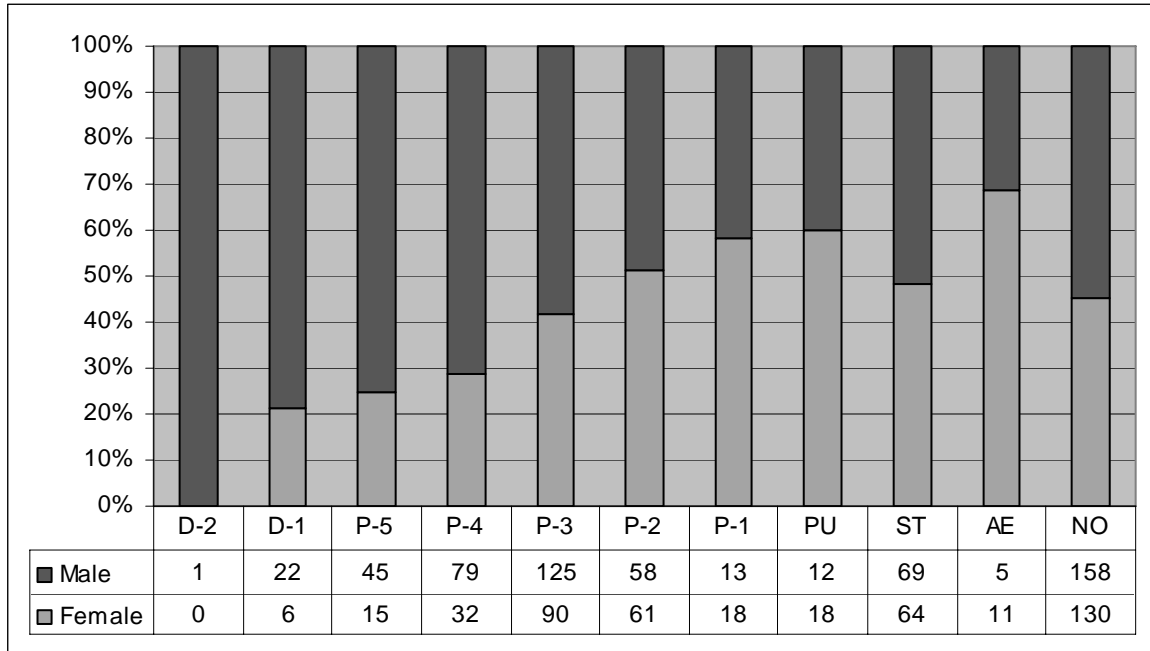
Category		Headquarters		Field		Total
		F	M	F	M	
Officials (1,032)	Officials ³	54	58	186	297	595
	Officials, short-term	6	3	58	66	133
	National Officers	-	-	130	158	288
	Associate Experts	2	3	9	2	16
General Service (5,841)	General Service ³	54	19	1900	2223	4196
	General Service, short-term	-	2	680	963	1645
TOTAL		116	85	2963	3709	6873

Figure 4. Officials - Distribution by Gender and Category/Grade, 2004-2008

Category/grade		June 2004		June 2005		June 2006		June 2007		June 2008	
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
P5 and above		16%	6%	14%	6%	14%	6%	13%	5%	12%	5%
P3-P4		41%	30%	37%	28%	38%	32%	36%	33%	35%	27%
P1-P2		12%	24%	14%	23%	14%	21%	14%	16%	12%	18%
PU		3%	2%	2%	3%	3%	4%	3%	4%	2%	4%
Short-term officials		15%	18%	17%	20%	17%	13%	10%	13%	12%	14%
Associate Experts		1%	5%	1%	4%	1%	4%	0%	3%	1%	2%
National Officers		12%	16%	15%	17%	14%	20%	24%	26%	27%	29%
Total	Gender	398	296	426	331	458	350	532	407	587	445
	Gender %	57%	43%	56%	44%	57%	43%	57%	43%	57%	43%
Total Officials		694		757		808		939		1032	

³ Not including the Director General, Deputy Director General, consultants, interns and staff on special leave without pay.

Figure 5. Officials - Distribution by Gender and Category/Grade, June 2008



6. Officials - Distribution by Country of Nationality, Category/Grade and Gender, June 2008

Country of nationality	Category/Grade											Total	Gender breakdown	
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	UG	Short-term Officials	Associate Experts	National Officers		F	M
Member States														
Afghanistan					1	1			1		6	9		9
Albania					1				1		5	7	6	1
Algeria				1	1							2		2
Argentina				2	1							3	2	1
Armenia											3	3	2	1
Australia		2	2	7	7		3	2	7		1	31	12	19
Austria		1		2	4		1			1	1	10	3	7
Azerbaijan				1							1	2		2
Bangladesh			2		1				1		16	20	7	13
Belarus					1						2	3	1	2
Belgium			2	4	2	1		1	2	1	2	15	5	10
Benin									1			1		1
Bolivia			1									1	1	
Bosnia and Herzegovina				1	3							4	3	1
Brazil				2	1							3	1	2
Bulgaria				1								1	1	
Burkina Faso					1	1						2		2
Cambodia											3	3	1	2
Cameroon							1					1		1
Canada			3	4	13	4	1	1	9			35	16	19
Chile			1								1	2		2
Colombia						2					51	53	29	24
Costa Rica		1	1	2	3	1			1		2	11	4	7
Côte d'Ivoire					2							2	1	1
Croatia				2	1		1	1			1	6	4	2
Czech Republic											1	1	1	
Democratic Republic of the Congo					1	1					2	4	1	3
Denmark				1					1			2	1	1
Ecuador					1	1	1				7	10	4	6
Egypt			1		1	1	3		3		3	12	5	7
El Salvador									1			1		1
Finland					2	1					1	4	1	3
France		1	5	4	10	7	1	4	4	1		37	17	20
Georgia				1		3					2	6	3	3
Germany		7	2	7	9	4			4	1	2	36	16	20
Ghana			1	2		3					6	12	5	7
Greece				1		1	1	1			1	5	3	2
Guatemala											2	2	1	1
Guinea											1	1		1
Haiti											3	3		3
Honduras						1						1	1	

6. Officials - Distribution by Country of Nationality, Category/Grade and Gender, June 2008 (continued)

Country of nationality	Category/Grade											Total	Gender breakdown	
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	UG	Short-term Officials	Associate Experts	National Officers		F	M
Member States (continued)														
Hungary			1	1							3	5	5	
India		1	2	1	3	2	1		1			11	5	6
Iran (Islamic Republic of)			1		1						2	4	1	3
Ireland				1	1	1			2		1	6	3	3
Israel					1							1	1	
Italy		5	2	9	11	7	3	2	9	5	2	55	20	35
Japan		1	1		6	3			1	4	1	17	13	4
Jordan				3	3	1			2		6	15	3	12
Kazakhstan					1						1	2	1	1
Kenya			1	2	9	3			6		9	30	13	17
Kyrgyzstan									1		2	3	3	
Liberia					1	1						2		2
Libyan Arab Jamahiriya											1	1		1
Lithuania									1		1	2	2	
Mali					1						1	2		2
Mauritius					1						1	2	2	
Mexico									1			1		1
Moldova						1					2	3	1	2
Morocco									1			1		1
Nepal											5	5	1	4
Netherlands		1	2		4	1		2	3			13	6	7
New Zealand			2									2		2
Nicaragua				1	1							2		2
Niger					1							1	1	
Norway			1	1	1				1			4	1	3
Pakistan					2				2		9	13	1	12
Panama			1		1						3	5	1	4
Peru				1	1						3	5	1	4
Philippines			1	3	10	10	1		6		11	42	19	23
Poland							1	1	1		3	6	4	2
Portugal			1	1	3	1	1	1	5			13	1	12
Republic of Korea				1		1						2	1	1
Romania			1	3	1	2			1		1	9	7	2
Senegal					1				1		3	5	3	2
Serbia				4	9				2		5	20	7	13
Sierra Leone				1					2			3	1	2
Slovakia									1		1	2	2	
South Africa						1			2		3	6	5	1
Spain		1		1	3	1			1			7	5	2
Sri Lanka				1	1						4	6	2	4
Sudan			1			1			1		11	14	2	12

6. Officials - Distribution by Country of Nationality, Category/Grade and Gender, June 2008 (continued)

Country of nationality	Category/Grade											Total	Gender breakdown	
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	UG	Short-term Officials	Associate Experts	National Officers		F	M
Member States (continued)														
Sweden				1	5	1			1	1		9	8	1
Switzerland	1		3	4	1	4			1			14	8	6
Tajikistan						1			2		1	4	1	3
Thailand				1	2	3	2	1	1		8	18	11	7
Togo				1								1		1
Tunisia						1					2	3		3
Turkey					1				1			2		2
Uganda				1		1			1		3	6	2	4
Ukraine					2	2					7	11	8	3
United Kingdom		1	3	5	14	2		3	12		3	43	19	24
United Republic of Tanzania											2	2	1	1
United States of America		3	11	13	23	17	6	5	19	2	2	101	40	61
Uruguay		1	4		1	1			1			8	2	6
Venezuela (Bolivarian Republic of)		1									1	2	1	1
Viet Nam					1						5	6	4	2
Zambia							1		1			2	1	1
Zimbabwe					2						8	10	3	7
Observers/non-Member States														
Chad						1						1	1	
China				1							1	2		2
Eritrea					1							1		1
Ethiopia					2		1				6	9	3	6
Indonesia					2	4		1			8	15	9	6
Iraq					1	1					3	5	4	1
Lebanon				1								1	1	
Malaysia					1	1						2		2
Mozambique		1			3			1				5	1	4
Myanmar								2	1		2	5	2	3
Russian Federation				2	3	5	1		2		2	15	8	7
Syrian Arab Republic											3	3	1	2
The former Yugoslav Republic of Macedonia				1	3	4						8	1	7
Turkmenistan					2							2	2	
Uzbekistan								1				1	1	
Total	1	28	60	111	215	119	31	30	133	16	288	1032	445	587

**Figure 7. General Service Staff - Distribution by Category/Grade and Gender
June 2008**

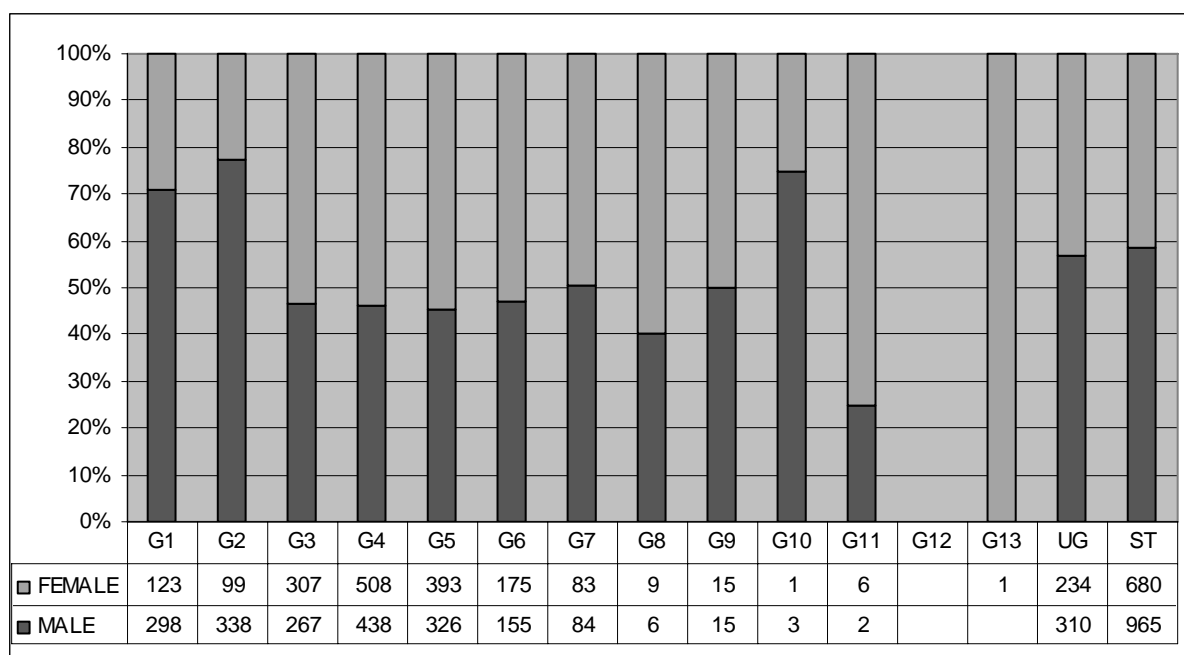


Figure 8. Headquarters General Service Staff⁴ - Distribution by Country of Nationality and Gender, June 2008

Country of nationality	Gender		Total
	F	M	
Albania		1	1
Argentina	1		1
Azerbaijan	1		1
Barbados		1	1
Bosnia and Herzegovina	1		1
Bulgaria	1		1
Canada	1		1
Colombia	1		1
France	15	7	22
Germany	2	1	3
Italy	4	1	5
Mexico		1	1
Netherlands	1		1
Portugal	1		1
Romania		1	1
Slovakia	1		1
Sri Lanka		2	2
Switzerland	13	3	16
The former Yugoslav Republic of Macedonia	1	2	3
United Kingdom	6	1	7
United Republic of Tanzania	2		2
Uruguay	2		2
Grand Total	54	21	75

⁴ Including short-term employees.

9. General Service Staff - Distribution by Country of Nationality, Category/Grade and Gender, June 2008

Country of nationality	Category/Grade															Total	Gender breakdown	
	G-13	G-12	G-11	G-10	G-9	G-8	G-7	G-6	G-5	G-4	G-3	G-2	G-1	UG	ST		F	M
Member States																		
Afghanistan							9	7	15	18	5	33	35	5	18	145	11	134
Albania								2	2	7	1		3	1		16	11	5
Angola														25	13	38	8	30
Argentina								2	4	5	6	2	1	4	6	30	24	6
Armenia								2	3	3		2			1	11	3	8
Australia								3	2	5						10	9	1
Austria								4	3	3	6			1		17	11	6
Azerbaijan								1	1	2	1	2		53	10	70	21	49
Bangladesh							3	4	7	11	23	3	3	2	2	58	22	36
Belarus								2	1	13	1	2	1		3	23	16	7
Belgium						2		1	6	12	4					25	15	10
Benin											1					1		1
Bolivia														2	9	11	4	7
Bosnia and Herzegovina							1	5	7	7	6	3		15	12	56	29	27
Brazil									1						2	3	3	
Bulgaria									1	2	1			1		5	4	1
Burundi															1	1	1	
Cambodia							1	6	7		4	4	13	4	27	66	23	43
Cameroon														2		2	1	1
Canada							2	3		3					2	10	6	4
Chile										2	4		2		2	10	7	3
Colombia							6	23	69	15	44	24	21	27	2	231	134	97
Costa Rica							1	2	3	1	2	1		14	12	36	23	13
Côte d'Ivoire									3		6	3	2	4	5	23	5	18
Croatia								3		3		1		1		8	5	3
Czech Republic									2	4	5					11	8	3
Democratic Republic of the Congo										2				8	14	24	6	18
Denmark								2						1	1	4	1	3
Dominican Republic							2						2		2	6	3	3
Ecuador							9	4	7	7	11	17	31	5		91	44	47
Egypt							2	2	6	9	2	4	2	5	24	56	31	25
El Salvador									2	1			2	1	2	8	6	2
Estonia									1							1	1	
Finland							1	2	2	1	1				1	8	4	4
France							2	5	10	11	5	2	3		2	40	27	13
Gambia										1		1				2	1	1
Georgia							1	2	3		2		2	4	4	18	9	9
Germany	1							3	8	9	10					31	18	13
Ghana								5	11	10	10	6	4		4	50	23	27
Greece							1	1	3	1		1	4	3		14	8	6
Guatemala							4	2	8	3	1	9	16	1	2	46	16	30
Guinea							1	1	3	6	3	3	3	2	2	24	9	15
Haiti								2	4	19	6	11	8	1	10	61	17	44
Honduras									2	1		2	1	2	2	10	7	3
Hungary								1	4		2		1		1	9	3	6

9. General Service Staff - Distribution by Country of Nationality, Category/Grade and Gender, June 2008 (continued)

Country of nationality	Category/Grade															Total	Gender breakdown	
	G-13	G-12	G-11	G-10	G-9	G-8	G-7	G-6	G-5	G-4	G-3	G-2	G-1	UG	ST		F	M
Member States (cont'd)																		
India							1		5		2		1	1		10	3	7
Iran (Islamic Republic of)						1	2		6	4	1			1		15	9	6
Ireland							1		1	2			1	1		6	4	2
Italy						1	5	7	12	12	8	6	8	12	4	75	55	20
Jamaica														2		2	1	1
Japan								2		2	2					6	6	
Jordan						3	7	24	26	13	9	6	26	38		152	68	84
Kazakhstan						2	2	2	1			2	3	4		16	12	4
Kenya						8	10	40	36	7	22	30	14	24		191	87	104
Kyrgyzstan						2		2	1	1	1	2	3	3		15	7	8
Latvia														2		2	2	
Liberia									2	2	2			9		15	3	12
Libyan Arab Jamahiriya						1	3			2	1		1	12		20	8	12
Lithuania						1	3	1	1							6	4	2
Mali								1				1		3		5		5
Malta														1		1	1	
Mauritius										1						1	1	
Mexico								4	2				6	3		15	8	7
Moldova						6	6	13	3	4	4	1	1	4		42	28	14
Mongolia								1								1	1	
Montenegro						1	1	1	1							4	3	1
Morocco											2	1		4		7	2	5
Nepal							5	28	69	30	7	8	14	117		278	118	160
Netherlands			7	4	29	9	7	2	5		1					64	36	28
Nicaragua								1					4			5	3	2
Nigeria						3			1	1		1	3	6		15	8	7
Norway								1	5	9						15	10	5
Pakistan						1	1	10	14	42	3	12	2	24		109	31	78
Panama								1	7			1		2		11	7	4
Paraguay													1			1		1
Peru							1	1		2		1	13	11		29	10	19
Philippines						12	24	37	57	19	17	5	1	42		214	128	86
Poland						1	2	4	4	5	1		1	2		20	17	3
Portugal							1	1	1				2	1		6	5	1
Republic of Korea														3		3	1	2
Romania							2	3	1	4		2	2	1		15	6	9
Rwanda														3		3	1	2
Senegal						1	3	6	3	4	2	1	3			23	10	13
Serbia						6	12	11	35	12	11	8	2	11		108	42	66
Sierra Leone							4	2	2	3	4	3	3	1		22	5	17
Slovakia								6	6	5	1			1		19	16	3
Slovenia									1					1		2		2
Somalia								2			1		9	7		19	5	14
South Africa						1	6	6	2		3	1		2		21	12	9
Spain						1	1	4	2	1	1		1	1		12	8	4

9. General Service Staff - Distribution by Country of Nationality, Category/Grade and Gender, June 2008 (continued)

Country of nationality	Category/Grade															Total	Gender breakdown			
	G-13	G-12	G-11	G-10	G-9	G-8	G-7	G-6	G-5	G-4	G-3	G-2	G-1	UG	ST		F	M		
Member States (cont'd)																				
Sri Lanka							2	17	29	27	13	26	23	7	41			185	31	154
Sudan							1	7	20	40	36	36	25	37	117			319	69	250
Sweden			1		1					2				1	1			6	5	1
Switzerland							1	2	13	5	1	1			1			24	18	6
Tajikistan								2	3	7	10	3	6	4	2			37	11	26
Thailand							2	4	31	50	46	11	9	19	50			222	141	81
Togo														1	1			2		2
Tunisia							1					1						2	1	1
Turkey							3	1	1		8	1		1	7			22	12	10
Uganda							1	3	1	4		4	3	3	18			37	15	22
Ukraine							3	2	7	12	4		1	11	14			54	38	16
United Kingdom							5	7	4	35	4	2		3	4			64	29	35
United Republic of Tanzania							1		6	9	5	6	3	26	24			80	31	49
United States of America						3	4	4	8	13		9			1			42	24	18
Uruguay							1	2		1				2	1			7	6	1
Venezuela (Bolivarian Republic of)								1		1		1						3	2	1
Viet Nam							3	8	11	28	19	16	4	2	3			94	76	18
Yemen														1				1		1
Zambia							2			4	2	1	4	1	18			32	10	22
Zimbabwe							1	3	23	15	17	8	23	1	46			137	62	75
Observers and non-Member States																				
Barbados															1			1		1
Bahrain															1			1	1	
Botswana											1							1	1	
China									1			1		1	3			6	5	1
Cuba										1				1				2	2	
Eritrea									1						3			4	2	2
Ethiopia								5	15	8	4	4	1	5	3			45	17	28
Hong Kong							1					2						3	3	
Indonesia							11	28	47	104	22	45	45	13	209			524	164	360
Iraq							1	3	3	8		2			7			24	4	20
Korea (Democratic People's Republic of)															1			1	1	
Lao People's Democratic Republic															4			4	2	2
Lebanon														9	2			11	5	6
Mozambique							1		1						10			12	2	10
Myanmar								1			2	1	3	44	397			448	222	226
Papua New Guinea							2			1		1			2			6	2	4
Russian Federation							9	15	28	42	10		11	9	3			127	95	32
Syrian Arab Republic									10	4	1		2		66			83	48	35
The former Yugoslav Republic of Macedonia							2	2	7	5	3	1	3		2			25	18	7
Timor-Leste							1	1	6	16	4	17	1	10	30			86	20	66
Trinidad and Tobago								1							4			5	5	
Turkmenistan								1				1		1				3		3
Uzbekistan								1			1			6				8	4	4
Total	1	0	8	4	30	15	167	330	719	946	574	437	421	544	1645			5841	2634	3207

ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES

Figure 10. Associate Experts - Distribution by Country of Nationality, 2004 - June 2008⁵

	2004	2005	2006	2007	June 2008
Armenia	1	1	1 ⁶		
Austria			1	1	1
Belgium	1	2	2	1	1
France					1
Germany	3	3	3	1	1
Italy	3	4	4	4	5
Japan	3	1	1	2	4
Morocco					
Netherlands	4	4	4		
Niger	1	1	1 ⁷		
Sweden	4	4	4	1	1
Switzerland	1				
United States of America	3	2	2	2	2
Total	24	22	21	12	16

⁵ Includes Associate Experts present for only part of the year.

⁶ Funded by the Government of the Netherlands.

⁷ Funded by *Organisation Internationale de la Francophonie*.

11. Interns - Distribution by Duty Station and Gender, July 2007 - June 2008

Duty station	F	M	Total
Headquarters			
Budget	2		2
Director General's Office	5	2	7
Donor Relations	5		5
Election Support		1	1
Emergency and Post-crisis	3		3
Human Resources Management		1	1
Intergovernmental Consultations		1	1
International Dialogue on Migration	2		2
International Migration Law and Legal Affairs	9	1	10
Labour and Facilitated Migration	4		4
Media and Public Information	4	1	5
Migration Health	5		5
Migration Management Services	3		3
Migration Policy Research	8		8
Ombudsperson	2		2
Regional Advisers			
Regulating Migration	1		1
Research and Publications	2	1	3
Return Management and Counter-trafficking	4		4
Staff Development and Learning		1	1
Strategic Policy Planning		1	1
Translations	1		1
Headquarters total	60	10	70
Field			
Argentina	1		1
Austria	3		3
Bangladesh	2	2	4
Belgium	5	1	6
Chile	1	1	2
Colombia	2	2	4
Costa Rica	2	1	3
Egypt	7	3	10
France	1	1	2
Haiti	1		1
Indonesia	4	3	7
Japan	1	1	2
Kenya	8	2	10
Kuwait	1		1
Malta	1		1
Moldova	1		1
Morocco	1		1
Pakistan	3	2	5
Philippines	5	4	9
Russian Federation	2		2
Sierra Leone	1		1
South Africa	1	2	3
Switzerland (Berne only, excluding Geneva)	2		2
Syrian Arab Republic		1	1
Tajikistan	2		2
Thailand	6	4	10
Timor-Leste	1	2	3
Turkey	1		1
Ukraine	3	1	4
United States of America	1	1	2
Viet Nam	4		4
Zimbabwe	2		2
Field Total	76	34	110
GRAND TOTAL	136	44	180

RECRUITMENT AND SELECTION

Figure 12. Vacancy Notices issued for Officials, 2004 - June 2008

Vacancy notices issued	2004	2005	2006	2007	June 2008
Total number of vacancy notices issued	56	61	72	106	39
Headquarters positions	8	14	8	16	4
Field positions	48	47	64	90	35
Advertised internally only⁸	42	40	37	56	32
Headquarters positions	6	6	5	12	4
Field positions	36	34	32	44	28
Advertised internally and externally	14	21	35	50	7
Headquarters positions	2	8	3	4	0
Field positions	12	13	32	46	7

Figure 13. Officials appointed through Vacancy Notices, 2004 - June 2008

Vacancy notices issued	2004	2005	2006	2007	June 2008
Vacancies filled internally	38	39	45	46	12
Headquarters positions	4	13	5	11	3
Field positions	34	29	40	35	9
Vacancies filled externally	5	6	14	40	4
Headquarters positions	1	1	2	3	0
Field positions	4	6	12	37	4
Total	43	45	59	86	16

⁸ As of January 2008, internal vacancy notices are also published for external candidates from non-represented Member States

**14. Officials appointed through Vacancy Notices by Country of Nationality
2004 - June 2008**

Country of nationality	2004	2005	2006	2007	June 2008
Albania	1		1		
Argentina			1		
Australia	2	3	2	7	
Austria		1	2		1
Azerbaijan				1	
Bangladesh				2	
Belgium		3			
Bosnia and Herzegovina		1			
Brazil		1	1	2	
Burkina Faso	1				
Canada	2	2	7	1	
Chile			1		
Colombia		1			
Costa Rica			2	2	
Côte d'Ivoire				1	
Croatia	2	1			
Denmark		1			
Ecuador					1
Egypt		1	1	3	
Ethiopia ¹⁰			1		
Eritrea ⁹		1			
Finland		1			
France	1	3	5	5	
Georgia	1			1	
Germany	3	3	2	3	2
Ghana				1	
Greece	1				
Hungary	1				
India		2		2	1
Indonesia ¹⁰				2	
Iraq ⁹			1		
Ireland	1			1	
Israel			1		
Italy	3	3	4	8	
Japan	2		1		1
Jordan				2	
Kazakhstan	1				1
Kenya	1		1	2	
Latvia			1		
Liberia				1	
Malaysia ⁹				1	
Netherlands	1		1	2	
Niger				1	
Nigeria				1	
Norway					1
Pakistan	1	1			
Panama		1			
Philippines	1	2	1	2	

**14. Officials appointed through Vacancy Notices by Country of Nationality,
2004 - June 2008 (continued)**

Country of nationality	2004	2005	2006	2007	June 2008
Portugal	1				1
Republic of Korea			1		
Romania	1	1	1		1
Russian Federation ¹⁰		1	2	6	
Senegal	1		1		
Serbia	1	1		1	1
Sierra Leone				1	
South Africa		1			
Slovakia			1		
Spain	1			1	
Sri Lanka				1	
Sudan				1	
Sweden			2		
Switzerland	4	1			
Thailand				2	
The former Yugoslav Republic of Macedonia ¹⁰	1	1	2	1	
Togo			1		
Tunisia		1			
Turkey	1				
Uganda				1	
Ukraine		1		2	
United Kingdom	2	3	3	1	1
United States of America	4	2	8	14	4
Total	43	45	59	86	16
Number of nationalities	28	29	30	36	12

⁹ Non-Member States

¹⁰ Observer States

Figure 15. Vacancy Notices issued for Employees at Headquarters, 2004 - June 2008

Vacancy notices issued	2004	2005	2006	2007	June 2008
Total number of vacancy notices issued	7	2	3	3	3
Advertised internally only	7	2	3	2	2
Advertised internally and externally	-	-	-	1	1
Total number of corresponding positions	9	2	3	3	3
Vacancies filled internally	9	2	2	1	2
Employees from Headquarters	9	2	2	1	2
Employees from the Field	-	-	-	-	-
Vacancies filled externally	-	-	-	1¹¹	1
Cancelled / reissued	-	-	-	-	-

Figure 16. Mobility of Internal Staff, 2004 - June 2008

	2004	2005	2006	2007	June 2008
From Headquarters to the Field	2	2	6	5	1
From the Field to Headquarters	1	2	1	8	2
From the Field to the Field	24	19	25	41	5
Reassignment within same duty station	11	16	13	19	8
Total	38	39	45	73	16

Figure 17. Temporary Recruitment and Selection, 2004 - June 2008

	2004	2005	2006	2007	June 2008
For officials					
Number of temporary vacancy notices issued	56	97	101	41	135
Number of temporary positions filled	162	210	56	17	135
For emergency and post-conflict operations	88	138	26	21	44
For employees at Headquarters					
Number of temporary vacancy notices issued	22	4	-	-	3
Number of temporary positions filled	29	12	-	-	3

¹¹ External candidate from a non-represented Member State.

STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING

Figure 18. Staff Development and Learning Activities, 2004 - June 2008

	2004	2005	2006	2007	June 2008
Learning activities organized and/or financed by SDL or implemented in coordination with SDL	114	111	66	89	34
Total staff members	4037	5015	6470	6052	6873
Staff members trained	832	786	631	894	589
Percentage of staff trained	20.6%	15.7%	9.8%	14.8%	8.57%

Figure 19. Staff Trained by Location, 2004 - June 2008

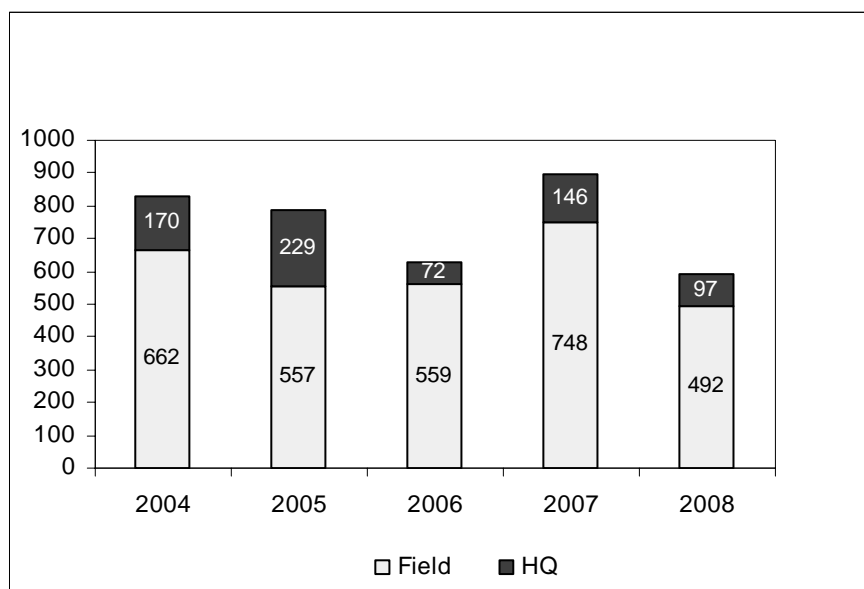


Figure 20. Staff Trained by Gender, 2004 - June 2008

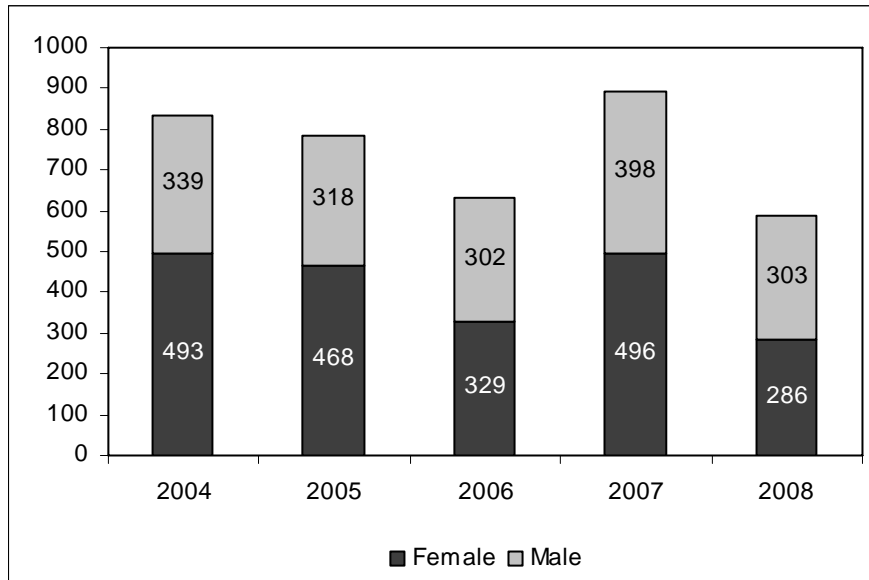
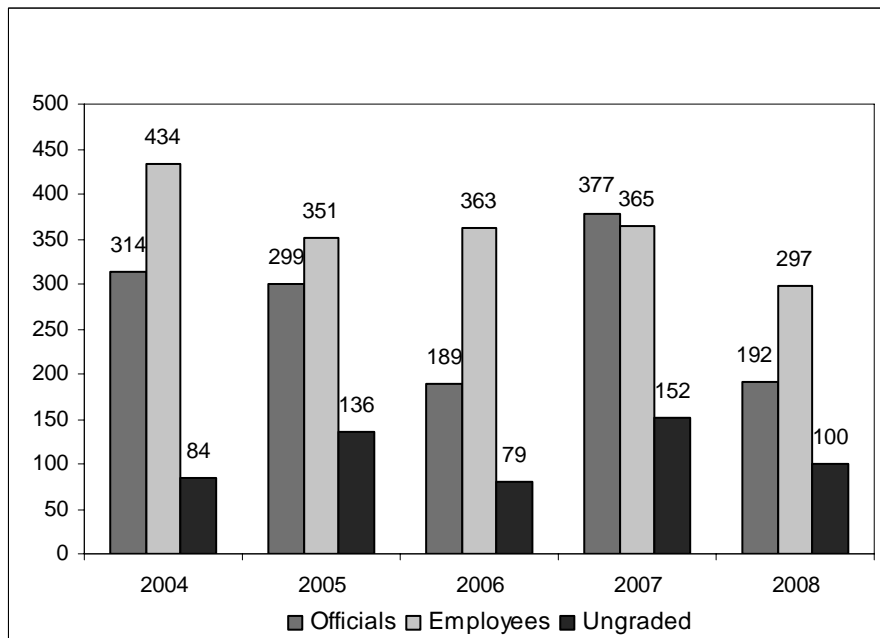


Figure 21. Staff Trained by Category, 2004 - June 2008



**Figure 22. Staff Trained by Main Areas of Learning and Development
 January - June 2008**

Main areas	No. of staff attending	% of participants in all courses	Gender breakdown			
			Female participants	% female participants	Male participants	% male participants
Coaching and teambuilding	180	30.6%	107	59%	73	41%
IT Programme (MiMOSA, SAP, CISCO, etc.)	77	13.1%	43	56%	34	44%
Communication skills and language classes	126	21.4%	23	18%	103	82%
Management development and leadership	38	6.5%	19	50%	19	50%
Migration-specialized	66	11.2%	38	58%	28	42%
Project development and management	25	4.2%	16	64%	9	36%
Resources management	47	8.0%	20	43%	27	57%
Specialized external courses	30	5.1%	20	67%	10	33%
TOTAL	589	100.0%	286	49%	303	51%