



International Organization for Migration (IOM)
Organisation internationale pour les migrations (OIM)
Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

C/105/INF/11

Original : anglais
1^{er} octobre 2014

CONSEIL

Cent cinquième session

RAPPORT SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

RAPPORT SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Introduction

1. Le présent rapport donne un aperçu de l'évolution des effectifs et des activités menées par la Division de la gestion des ressources humaines¹ entre le 1^{er} juillet 2013 et le 30 juin 2014.

2. Pendant cette période :

- L'**effectif** de l'Organisation **a augmenté de 4,08 %**, passant de 8 061 personnes à 8 390 personnes (en raison d'une augmentation du personnel recruté localement) ;
- Le **rapport entre le personnel international et le personnel recruté localement** s'est maintenu à 1 pour 9 (sur les 8 390 personnes employées par l'OIM au 30 juin 2014, 7 529 étaient recrutées localement et seulement 861 étaient recrutées sur le plan international et relevaient de la catégorie des administrateurs) ;
- **151 pays** étaient représentés au total ;
- Le **nombre de bureaux** est passé de 476 à 488, soit une légère augmentation de 2,5 % ;
- En ce qui concerne le **rapport hommes-femmes**, 54 % des membres du personnel étaient des hommes, et 46 % des femmes. Le pourcentage de femmes était nettement inférieur (26 %) aux postes de direction (grade P-5 et au-dessus).

3. La stratégie de ressources humaines 2012-2015 est axée sur trois piliers destinés à améliorer l'efficacité de l'OIM. Pour qu'elle puisse être couronnée de succès, ces trois piliers doivent être mis en œuvre en parallèle.

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.

2^e pilier – Consolidation de l'environnement favorable – Faire en sorte que tout le personnel de l'Organisation puisse travailler dans un environnement respectueux, qui tout à la fois est exempt de harcèlement, de discrimination et d'abus d'autorité et qui est adapté aux besoins en constante évolution d'une main-d'œuvre toujours plus variée en ce qui concerne sa composition démographique, ses compétences spécialisées et les conditions de sa vie active.

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 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 visant à réaliser les objectifs de la mise en œuvre de la stratégie de ressources humaines.

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

1^{er} pilier : Gestion des talents

Perfectionnement et formation du personnel

5. Le Comité consultatif pour les questions de formation, composé de représentants de haut niveau de l'Organisation, s'est réuni à six reprises pendant la période considérée. Il donne des conseils sur l'orientation générale des mesures de perfectionnement et de formation du personnel, afin de veiller à ce qu'elles soient constamment intégrées dans les processus et priorités de l'OIM.

6. Pendant la période considérée, la Division de la gestion des ressources humaines a offert à 890 membres du personnel de l'OIM du monde entier 144 possibilités de formation et d'apprentissage. En partenariat avec plusieurs départements de l'OIM, elle a élaboré un cours d'apprentissage en ligne sur l'élaboration et la mise en œuvre de projets et sur le Cadre opérationnel en cas de crise migratoire, qu'il est prévu de mettre en œuvre en 2015. Des activités d'apprentissage dans le domaine de la gestion de la performance et de l'organisation des carrières ont été organisées à l'intention de membres du personnel en poste aux Philippines, au Soudan et en Jordanie ; elles ont apporté une contribution à la révision finale du Guide de l'organisation des carrières à l'OIM, qui doit être publié au début de 2015.

Gestion de la performance

7. Au cours de sa deuxième année complète de mise en œuvre, le système d'évaluation du personnel (SES) a enregistré un taux de participation de 85 %. Selon les conclusions de la première enquête mondiale sur ce système, qui portait sur la première année de mise en œuvre, 64 % des personnes qui ont répondu ont jugé indispensable que l'OIM dispose d'un système de gestion de la performance. La Division de la gestion des ressources humaines a entrepris, avec la Division Technologie de l'information et communications, de mettre en œuvre plusieurs recommandations issues de l'enquête, y compris celle visant à simplifier le cadre de compétences comportementales.

Dotation en effectifs

8. Les mesures de **recrutement** entre juillet 2013 et juin 2014 étaient notamment les suivantes :

- 90 avis de vacance concernant des postes d'administrateur à pourvoir pour une durée déterminée (52 postes ont été pourvus, et le recrutement est en cours pour les 37 autres)² ;
- 93 avis de vacance concernant des postes d'administrateur (temporaires) à pourvoir pour une courte durée (73 postes ont été pourvus, et le recrutement est en cours pour les 20 autres) ;
- 85 demandes de recrutement direct (tous les postes ont été pourvus).

9. Au cours de la période considérée, six **administrateurs auxiliaires**, financés par les Gouvernements de l'Australie, de la France, de l'Allemagne et du Japon, ont rejoint l'Organisation, portant à 19 le nombre total d'administrateurs auxiliaires. En outre, l'Organisation a gardé à son service, en tant que membres du personnel de la catégorie des administrateurs, deux administrateurs auxiliaires à la fin de leur affectation. Elle est sur le point

² Au total, 102 vacances de poste ont été publiées ; ce chiffre comprend toutefois douze annulations et une réaffectation.

d'accueillir deux administrateurs auxiliaires supplémentaires, financés par les Gouvernements de l'Italie et de l'Allemagne.

10. Au cours de la période considérée, la planification des actions humanitaires et de développement de l'OIM a bénéficié de 60 **détachements³ et prêts de personnel**.

11. Trente-six membres du personnel ont été détachés par le Conseil norvégien des réfugiés et par RedR Australia pour des opérations d'urgence menées par l'OIM en Afghanistan, au Tchad, en République démocratique du Congo, en Haïti, en Jordanie, au Kenya, au Niger, au Pakistan, aux Philippines, en Somalie, au Soudan, au Soudan du Sud, en Suisse, aux Etats-Unis d'Amérique et au Zimbabwe.

12. Vingt-deux membres du personnel ont été mis à la disposition de l'OIM, au Siège et sur le terrain, par les Gouvernements/institutions ci-après : la Turquie (1), la Suède (1), Syni⁴ (15) et le programme IFEx⁵ de CANADEM (5). En outre, l'OIM a prêté deux membres du personnel, l'un au Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et l'autre au Gouvernement de la Suisse.

13. Le **programme de stages** continue de se développer, de nouveaux accords étant signés avec d'autres universités⁶. Au cours de la période considérée, l'OIM a accueilli au total 286 stagiaires, dont 105 au Siège et 181 dans les bureaux extérieurs. Le programme de stages offre aux stagiaires l'occasion de se familiariser concrètement avec l'action de l'OIM, tout en contribuant utilement aux activités menées par l'Organisation dans le domaine de la migration. Actuellement, 25 accords ont été conclus avec des établissements universitaires.

14. En 2013-2014, 91 membres du personnel (grade P-3 et au-dessus) figuraient sur la liste des personnes concernées par la **rotation**, y compris ceux dont la rotation avait été reportée de l'exercice précédent. Au total, 67 membres du personnel ont été mutés, ou le seront prochainement, dans le cadre du processus de rotation.

15. Après l'affectation officielle de fonds à la modernisation du **système d'e-recrutement**, la Division de la gestion des ressources humaines et la Division Technologie de l'information et communications ont lancé un deuxième processus de demande de propositions afin de trouver un fournisseur de services adéquat. La modernisation du système d'e-recrutement permettra de faire mieux connaître l'OIM à des candidats potentiels, améliorera sa capacité d'attirer les talents, réduira la durée de recrutement et créera des synergies entre la procédure de recrutement et les autres processus de gestion des talents décrits dans la stratégie de ressources humaines 2012-2015.

2^e pilier : Environnement favorable

16. Le **Bureau de la déontologie** a été officiellement créé en 2014. Il jouera un rôle essentiel, en recevant et en suivant les plaintes concernant des écarts de conduite, en fournissant des avis et des conseils, en effectuant des évaluations initiales et, au besoin, en renvoyant des affaires à d'autres départements et unités du Siège. Il collabore étroitement avec la Division de

³ Les détachements sont un bon moyen d'échanger des connaissances sur les problèmes de migration et d'apporter un soutien technique, tout en renforçant les partenariats avec des gouvernements et d'autres organisations et en soutenant la structure de base de l'OIM.

⁴ 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 en Suisse et en Europe de l'Est.

⁵ Programme d'expérience internationale sur le terrain (IFEx) élaboré par CANADEM.

⁶ De nouveaux partenariats ont été noués avec l'Université municipale de Hong Kong, l'Université d'Aix-Marseille (France), l'Association canadienne pour les Nations Unies, l'UCD Clinton Institute for American Studies à Dublin (Irlande), et la faculté de médecine et de psychologie de l'Université La Sapienza de Rome (Italie).

la gestion des ressources humaines, le Bureau des affaires juridiques, l'Inspecteur général et le Directeur général. Actuellement, il collabore avec eux pour réviser le déroulement des tâches concernant la gestion des cas de harcèlement, de manquements et de fraude, et pour élaborer un outil de suivi des dossiers permettant de surveiller les plaintes.

17. Au cours de l'année, la Division de la gestion des ressources humaines a travaillé à diverses stratégies visant à réduire les disparités dans la répartition des **sexes** aux postes de direction. Alors que l'effectif de l'Organisation est composé à 46 % de femmes, celles-ci ne sont que 26 % à occuper des postes de direction. Comme le montre le tableau ci-après, la représentation des femmes à ce niveau est restée stable au fil des ans. C'est pourquoi, la Division s'est intéressée de près à la question de la parité entre les sexes dans le processus de recrutement, en attirant l'attention des responsables du recrutement et des membres du jury sur la nécessité de présélectionner au moins une femme pour un entretien.

Répartition des sexes aux postes de direction

Année	H	F
2014	74 %	26 %
2013	74 %	26 %
2012	75 %	25 %
2011	74 %	26 %
2010	75 %	25 %
2009	76 %	24 %

18. Parallèlement, l'Unité de coordination des questions de sexospécificité élaborera en concertation avec la Division de la gestion des ressources humaines une stratégie sexospécifique de ressources humaines conforme au plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, afin d'améliorer l'égalité entre les sexes à l'OIM.

3^e pilier : Harmonisation interne et externe accrue

19. D'importants progrès ont été accomplis en vue de la finalisation du nouveau **Règlement du personnel unifié**, qui complète le Statut du personnel et vise à garantir un traitement équitable et uniforme à tous les membres du personnel de l'OIM, quels que soient le lieu d'affectation et le type de contrat. Le contenu et le libellé de ce texte sont étroitement alignés sur les dispositions du système commun des Nations Unies pour ce qui est des avantages et des prestations. La mise en œuvre progressive du Règlement commencera en octobre 2014. Plus de 70 % du personnel devrait être soumis au nouveau régime d'ici la fin de 2015.

20. Le **Statut du personnel** a été modifié, avec l'assentiment du Conseil, pour tenir compte de la résolution adoptée par l'Assemblée des Nations Unies qui porte à 65 ans l'âge de départ obligatoire à la retraite des nouveaux fonctionnaires entrés en fonction à compter du 1^{er} janvier 2014.

21. Des représentants de la Division de la gestion des ressources humaines ont participé à des **forums interinstitutions**, tels que le réseau HR Directors Network ou la Commission de la fonction publique internationale. L'OIM a été membre du groupe de travail interinstitutions sur l'emploi des personnes présentant un handicap.

22. Des progrès importants ont également été accomplis en ce qui concerne l'automatisation des fiches de paie grâce à **PRISM Ressources humaines**. Lancées en 2007, la mise en œuvre

du système et les activités de formation connexes pour tous les bureaux de l’OIM s’achèveront au début de 2015.

23. La Division a poursuivi ses efforts pour que l’ensemble du personnel soit couvert par une **assurance maladie** appropriée. Durant la période considérée, le Plan médical a été étendu à neuf bureaux de pays supplémentaires, ce qui porte à 139 le nombre de bureaux extérieurs couverts. Pour que le personnel de l’OIM bénéficie d’une couverture médicale ininterrompue, la Division a rencontré le fournisseur d’assurance maladie de l’OIM pour lui proposer des améliorations aux polices d’assurance et convenir de nouvelles primes pour 2015 et 2016.

24. La Division a apporté son soutien à plusieurs bureaux extérieurs qui ont dû procéder à d’importantes **augmentations** ou **réductions des effectifs** dues à de nouvelles priorités.

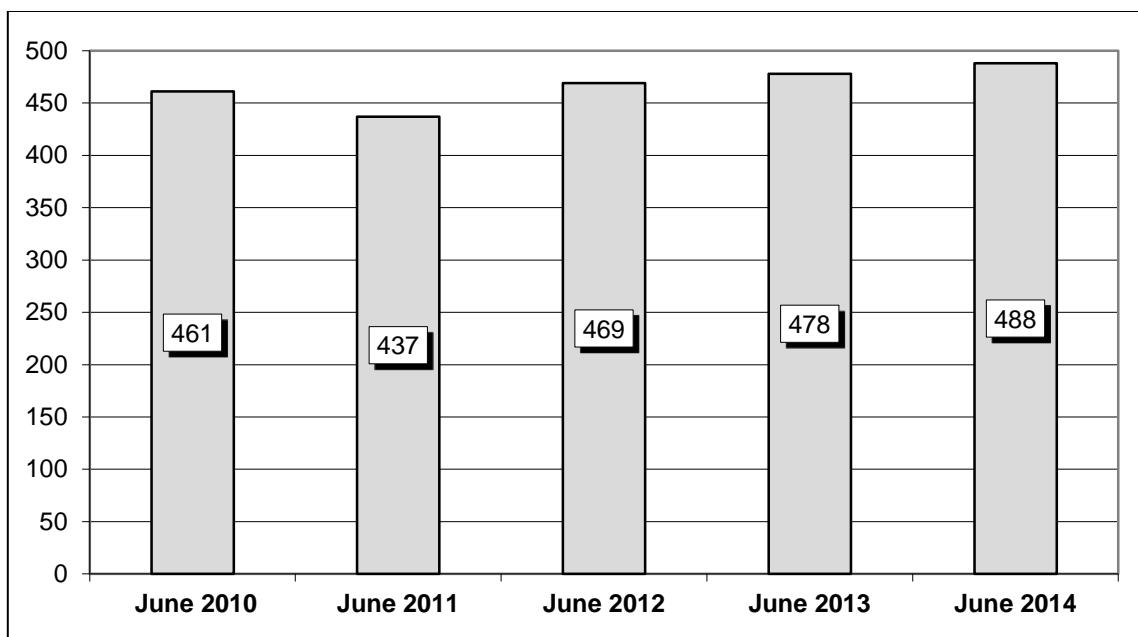
Annex

STATISTICAL OVERVIEW

IOM STAFF COMPOSITION.....	2
Figure 1 Field Offices, 2010–June 2014.....	2
Figure 2 Staffing trends, 2010–June 2014	2
Figure 3 Staff worldwide by category, location and gender, June 2014	3
Figure 4 Staff members in the Professional and higher category worldwide – Gender distribution by category/grade, June 2010–June 2014	3
Figure 5a Staff members in the Professional and higher category worldwide – Distribution by gender and category/grade, June 2014	4
Figure 5b Headquarters General Service staff – Distribution by gender and category/grade, June 2014.....	4
Figure 6 Headquarters General Service staff – Distribution by country of nationality and gender, June 2014.....	5
Figure 7 General Service staff in the Field – Distribution by category/grade and gender, June 2014.....	5
Figure 8 Staff members in the Professional and higher category worldwide – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2014	6
Figure 9 General Service Field staff worldwide – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2014	10
ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES.....	13
Figure 10 Junior Professional Officers worldwide – Distribution by country of nationality, 2010–June 2014	13
Figure 11 Secondees – Distribution by duty station and gender, July 2013–June 2014.....	13
Figure 12 Interns worldwide – Distribution by duty station and gender, July 2013–June 2014	14
RECRUITMENT AND SELECTION.....	15
Figure 13 Vacancy notices issued for staff members in the Professional and higher category, 2010–June 2014	15
Figure 14 Staff members in the Professional and higher category appointed worldwide through vacancy notices, 2010–June 2014	15
Figure 15 Summary of vacancy notices issued and filled for Professionals, July 2013–June 2014	15
Figure 16 Staff members in the Professional and higher category appointed worldwide through vacancy notices – Distribution by country of nationality, 2010–June 2014	16
Figure 17 Vacancy notices issued for General Service staff at Headquarters, 2010–June 2014	18
Figure 18 Mobility of IOM staff, 2010–June 2014	18
Figure 19 Temporary recruitment and selection, 2010–June 2014	18
STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING.....	19
Figure 20 Staff development and learning activities, 2010–June 2014	19
Figure 21 Staff trained – Distribution by gender, 2010–June 2014.....	19
Figure 22 Staff trained – Distribution by location, 2010–June 2014.....	20
Figure 23 Staff trained – Distribution by category, 2010–June 2014	20
Figure 24 Staff trained – Regional distribution, January–June 2014	21
Figure 25 Staff trained – Distribution by main areas of learning and development and by gender, July 2013–June 2014	21

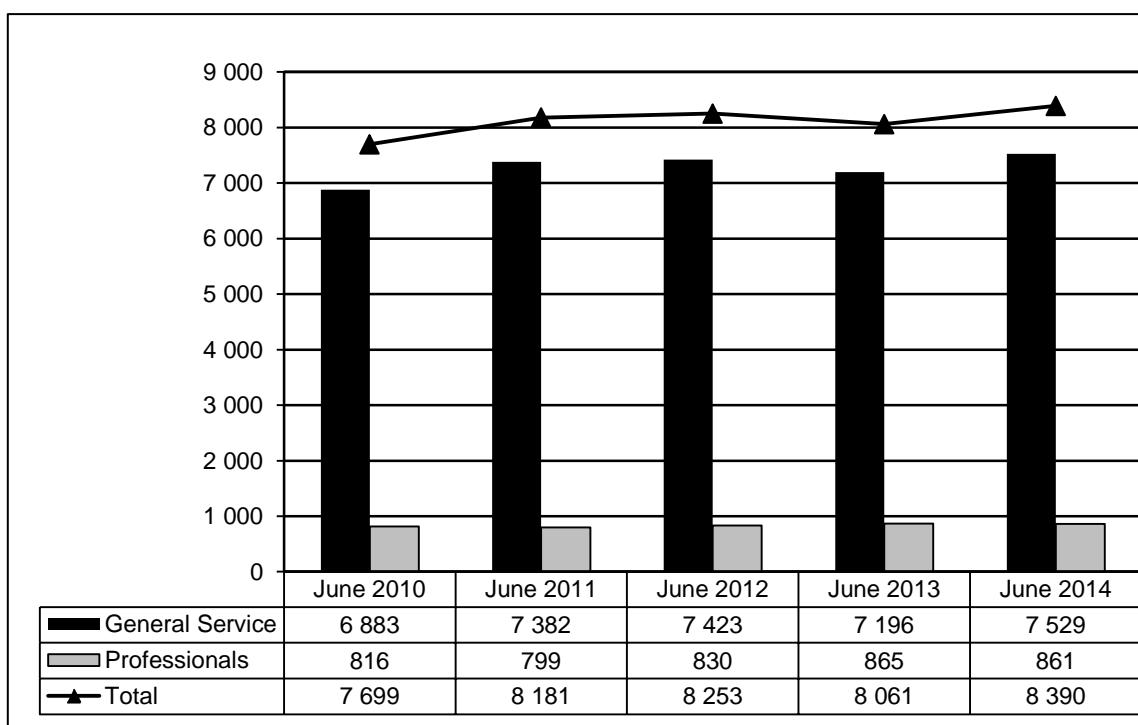
IOM STAFF COMPOSITION¹

Figure 1: Field Offices, June 2010–June 2014



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

Figure 2: Staffing trends,² June 2010–June 2014



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

² Includes staff members holding a short-term contract.

Figure 3: Staff worldwide by category, location and gender, June 2014

Category		Headquarters		Field		Total
		F	M	F	M	
Professionals	Professionals ³	61	64	253	396	774
	Professionals, short-term ⁴	12	7	22	27	68
	Junior Professional Officers (JPO)	7	3	8	1	19
Subtotal		80	74	283	424	861
General Service	National Officers			244	271	515
	General Service	56	25	2 556	2 926	5 563
	General Service, short-term	4		660	787	1 451
Subtotal		60	25	3 460	3 984	7 529
TOTAL		140	99	3 743	4 408	8 390

³ Consultants, interns and staff on special leave without pay are excluded. Includes staff on graded or ungraded short-term contracts who have been with the Organization for more than a year.

⁴ Staff on graded or ungraded short-term contracts who have been with the Organization for less than a year.

Figure 4: Staff members in the Professional and higher category worldwide – Gender distribution by category/grade, June 2010–June 2014⁵

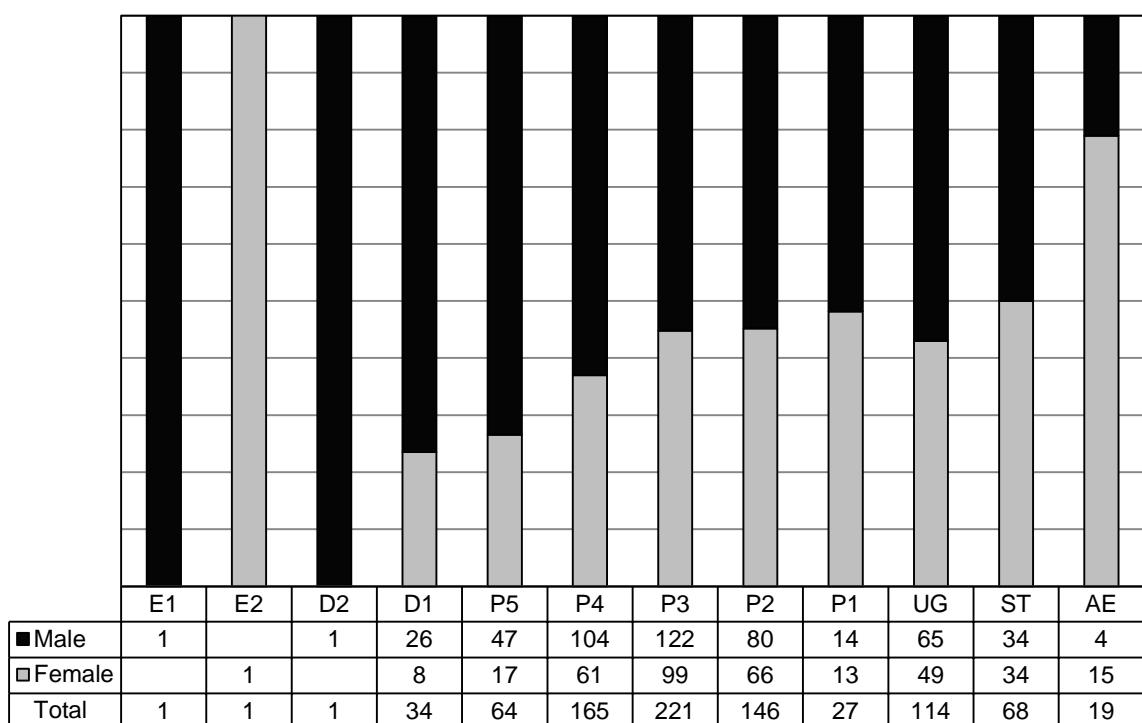
Category/grade	June 2010		June 2011		June 2012		June 2013		June 2014		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
D2 and above ⁶					<1%	<1%	<1%	<1%	<1%	<1%	
P5-D2	75%	25%	74%	26%	75%	25%	74%	26%	74%	26%	
P3-P4	60%	40%	58%	42%	60%	40%	60%	40%	59%	41%	
P1-P2	54%	46%	57%	43%	53%	47%	52%	48%	54%	46%	
Ungraded	50%	50%	48%	52%	49%	51%	53%	47%	57%	43%	
Short-term Professionals	52%	48%	53%	47%	51%	49%	51%	49%	50%	50%	
JPO	35%	65%	36%	64%	27%	73%	24%	76%	21%	79%	
National Officers **											
Total	Gender	470	346	460	339	479	351	496	369	498	363
	Gender (%)	58%	42%	58%	42%	58%	42%	57%	43%	58%	42%
Total Professionals		816		799		830		865		861	

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

⁵ This table has been changed to reflect the gender ratio per the total number of Professional staff in the various categories.

⁶ This category has included the Director General and Deputy Director General since 2011.

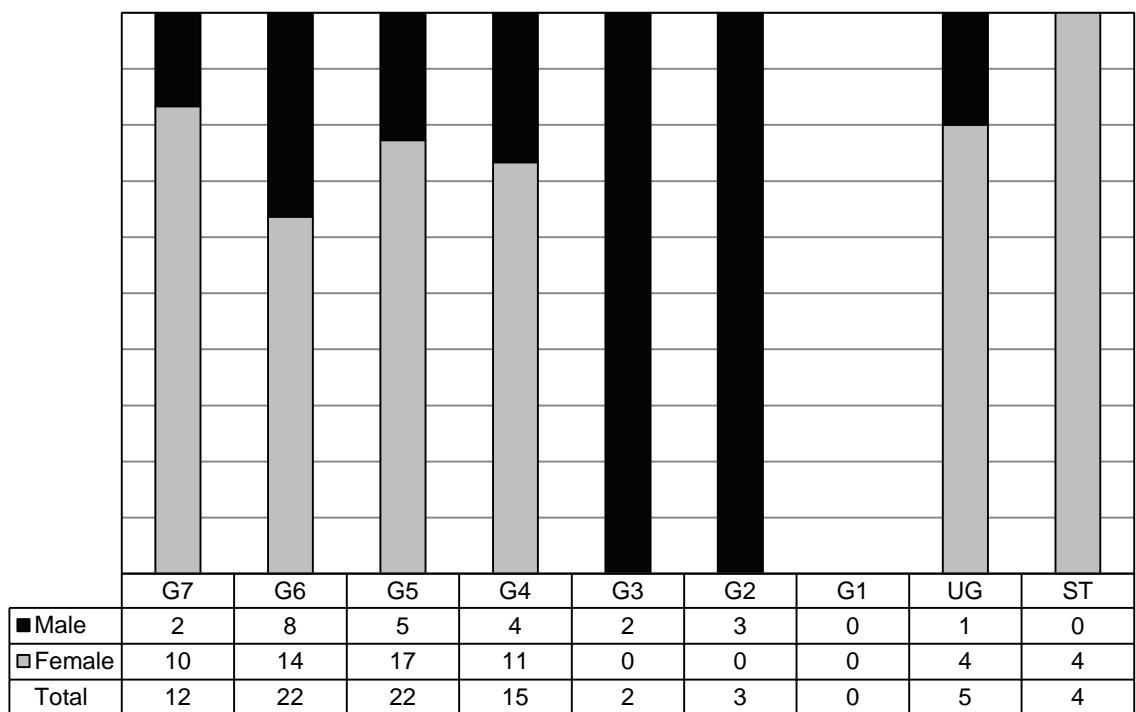
Figure 5a: Staff members in the Professional and higher category worldwide – Distribution by gender and category/grade, June 2014



Note:

- E1, E2 refers to DG, DDG.
- UG refers to ungraded.
- ST refers to staff on graded or ungraded short-term contracts who have been with the Organization for less than one year.

Figure 5b: Headquarters General Service staff – Distribution by gender and category/grade, June 2014



**Figure 6: Headquarters General Service staff⁷ –
 Distribution by country of nationality and gender, June 2014**

Country of Nationality	Gender		Total
	F	M	
Albania		1	1
Australia	1		1
Barbados		1	1
Bosnia and Herzegovina	1		1
Bulgaria	1		1
Canada	1		1
Colombia	1		1
Congo		1	1
Ethiopia		1	1
France	17	6	23
Ghana	1		1
Indonesia	1		1
Italy	4	2	6
Kyrgyzstan	1		1
Mexico	2		2
Netherlands	1		1
Peru		1	1
Philippines	1		1
Romania	1	1	2
Spain	3		3
Sri Lanka		1	1
Switzerland	13	7	20
The former Yugoslav Republic of Macedonia	1	2	3
United Kingdom	4	1	5
United Republic of Tanzania	2		2
United States of America	1		1
Uruguay	2		2
Total	60	25	85

⁷ Including short-term staff.

**Figure 7: General Service staff in the Field –
 Distribution by category/grade and gender, June 2014**

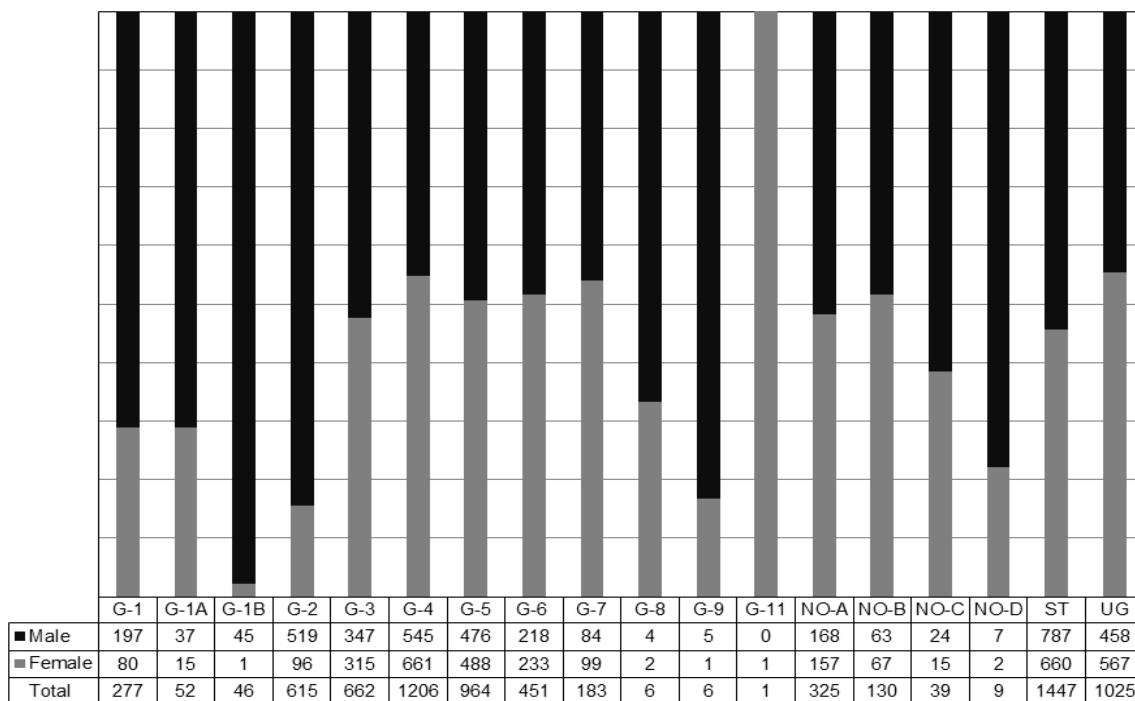


Figure 8: Staff members in the Professional and higher category worldwide – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2014

Country of nationality	Category/Grade												Total	Gender breakdown	
	E1	E2	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	ST	JPO		F	M
Member States															
Afghanistan						1	1	1					3		3
Albania						1					1		2	2	
Algeria													0		
Angola													0		
Antigua and Barbuda													0		
Argentina						3		1					4	2	2
Armenia										1			1	1	
Australia					4	5	5			4	1	2	21	6	15
Austria						4	3	1					8	2	6
Azerbaijan						1							1		1
Bahamas													0		
Bangladesh					1	1	2						4	1	3
Belarus						1		1					2		2
Belgium					1	3	3	1	5		2		15	8	7
Belize													0		
Benin													0		
Bolivia (Plurinational State of)					1		1						2		2
Bosnia and Herzegovina						3		2					5	3	2
Botswana									1				1		1
Brazil									2	1			3	2	1
Bulgaria						1				2			3	3	
Burkina Faso								1					1		1
Burundi							1						1		1
Cabo Verde													0		
Cambodia													0		
Cameroon													0		
Canada					4	3	8	4	1	5	7		32	14	18
Central African Republic													0		
Chad								1					1	1	
Chile					1					1			2		2
Colombia							1	1		1	1		4	1	3
Comoros													0		
Congo													0		
Costa Rica					1	1	2	6					11	3	8
Côte d'Ivoire							2	1	1		1		5	1	4
Croatia						1	2	1		1	2	1	8	5	3
Cyprus										1			1		1
Czech Republic													0		
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	4	5	3			14	6	8
El Salvador													0		

Figure 8: Staff members in the Professional and higher category worldwide – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2014 (continued)

Figure 8: Staff members in the Professional and higher category worldwide – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2014 (continued)

Country of nationality	Category/Grade											Total	Gender breakdown	
	E1	E2	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	ST		F	M
Member States														
Montenegro													0	
Morocco						1							1	1
Mozambique				1	1	1				3			6	3
Myanmar										2	2		4	3
Namibia													0	1
Nauru													0	
Nepal							2				1		3	3
Netherlands				1	3	1	1		2		1	1	9	3
New Zealand			2	1		2					1		6	1
Nicaragua					1	1							2	2
Niger							1						1	1
Nigeria													0	
Norway					1								1	1
Pakistan				1	3	3	1	1					9	9
Panama			1										1	1
Papua New Guinea													0	
Paraguay													0	
Peru				1					1				2	1
Philippines			3	3	16	10	1	5					38	20
Poland						1	1						2	1
Portugal				4	2				1	1			8	3
Republic of Korea				1				1					2	2
Republic of Moldova						1							1	1
Romania			3	3					1	1			8	6
Rwanda													0	
Saint Vincent and the Grenadines													0	
Senegal					2	2							4	2
Serbia			2	4	7	1			1				15	6
Seychelles													0	
Sierra Leone				1		2							3	1
Slovakia				1					1				2	1
Slovenia													0	
Somalia													0	
South Africa			1		1	5	2						9	4
South Sudan													0	
Spain					1	1			1	2			5	3
Sri Lanka						1	1		1	1			4	4
Sudan			1			1	2			1			5	2
Suriname													0	
Swaziland													0	
Sweden				2		2			1	1	1		7	4
Switzerland			1	7	3	1	1	1	1	1	4		19	13
Tajikistan						1	1				1		3	3
Thailand							4	5					9	4
The former Yugoslav Republic of Macedonia					1	4	3	2					10	2
Timor-Leste													0	
Togo													0	

Figure 8: Staff members in the Professional and higher category worldwide – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2014 (continued)

Country of nationality	Category/Grade											Total	Gender breakdown		
	E1	E2	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	ST		F	M	
Member States															
Trinidad and Tobago													0		
Tunisia										1			1	1	
Turkey						1				2			3	1 2	
Turkmenistan					1	1							2	2	
Uganda					1		4		1				6	2 4	
Ukraine					1	1	1						3	2 1	
United Kingdom			2	3	8	10	4	1	10	2			40	14 26	
United Republic of Tanzania													0		
United States of America	1			4	8	27	21	18	4	14	13	1	111	46 65	
Uruguay				2	2		2				1		7	1 6	
Vanuatu													0		
Venezuela (Bolivarian Republic of)													0		
Viet Nam													0		
Yemen													0		
Zambia							2						2	1 1	
Zimbabwe							1	3	1	3			8	4 4	
Observer States, non-Member States and others															
Bahrain													0		
Bhutan													0		
China					1								1	1	
Cuba													0		
Eritrea						1					2		3	3	
Indonesia						5	6		1	1			13	8 5	
Iraq					1	2	1						4	2 2	
Lebanon					1	1	2	1	1				6	2 4	
Malaysia					1		1						2	2	
Qatar													0		
Russian Federation				1	2	5	2						10	5 5	
San Marino													0		
Sao Tome and Principe													0		
Saudi Arabia													0		
Syrian Arab Republic							1						1	1	
Other							1						1	1	
Total	1	1	1	34	64	165	221	146	27	114	68	19	861	363	498

Figure 9: General Service Field staff worldwide – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2014

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	NO-A	NO-B	NO-C	NO-D	UG	ST	F	M	
Member States																						
Afghanistan		6	29	32	4	13	20	9	4					12	5			9	29	172	24	148
Albania	1				1	3	1	2						1		1		1		11	8	3
Algeria																				1		1
Angola			2		1									2				1		6	2	4
Antigua and Barbuda																				0		
Argentina				1	2	7	4		5					1		1		6	6	33	23	10
Armenia						3	4	1						2	2			13		25	14	11
Australia						7	20	3						1						31	20	11
Austria					5	11	5	4	1						3		3	35		25	10	
Azerbaijan			1		2	3											1	6	13	8	5	
Bahamas																				0		
Bangladesh	1		2	4	5	8	1	2						7	2			6	16	54	18	36
Belarus			1	1	5	3	3							1				4	5	23	13	10
Belgium					4	15	19	6	2					4	2			6	1	59	36	23
Belize																				0		
Benin																				1		1
Bolivia (Plurinational State of)																				5	8	4
Bosnia and Herzegovina						5	3	2										6	2	18	11	7
Botswana																				1	1	1
Brazil																				0		
Bulgaria						1	1	1												1	6	3
Burkina Faso					1		1													3	5	4
Burundi			1			1													2	9	13	3
Cabo Verde						1	1												1	3	3	
Cambodia	4		3	3		2	1	2						1				9	3	28	14	14
Cameroon						3	1											1	5	10	3	7
Canada						7	1	1						2	1					12	10	2
Central African Republic																				1	39	40
Chad	3		11	4	6	4	9	1							1			1	22	62	8	54
Chile					2	3												2	2	9	5	4
Colombia	24		47	28	60	30	36	16						35	15	6	2	140	8	447	268	179
Comoros																				0		
Congo																				2	1	1
Costa Rica			2			5	3	1						2	1		1	8	7	30	15	15
Côte d'Ivoire			6	11	6	1	2							1				2	2	31	9	22
Croatia														1						1	2	1
Cyprus																				0		
Czech Republic						1	3								1					5	10	6
Democratic Republic of the Congo	6	1	6	9	18	11	7	3						1				3	36	101	23	78
Denmark						1	1											2	4	3	1	
Djibouti			2	1		3								1	1					8	2	6
Dominican Republic			3			1	2	3												2	11	6
Ecuador	1				4	13	1	4	1									5		29	20	9
Egypt					1	6	9	2	6	1				4				13	12	54	22	32
El Salvador					1	1	3		3					1				8	3	20	13	7
Estonia							2		1					1						1	5	4
Ethiopia	4		16	18	42	54	8							15	2	1		19	37	216	79	137
Fiji						1	4	7	5	2					1					0		
Finland							1								1			1	3	24	15	9
France																	9	1	10	8	2	
Gabon							1													1	1	
Gambia							1													1		1
Georgia	3				3	2	2		3					1	2			12	4	32	24	8
Germany						11	3	4	2	2							8	2	32	26	6	
Ghana	3		5	4	12	11	8	1						2	2		1	3	52	22	30	
Greece	4		1	1	2	2	2							1		1	38	18	70	50	20	
Guatemala							1										2	1	4	1	3	
Guinea	2				2	2	4	6	3	1				1				3	24	8	16	
Guinea-Bissau						1													0			
Guyana						1								1				1	4	2	2	

Figure 9: General Service Field staff worldwide – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2014 (continued)

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	NO-A	NO-B	NO-C	NO-D	UG	ST	F	M	
Member States																						
Haiti	42			130	72	74	37	17	3					11	2			8	62	458	127	
Holy See																				0		
Honduras	1			1		2	1	2											7	14	9	
Hungary					8	3	1	3	1										1	17	10	
Iceland																				0		
India				1	1	2		4						1					1	10	3	
Iran (Islamic Republic of)					2	5	2		2					1		1				15	5	
Ireland					1	1	1	2							1		2	1	9	7	2	
Israel																				0		
Italy				2	7	8	6	4	1	2				2				5	14	51	36	
Jamaica							2	4	1					1				1	10	12	12	
Japan														1				3		11	9	
Jordan	26			11	19	72	30	15	9					9	2	2		32	81	308	165	
Kazakhstan	2					1	2							4	1		1	5	3	19	15	
Kenya	27			35	22	52	73	27	7					9	8	3		9	42	314	150	
Kyrgyzstan	3			2	1	4		1	2					1	1			1		16	7	
Latvia								1	1						1				3	2	1	
Lesotho																				0		
Liberia							2											6	1	9	3	
Libya				4	2	4	2		1					1			3	8	25	11	14	
Lithuania						3	1	3						2	1	1	1	1		12	11	
Luxembourg																				0		
Madagascar																				0		
Malawi																		2	2	2		
Maldives																		1	1		1	
Mali				1	3	3	1	2						1			1	5	17	5	12	
Malta																	3	3	6	4	2	
Marshall Islands									1								1	1	3	1	2	
Mauritania				1			1	1							2					5	5	
Mauritius						1	1										2	1	5	3	2	
Mexico																	17	11	28	15	13	
Micronesia (Federated States of)																	8	3	11	8	3	
Mongolia							1							1						2	2	
Montenegro						1	1													2	2	
Morocco				1		1	2							1			19	10	34	19	15	
Mozambique	1			2		2	2	1									4	12	4	8		
Myanmar	2			32	27	29	13	14	11	3				6	2	1	14	68	222	118	104	
Namibia																	5		5	3	2	
Nauru																				0		
Nepal	17			41	40	91	47	16	6					14	3			80	8	363	141	222
Netherlands					4	2	32	6		1	6		1	8	4	1		3	68	37	31	
New Zealand																				0		
Nicaragua														1	1		4	6	12	10	2	
Niger				3	1	6	2							1			9	22	3	19		
Nigeria	1			5	1	5	6	1						4	5			3	29	60	34	26
Norway				18	7	3		1									8		37	23	14	
Pakistan	18			12	44	23	21	5	2					16	3	1	2	16	21	184	57	127
Panama				1		11	8	1						2		2	3	6	34	25	9	
Papua New Guinea				1	1	1	1		3								1	16	24	11	13	
Paraguay						2								1				2	5	4	1	
Peru	1			2	7	9	6	3	1						3	1	1	4	38	15	23	
Philippines						13	67	64	23	12				31	12	2	50	173	447	264	183	
Poland						12	13	4	1						2		2	3	37	28	9	
Portugal				2	2		1	1						1					1	8	6	
Republic of Korea								1						1			1	3	6	4	2	
Republic of Moldova				4	2	9	6	2						6	1		52	6	88	56	32	
Romania				2	6	6	1	1						1	1	1		1	20	10	10	
Rwanda				2	1	3		2						1	1			10	20	7	13	
Saint Vincent and the Grenadines																			0			

Figure 9: General Service Field staff worldwide – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2014 (continued)

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	NO-A	NO-B	NO-C	NO-D	UG	ST	F	M	
Member States																						
Senegal	1			3	2	2	5	3	1					2			4	2	25	12	13	
Serbia	1			3	3	3	1						3			8	3	25	17	8		
Seychelles																				0		
Sierra Leone	1			2	1	1	2						1			3		11	1	10		
Slovakia				3	6	16	3	4					1			7	4	44	30	14		
Slovenia																			1	1		
Somalia				3	1	1	13	1	1				1	1			8	30	5	25		
South Africa	3			4	6	6	7	8	2				5	4	1		1	47	33	14		
South Sudan	16			62	26	29	22	7	1							32	99	294	30	264		
Spain				2	2		1						1	1		1	2	10	9	1		
Sudan	40			19	12	15	19	12	3				5	1		6	17	149	38	111		
Suriname																			0			
Swaziland																			0			
Sweden																			0			
Switzerland						6	7	2											15	9	6	
Tajikistan				1	1	1	2	4	1				3			13	3	29	9	20		
Thailand	13	16	18	67	39	30	8	2					1	4		1	26	16	241	144	97	
The former Yugoslav Republic of Macedonia						2	2												7	6	1	
Timor-Leste	1			2	1	1	2	1					3			2	5	18	5	13		
Togo						1										2	3	1	2			
Trinidad and Tobago								1										1	1			
Tunisia				3	2	11	6	1	1							6	14	44	23	21		
Turkey				1	2	4	10	1					2	1		10	7	38	23	15		
Turkmenistan						1	1						1			3	6	4	2			
Uganda	7			8	6	19	3	4	3				2	1		3	11	67	37	30		
Ukraine	1			1	3	16	11	8	4				12	3		38	14	111	72	39		
United Kingdom						4	3	3	2				1			3	2	18	11	7		
United Republic of Tanzania				4	2	11	4						2	2		4	5	34	16	18		
United States of America					11	21	23	3	13				1					73	44	29		
Uruguay						2		1										3	3			
Vanuatu																		0				
Venezuela (Bolivarian Republic of)																4	3	7	5	2		
Viet Nam	2			5	12	15	10	6	2				7	1	1	3	6	70	48	22		
Yemen				2	9	16	10	5	2				5			9	9	67	26	41		
Zambia	2			3	1	10										1	1	18	7	11		
Zimbabwe	8			3	5	11	9	8					3	2		4		53	18	35		
Observer States, non-Member States and others																						
Bahrain																		0				
Bhutan																		0				
China					1	3		4	1					1	1			11	8	3		
Cuba																		0				
Indonesia	3			5	3	40	46	24	10				5	2	2	17	74	231	116	115		
Iraq				3	6	14	9	4	4				4	3	4	51	23	125	25	100		
Kuwait				1		2	1									1	1	6	3	3		
Lao People's Democratic Republic							1						1			2	2	6	4	2		
Lebanon						2	3									16	48	69	40	29		
Malaysia																		0				
Qatar																		0				
Russian Federation	1			2	3	27	15	15	3				5	1		2	1	75	57	18		
San Marino																		0				
Sao Tome and Principe																		0				
Saudi Arabia																		1	1	1		
Syrian Arab Republic	21			6	11	18	7	5	2				6	1	1	14	97	189	82	107		
Uzbekistan																1		1		1		
UNSC resolution 1244-administered Kosovo	1			1	3	14	8	5	1				2					35	6	29		
Total	277	52	46	615	662	1206	964	451	183	6	6	0	1	325	130	39	9	1025	1447	7444	3460	3984

ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES

Figure 10: Junior Professional Officers worldwide – Distribution by country of nationality, 2010–June 2014

	2010	2011	2012	2013	June 2014
Australia				1	2
Austria	1	1			
Belgium	2	2	1		
Denmark	1	1	1		
Finland	1	1	2	2	2
France	1	1			1
Germany	3	4	6	4	4
Italy	5	3	2	2	1
Japan	4	4	4	4	6
Netherlands				1	1
Norway		1	1		
Sweden	4	3	3	1	1
United States of America			1	1	1
Zimbabwe	1 ⁸	1 ⁸	1 ⁸	1 ⁸	
Total	23	22	22	17	19

⁸ Funded by the Government of Italy.

Figure 11: Secondees – Distribution by duty station and gender, July 2013–June 2014

Seconded by	HQ	Field	Total
Syni (Switzerland)	15		15
CANADEM IFEEx Programme (Canada)	3	2	5
Swedish Government	1		1
Turkish Government	1		1
Norwegian Refugee Council/RedR Australia		36	36
IOM to government/donor			2
Total	20	38	60

Figure 12: Interns worldwide – Distribution by duty station and gender
July 2013–June 2014

Duty station	F	M	Total
Headquarters			
Department of International Cooperation and Partnerships	30	4	34
Department of Migration Management	22	10	32
Department of Operations and Emergencies	12	3	15
Department of Resources Management	3	2	5
Office of the Director General	12	4	16
Global Forum on Migration and Development	3		3
Headquarters total	82	23	105
Field			
Austria	4	3	7
Bangladesh		2	2
Belgium	9	1	10
Bolivia (Plurinational State of)	1		1
Bosnia and Herzegovina		1	1
Cambodia	2		2
Cameroon	2		2
China	1		1
Colombia	2	1	3
Costa Rica	2		2
Egypt	4	3	7
Estonia	1		1
Ethiopia	2	1	3
Finland		1	1
France	1		1
Germany	2		2
Haiti	2	2	4
Iraq	1		1
Italy	1		1
Japan		1	1
Jordan	8	2	10
Kazakhstan	2		2
Kenya	11	7	18
Kyrgyzstan	1		1
Lao People's Dem Republic	1		1
Lithuania	1		1
Mexico	4		4
Montenegro	1		1
Morocco	2	1	3
Mozambique	1		1
Myanmar	3	1	4
Nepal	1	2	3
Netherlands	2		2
Panama	1	1	2
Papua New Guinea		1	1
Paraguay	1	1	2
Peru	1	1	2
Philippines	6	3	9
Republic of Korea	2		2
Republic of Moldova	1		1
Rwanda	1		1
Serbia	2	1	3
Slovakia	3		3
Somalia	1		1
Spain	1		1
Sri Lanka	3	2	5
Switzerland	4	2	6
Tajikistan	4	2	6
Thailand	12	2	14
Timor-Leste		1	1
Tunisia	1		1
Uganda	1		1
Ukraine	5		5
United Republic of Tanzania	1		1
United States of America	2	2	4
Viet Nam	3	1	4
Zambia		1	1
Field Total	131	50	181
TOTAL	213	73	286

RECRUITMENT AND SELECTION

Figure 13: Vacancy notices issued for staff members in the Professional and higher category, 2010–June 2014

Vacancy notices issued	2010	2011	2012	2013	Jan.-June 2014
Headquarters positions	11	12	15	14	12
Field positions	35	64	62	45	47
Total number of vacancy notices issued	46	76	77	59	59
Advertised internally only	33	53	57	39	40
Headquarters positions	6	7	6	11	8
Field positions	27	46	51	28	32
Advertised internally and externally	13	23	20	20	19
Headquarters positions	5	5	9	3	4
Field positions	8	18	11	17	15

Figure 14: Staff members in the Professional and higher category appointed worldwide through vacancy notices, 2010–June 2014

Vacancy notices filled	2010	2011	2012	2013	Jan.-June 2014
Vacancies filled internally	34	45	49	37	14
Headquarters positions	6	6	6	11	0
Field positions	28	39	43	26	14
Vacancies filled externally	6	20	11	8	4
Headquarters positions	4	5	4	1	1
Field positions	2	15	7	7	3
Total	40	65	60	45	18

Figure 15: Summary of vacany notices issued and filled for staff members in the Professional and higher category, July 2013–June 2014

Summary table	July 2013 – June 2014
Total number of vacancy notices posted	102
Total number of vacancy notices filled	52
Total number of vacancy notices with multiple hirees	1
Total number of vacancy notices cancelled	13
Total number of vacancy notice pending	37

Figure 16: Staff members in the Professional and higher category appointed worldwide through vacancy notices – Distribution by country of nationality, 2010–June 2014

Country of nationality	2010	2011	2012	2013	Jan.-June 2014
Afghanistan					
Albania	1				
Algeria		1			
Argentina			1		
Australia	2	2	1	1	
Austria	1	1	1	1	
Azerbaijan					
Bangladesh	1	1		1	
Belarus		1		1	
Belgium			2	3	
Bolivia (Plurinational State of)		1			
Bosnia and Herzegovina	1	1		2	
Burundi					
Canada	2	2	3	2	3
Chad		1			
Colombia	1				
Costa Rica	1	1	1	1	
Côte d'Ivoire		1			
Croatia	1	1		1	2
Denmark	1	1		1	
Ecuador					
Egypt		1	2	1	1
Ethiopia			1	1	
Finland	1				
France		6	2	3	
Germany	2	1	3	2	
Ghana	1				
Greece			1		
Honduras			1		
Hungary	1				
India					
Indonesia ¹⁰	1				
Iraq ⁹			2		
Ireland		1		1	
Italy	6	2	6	2	1
Japan		1			
Jordan			1	1	
Kazakhstan		1			
Kenya	1	2	1	1	2
Latvia		1			
Lebanon ⁹		1			
Liberia			1		
Mexico		1			
Morocco			1		
Nepal				1	
Netherlands	1				
New Zealand			1		
Pakistan			1		
Panama				1	

Figure 16: Staff members in the Professional and higher category appointed worldwide through vacancy notices – Distribution by country of nationality, 2010–June 2014 (continued)

Country of nationality	2010	2011	2012	2013	Jan.-June 2014
Philippines			2	1	1
Poland		1			
Portugal		3	1		
Republic of Korea				1	
Republic of Moldova	1			1	
Romania	1	2			
Russian Federation ¹⁰		3	2	1	1
Senegal				1	
Serbia	1		2		
South Africa	3	2	1		
Slovakia			1		
Spain			1		
Sri Lanka				1	
Sudan					
Sweden				1	
Switzerland		1	2		
Syrian Arab Republic ⁹	1				
Thailand		1	2		
The former Yugoslav Republic of Macedonia			1	1	2
Togo					
Trinidad and Tobago					
Turkmenistan			1		
Uganda				1	
Ukraine	1	1		2	
United Kingdom	1	3			2
United Republic of Tanzania	1				
United States of America	4	14	9	6	2
Uruguay		1	1		
Venezuela (Bolivarian Republic of)					
Zimbabwe					1
UNSC resolution 1244-administered Kosovo			1		
Total	40	65	60	45	18
Number of nationalities	27	36	33	31	11

⁹ Non-Member States

¹⁰ Observer States

**Figure 17: Vacancy notices issued for General Service staff at Headquarters,
2010–June 2014**

Vacancy notices issued	2010	2011	2012	2013	Jan.-June 2014
Total number of vacancy notices issued	3	3	3	3	5
Advertised internally only	2	3	2	1	3
Advertised internally and externally	1	0	1	2	2
Total number of corresponding positions	3	3	3	3	5
Vacancies filled internally	2	2	1	1	0
Employees from Headquarters	0	2	1	1	0
Employees from the Field	2	0	0	0	0
Vacancies filled externally	1	0	1	2	0

Figure 18: Mobility of IOM staff, 2010–June 2014

	2010	2011	2012	2013	Jan.-June 2014
From Headquarters to the Field	16	11	12	7	5
From the Field to Headquarters	18	15	9	8	9
From one Field Office to another	157	140	155	136	53
Reassignment within same duty station	60	68	73	69	13
Total	251	234	249	220	80

Figure 19: Temporary recruitment and selection, 2010–June 2014

	2010	2011	2012	2013	Jan.-June 2014
For Professionals					
Number of temporary vacancy notices issued	73	85	101	66	60
Number of temporary positions filled	69	60	100	69	31
Of which for emergency and post-emergency operations	10	21	62	33	10
For General Service staff at Headquarters					
Number of temporary vacancy notices issued	0	2	0	2	0
Number of temporary positions filled	0	2	0	2	0
Direct recruitment					
Of Professional category staff	182	117	101	92	48
Of General Service staff	4	14	7	5	1

STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING

Figure 20: Staff development and learning activities, 2010–June 2014

	2010	2011	2012	2013	Jan.-June 2014
Learning activities organized by the Staff Development and Learning Unit	43	81	72	137	55
Total staff members	7 699	8 503	8 253	8 464	8 390
Staff members trained	1 470	1 842	1 670	1 619	890
Percentage of staff trained	19%	22%	20%	19%	11%

Figure 21: Staff trained - Distribution by gender, 2010–June 2014

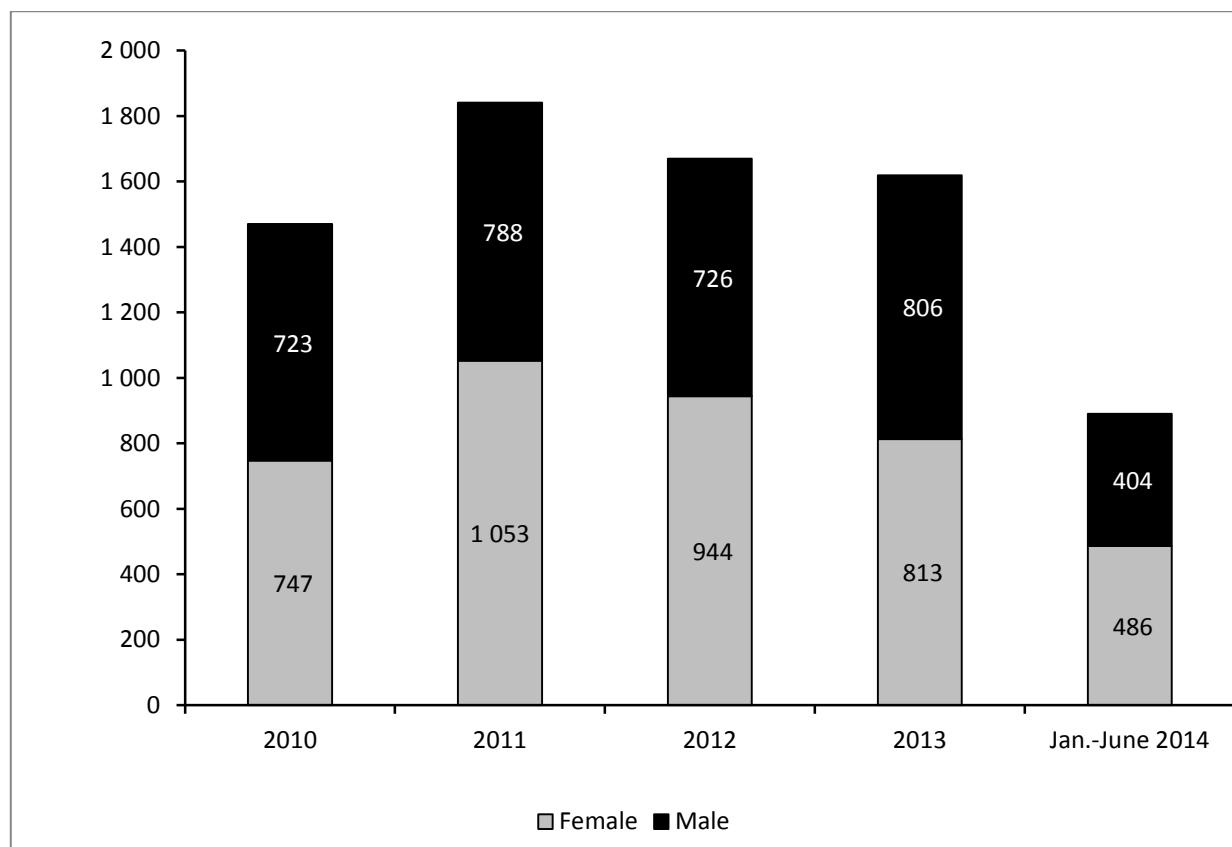


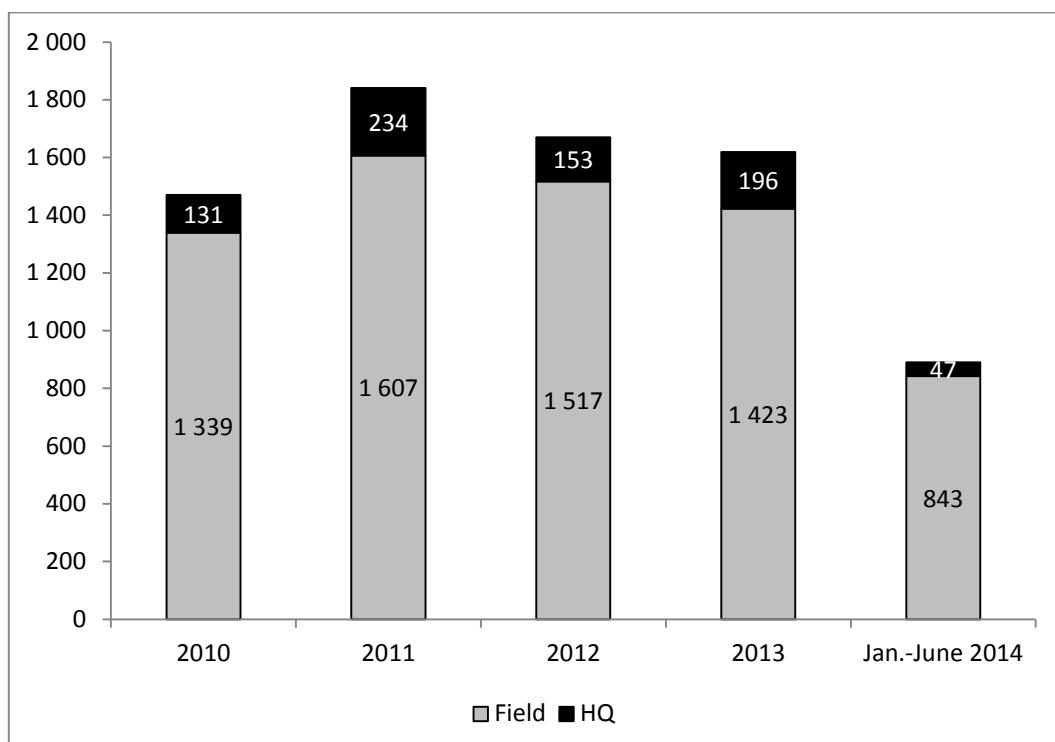
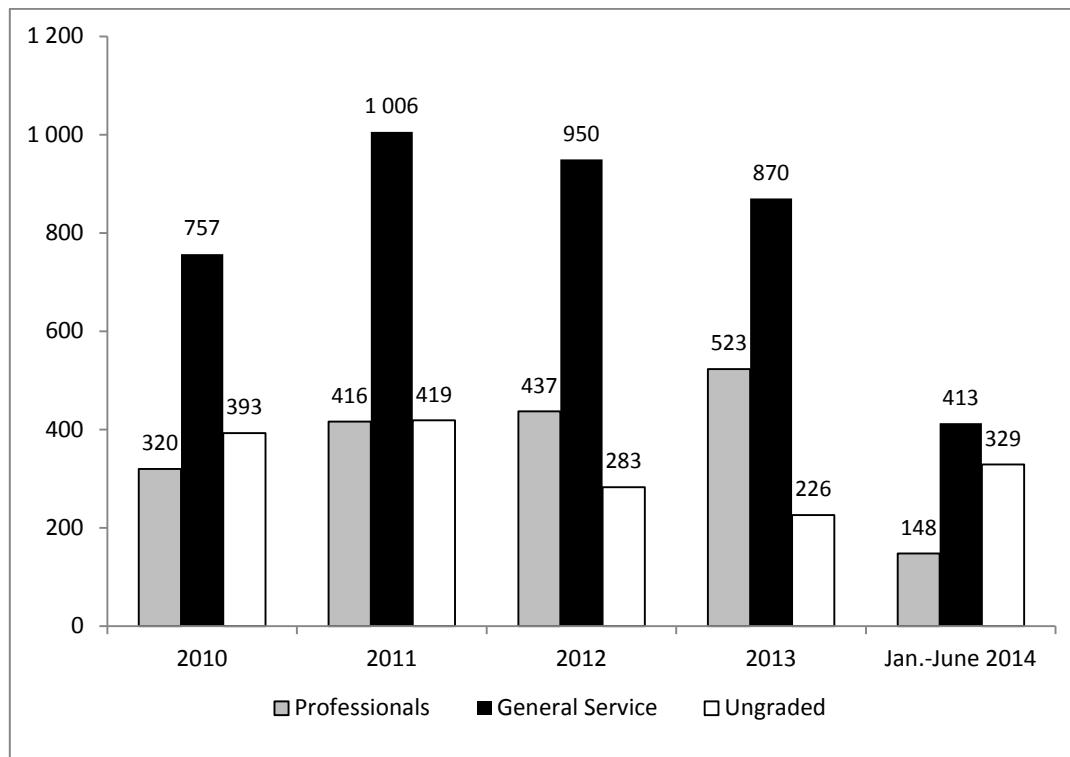
Figure 22: Staff trained – Distribution by location, 2010–June 2014**Figure 23: Staff trained – Distribution by category, 2010–June 2014**

Figure 24: Staff trained – Regional distribution, January–June 2014

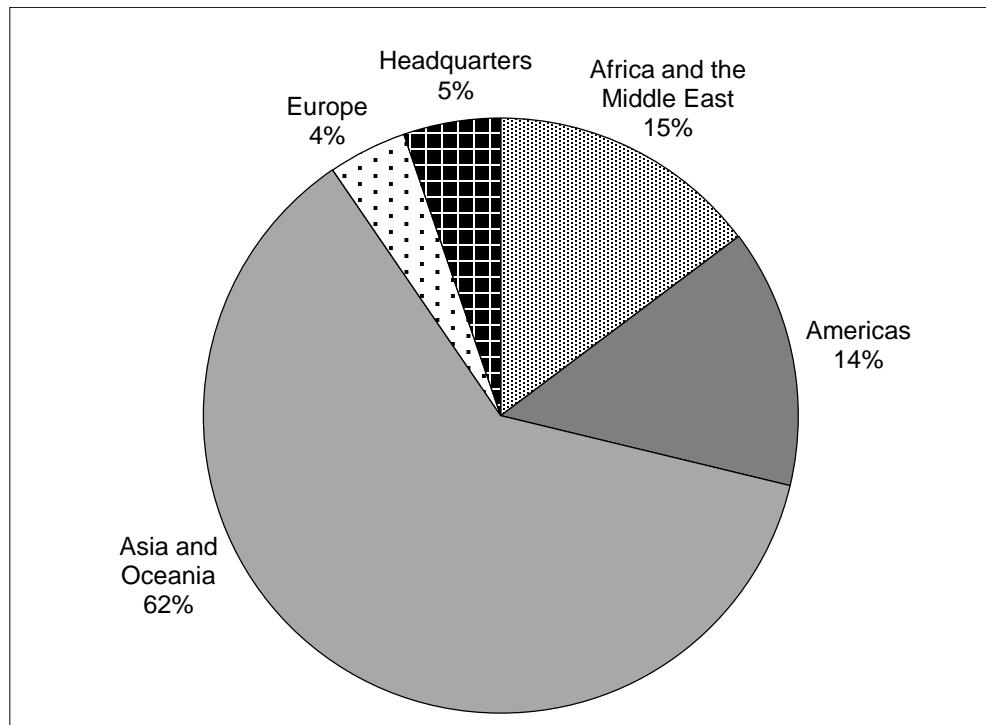


Figure 25: Staff trained – Distribution by main areas of learning and development, and by gender, July 2013–June 2014

	Total staff trained	% of participants in all courses	Female		Male	
			No.	%	No.	%
Communication and negotiation skills	13	1%	8	62%	5	38%
Coaching and team-building	92	10%	66	72%	26	28%
E-learning courses	31	3%	13	42%	18	58%
Executives training	41	5%	23	56%	18	44%
IT training	36	4%	20	56%	16	44%
Language courses	28	3%	20	71%	8	29%
Project development and management	111	12%	63	57%	48	43%
General resources management and administration support	102	11%	56	55%	46	45%
Security training and emergency response	43	5%	16	37%	27	63%
Specialized migration training	133	15%	69	52%	64	48%
Prevention of sexual exploitation and abuse	231	26%	121	52%	110	48%
Procurement and logistics	27	3%	10	37%	17	63%
Movement and operations	1	<1%	1	100%	0	0%
Miscellaneous	1	<1%	0	0%	1	100%
Grand total	890	100%	486	55%	404	45%