

MC/INF/301

**Original : anglais
28 octobre 2010**

QUATRE-VINGT-DIX-NEUVIEME SESSION

RAPPORT SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

TABLE DES MATIERES

	Page
I. INTRODUCTION	1
II. DOTATION EN EFFECTIFS DE L'OIM	1
Vacances de postes et placement du personnel	1
Experts associés	2
Echanges, détachements et prêts de personnel	2
Programme de stages de l'OIM	2
Rotation du personnel	3
III. FOURNITURE RATIONNELLE DE SERVICES EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES	3
Politique et services de HRM	3
Bien-être du personnel, assurance maladie et amélioration des conditions de travail	4
Relations avec le personnel	5
Perfectionnement et formation du personnel	5
IV. CONCLUSION	6

ANNEXE – *Statistical overview* (en anglais seulement)

RAPPORT SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

I. INTRODUCTION

1. Le bon fonctionnement de l'Organisation et le déploiement efficace de programmes et d'activités opérationnelles à l'appui de la stratégie de l'OIM reposent sur une gestion optimale des ressources humaines. Pendant la période considérée, caractérisée par un certain nombre de réformes fondamentales menées à l'échelle de l'Organisation, dont la réforme structurelle et l'élaboration d'un statut du personnel unifié applicable à l'ensemble des membres du personnel de l'OIM, la gestion des ressources humaines a gagné encore en importance.

2. La politique de rotation du personnel s'est poursuivie en 2010. L'un de ses objectifs consistait à affecter des hauts fonctionnaires du Siège dans les bureaux extérieurs, et à muter des collègues des bureaux extérieurs à des postes clés au Siège. Si un tel mouvement permet d'escompter un renforcement de la cohérence entre le Siège et les bureaux extérieurs, il n'en reste pas moins que la rotation a mis davantage encore en difficulté la capacité structurelle et financière de l'Organisation à absorber des changements. C'est pourquoi, l'Administration tiendra compte des enseignements tirés lorsqu'elle lancera l'exercice de rotation de l'année prochaine, notamment pour gérer l'impact de la restructuration.

3. Les équipes de la Division de la gestion des ressources humaines (HRM) à Manille et à Panama ont continué à fournir aux bureaux extérieurs de l'OIM un appui opérationnel dans le domaine des ressources humaines, tandis que l'équipe du Siège a fait porter ses efforts sur un certain nombre de réformes politiques et d'autres activités visant à améliorer la gestion des ressources humaines à l'OIM. Il s'agit notamment des mesures suivantes :

- a) Finalisation d'une version unifiée du Statut du personnel applicable à l'ensemble des membres du personnel de l'OIM.
- b) Examen du système de perfectionnement des compétences professionnelles existant, et lancement de l'élaboration d'un nouveau système intégré qui ancrera l'évaluation du personnel dans l'architecture administrative plus vaste de l'Organisation.
- c) Achèvement de la deuxième année de mise en œuvre de l'exercice de rotation annuel, facilitée par l'élaboration et l'utilisation du logiciel dit Système de gestion des rotations, qui fonctionne comme une base de données électronique permettant d'enregistrer des informations pertinentes et de produire des rapports et des données statistiques y afférents.
- d) Participation active à l'examen structurel au Siège et aux travaux de l'Equipe de mise en œuvre dans les bureaux extérieurs.
- e) Appui constant au déploiement rapide de personnel en réponse aux situations d'urgence en Haïti et au Pakistan.

II. DOTATION EN EFFECTIFS DE L'OIM

Vacances de postes et placement du personnel

4. Au cours de la période considérée, la dotation en effectifs de l'Organisation n'a pas considérablement évolué : 7 699 personnes à la fin de juin 2010 contre 7 735 en juin 2009,

soit un recul de 0,5 % en un an. Entre janvier 2009 et juin 2010, l'OIM a publié 94 avis de vacance de postes de fonctionnaires, et a recruté ou placé 73 fonctionnaires par annonces internes (51) et externes (22). En outre, 8 avis de vacance ont été affichés pour pourvoir des postes de services généraux au Siège, et 56 avis de vacance de postes ont été publiés pour pourvoir des postes de fonctionnaires de courte durée. Les mesures de recrutement visaient essentiellement à engager des membres du personnel pour appuyer des interventions de l'OIM menées en réponse à des catastrophes naturelles ou des activités d'après-crise, notamment au lendemain du tremblement de terre qui a frappé Haïti en janvier 2010, ainsi que pour répondre aux besoins en effectifs en Afghanistan, au Pakistan, à Sri Lanka et au Soudan.

Experts associés

5. Durant la période considérée, cinq nouveaux experts associés, financés par les Gouvernements de l'Italie, du Japon, de la Suède et des Etats-Unis d'Amérique, ont rejoint l'OIM, portant à 23 le nombre total d'experts associés qui travaillent pour l'Organisation. Fort de seize accords conclus avec des pays donateurs, le programme des experts associés fait en sorte que les priorités des donateurs s'articulent bien avec les programmes potentiels ou en cours de l'OIM, offrant une occasion précieuse d'atteindre des objectifs de développement mutuellement avantageux. Les efforts incessants déployés par l'Organisation pour encourager les donateurs à financer des experts associés provenant de pays en développement ont permis à un ressortissant du Zimbabwe de bénéficier du programme grâce au financement du Gouvernement italien. Des démarches administratives sont en cours pour pourvoir trois autres postes d'experts associés. Durant la période considérée, l'OIM a gardé deux experts associés à son service.

Echanges, détachements et prêts de personnel

6. Au cours de la période considérée, 29 personnes ont été détachées à ou de l'OIM. Parmi les détachements à l'OIM, il convient de citer un haut fonctionnaire du Ministère de la justice des Pays-Bas, qui a été affecté en Haïti. En outre, le programme SYNI¹ a détaché 20 personnes, dont 14 ont été affectées au Siège et six dans des bureaux extérieurs en Europe de l'Est. Des discussions ont été engagées durant la période considérée en vue du détachement d'un chercheur du Migration Policy Institute. L'OIM a détaché des fonctionnaires au Forum mondial sur la migration et le développement, à l'Organisation internationale du Travail, à l'Organisation mondiale de la Santé, et à l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, et examine actuellement la possibilité de prêter un juriste au Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, qui en supporterait le coût.

Programme de stages de l'OIM

7. Le programme de stages de l'OIM reste une source précieuse d'appui aux compétences clés de l'OIM, offrant à des étudiants ou à de jeunes diplômés la possibilité de se familiariser avec les activités de l'Organisation et d'acquérir une première expérience professionnelle. Durant la période considérée, l'OIM a accueilli au Siège et dans les bureaux

¹ SYNI est un projet professionnel à but non lucratif mis en œuvre par le Conseil communal de la ville de Lausanne, qui offre à des professionnels motivés la possibilité de participer à des missions de coopération internationale formatrices en Suisse et à l'étranger. A cette fin, il aide des professionnels résidant en Suisse désireux d'acquérir une expérience professionnelle en milieu international à participer à des missions temporaires subventionnées. Le Programme SYNI est financé et commandité par le Secrétariat d'Etat aux affaires économiques de la Suisse (SECO) et par le Conseil communal de la ville de Lausanne.

extérieurs respectivement 70 et 123 stagiaires de nationalités et de formations diverses. En outre, de nouveaux accords de stage ont été conclus avec l'Université de Nagoya et l'Université de Tokyo des études étrangères, au Japon.

Rotation du personnel

8. En 2009, 61 fonctionnaires figuraient sur la liste des personnes concernées par l'exercice de rotation, qui comprenait en outre des cas dont la rotation avait été reportée de l'exercice 2008. Au total, 33 fonctionnaires ont été mutés dans le cadre de ce cycle, dont 26 remplissaient les conditions requises pour faire l'objet d'une rotation. Les sept autres mutations découlaient de changements structurels qu'il était indispensable d'effectuer, ou étaient nécessitées par les besoins particuliers et urgents de certains projets. Les fonctionnaires dont la rotation a été reportée de l'exercice 2009 seront inclus dans le prochain cycle. L'Administration et le Comité de l'Association du personnel se sont consultés à plusieurs reprises, y compris lors d'une retraite d'un jour avec des membres de la direction, pour examiner des questions relatives à la mobilité du personnel et à la rotation, ainsi que les enseignements tirés du premier exercice. Les participants ont reconnu que le processus de rotation avait entraîné un important changement de culture pour l'Organisation, et que la gestion du prochain cycle, ainsi que la mise en œuvre des recommandations liées à la révision structurelle nécessiteront des consultations intensives et une importante coordination en 2011.

III. FOURNITURE RATIONNELLE DE SERVICES EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES

Politique et services de HRM

9. Durant la période considérée, l'Unité des politiques et des systèmes pour les ressources humaines, en coordination avec le Bureau des affaires juridiques et le Comité de l'Association du personnel, a mis la dernière main à la version révisée unifiée du Statut du personnel, qui s'appliquera à l'ensemble des membres du personnel de l'OIM, au Siège et dans les bureaux extérieurs. Le nouveau Statut est présenté et comparé avec les statuts précédents applicables aux fonctionnaires et aux employés dans un document qui sera communiqué au Comité permanent des programmes et des finances pour examen et soumission au Conseil.

10. Au cours de l'année écoulée, les principes et lignes directrices ci-après ont été élaborés et appliqués :

- a) Les principes et lignes directrices de l'OIM relatifs aux contrats de travail ont été examinés et normalisés. Les lignes directrices révisées définissent les différents types de contrat et les prestations qui leur sont associées, et fixent les conditions à remplir pour chaque type de contrat de travail. Un nouveau contrat de durée déterminée de deux ans a été mis en place, tandis que les conditions d'obtention d'un contrat ordinaire à durée indéterminée ont été modifiées. Désormais, pour avoir droit à un tel contrat il faut, entre autres, justifier de dix années de service continu au minimum, contre cinq ans auparavant.

- b) De nouvelles directives ont été élaborées concernant l'administration du congé de maladie et la présentation des demandes de congé de maladie à l'aide du système d'information sur les ressources humaines (PRISM-HR).
- c) De nouvelles instructions ont été élaborées qui visent à instituer des règles uniformes et transparentes sur l'engagement et l'emploi de proches parents de membres du personnel de l'OIM, dans le respect du principe de non-discrimination.
- d) Des principes directeurs actualisant et précisant le caractère obligatoire des contrôles internes, à l'OIM, de la gestion des fiches de paie et des autres procédures financières ont été institués.

Bien-être du personnel, assurance maladie et amélioration des conditions de travail

11. Au cours de l'année considérée, l'OIM a souscrit au Programme de mobilité du personnel et de double carrière, afin d'aider les fonctionnaires mutés dans différents lieux d'affectation dans le cadre de l'exercice de rotation. Ce programme est soutenu par le système des Nations Unies et des organisations entretenant des relations de partenariat pour aider les familles qui se déplacent dans le monde entier à s'adapter aux nouveaux lieux d'affectation, et pour aider les conjoints/partenaires expatriés à trouver du travail et à poursuivre leur carrière professionnelle.

12. Des accords ont été conclus avec de nouveaux hôpitaux en Suisse, aux Philippines et au Kenya pour faciliter les procédures d'admission et améliorer le rapport coût-efficacité des services de santé. D'autres accords sont en cours de négociation dans d'autres lieux d'implantation de l'OIM.

13. L'extension de la couverture d'assurance maladie au titre du plan médical aux bureaux extérieurs de l'OIM se poursuit. Douze bureaux additionnels ont été inclus dans la couverture au cours de la période considérée. Au total, 115 bureaux extérieurs sont désormais couverts, soit 6 148 assurés (membres du personnel et personnes à charge remplissant les conditions requises).

14. Pour répondre aux risques accrus de violences et de traumatismes auxquels sont exposés les travailleurs humanitaires, l'Unité de médecine du travail (OHU) et l'Unité de soins de santé et d'assurance maladie (HIM) à Manille ont mené et participé à différentes activités de formation destinées au personnel (formation aux premiers secours pour les chauffeurs ; formation aux premiers secours en cas d'urgence tactique ; formation en matière de sécurité à l'intention des femmes grands voyageurs) afin de réduire l'exposition aux risques et de favoriser des réactions capables de sauver des vies. Pour réduire le stress consécutif à un traumatisme parmi les membres du personnel, OHU et HIM ont également fourni un appui en matière de gestion du stress et un appui médical aux bureaux de l'OIM situés en Afghanistan, en Haïti, au Myanmar, en Afrique du Sud et à Sri Lanka, en coordination avec des responsables du soutien antistress du Groupe de gestion du stress traumatique relevant du Département de la sûreté et de la sécurité des Nations Unies. Une brochure sur la gestion du stress a été élaborée pour aider le personnel travaillant dans des zones de conflits à faire face au stress dans des situations traumatiques.

Relations avec le personnel

15. HRM a continué de collaborer étroitement avec le Comité de l'Association du personnel. Des réunions régulières ont lieu entre l'Administration et le Comité, au cours desquelles HRM s'efforce de s'attaquer en amont aux problèmes et préoccupations concernant le personnel soulevés par le Comité.

16. Au début de l'année, HRM a lancé le Groupe de bien-être du personnel², qui se réunit une fois par mois pour mettre en place des mécanismes stratégiques permettant d'aider les membres du personnel et de la direction à résoudre des difficultés et des problèmes qui, non résolus, risquent de nuire au travail et à l'efficacité des bureaux extérieurs et de l'Organisation dans son ensemble.

17. En ce qui concerne les doléances du personnel, la Commission paritaire d'appel a été saisie de dix appels durant la période de 12 mois s'achevant le 30 juin 2010. Aucune plainte n'a été déposée auprès du Tribunal administratif de l'OIT.

Perfectionnement et formation du personnel

18. Le Comité consultatif sur les questions de formation a été institué en octobre 2009 pour fournir des conseils sur l'orientation générale des initiatives prises par l'Unité de perfectionnement et de formation du personnel (SDL). Ce Comité a été consulté à plusieurs reprises durant la période considérée, et ses recommandations ont été prises en considération lors de l'application générale des outils de perfectionnement et de formation du personnel.

19. Dans le prolongement de l'action lancée en 2009, la deuxième phase du programme de formation pour la gestion des projets de l'OIM est désormais mise en œuvre dans les bureaux extérieurs, afin de faciliter l'accès du personnel à ce programme en réduisant les frais de déplacement. Cinq sessions ont été organisées en 2009³, contre quatre en 2008⁴. Six sessions sont prévues en 2010, une à Genève et cinq dans les bureaux extérieurs.

20. Etant donné le rôle complexe que les chefs de mission de l'OIM sont appelés à jouer, SDL a préconisé l'adoption d'une approche modulaire pour assurer une formation ciblée et pertinente aux chefs de mission. Le premier module, intitulé "Gérer les ressources de l'OIM", sera expérimenté en octobre 2010, tandis que de nouveaux modules sur la gestion de la sécurité du personnel de l'OIM, les opérations, les médias et les compétences de médiation devraient normalement être mis en place en 2011.

21. Le système de perfectionnement des compétences professionnelles a été passé en revue à la fin de 2009 par un groupe de fonctionnaires chargés de la gestion des ressources et de spécialistes de la gestion des ressources humaines à Manille et à Panama. S'inspirant des recommandations formulées à cette occasion, HRM et SDL ont commencé à élaborer un système plus solide qui ancrera l'évaluation du personnel dans l'architecture administrative générale de l'Organisation. L'Administration de l'OIM a l'intention de lancer ce nouveau système durant le premier semestre de 2011.

² Le Groupe de bien-être du personnel est composé du médiateur, de la coordinatrice des questions de sexospécificité, du chef de l'Unité de perfectionnement et de formation du personnel, du chef de l'Unité de médecine du travail, du spécialiste des politiques, du juriste ainsi que du spécialiste des assurances et des prestations, et est présidé par le Directeur de HRM.

³ A Bruxelles, à Genève, à Manille, à Nairobi et à Panama.

⁴ Toutes les sessions se sont déroulées à Genève.

IV. CONCLUSION

22. Avec la restructuration des bureaux extérieurs, l'année à venir sera riche en nouveaux défis à relever pour l'Administration. Il est prévu que les réformes récentes et en cours, telles que l'élaboration d'un nouveau statut du personnel ou la mise en œuvre d'un nouveau système d'évaluation du personnel, faciliteront l'appui que pourra apporter HRM à la mise en œuvre de cette restructuration. HRM s'efforce constamment d'améliorer la qualité de la gestion des ressources humaines à l'OIM.

Annexe

STATISTICAL OVERVIEW

IOM STAFF COMPOSITION	2
Figure 1 IOM Field locations, 2006–June 2010	2
Figure 2 IOM staffing trends, 2006–June 2010	2
Figure 3 IOM staff by category, location and gender, June 2010	3
Figure 4 Officials – Distribution by gender and category/grade, 2006–June 2010	3
Figure 5 All officials and Headquarters General Service staff – Distribution by gender and category/grade, June 2010	4
Figure 6 Officials – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2010	5
Figure 7 General Service staff in the Field – Distribution by category/grade and gender, June 2010	8
Figure 8 Headquarters General Service staff – Distribution by country of nationality and gender, June 2010	8
Figure 9 General Service staff in the Field – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2010	9
ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES	12
Figure 10 Associate Experts – Distribution by country of nationality, 2006–June 2010..	12
Figure 11 Interns – Distribution by duty station and gender, July 2009–June 2010	13
Figure 12 Secondees – Distribution by duty station and gender, July 2009–June 2010 ..	14
RECRUITMENT AND SELECTION	15
Figure 13 Vacancy notices issued for officials, 2006–June 2010	15
Figure 14 Officials appointed through vacancy notices, 2006–June 2010	15
Figure 15 Officials appointed through vacancy notices – Distribution by country of nationality, 2006–June 2010	16
Figure 16 Vacancy notices issued for employees at Headquarters, 2006–June 2010	18
Figure 17 Mobility of internal staff, 2006–June 2010	18
Figure 18 Temporary recruitment and selection, 2006–June 2010	18
STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING	19
Figure 19 Staff development and learning activities, 2006–June 2010	19
Figure 20 Staff trained – Distribution by gender, 2006–June 2010	19
Figure 21 Staff trained – Distribution by location, 2006–June 2010	20
Figure 22 Staff trained – Distribution by category, 2006–June 2010	20
Figure 23 Regional distribution of staff trained by location, January–June 2010	21
Figure 24 Staff trained – Distribution of staff trained by main areas of learning and development and gender: Regional distribution, January–June 2010	21

IOM STAFF COMPOSITION¹

Figure 1: IOM Field locations, 2006–June 2010

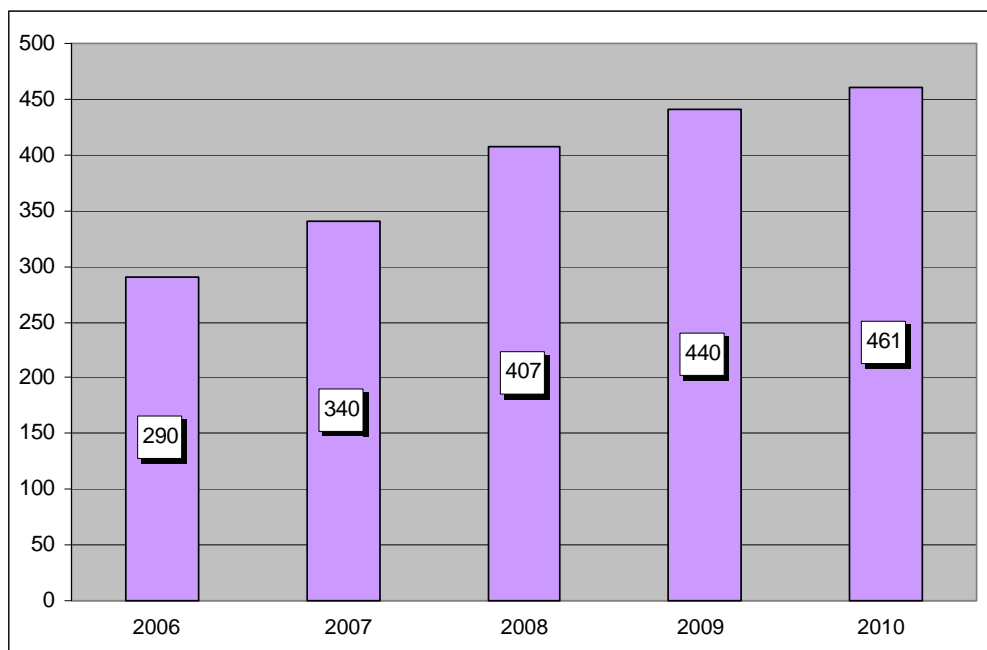
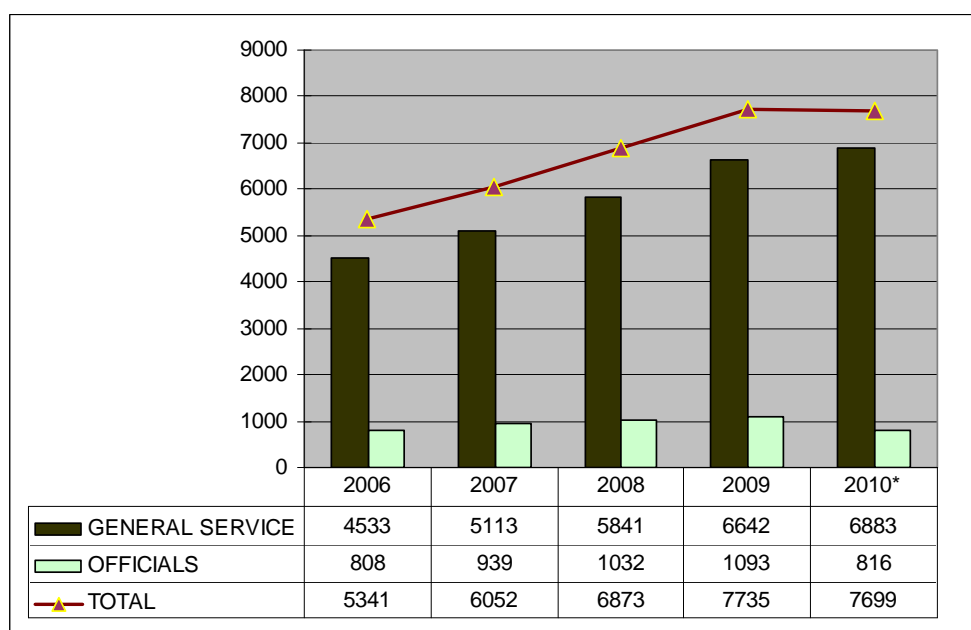


Figure 2: IOM staffing trends,² 2006–June 2010



* As of 2010, National Officers have been included in the General Service category.

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

² Including staff members holding a short-term contract.

Figure 3: IOM staff by category, location and gender, June 2010

Category		Headquarters		Field		Total
		F	M	F	M	
Officials (816)	Officials ³	57	51	223	355	686
	Officials, short-term	8	4	43	52	107
	Associate Experts	1	1	14	7	23
General Service (6 883)	National Officers	0	0	157	173	330
	General Service ³	53	21	2 489	2 806	5 369
	General Service, short-term	2	1	461	720	1 184
TOTAL		121	78	3 387	4 113	7 699

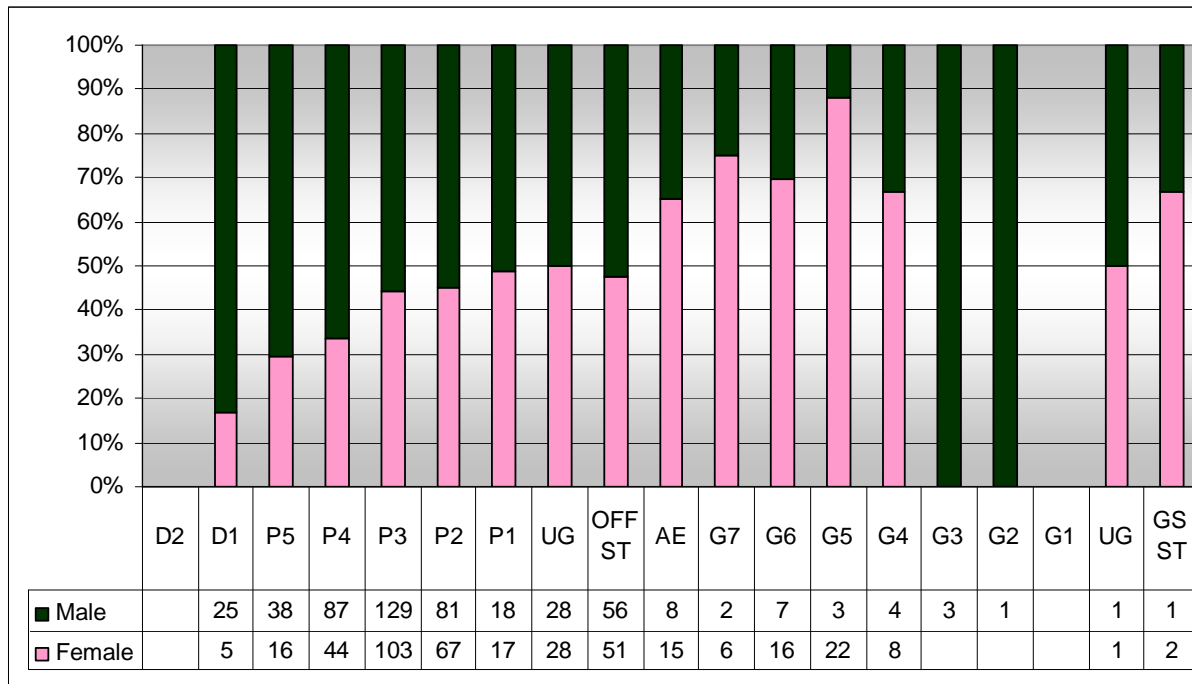
Figure 4: Officials – Distribution by gender and category/grade, 2006–June 2010

Category/grade		June 2006		June 2007		June 2008		June 2009		June 2010	
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
P5 and above		14%	6%	13%	5%	12%	5%	11%	4%	13%	6%
P3–P4		38%	32%	36%	33%	35%	27%	34%	28%	46%	42%
P1–P2		14%	21%	14%	16%	12%	18%	15%	20%	21%	24%
PU		3%	4%	3%	4%	2%	4%	3%	5%	6%	8%
Short-term officials		17%	13%	10%	13%	12%	14%	9%	10%	12%	15%
Associate Experts		1%	4%	0%	3%	1%	2%	1%	3%	2%	4%
National Officers		14%	20%	24%	26%	27%	29%	27%	31%	*	*
Total	Gender	458	350	532	407	587	445	624	469	470	346
	Gender (%)	57%	43%	57%	43%	57%	43%	57%	43%	58%	42%
Total officials		808		939		1 032		1 093		816	

* For the current year, National Officers are reported under the General Service category.

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

**Figure 5: All officials and Headquarters General Service staff –
Distribution by gender and category/grade, June 2010**



OFF ST: Officials, short-term.

GS ST: General Service, short-term.

Figure 6: Officials – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2010

Country of nationality	Category/Grade											Total	Gender breakdown	
	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	Short-term officials	Associate Experts	F		M	
Member States														
Afghanistan					1	2						3		3
Albania					1			1				2	2	
Algeria				1	1							2		2
Angola									1			1	1	
Argentina				1	1				1			3	1	2
Armenia												0		
Australia			4	6	10	4	2	5	4			35	9	26
Austria		1		2	5	1			1	1		11	5	6
Azerbaijan				1								1		1
Bahamas												0		
Bangladesh		1	1		1	1						4	1	3
Belarus					1	1						2		2
Belgium			2	3	3	2	1		1	2		14	7	7
Belize												0		
Benin												0		
Bolivia (Plurinational State of)			1	1	1							3	1	2
Bosnia and Herzegovina				1	4							5	3	2
Brazil						1	1	2	1			5	1	4
Bulgaria				1								1	1	
Burkina Faso						1			1			2	1	1
Burundi								1				1	1	
Cambodia												0		
Cameroon												0		
Canada			3	7	7	5	1	3	6			32	11	21
Cape Verde												0		
Chile			1									1		1
Colombia						2	1	1	7			11	5	6
Congo						1						1		1
Costa Rica			2	2	4	1		1				10	2	8
Côte d'Ivoire				2		1	1					4	1	3
Croatia				2	1		1	1				5	3	2
Cyprus												0		
Czech Republic												0		
Democratic Republic of the Congo					1				2			3		3
Denmark				2	2					1		5	2	3
Dominican Republic												0		
Ecuador				1								1		1
Egypt			1		2	3	5					11	4	7
El Salvador								1				1		1
Estonia								1				1	1	
Finland					1					1		2	1	1
France		1	6	7	9	6	3	4	7	1		44	23	21
Gabon												0		
Gambia												0		
Georgia				1	1	2						4		4
Germany		5	2	5	9	2		1	7	3		34	15	19
Ghana			2	1		3						6	1	5
Greece				1		1						2	1	1
Guatemala												0		
Guinea								1				1	1	
Guinea-Bissau												0		
Haiti					2							2	1	1

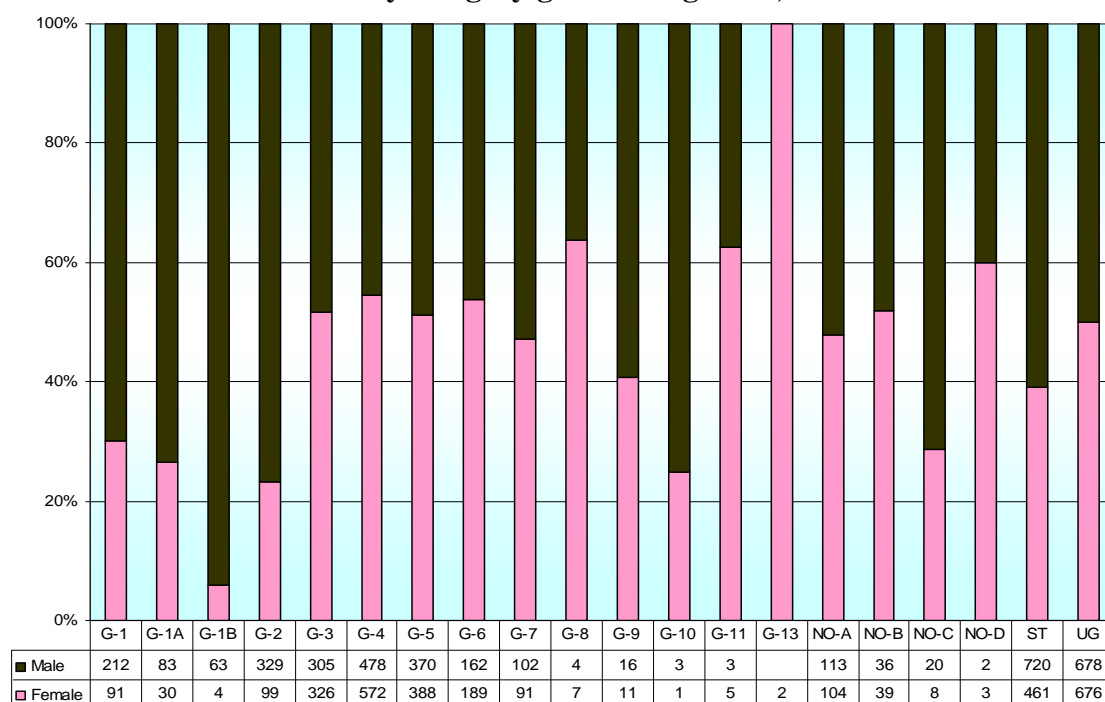
Figure 6: Officials – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2010 (continued)

Country of nationality	Category/Grade										Total	Gender breakdown		
	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	Short-term officials	Associate Experts		F	M	
Member States (continued)														
Honduras						1						1	1	
Hungary		1		1								2	2	
India		1	2	2	4	1	1	1				12	6	6
Iran (Islamic Republic of)			1		1							2	1	1
Ireland				1	1	2				2		6	2	4
Israel				1								1	1	
Italy		4	3	14	13	6	2	3	5	5		55	20	35
Jamaica												0		
Japan			1		8	4			2	4		19	15	4
Jordan				2	4	3	6	1				16	2	14
Kazakhstan				1								1		1
Kenya			3	1	9	5			1			19	8	11
Kyrgyzstan									1			1		1
Latvia					1							1	1	
Liberia					1	1						2		2
Libyan Arab Jamahiriya												0		
Lithuania				1					1			2	2	
Luxembourg												0		
Madagascar												0		
Mali					1							1		1
Malta												0		
Mauritania												0		
Mauritius					1			2				3	3	
Mexico						1						1	1	
Mongolia												0		
Montenegro									1			1		1
Morocco									1			1	1	
Namibia												0		
Nepal									1			1	1	
Netherlands			1	2	4	1		2	1			11	4	7
New Zealand		2			2							4		4
Nicaragua				1	1		1					3		3
Niger												0		
Nigeria												0		
Norway		1		1	2				1			5	2	3
Pakistan					2	1			3			6	3	3
Panama			1		1	1						3	1	2
Paraguay												0		
Peru			1		1				3			5	1	4
Philippines			3	1	10	13	1	1	3			32	16	16
Poland						1	1	2	1			5	3	2
Portugal			1	1	2	6						10	2	8
Republic of Korea				1								1	1	
Republic of Moldova						1						1	1	
Romania			1	3	1	2			1			8	5	3
Rwanda									1			1		1
Senegal					1	2						3	1	2
Serbia				5	7	1	1		1			15	4	11
Sierra Leone				1		2						3	2	1
Slovakia						2						2	2	
Slovenia												0		
Somalia												0		

Figure 6: Officials – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2010 (continued)

Country of nationality	Category/Grade										Total	Gender breakdown		
	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	Short-term officials	Associate Experts		F	M	
Member States (continued)						3		1				4	3	1
South Africa														
Spain		1		1	3	1			6			12	8	4
Sri Lanka					1	1			1			3		3
Sudan		1			1							2	1	1
Sweden				1	6				5	4		16	10	6
Switzerland			2	3	4	1			5			15	8	7
Tajikistan					2	1	1					4	1	3
Thailand					4	2		2				8	7	1
Togo												0		
Trinidad and Tobago												0		
Tunisia												0		
Turkey					1			1				2		2
Uganda				1				1	1			3	1	2
Ukraine					2	1						3	2	1
United Kingdom		1	2	11	11	3	1	2	7			38	20	18
United Republic of Tanzania												0		
United States of America		5	5	20	26	19	4	7	12			98	38	60
Uruguay		3	2		1	1		1				8	2	6
Venezuela (Bolivarian Republic of)		1										1		1
Viet Nam					1							1	1	
Yemen												0		
Zambia												0		
Zimbabwe					2			1		1		4	1	3
Non-Member States														
Chad						1						1	1	
China				1								1		1
Eritrea					1	1						2	1	1
Ethiopia					3	2						5	3	2
Indonesia					2	6		1				9	5	4
Iraq					2							2	1	1
Lebanon				1		1		2				4	2	2
Malaysia					1	1						2		2
Mozambique		1		1	2							4		4
Myanmar								2	1			3	2	1
Russian Federation				2	3	4						9	4	5
The former Yugoslav Republic of Macedonia				1	5	2						8	1	7
Turkmenistan					2							2	2	
Total	0	30	54	131	232	148	35	56	107	23		816	346	470

**Figure 7: General Service staff in the Field –
Distribution by category/grade and gender, June 2010**



**Figure 8: Headquarters General Service staff⁴ –
Distribution by country of nationality and gender, June 2010**

Country of nationality	Gender		Total
	F	M	
Albania		1	1
Argentina	1		1
Austria			0
Azerbaijan			0
Barbados		1	1
Bosnia and Herzegovina	1		1
Bulgaria	1		1
Canada	1		1
Colombia	1		1
Congo		1	1
Estonia			0
France	15	7	22
Germany	1	1	2
Ghana	1		1
Indonesia	1		1
Italy	3	1	4
Mexico	1		1
Netherlands	1		1
Peru		1	1
Philippines	1		1
Portugal			0
Romania		1	1
Slovakia			0
Spain	1		1
Sri Lanka		2	2
Switzerland	13	3	16
The former Yugoslav Republic of Macedonia	1	2	3
United Kingdom	7	1	8
United Republic of Tanzania	2		2
Uruguay	2		2
Grand total	55	22	77

⁴ Including short-term employees.

Figure 9: General Service staff in the Field – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2010

Country of nationality	Category/Grade																			Total	Gender breakdown		
	G-1	G-1A	G-1B	G-2	G-3	G-4	G-5	G-6	G-7	G-8	G-9	G-10	G-11	G-13	NO-A	NO-B	NO-C	NO-D	ST		UG	F	M
Member States																							
Afghanistan		7	17	27	5	26	25	9	12						3	1			47	27	206	19	187
Albania	2				2	4	1	1							1		1		1	1	14	10	4
Algeria																					0		
Angola																			5	21	26	7	19
Argentina	1			3	3	8	2	2											3	3	25	21	4
Armenia						3	4	1							1	2			1	9	21	11	10
Australia					3	9	6	3							1						22	18	4
Austria					7	8	6	2	1							1			2	2	29	21	8
Azerbaijan				1	2	1	3	1							1				1	16	26	16	10
Bahamas																			1	1	2	2	
Bangladesh	3			3	25	12	7	4	3						11	2	1		8	4	83	31	52
Belarus				2	3	8	1	2							1					1	18	12	6
Belgium				1	7	25	12	8							1		1		7		62	35	27
Belize																					0		
Benin																					0		
Bolivia (Plurinational State of)																			12	4	16	7	9
Bosnia and Herzegovina						2	4	3											1	10	20	13	7
Brazil																					0		
Bulgaria					1		1													2	4	2	2
Burkina Faso																					0		
Burundi						1									1				1		3	2	1
Cambodia		7	2	4	4		2	4	1						2	1			3	10	40	15	25
Cameroon					1		1													2	4	2	2
Canada																				3	3	2	1
Cape Verde																					0		
Chile				1	3	3													3		10	7	3
Colombia	19			25	33	23	49	19	5						31	7	4		26	271	512	319	193
Congo																				6	6	3	3
Costa Rica				1		2	1	2	1						2				10	18	37	22	15
Côte d'Ivoire			1	1	1	2	1	2											10	1	19	7	12
Croatia						1	1	2							1					1	6	5	1
Cyprus																					0		
Czech Republic					4	4	1									1				2	12	7	5
Democratic Republic of the Congo	1			11	3		4										1		50	23	93	16	77
Denmark																					0		
Dominican Republic	2				1				1										12	1	17	9	8
Ecuador	12			11	2	10	2	4	5							3				9	58	27	31
Egypt				3	2	12	3	3	2						2				11	15	53	25	28
El Salvador		3	1	1		2	2													7	16	11	5
Estonia									1										3	1	5	5	
Finland						3	5	2	4							1			6	3	24	14	10
France																				11	11	10	1
Gabon																					0		
Gambia							1												1		2	1	1
Georgia	5				4	2	2	2	2						1	2			38	2	60	36	24
Germany					11	5	8		1								1		1	3	30	18	12
Ghana	4			5	4	11	10	8	1						3	2			1	2	51	26	25
Greece	4			1		1	3	1	1									1		3	15	9	6
Guatemala		8	1	8		1	5	1	2							2			3		31	14	17
Guinea	4				2	2	8	3	1						1						21	6	15
Guinea-Bissau																					0		
Haiti	10			10	6	21	5	3	2						3	1	2	1	114	6	184	37	147
Honduras	2			3		6	2												1		14	9	5
Hungary	1				2	1	3	2							2				3		14	7	7
India					4		3	3												1	11	4	7
Iran (Islamic Republic of)				1	1	2	1		3						1		1		1	2	13	5	8

ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES

Figure 10: Associate Experts – Distribution by country of nationality, 2006–June 2010⁵

	2006	2007	2008	2009	June 2010
Armenia	1 ⁶				
Austria	1	1	1	1	1
Belgium	2	1	1	2	2
Denmark				1	1
Finland				1	1
France			1	1	1
Germany	3	1	1	2	3
Italy	4	4	5	5	5
Japan	1	2	4	3	4
Morocco					
Netherlands	4				
Niger	1 ⁷				
Sweden	4	1	1	4	4
Switzerland					
United States of America	2	2	2		
Zimbabwe					1 ⁸
Total	23	12	16	20	23

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

⁶ Funded by the Government of the Netherlands.

⁷ Funded by the Organisation Internationale de la Francophonie.

⁸ Funded by the Government of Italy.

Figure 11: Interns – Distribution by duty station and gender, July 2009–June 2010

Duty station	F	M	Total
Headquarters			
Accounting		1	1
Budget	1	1	2
Director General's Office	7		7
Donor Relations	2	1	3
Emergency and Post-crisis	8	1	9
External Relations	1		1
GFMD Support Unit	1	1	2
International Dialogue on Migration	7	2	9
International Migration Law and Legal Affairs	6	1	7
Labour and Facilitated Migration	3		3
Media and Communication	2		2
Migration Health	7		7
PRISM Technical		1	1
Regional Advisers		1	1
Research and Publications	3	2	5
Return Management and Counter-trafficking	4	2	6
Staff Development, Learning and Communication	2	1	3
Technical Cooperation on Migration	1		1
Headquarters total	55	15	70
Field			
Angola	1		1
Armenia	1		1
Australia	1		1
Austria	4	4	8
Azerbaijan	2	1	3
Bangladesh	1		1
Belgium	5		5
Bosnia and Herzegovina	3		3
Cambodia	3	2	5
Colombia	6	2	8
Costa Rica	1		1
Egypt	2	2	4
Finland	1	1	2
France	3		3
Germany	2		2
Guatemala	1		1
Hungary	1		1
Indonesia	1	2	3
Italy	2	1	3
Jordan	1		1
Kenya	2	2	4
Montenegro		1	1
Morocco	1		1
Pakistan	4	2	6
Paraguay		1	1
Philippines	5	2	7
Poland		1	1
Republic of Korea	2		2
Russian Federation	5	2	7
Slovakia	1		1
South Africa	2		2
Sudan		1	1
Syrian Arab Republic		1	1
Tajikistan	1		1
Thailand	11	5	16
Timor-Leste	1		1
Turkey		2	2
Ukraine	2	2	4
United States of America		1	1
Viet Nam	2		2
Zambia	1		1
Zimbabwe	3		3
Field total	85	38	123
GRAND TOTAL	140	53	193

**Figure 12: Secondees – Distribution by duty station and gender,
July 2009–June 2010**

Duty station	Female	Male	Total
Headquarters (SYNI Programme*)			
Director General's Office	2		2
Emergency and Post-crisis	3	1	4
International Migration Law and Legal Affairs	1		1
Labour and Facilitated Migration	1	1	2
Media and Communication	1		1
Research and Publications	3		3
Staff Development, Learning and Communication	1		1
Headquarters total	12	2	14
Eastern Europe (SYNI Programme)	3	3	6
Total (SYNI Programme)	15	5	20
Field			
Afghanistan		1	1
Indonesia	3	2	5
Morocco		1	1
Netherlands		1	1
Sudan		1	1
Field total	3	6	9

* SYNI is a non-profit-making professional project carried out by Lausanne City Council which offers motivated professionals the possibility of participating in formative international cooperation assignments in Switzerland and abroad.

RECRUITMENT AND SELECTION

Figure 13: Vacancy notices issued for officials, 2006–June 2010

Vacancy notices issued	2006	2007	2008	2009	June 2010
Total number of vacancy notices issued⁹	72	106	71	75	19
Headquarters positions	8	16	9	18	4
Field positions	64	90	62	57	15
Advertised internally only¹⁰	37	56	53	55	10
Headquarters positions	5	12	7	14	1
Field positions	32	44	46	41	9
Advertised internally and externally	35	50	18	20	9
Headquarters positions	3	4	2	4	3
Field positions	32	46	16	16	6

Figure 14: Officials appointed through vacancy notices, 2006–June 2010

Vacancy notices issued	2006	2007	2008	2009	June 2010
Vacancies filled internally	45	46	40	45	6
Headquarters positions	5	11	5	12	1
Field positions	40	35	35	33	5
Vacancies filled externally	14	40	10	18	4
Headquarters positions	2	3	1	4	1
Field positions	12	37	9	14	3
Total¹¹	59	86	50	63	10

⁹ Since January 2008, vacancy notices advertised internally have also been open to external candidates from non-represented Member States.

¹⁰ From January 2009 to June 2010, IOM issued 94 vacancy notices (75 + 19).

¹¹ From January 2009 to June 2010, IOM recruited and placed a total of 73 staff members appointed through vacancy notices.

Figure 15: Officials appointed through vacancy notices – Distribution by country of nationality, 2006–June 2010

Country of nationality	2006	2007	2008	2009	June 2010
Afghanistan				1	
Albania	1				
Argentina	1				
Australia	2	7	3	3	2
Austria	2		2		1
Azerbaijan		1		1	
Bangladesh		2			
Belarus			1		
Belgium				1	
Bosnia and Herzegovina					
Brazil	1	2			
Burkina Faso					
Canada	7	1	3	2	1
Cape Verde					
Chile	1				
Colombia					
Costa Rica	2	2	2		
Côte d'Ivoire		1		1	
Croatia					
Czech Republic					
Denmark					
Ecuador			1		
Egypt	1	3	1		
Eritrea ¹²					
Ethiopia ¹³	1			1	
Finland					1
France	5	5	2	2	
Georgia		1			
Germany	2	3	4	3	1
Ghana		1			1
Greece			1		
Hungary					
India		2	1	2	
Indonesia ¹³		2			
Iraq ¹²	1				
Ireland		1	1		
Israel	1				
Italy	4	8	2	5	
Japan	1		1	1	
Jordan		2	2	1	
Kazakhstan			1		
Kenya	1	2			1
Latvia	1			1	
Liberia		1			
Lithuania					
Malaysia ¹²		1			
Morocco					
Mozambique ¹³					
Netherlands	1	2		2	1
New Zealand				1	

Figure 15: Officials appointed through vacancy notices – Distribution by country of nationality, 2006–June 2010 (continued)

Country of nationality	2006	2007	2008	2009	June 2010
Nicaragua					
Niger		1			
Nigeria		1			
Norway			1		
Pakistan			1		
Panama				1	
Peru					
Philippines	1	2	2	2	
Poland					
Portugal			1	1	
Republic of Korea	1				
Republic of Moldova				1	
Romania	1		1	1	
Russian Federation ¹³	2	6		3	
Senegal	1			2	
Serbia		1	1		
Sierra Leone		1			
South Africa					1
Slovakia	1				
Spain		1			
Sri Lanka		1			
Sudan		1		1	
Sweden	2			1	
Switzerland				3	
Thailand		2	1	1	
The former Yugoslav Republic of Macedonia ¹³	2	1			
Togo	1				
Trinidad and Tobago				1	
Tunisia					
Turkey					
Uganda		1			
Ukraine		2			
United Kingdom	3	1	2	5	
United States of America	8	14	11	11	
Uruguay			1		
Venezuela (Bolivarian Republic of)				1	
Total	59	86	50	63	10
Number of nationalities	30	36	26	31	9

¹² Non-Member States.

¹³ Observer States.

Figure 16: Vacancy notices issued for employees at Headquarters, 2006–June 2010

Vacancy notices issued	2006	2007	2008	2009	June 2010
Total number of vacancy notices issued	3	3	4	5	3
Advertised internally only	3	2	3	4	2
Advertised internally and externally	0	1	1	1	1
Total number of corresponding positions	3	3	4	5	3
Vacancies filled internally	2	1	3	4	2
Employees from Headquarters	2	1	3	1	0
Employees from the Field	0	0	1	3	2
Vacancies filled externally	0	1¹⁴	1	0	1
Cancelled/reissued	0	0	0	1¹⁵	0

Figure 17: Mobility of internal staff, 2006–June 2010

	2006	2007	2008	2009	June 2010
From Headquarters to the Field	6	5	4	0	1
From the Field to Headquarters	1	8	2	5	1
From one Field Office to another	25	41	28	28	5
Reassignment within same duty station	13	19	11	14	1
Total	45	73	45	47	8

Figure 18: Temporary recruitment and selection, 2006–June 2010

	2006	2007	2008	2009	June 2010
For officials					
Number of temporary vacancy notices issued ¹⁶	101	41	182	32	24
Number of temporary positions filled	56	17	182	21	17
Of which for emergency and post-conflict operations	26	21	66	1	1
For employees at Headquarters					
Number of temporary vacancy notices issued	0	0	5	1	0
Number of temporary positions filled	0	0	5	1	0
Direct recruitment					
For officials	0	0	0	153	130
For employees	0	0	0	5	4

¹⁴ External candidate from a non-represented Member State.

¹⁵ VN 2009/01 (E) Administrative & Financial Assistant (G5) - Geneva, Switzerland has been cancelled and reissued as SVN 2009/01 (E) Administrative & Financial Assistant (G5) - Geneva, Switzerland.

¹⁶ From January 2009 to June 2010, 56 temporary vacancies were published.

STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING

Figure 19: Staff development and learning activities, 2006–June 2010

	2006	2007	2008	2009	June 2010
Learning activities organized by SDL	66	89	89	60	43
Total staff members	6 470	6 052	6 873	7 735	7 699
Staff members trained	631	894	1 146	1 266	757
Percentage of staff trained	9.80%	14.80%	16.70%	16.37%	9.83%

Figure 20: Staff trained – Distribution by gender, 2006–June 2010

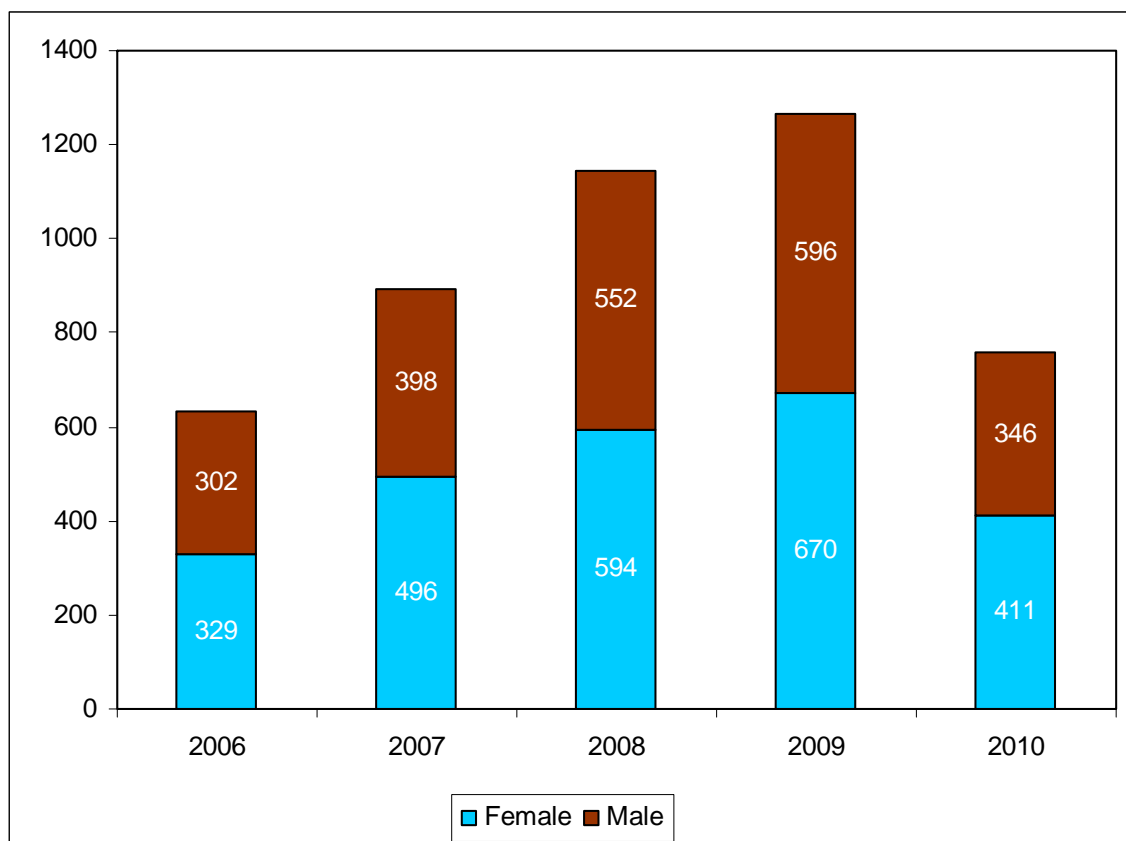


Figure 21: Staff trained – Distribution by location, 2006–June 2010

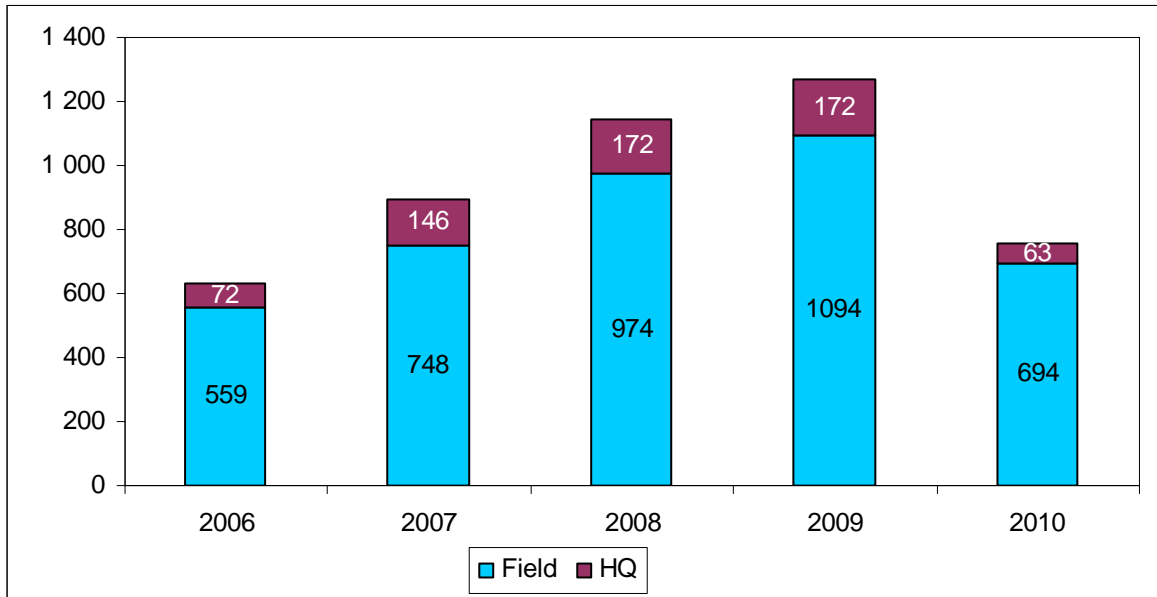


Figure 22: Staff trained – Distribution by category, 2006–June 2010

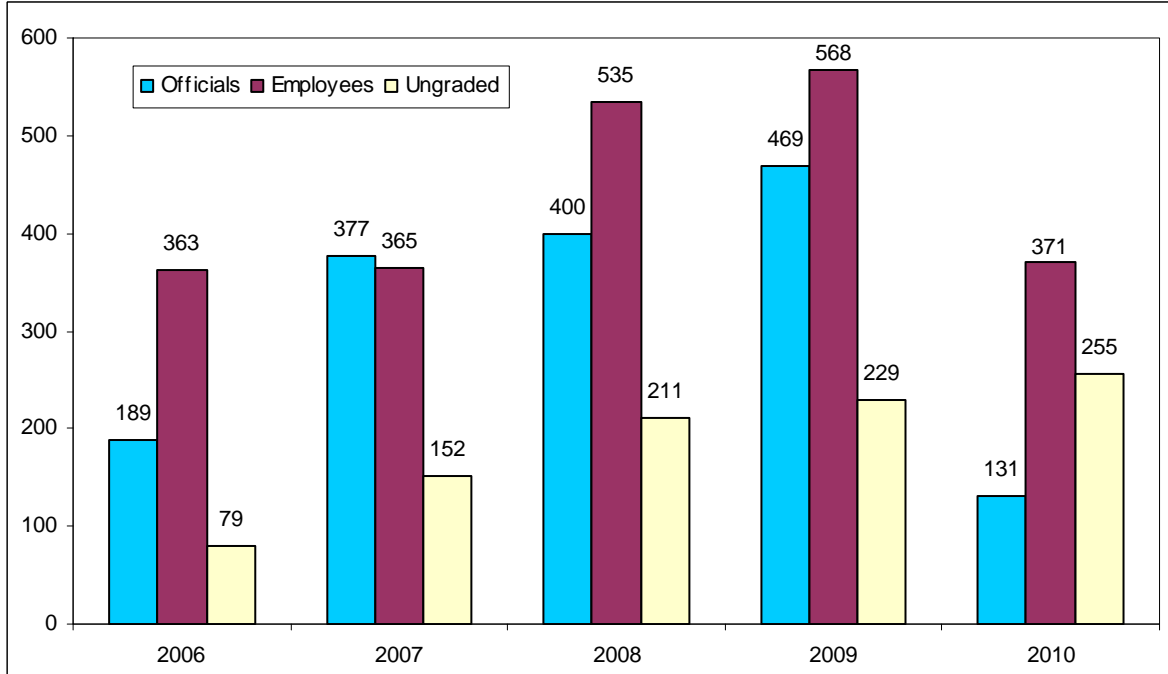


Figure 23: Regional distribution of staff trained by location, January–June 2010

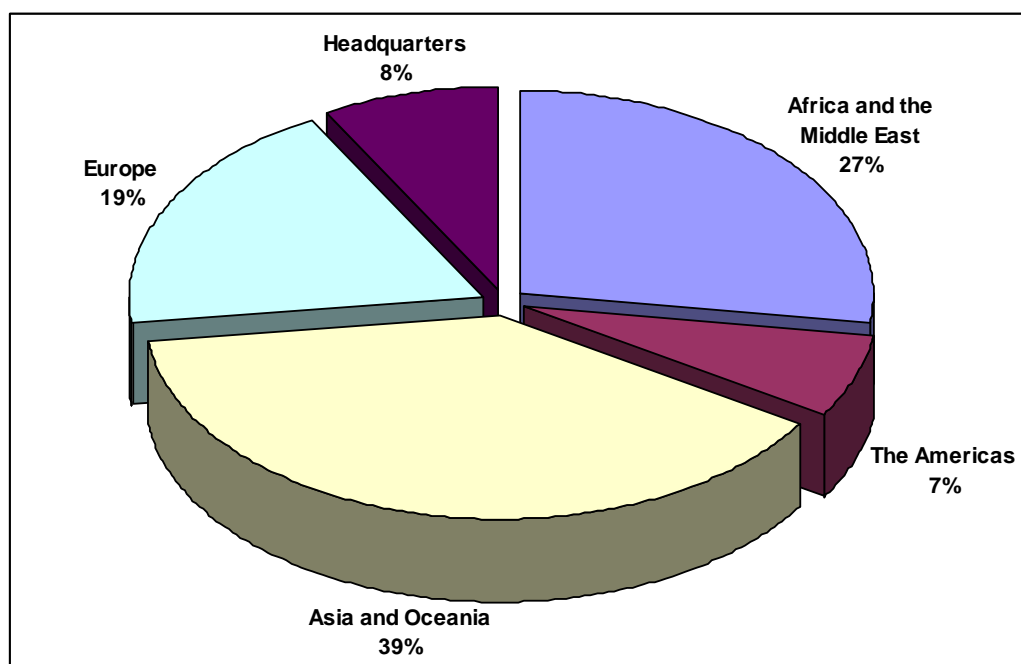


Figure 24: Staff trained – Distribution of staff trained by main areas of learning and development and gender: Regional distribution, January–June 2010

Main areas	Total No. of staff trained	% of participants in all courses	Gender breakdown			
			Female		Male	
			No.	%	No.	%
Coaching and team-building	32	4%	21	66%	11	34%
Communication	367	48%	187	51%	180	49%
E-learning courses	35	5%	23	66%	12	34%
IT training	21	3%	14	67%	7	33%
Security training and emergency response	47	6%	19	40%	28	60%
Language courses	107	14%	62	58%	45	42%
Project development and management	10	1%	6	60%	4	40%
Resources management	65	9%	34	52%	31	48%
Executive training	48	6%	27	56%	21	44%
Specialized migration training	25	3%	18	72%	7	28%
TOTAL	757	100%	411	54%	346	46%

Total IOM staff at June 2010: 7,699.
Total IOM Staff trained January–June 2010: 757.