



MC/INF/310

Original : anglais
27 septembre 2013

IOM International Organization for Migration
OIM Organisation Internationale pour les Migrations
OIM Organización Internacional para las Migraciones

COUNCIL

CONSEIL

CONSEJO

CENT TROISIEME SESSION

RAPPORT SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

RAPPORT SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Introduction

1. Le présent rapport donne un aperçu des activités menées par la Division de la gestion des ressources humaines¹ et de l'évolution des effectifs pendant la période considérée (du 1^{er} juillet 2012 au 30 juin 2013), en mettant en relief les faits nouveaux survenus dans le domaine des ressources humaines à l'OIM.

2. L'une des réalisations les plus importantes de la période considérée a été le lancement et la mise en œuvre de la stratégie de ressources humaines 2012-2015. La nouvelle Directrice de la Division de la gestion des ressources humaines, Mme Greet de Leeuw, qui a pris ses fonctions en octobre 2012, a présenté la stratégie au Conseil de l'OIM en novembre 2012 et dirigé sa mise en œuvre depuis.

3. La stratégie s'articule autour de trois piliers destinés à améliorer l'efficacité de l'OIM. Ces trois piliers sont étroitement liés, et doivent être mis en œuvre en parallèle pour que la stratégie soit couronnée de succès.

- a) *1^{er} pilier – Une approche holistique de la gestion des talents* – Faire en sorte que la bonne personne occupe le bon poste, au bon moment et au juste prix.
- b) *2^e pilier – Consolidation de l'environnement favorable* – Faire en sorte que tout le personnel de l'OIM travaille dans un environnement respectueux, exempt de harcèlement, de discrimination et d'abus d'autorité, qui s'adapte aux besoins en constante évolution d'une main-d'œuvre toujours plus variée en ce qui concerne sa composition démographique, ses compétences et les conditions de sa vie active.
- c) *3^e pilier – Harmonisation interne et externe accrue* – Faire en sorte que les politiques et pratiques internes en matière de ressources humaines soient appliquées équitablement et uniformément, et qu'elles soient étroitement harmonisées avec celles du système commun des Nations Unies.

4. Malgré une dotation en effectifs insuffisante et des contraintes budgétaires qui ont entravé son travail pendant la période considérée, la Division a mené un certain nombre d'activités en vue de réaliser les objectifs de la mise en œuvre de la stratégie de ressources humaines.

1^{er} pilier – Gestion des talents

- a) Le Comité consultatif sur les questions de formation a été créé et s'est réuni au cours de la période considérée. Il a examiné les priorités stratégiques des deux prochaines années ainsi que la nouvelle politique concernant les méthodes et les procédures de formation.
- b) Un taux de participation de 97 % a été atteint au cours de la première année complète de mise en œuvre du système d'évaluation du personnel. Un questionnaire à l'intention de l'ensemble du personnel dans le monde a été élaboré en consultation

¹ La Division de la gestion des ressources humaines comprend les unités chargées des ressources humaines au Siège, l'Unité de gestion des ressources humaines de Manille et l'Unité d'appui au personnel de terrain à Panama.

avec le Comité de l'Association du personnel pour savoir comment améliorer l'utilisation du système.

- c) Les ressources humaines et le personnel de l'unité chargée des technologies de l'information ont examiné s'il était opportun de restructurer le système actuel de recrutement en ligne et selon quelles modalités, afin de permettre à la Division de la gestion des ressources humaines d'attirer, de stimuler et de conserver des personnes attachées à l'action et aux valeurs de l'OIM et désireuses de mettre leurs compétences à son service.

2^e pilier – Environnement favorable

- a) Un fonctionnaire du Bureau de l'Inspecteur général a été chargé de coordonner les doléances du personnel liées aux normes de conduite de l'OIM, dans le but de professionnaliser le traitement des plaintes du personnel. Il a également été chargé de créer un bureau de la déontologie au début de 2014 afin de faire mieux connaître et comprendre les normes de conduite de l'OIM au personnel de l'Organisation.
- b) Au cours de la période considérée, la Division de la gestion des ressources humaines, en concertation avec le Bureau du Directeur général, a lancé un projet visant à élaborer un ensemble complet et cohérent de politiques et de procédures sur toutes les questions relatives aux appels et aux doléances à tous les niveaux de l'Organisation. Les services d'un expert indépendant ont été sollicités pour faciliter l'analyse des processus en place à l'OIM et l'établissement d'un rapport sur ces processus, et formuler des recommandations sur la base de pratiques internationales exemplaires. Ce rapport est en cours d'examen.
- c) Un outil de suivi des dossiers est en voie d'élaboration, qui est destiné à gérer et à surveiller les enquêtes et les poursuites judiciaires concernant des membres du personnel.

3^e pilier – Harmonisation interne et externe

- a) En étroite consultation avec le Bureau des affaires juridiques et le Comité de l'Association du personnel, la Division de la gestion des ressources humaines a mis la dernière main au nouveau Règlement unifié du personnel, qui vient compléter le Statut du personnel déjà publié. La mise en œuvre du Règlement du personnel débutera le 1^{er} janvier 2014 et sera progressivement étendue à tous les bureaux extérieurs.

Dotation en effectifs de l'OIM

Vacances de postes et placements du personnel

5. Au cours de la période considérée, la dotation en effectifs de l'Organisation a diminué de 2,33 %, passant de 8 253 personnes au début de juillet 2012 à 8 061 à la fin de juin 2013. Les mesures de recrutement entre janvier 2012 et juin 2013 étaient notamment les suivantes :

- 105 avis de vacance (77 internes et 28 externes) concernant des postes de fonctionnaires à pourvoir pour une durée déterminée (qui ont débouché sur le recrutement ou le placement de 63 fonctionnaires) ;
- 6 avis de vacance concernant des postes de la catégorie des services généraux à pourvoir pour une durée déterminée au Siège ;
- 137 avis de vacance concernant des postes à pourvoir pour une courte durée² ;
- 150 demandes de recrutement direct³.

Administrateurs auxiliaires

6. Au cours de la période considérée, cinq administrateurs auxiliaires, financés par les Gouvernements de l'Australie, de la Finlande, de l'Italie, du Japon et des Pays-Bas, ont rejoint l'Organisation, portant à 17 le nombre d'administrateurs auxiliaires. L'Organisation a gardé à son service, en tant que fonctionnaires, trois administrateurs à la fin de leur affectation. L'OIM est sur le point d'accueillir deux administrateurs auxiliaires supplémentaires, financés par les Gouvernements de la France et de l'Allemagne.

7. La Division de la gestion des ressources humaines a participé à l'atelier sur l'organisation des carrières, organisé à Genève à l'intention des administrateurs auxiliaires. Il s'agissait d'une initiative conjointe de l'Organisation internationale du Travail, de l'OIM, du Centre du commerce international, du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), de l'Office des Nations Unies à Genève, du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, de l'ONUSIDA, de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) et de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), qui visait à proposer un encadrement et des modules d'apprentissage interactifs sur l'organisation de la carrière personnelle des administrateurs auxiliaires.

8. La Division a également participé à la neuvième réunion interinstitutions des services nationaux de recrutement et des organisations des Nations Unies, consacrée aux programmes d'experts associés/administrateurs auxiliaires/administrateurs adjoints, qui a été organisée par le Gouvernement de la Suède à Stockholm.

² Postes de fonctionnaires (la plupart des avis de vacance pour des postes de courte durée concernaient des postes au Soudan du Sud et en Haïti).

³ Postes de fonctionnaires (il s'agit principalement de postes au Siège, au Soudan du Sud et au Yémen).

Echanges, détachements⁴ et prêts de personnel

9. Au cours de la période considérée, les personnes ci-après ont été détachées à l'OIM :
- 1 fonctionnaire du Gouvernement de la Suède, un autre du Gouvernement de la Turquie, et un troisième du Migration Policy Institute ;
 - 17 fonctionnaires du Conseil norvégien des réfugiés déployés en Afghanistan, en Haïti, en Namibie, au Pakistan, au Soudan et au Zimbabwe ;
 - 14 fonctionnaires détachés par Syni⁵ au Siège de l'OIM, et 2 fonctionnaires détachés par Syni à des bureaux extérieurs en Europe de l'Est, ce qui porte à 16 le nombre de détachements de Syni ;
 - 1 fonctionnaire de Ressources Humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) détaché au Siège de l'OIM ;
 - 4 fonctionnaires détachés par le Programme de partenariats pour le déploiement de personnel d'appoint de CANADEM⁶, et 3 autres détachés par le programme IFEx⁷ de CANADEM, dont 2 au Siège de l'OIM ;
 - 2 membres du personnel de la catégorie des services généraux détachés au Siège par le programme de stages destiné aux jeunes femmes administratrices, subventionné par le Ministère de l'éducation et le Ministère de la famille et de l'égalité des sexes de la République de Corée.
10. L'Organisation a, pour sa part, prêté des membres du personnel à diverses institutions des Nations Unies et autres organisations internationales, dont le Forum mondial sur la migration et le développement, l'OMS, l'OMPI, le PNUD, le Bureau de la coordination des affaires humanitaires (OCHA) et le Gouvernement de la Suisse.

Programme de stages

11. Au cours de la période considérée, l'OIM a accueilli au total 242 stagiaires, dont 86 au Siège et 156 dans les bureaux extérieurs. Ce programme offre aux stagiaires l'occasion de se familiariser avec l'action de l'OIM grâce à une expérience pratique, tout en contribuant utilement aux activités menées par l'OIM dans le domaine de la migration. Il continue de se développer grâce à de nouveaux accords de partenariat noués avec des universités⁸.

⁴ Les détachements sont un bon moyen d'échanger des connaissances se rapportant aux activités de migration, de renforcer les partenariats avec des gouvernements et d'autres organisations multilatérales, et de bénéficier d'un soutien pour la structure de base de l'OIM.

⁵ Syni est un projet à but non lucratif mis en œuvre par le Conseil communal de la ville de Lausanne, qui offre à des professionnels la possibilité de participer à des missions de coopération internationales formatrices en Suisse et à l'étranger.

⁶ CANADEM (Réserve civile du Canada) est une organisation à but non lucratif ayant pour vocation de promouvoir la paix, la sécurité et le développement socioéconomique au niveau international grâce à la mobilisation d'experts dévoués à un service international.

⁷ Expérience internationale sur le terrain.

⁸ De nouveaux partenariats ont été conclus avec Sciences Po Bordeaux, l'Université de Toronto et le programme international des droits de l'homme de sa faculté de droit, le Centre d'études européennes, russes et eurasiennes, l'Ecole Munk des affaires internationales et le Global Collaboration Centre de l'Université d'Osaka ; des discussions sont en cours avec la Fondation Mercator.

Rotation du personnel

12. En 2013, 90 membres du personnel figurent sur la liste des personnes concernées par l'exercice de rotation, y compris ceux dont la rotation a été reportée de l'exercice précédent. Au moment de la rédaction du présent rapport, 44 membres du personnel ont été mutés en 2013 dans le cadre de l'exercice de rotation.

Fourniture rationnelle de services en matière de ressources humaines

Politique et services de gestion des ressources humaines

13. Le nouveau Règlement du personnel a été finalisé pendant la période considérée. Sa mise en œuvre doit commencer selon une approche progressive au début de 2014.

14. L'Unité chargée de la politique a collaboré avec la Division Technologie de l'information et communications à l'élaboration de « tableaux de bord » de visualisation de données, destinés à fournir aux parties prenantes des données actualisées relatives aux ressources humaines.

15. Des membres du personnel de la Division de la gestion des ressources humaines se sont rendus dans un certain nombre de bureaux de pays pour y effectuer une révision structurelle complète, classer des postes et harmoniser les conditions de service.

16. Au cours de la période considérée, une formation en matière d'administration des ressources humaines a été dispensée au niveau régional pour renforcer le rôle du personnel chargé de la gestion des ressources dans la consolidation de l'environnement favorable, qui est l'un des objectifs fixés pour la stratégie de ressources humaines en 2012.

Assurance maladie, devoir de diligence et administration de la justice

17. Le Plan médical pour les bureaux de pays a été étendu à quatre nouveaux bureaux, ce qui porte à 128 le nombre de bureaux de pays désormais couverts par le Plan, soit 7 479 assurés (membres du personnel et personnes à charge remplissant les conditions requises).

18. Au cours de la période considérée, la Division de la gestion des ressources humaines a publié des directives relatives à l'assurance en cas de perte d'effets personnels, qui énonce les conditions générales applicables à l'indemnisation en cas de perte ou de détérioration d'effets personnels appartenant aux membres du personnel de la catégorie des administrateurs, dont il est établi qu'elle est directement imputable à un acte de guerre. Ce texte énonce en outre la procédure à suivre pour présenter une demande d'indemnisation.

19. Au cours de la période considérée, la Commission paritaire d'appel a instruit 11 appels formés par des membres du personnel. Cinq plaintes ont été déposées auprès du Tribunal administratif de l'OIT.

Parité entre les sexes et diversité

20. A l'appui des efforts déployés par l'OIM pour promouvoir le souci d'équité entre les sexes et la sensibilité à ces questions dans toute l'Organisation, la Division de la gestion des ressources humaines a communiqué des statistiques ventilées par sexe lors de réunions de la direction et des réunions avec les membres du personnel (« Town Hall meetings ») ; elle a veillé à ce que les comités et conseils décisionnels respectent la parité hommes-femmes, a formulé des recommandations différenciées par sexe, et a fait en sorte que l'Unité de coordination des questions de sexospécificité supervise et appuie les processus de recrutement et de rotation en vue d'augmenter l'indice de parité entre les sexes parmi le personnel de direction. Pendant la période considérée, la proportion hommes-femmes a légèrement varié⁹.

Perfectionnement et formation du personnel

21. Pendant la période considérée, la Division a continué d'appuyer la mise en œuvre de la restructuration dans les bureaux extérieurs, en contribuant à l'organisation de réunions mondiales visant à renforcer les nouveaux rôles fonctionnels des spécialistes thématiques régionaux, et en fournissant de nouveaux outils d'apprentissage conçus sur mesure, destinés à l'acquisition des compétences professionnelles nécessaires à l'examen et à l'approbation des projets de l'OIM dans le monde entier. En partenariat avec le Médiateur, elle a élaboré un nouveau programme sur les compétences de négociation qu'elle a mis en place à l'échelle mondiale, dans le but d'améliorer les capacités du personnel de l'OIM à négocier de meilleurs résultats, à entretenir des relations et à résoudre des conflits interpersonnels.

22. Le Système d'évaluation du personnel, mis en place en septembre 2011, est désormais largement accepté par les membres du personnel du monde entier. Au cours du premier cycle (2011-2012), le taux de participation était de 97 %, ce qui est beaucoup par comparaison avec d'autres organisations internationales. Pendant la période considérée, la Division a mené à l'échelle de l'OIM une enquête visant à déterminer le degré de satisfaction du personnel avec le système d'évaluation, dont les conclusions ont été communiquées au personnel en septembre 2013. Au moment de la rédaction du présent rapport, le deuxième cycle (septembre 2012-septembre 2013) était en cours, et enregistrait un taux de participation de 93 %. La Division prévoit de mieux intégrer les résultats de l'exercice d'évaluation dans les différentes opérations administratives concernant les ressources humaines, en reliant les appréciations du personnel au recrutement, à la sélection, à la rotation, à la formation et au perfectionnement. Elle a commencé à élaborer un cadre de mobilité professionnelle, dont le lancement est prévu au cours du prochain cycle d'évaluation, qui exploitera les fonctionnalités du système d'évaluation et tiendra compte des compétences techniques.

⁹ Le nombre de fonctionnaires est passé de 830 en 2012 à 865 en 2013, et la proportion hommes-femmes a légèrement varié de 1 % en faveur du personnel féminin (2012 : 42 % de femmes, 58 % d'hommes ; 2013 : 43 % de femmes, 57 % d'hommes).

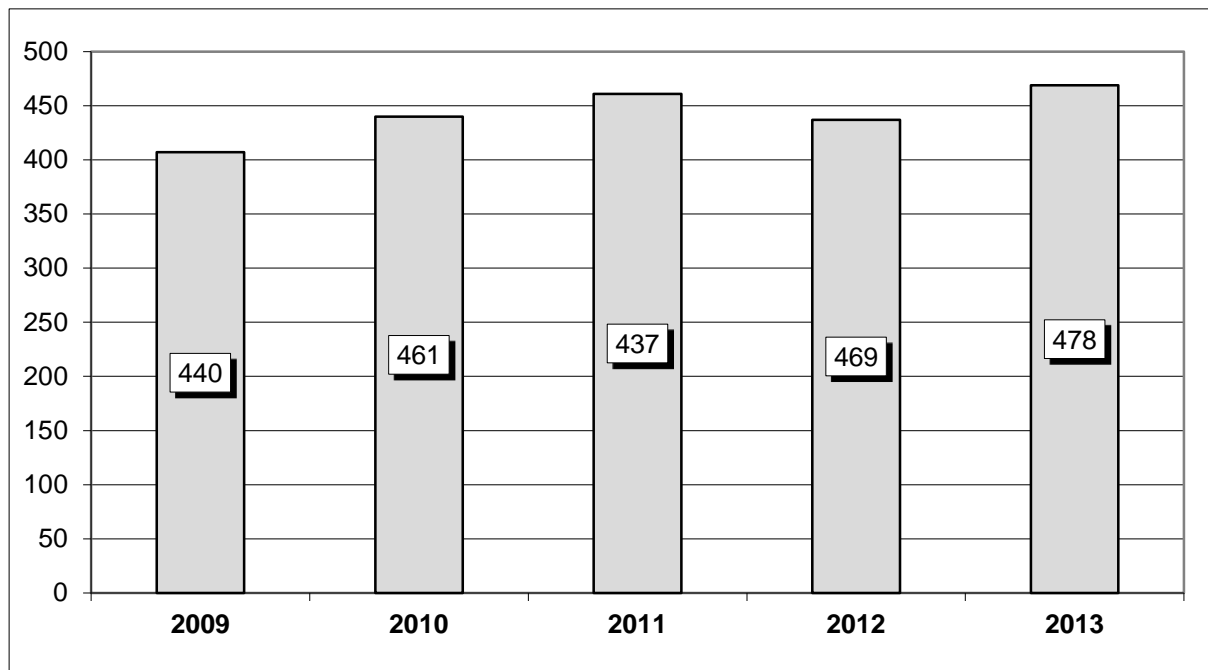
Annexe

APERCU STATISTIQUE

IOM STAFF COMPOSITION.....	2
Figure 1 Field Offices, 2009–June 2013	2
Figure 2 Staffing trends, 2009–June 2013	2
Figure 3 Staff worldwide by category, location and gender, June 2013	3
Figure 4 Officials worldwide – Gender distribution by category/grade, 2009–June 2013	3
Figure 5a Officials worldwide – Distribution by gender and category/grade, June 2013...	4
Figure 5b Headquarters General Service Staff – Distribution by gender and category/grade, June 2013	4
Figure 6 Headquarters General Service Staff – Distribution by country of nationality and gender, June 2013	5
Figure 7 General Service staff in the Field – Distribution by category/grade and gender, June 2013	5
Figure 8 Officials worldwide – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2013	6
Figure 9 General Service staff in the Field worldwide – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2013	9
ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES.....	12
Figure 10 Junior Professional Officers worldwide – Distribution by country of nationality, 2009–June 2013	12
Figure 11 Secondees – Distribution by duty station and gender, July 2012–June 2013	12
Figure 12 Interns worldwide – Distribution by duty station and gender, July 2012–June 2013	13
RECRUITMENT AND SELECTION.....	14
Figure 13 Vacancy notices issued for Officials, 2009–June 2013	14
Figure 14 Officials appointed worldwide through vacancy notices, 2009–June 2013	14
Figure 15 Officials appointed worldwide through vacancy notices – Distribution by country of nationality, 2009–June 2013	15
Figure 16 Vacancy notices issued for General Service staff at Headquarters, 2009–June 2013	17
Figure 17 Mobility of IOM staff, 2009–June 2013	17
Figure 18 Temporary recruitment and selection, 2009–June 2013	17
STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING.....	18
Figure 19 Staff development and learning activities, 2009–June 2013	18
Figure 20 Staff trained – Distribution by gender, 2009–June 2013	18
Figure 21 Staff trained – Distribution by location, 2009–June 2013	19
Figure 22 Staff trained – Distribution by category, 2009–June 2013	19
Figure 23 Staff trained – Regional distribution, January–June 2013	20
Figure 24 Staff trained – Distribution by main areas of learning and development and by gender, July 2012–June 2013	20

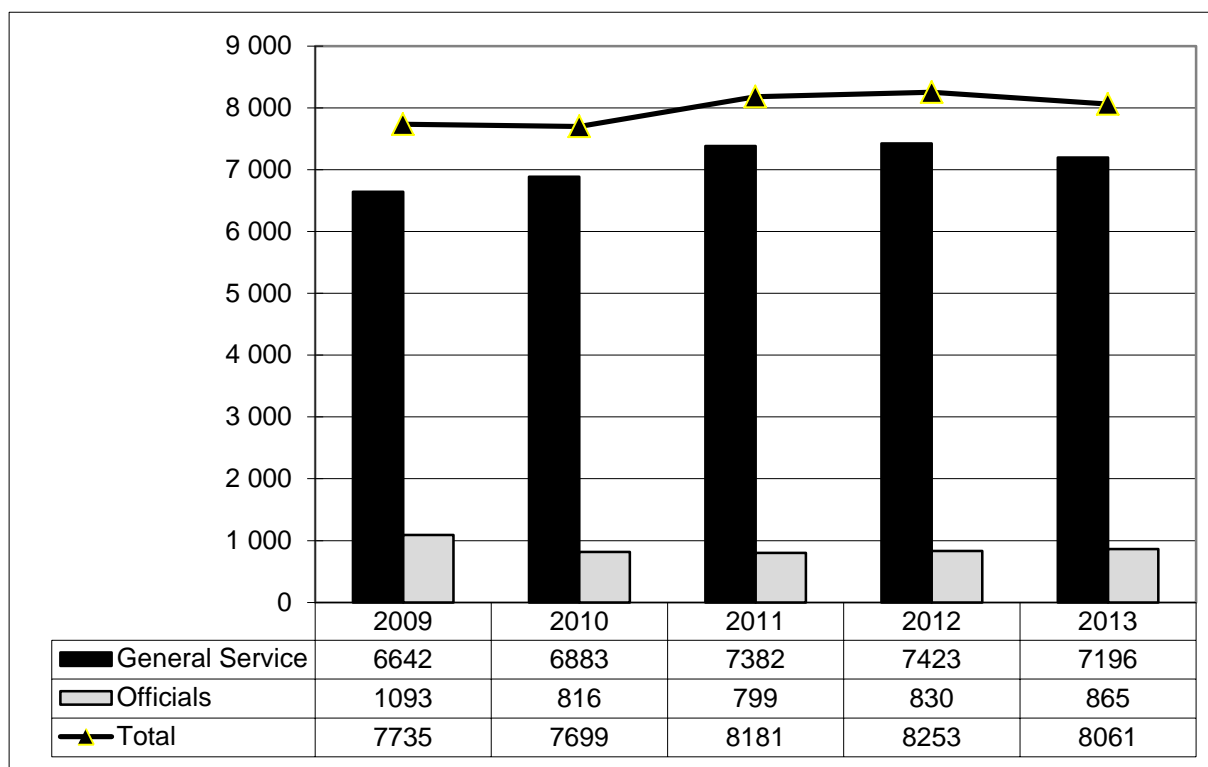
IOM STAFF COMPOSITION¹

Figure 1: Field Offices, 2009–June 2013



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

Figure 2: Staffing trends,² 2009–June 2013



Note: As of 2010, National Officers have been included in the General Services category.

² Including staff members holding a short-term contract.

Figure 3: Staff worldwide by category, location and gender, June 2013

Category		Headquarters		Field		Total
		F	M	F	M	
Officials	Officials ³	51	59	259	385	754
	Officials, short-term	8	2	38	46	94
	Associate Experts	5	2	8	2	17
Subtotal		64	63	305	433	865
General Service	National Officers	*	*	210	247	457
	General Service	54	26	2 638	2 988	5 706
	General Service, short-term	3	1	460	569	1 033
Subtotal		57	27	3 308	3 804	7 196
TOTAL		121	90	3 613	4 237	8 061

³ Consultants, interns and staff on special leave without pay are excluded.

Figure 4: Officials Worldwide – Gender distribution by category/grade, 2009–June 2013⁴

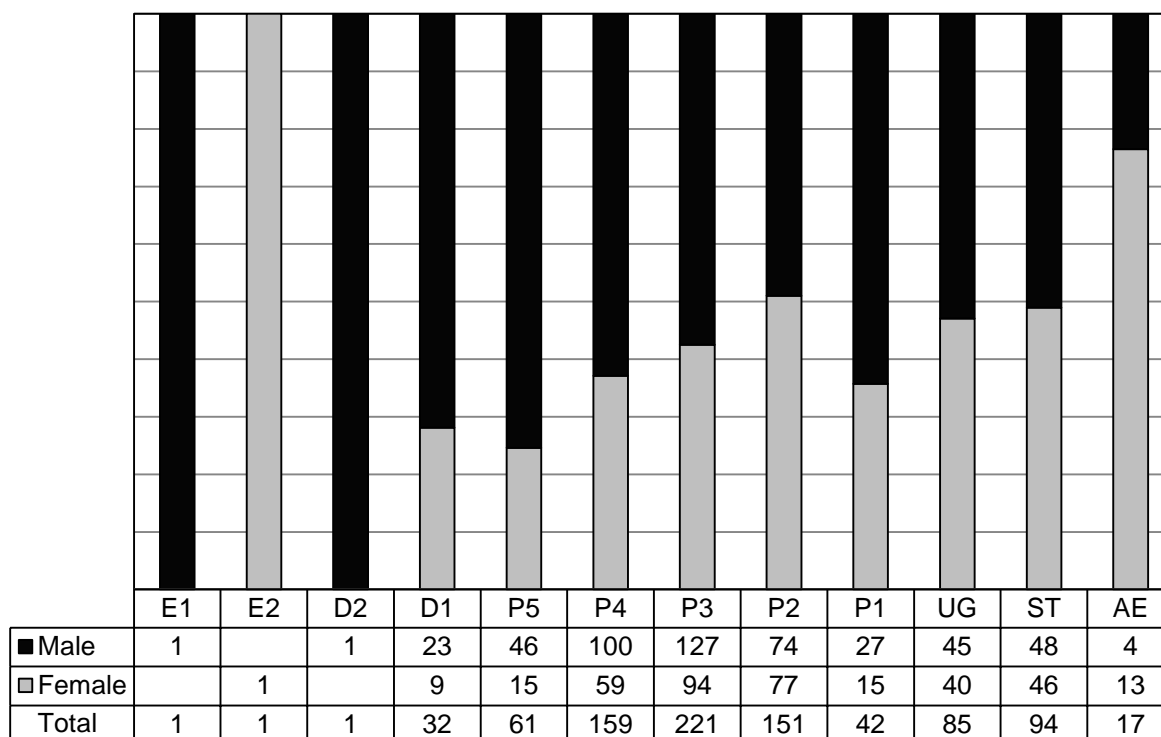
Category/grade	June 2009		June 2010		June 2011		June 2012		June 2013		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
D2 and above *							<1%	<1%	<1%	<1%	
P5 – D2	76%	24%	75%	25%	74%	26%	75%	25%	74%	26%	
P3 – P4	62%	38%	60%	40%	58%	42%	60%	40%	60%	40%	
P1 – P2	50%	50%	54%	46%	57%	43%	53%	47%	52%	48%	
UG	46%	54%	50%	50%	48%	52%	49%	51%	53%	47%	
Short-term Officials	54%	46%	52%	48%	53%	47%	51%	49%	51%	49%	
Associate Experts	40%	60%	35%	65%	36%	64%	27%	73%	24%	76%	
National Officers **	54%	46%	*	*	*	*	*	*	*	*	
Total	Gender	624	469	470	346	460	339	479	351	496	369
	Gender (%)	57%	43%	58%	42%	58%	42%	58%	42%	57%	43%
Total Officials		1 093		816		799		830		865	

* This category has included the Director General and the Deputy Director General since 2011.

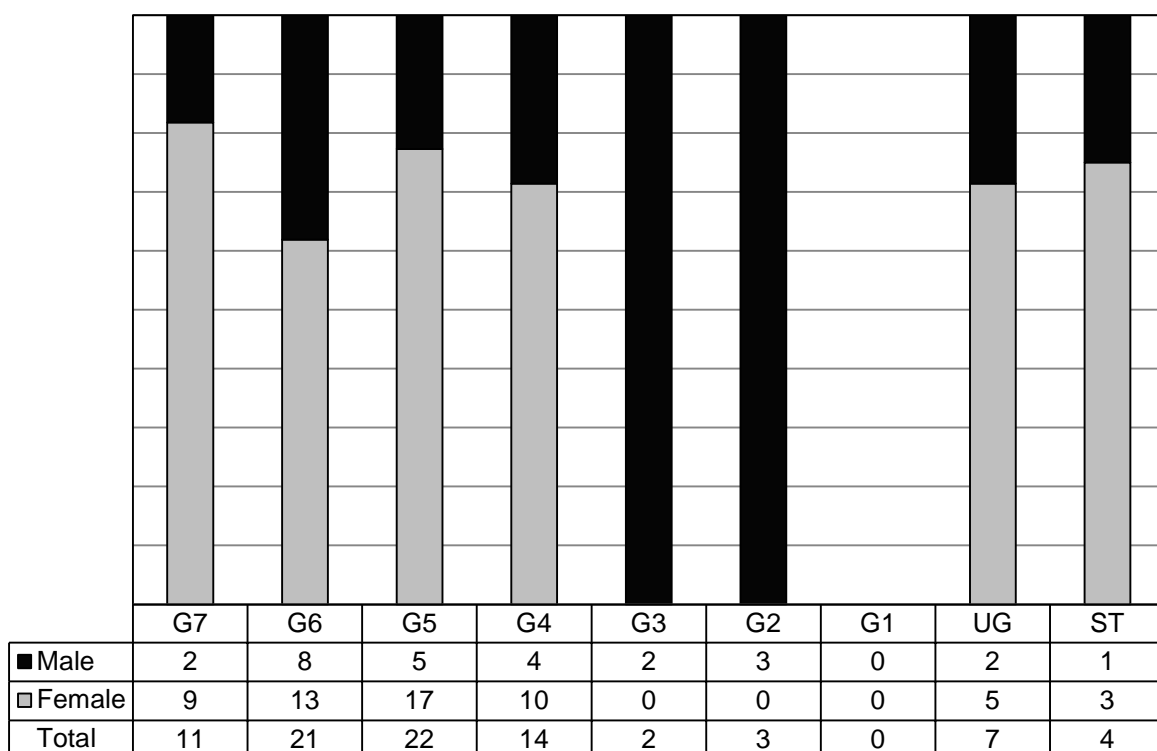
** Since 2010, National Officers have been included in the General Service category.

⁴ This table has been changed to reflect the gender ratio per the total number of Officials in the various categories.

**Figure 5a: Officials worldwide –
 Distribution by gender and category/grade, June 2013**



**Figure 5b: Headquarters General Service staff –
 Distribution by gender and category/grade, June 2013**



**Figure 6: Headquarters General Service staff⁵ –
Distribution by country of nationality and gender, June 2013**

Country of Nationality	Gender		Total
	F	M	
Albania		1	1
Barbados		1	1
Belarus		1	1
Bosnia and Herzegovina	1		1
Bulgaria	1		1
Canada	1		1
Colombia	1		1
Congo		1	1
Ethiopia		1	1
France	16	7	23
Ghana	1		1
Indonesia	1		1
Iran (Islamic Republic of)	1		1
Italy	2	2	4
Mexico	1		1
Netherlands	1		1
Peru		1	1
Philippines	1		1
Romania		1	1
Spain	1		1
Sri Lanka		1	1
Switzerland	14	7	21
The former Yugoslav Republic of Macedonia	1	2	3
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	7	1	8
United Republic of Tanzania	2		2
United States of America	2		2
Uruguay	2		2
Total	57	27	84

⁵ Including short-term employees.

**Figure 7: General Service staff in the Field –
Distribution by category/grade and gender, June 2013**

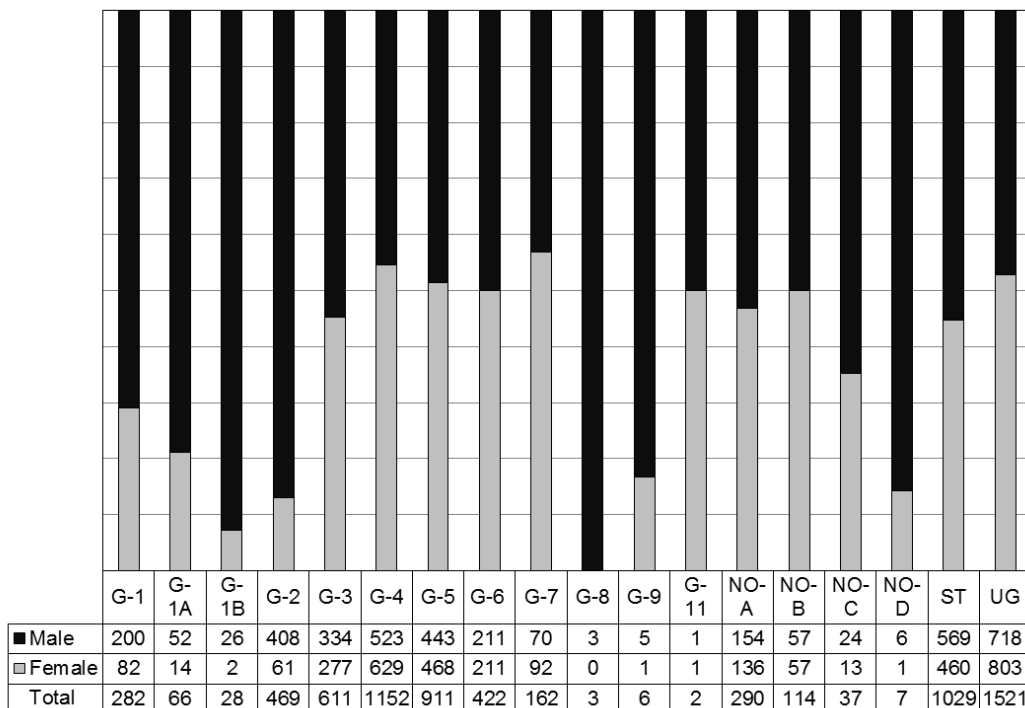


Figure 8: Officials worldwide – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2013

Country of nationality	Category/grade												Total	Gender breakdown					
	E1	E2	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	Short-term officials	Associate Experts		F	M				
Member States																			
Afghanistan						1	1	1									3		3
Albania						1											1	1	
Algeria																	0		
Angola																	0		
Antigua and Barbuda																	0		
Argentina						2	1	1									4	2	2
Armenia											1						1	1	
Australia					3	3	7	1			2		5	1			22	8	14
Austria						3	4				2		1				10	4	6
Azerbaijan						1											1		1
Bahamas																	0		
Bangladesh					1	1	2										4	1	3
Belarus						1											1		1
Belgium				1	3	3	2	3			3		1				16	8	8
Belize																	0		
Benin																	0		
Bolivia (Plurinational State of)					1		1										2		2
Bosnia and Herzegovina						3	1										4	2	2
Botswana											1						1		1
Brazil								2			1		1				4	1	3
Bulgaria						1											1	1	
Burkina Faso								1									1		1
Burundi																	0		
Cambodia																	0		
Cameroon																	0		
Canada					4	3	8	4	1	7		3					30	10	20
Cape Verde																	0		
Central African Republic																	0		
Chad								1									1	1	
Chile				1							1						2		2
Colombia								2			2		1				5	2	3
Comoros																	0		
Congo																	0		
Costa Rica		1		1	1	2	5										10	3	7
Côte d'Ivoire						2	1				1		1				5	1	4
Croatia					1	1	1		1	1	1		1				6	3	3
Cyprus																	0		
Czech Republic											1						1	1	
Democratic Republic of the Congo							1										1		1
Denmark						1							1				2	1	1
Djibouti																	0		
Dominican Republic													1				1		1
Ecuador						1		1									2	1	1
Egypt				1		1	2	8	3				1				16	5	11
El Salvador																	0		
Estonia							1										1	1	
Ethiopia						1	2	2					1				6	1	5
Finland							1								2		3	2	1
France				1	2	10	10	6	1	5		4					39	20	19
Gabon																	0		
Gambia																	0		
Georgia						1	2	1	1								5		5
Germany				4	2	7	6	6		2				4			31	16	15
Ghana					2	1		5									8	2	6
Greece						1							1				2	2	
Guatemala						1											1		1
Guinea											1		1				2		2
Guinea-Bissau																	0		
Guyana																	0		

Figure 8: Officials worldwide – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2013 (continued)

Country of nationality	Category/grade												Total	Gender breakdown			
	E1	E2	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	Short-term officials	Associate Experts		F	M		
Member States																	
Haiti							2								2	1	1
Holy See															0		
Honduras						1									1		1
Hungary				1		1									2	2	
India			1	1	1	3	3	2							11	6	5
Iran (Islamic Republic of)						1									1		1
Ireland						2	1								3		3
Israel															0		
Italy				6	5	13	14	6		8		8	2	62	30	32	
Jamaica															0		
Japan					1	3	8	3		1		5	4	25	19	6	
Jordan						2	4	3	25	1		1		36	8	28	
Kazakhstan						1									1		1
Kenya				1	2	1	11	7		1		3		26	10	16	
Kyrgyzstan															0		
Latvia							1								1	1	
Lesotho															0		
Liberia							2								2		2
Libya															0		
Lithuania															0		
Luxembourg															0		
Madagascar															0		
Malawi												1			1		1
Maldives															0		
Mali															0		
Malta															0		
Mauritania												1			1		1
Mauritius							2			1					3	3	
Mexico							2	1		1		2			6	4	2
Micronesia (Federated States of)															0		
Mongolia															0		
Montenegro															0		
Morocco					1										1		1
Mozambique				1	1	1				1		2			6	3	3
Myanmar										4					4	3	1
Namibia															0		
Nauru															0		
Nepal							2	1							3	1	2
Netherlands					1	3	2	1		1		1	1		10	4	6
New Zealand				2			2								4	1	3
Nicaragua						1	1	1							3		3
Niger															0		
Nigeria															0		
Norway				1		1	2								4	1	3
Pakistan						1	3	2		1		2			9	1	8
Panama					1			2							3	2	1
Papua New Guinea															0		
Paraguay															0		
Peru							1	1		1					3	1	2
Philippines					3	2	16	9	1	3		4			38	19	19
Poland							1	1		1					3	1	2
Portugal						4	2					1			7	3	4
Republic of Korea						1						1			2	2	
Republic of Moldova															0		
Romania						3	2	1				1			7	5	2
Rwanda															0		
Saint Vincent and the Grenadines															0		
Senegal							2	2							4	2	2
Serbia					2	4	6	1				2			15	6	9

Figure 8: Officials worldwide – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2013 (continued)

Country of nationality	Category/grade												Total	Gender breakdown				
	E1	E2	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	Short-term officials	Associate Experts		F	M			
Member States																		
Seychelles																0		
Sierra Leone						1		2		1					4	1	3	
Slovakia						1				1					2	1	1	
Slovenia															0			
Somalia															0			
South Africa				1		1	5	3							10	5	5	
South Sudan															0			
Spain						2	1	1		2					6	4	2	
Sri Lanka							1	1				1			3		3	
Sudan				1			1	1	1	1					5	2	3	
Suriname															0			
Swaziland															0			
Sweden					1	1	2	1		1			1		7	5	2	
Switzerland				1	7	3	1		2	1		2			17	10	7	
Tajikistan							2	1							3	1	2	
Thailand						1	3	6							10	5	5	
Timor-Leste															0			
Togo															0			
Trinidad and Tobago															0			
Tunisia												1			1		1	
Turkey							1			1					2		2	
Uganda						1	1	3	1	1		1			7	4	3	
Ukraine						1	1	1	1						3	2	1	
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland				1	4	7	10	5	1	5		9			42	17	25	
United Republic of Tanzania							1								1		1	
United States of America	1			4	7	27	21	18	2	9		17	1		107	44	63	
Uruguay				2	2		2								6	1	5	
Vanuatu															0			
Venezuela (Bolivarian Republic of)										1					1	1		
Viet Nam							1								1	1		
Yemen															0			
Zambia								1							1	1		
Zimbabwe							1	3	1	2			1		8	5	3	
Non-Member States and others																		
Bahrain															0			
Bhutan															0			
China						1									1		1	
Cuba															0			
Eritrea							1								1		1	
Fiji						1									1		1	
Indonesia							3	5	1	1		1			11	6	5	
Iraq						1	2	1		1					5	2	3	
Lebanon						1	1	2		1		1			6	2	4	
Malaysia						1	1	1							3		3	
Qatar															0			
Russian Federation				1	2	4	3								10	5	5	
San Marino															0			
Sao Tome and Principe															0			
Saudi Arabia															0			
Syrian Arab Republic									1						1		1	
The former Yugoslav Republic of Macedonia					1	3	3	2				1			10	2	8	
Turkmenistan						1	1								2	2		
Others												1			1		1	
Total	1	1	1	32	61	159	221	151	42	85	94	17	865	369	496			

ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES

**Figure 10: Junior Professional Officers worldwide –
Distribution by country of nationality, 2009–June 2013**

	2009	2010	2011	2012	January– June 2013
Australia					1
Austria	1	1	1		
Belgium	2	2	2	1	
Denmark	1	1	1	1	
Finland	1	1	1	2	2
France	1	1	1		
Germany	2	3	4	6	4
Italy	5	5	3	2	2
Japan	3	4	4	4	4
Netherlands					1
Norway			1	1	
Sweden	4	4	3	3	1
United States of America				1	1
Zimbabwe		1 ⁶	1 ⁶	1 ⁶	1 ⁶
Total	20	23	22	22	17

⁶ Funded by the Government of Italy.

**Figure 11: Secondees – Distribution by duty station and gender,
July 2012–June 2013**

Duty station	Female	Male	Total
Syni			
Department of International Cooperation and Partnerships	1	2	3
Department of Migration Management	1	3	4
Department of Resources Management	1	1	2
Office of the Director General		3	3
Global Forum on Migration and Development	1	1	2
Syni to Headquarters total	4	10	14
HRSDC Programme			
Department of Migration Management	1		1
HRSDC Programme to Headquarters total	1	0	1
CANADEM Programme			
Office of the Director General		1	1
Department of Migration Management		1	1
CANADEM Programme to Headquarters total	0	2	2
Government of the Republic of Korea			
Office of the Director General	1		1
Government of the Republic of Korea to Headquarters total	1	0	1
Turkish Government			
Department of Migration Management		1	1
Turkish Government to Headquarters total	0	1	1
Headquarters total	6	13	19

**Figure 12: Interns worldwide – Distribution by duty station and gender,
July 2012–June 2013**

Duty station	F	M	Total
Headquarters			
Department of International Cooperation and Partnerships	15	7	22
Department of Migration Management	19	9	28
Department of Operations and Emergencies	11	4	15
Department of Resources Management	1		1
Office of the Director General	10	6	16
Global Forum on Migration and Development	4		4
Headquarters total	60	26	86
Field			
Albania		1	1
Austria	6	1	7
Azerbaijan	1		1
Bangladesh		2	2
Belgium	10	1	11
Cambodia	2		2
China	1		1
Colombia	1	1	2
Egypt	1		1
Ethiopia	4	1	5
Finland	1		1
France	2	1	3
Germany	1		1
Haiti		1	1
Hungary	1		1
India	1		1
Indonesia		1	1
Iraq		1	1
Italy	2		2
Japan	1		1
Jordan	5	2	7
Kazakhstan	1	2	3
Kenya	12	9	21
Lithuania	1		1
Marshall Islands	1		1
Mexico	5	1	6
Micronesia (Federated States of)	2		2
Mongolia	1		1
Morocco	1		1
Nepal		1	1
Netherlands	2	1	3
Nicaragua	2		2
Pakistan	2	3	5
Panama		1	1
Paraguay	2		2
Peru		1	1
Philippines	6	5	11
Russian Federation		1	1
Slovakia	4		4
Thailand	6	8	14
The former Yugoslav Republic of Macedonia		1	1
Tunisia	1	2	3
Turkey			0
Uganda	1	1	2
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	1		1
United Republic of Tanzania	1	2	3
United States of America	2	1	3
Viet Nam	4	1	5
Yemen	1		1
Zambia	2		2
Zimbabwe		1	1
Field total	101	55	156
TOTAL	161	81	242

RECRUITMENT AND SELECTION

Figure 13: Vacancy notices issued for Officials, 2009–June 2013

Vacancy notices issued	2009	2010	2011	2012	June 2013
Headquarters positions	18	11	12	15	10
Field positions	57	35	64	62	18
Total number of vacancy notices issued⁷	75	46	76	77	28
Advertised internally only⁸	55	33	53	57	20
Headquarters positions	14	6	7	6	7
Field positions	41	27	46	51	13
Advertised internally and externally	20	13	23	20	8
Headquarters positions	4	5	5	9	3
Field positions	16	8	18	11	5

⁷ From January 2012 to June 2013 IOM issued 105 vacancy notices - (77 + 28).

⁸ Since January 2008, vacancy notices advertised internally have also been open to external candidates from non-represented Member States.

Figure 14: Officials appointed worldwide through vacancy notices, 2009–June 2013

Vacancy notices issued	2009	2010	2011	2012	June 2013
Vacancies filled internally	45	34	45	49	3
Headquarters positions	12	6	6	6	0
Field positions	33	28	39	43	3
Vacancies filled externally	18	6	20	9	2
Headquarters positions	4	4	5	4	1
Field positions	14	2	15	5	1
Total⁹	63	40	65	58	5

⁹ From January 2012 to June 2013, IOM processed a total of 63 (58 + 5) staff members appointed through vacancy notices.

**Figure 15: Officials appointed worldwide through vacancy notices
Distribution by country of nationality, 2009–June 2013**

Country of nationality	2009	2010	2011	2012	June 2013
Afghanistan	1				
Albania		1			
Algeria			1		
Argentina				1	
Australia	3	2	2	1	1
Austria		1	1	1	
Azerbaijan	1				
Bangladesh		1	1		
Belarus			1		
Belgium	1			2	
Bolivia (Plurinational State of)			1		
Bosnia and Herzegovina		1	1		
Burundi					1
Canada	2	2	2	3	
Chad			1		
Colombia		1			
Costa Rica		1	1	1	
Côte d'Ivoire	1		1		
Croatia		1	1		
Denmark		1	1		
Ecuador					
Egypt			1	2	
Ethiopia	1			1	
Finland		1			
France	2		6	2	
Germany	3	2	1	3	
Ghana		1			
Greece				1	
Honduras				1	
Hungary		1			
India	2				
Indonesia ¹⁰		1			
Iraq ¹¹				2	
Ireland			1		
Italy	5	6	2	6	
Japan	1		1		
Jordan	1			1	
Kazakhstan			1		
Kenya		1	2	1	
Latvia	1		1		
Lebanon ¹⁰			1		
Liberia				1	
Mexico			1		
Morocco				1	
Netherlands	2	1			
New Zealand	1				
Pakistan				1	
Panama	1				
Philippines	2			2	
Poland			1		

Figure 15: Officials appointed worldwide through vacancy notices – Distribution by country of nationality, 2009–June 2013 (continued)

Country of nationality	2009	2010	2011	2012	June 2013
Portugal	1		3	1	
Republic of Moldova	1	1			
Romania	1	1	2		
Russian Federation ¹¹	3		3	2	1
Senegal	2				
Serbia		1		2	
South Africa		3	2	1	
Slovakia				1	
Spain				1	
Sudan	1				
Sweden	1				1
Switzerland	3		1	1	
Syrian Arab Republic ¹¹		1			
Thailand	1		1	2	
The former Yugoslav Republic of Macedonia ¹¹				1	
Togo					
Trinidad and Tobago	1				
Turkmenistan				1	
Uganda					1
Ukraine		1	1		
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	5	1	3		
United Republic of Tanzania		1			
United States of America	11	4	14	10	
Uruguay			1	1	
Venezuela (Bolivarian Republic of)	1				
Total	63	40	65	58	5
Number of nationalities	31	27	36	32	5

¹⁰ Non-Member States.

¹¹ Observer States.

Figure 16: Vacancy notices issued for General Service staff at Headquarters, 2009–June 2013

Vacancy notices issued	2009	2010	2011	2012	June 2013
Total number of vacancy notices issued	5	3	3	3	3
Advertised internally only	4	2	3	2	2
Advertised internally and externally	1	1	0	1	1
Total number of corresponding positions	5	3	3	3	3
Vacancies filled internally	4	2	2	1	1
Employees from Headquarters	1	0	2	1	1
Employees from the Field	3	2	0	0	0
Vacancies filled externally	0	1	0	1	0

Figure 17: Mobility of IOM staff,¹² 2009–June 2013

	2009	2010	2011	2012	June 2013
From Headquarters to the Field	0	16	11	12	1
From the Field to Headquarters	5	18	15	9	1
From one Field Office to another	28	157	140	155	76
Reassignment within same duty station	14	60	68	73	31
Total	47	251	234	249	109

¹² Starting in 2010, Figure 17 has been revised to include all staff movements for Officials.

Figure 18: Temporary recruitment and selection, 2009–June 2013

	2009	2010	2011	2012	June 2013
For Officials					
Number of temporary vacancy notices issued ¹³	32	73	85	101	36
Number of temporary positions filled	21	69	60	100	25
Of which for emergency and post-conflict operations	1	10	21	62	16
For Employees at Headquarters¹⁴					
Number of temporary vacancy notices issued	1	0	2	0	0
Number of temporary positions filled	1	0	2	0	0
			6		
Direct recruitment¹⁵					
For Officials	153	182	117	101	49
For Employees	5	4	14	7	4

¹³ From January 2012 to June 2013, 137 (101 + 36) temporary vacancy notices were published.

¹⁴ No temporary vacancy notices were issued for Employees from January 2012 to June 2013.

¹⁵ From January 2012 to June 2013, IOM processed a total of 161 (108 + 53) direct recruitment requests.

STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING

Figure 19: Staff development and learning activities, 2009–June 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Learning activities organized	60	43	81	72	56
Total staff members	7 735	7 699	8 503	8 253	8 061
Staff members trained	1 266	1 470	1 842	1 670	663
Percentage of staff trained	16.37%	19.09%	21.66%	20.24%	8.22%

Figure 20: Staff trained - Distribution by gender, 2009–June 2012

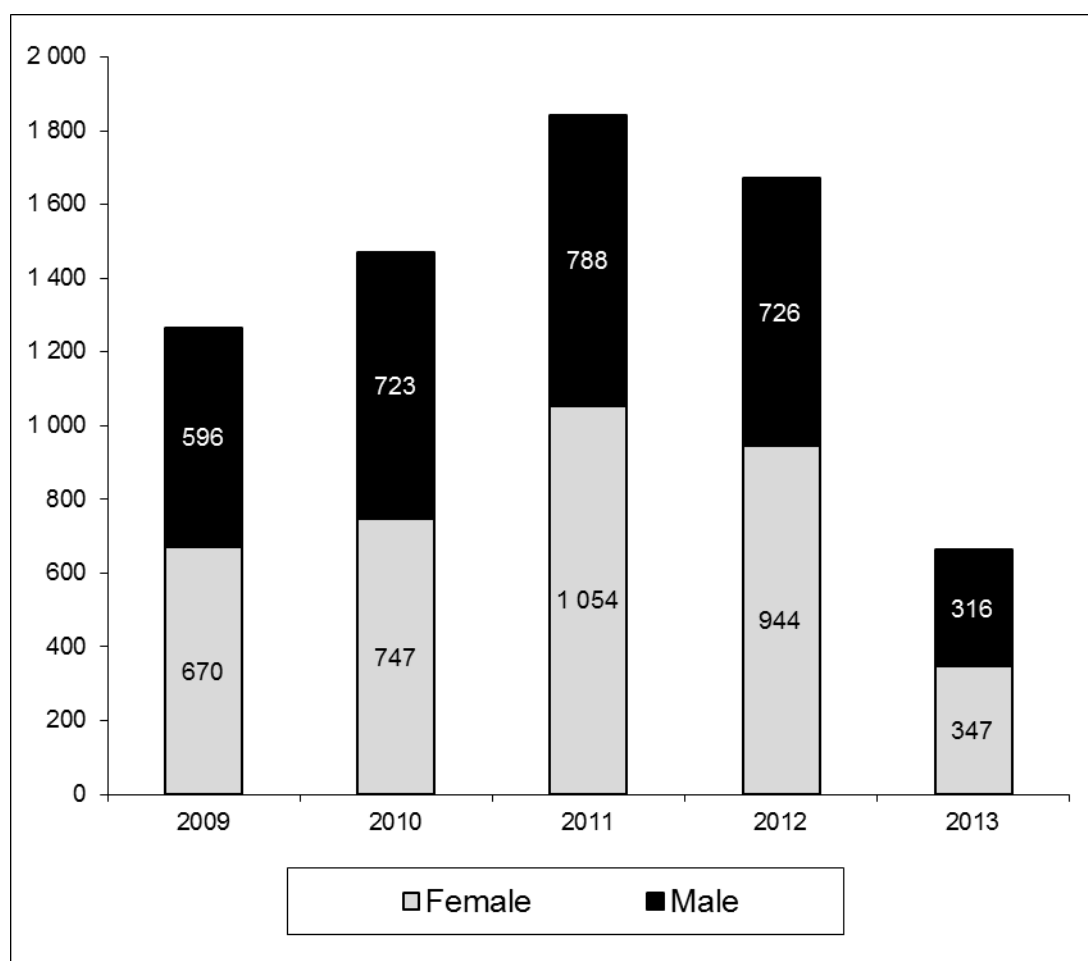


Figure 21: Staff trained – Distribution by location, 2009–2013

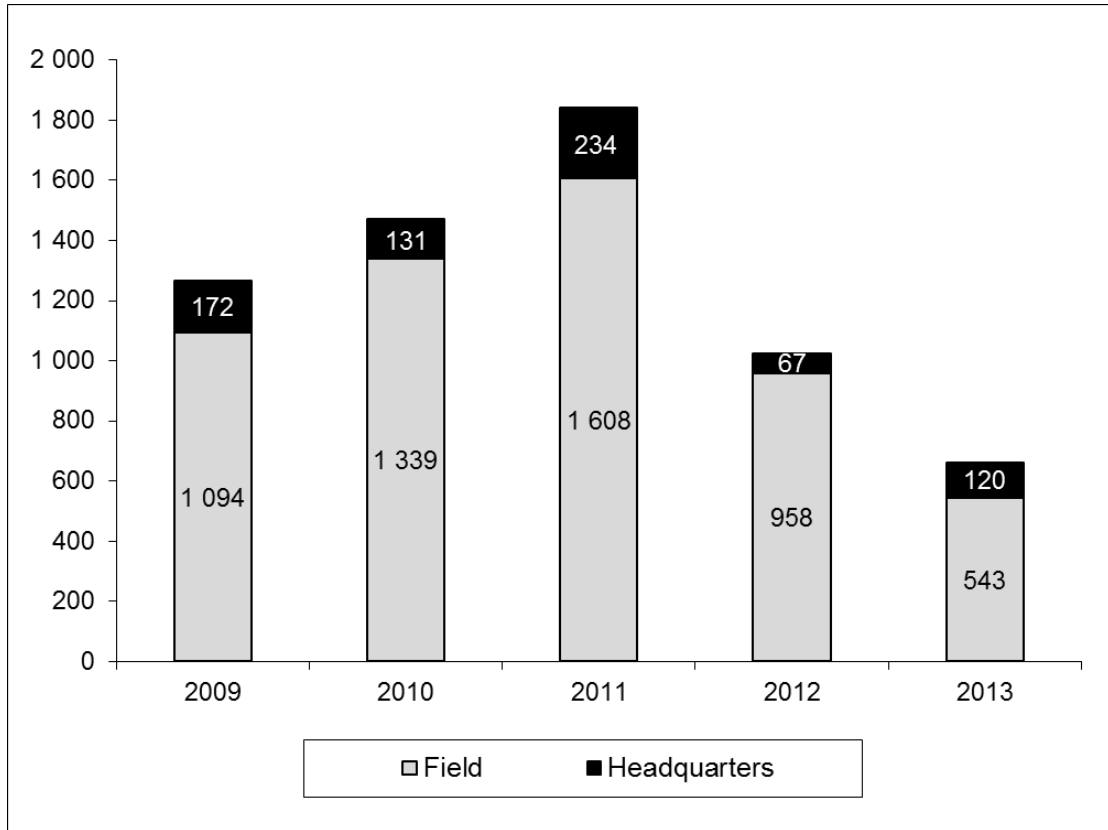


Figure 22: Staff trained – Distribution by category, 2009–2013

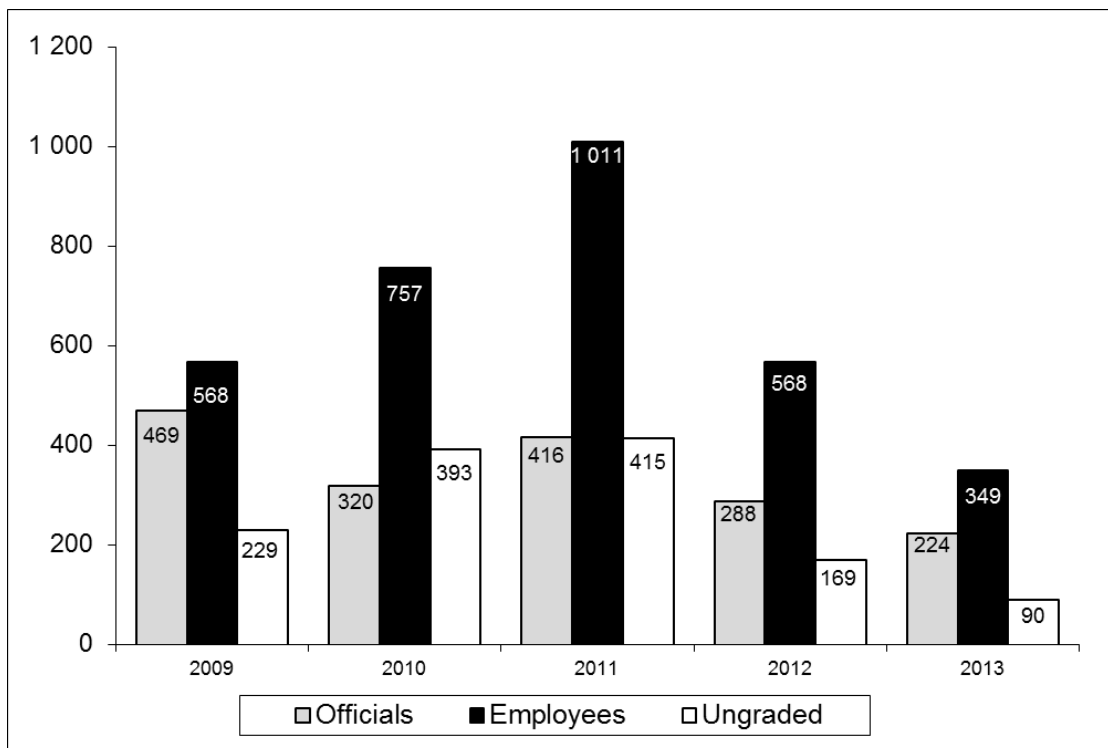


Figure 23: Staff trained – Regional distribution, January–June 2013

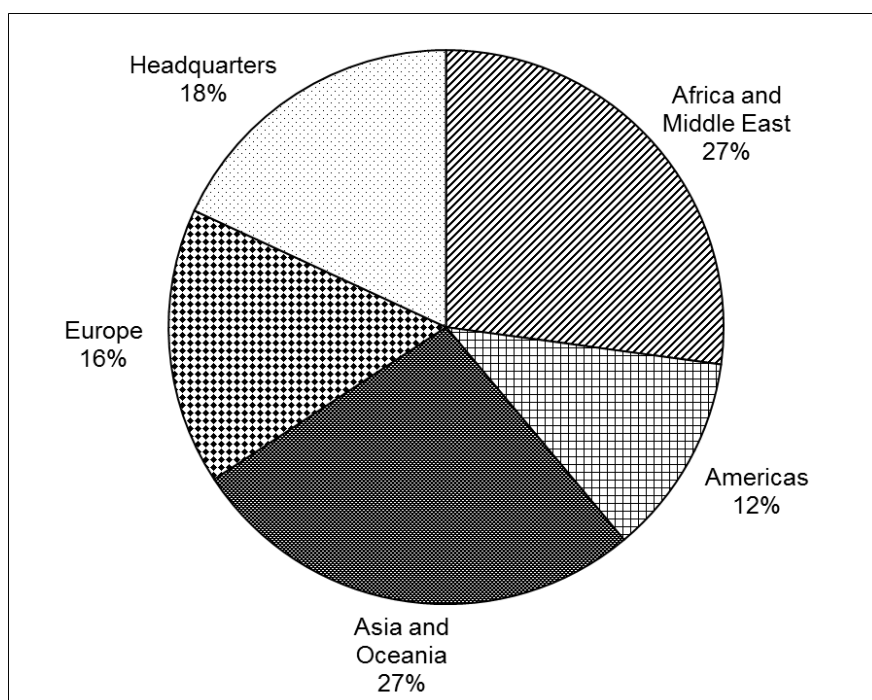


Figure 24: Staff trained – Distribution by main areas of learning and development, and by gender, July 2012–June 2013

Main areas	Total No. of staff trained	% of participants in all courses	Gender breakdown			
			Female		Male	
			No.	%	No.	%
Communication	1	0%	0	0%	1	100%
Coaching and team-building	38	6%	11	29%	27	71%
E-learning courses	59	9%	39	66%	20	34%
Executive training	70	11%	33	47%	37	53%
IT training	57	9%	44	77%	13	23%
Language courses	21	3%	14	67%	7	33%
Personal development	177	27%	102	58%	75	42%
Project development and management	68	10%	40	59%	28	41%
Resource management	4	1%	2	50%	2	50%
Security training and emergency response	39	6%	9	23%	30	77%
Specialized migration training	129	19%	53	41%	76	59%
Grand total	663	100%	347	52%	316	48%