

MC/INF/295

**Original : anglais
15 octobre 2009**

QUATRE-VINGT DIX-HUITIEME SESSION

RAPPORT SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
I. INTRODUCTION	1
II. PERSONNEL DE L'OIM	1
Nouveau Directeur de HRM	1
Vacances de postes et placement du personnel	1
Experts associés	2
Echanges, détachements et prêts de personnel	2
Stagiaires	2
Rotation du personnel	3
III. FOURNITURE RATIONNELLE DE SERVICES EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES	3
Politique et services de HRM	4
Bien-être du personnel, assurance maladie et amélioration des conditions de travail	4
Relations avec le personnel	5
Formation et perfectionnement du personnel	5

ANNEXE – *Statistical Overview* (en anglais seulement)

RAPPORT SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

I. INTRODUCTION

1. Durant la période considérée, l'augmentation continue du nombre de projets de l'OIM s'est traduite par une hausse de 11 % des effectifs de l'Organisation dans le monde, qui sont passés de 6 873 en juin 2008 à 7 735 à la fin de juin 2009.

2. Au cours de la même période, d'importants faits nouveaux concernant la Gestion des ressources humaines (HRM) sont survenus, dont :

- l'arrivée d'un nouveau directeur de HRM ;
- la révision du Statut et Règlement du personnel ;
- la réalisation du dossier d'information « Bienvenue à l'OIM », qui doit faciliter l'entrée en fonctions des membres du personnel ;
- l'extension de la couverture de l'assurance maladie au personnel local du monde entier ;
- la mise en œuvre de la politique de rotation du personnel et la prise en considération des enseignements tirés.

II. PERSONNEL DE L'OIM

Nouveau Directeur de HRM

3. Le nouveau Directeur de la Gestion des ressources humaines a rejoint l'OIM en décembre 2008. Il devrait porter un regard objectif et neuf sur la gestion des ressources humaines, et pouvoir apporter des changements dans les politiques et les stratégies en la matière, en formulant des recommandations au Directeur général afin de renforcer ce secteur, l'un des plus importants de l'Organisation.

Vacances de postes et placement du personnel

4. L'Unité du recrutement a poursuivi la rationalisation des processus de sélection de l'OIM et le renforcement de son outil de gestion des compétences pour pouvoir répondre rapidement et efficacement aux besoins de recrutement, dans le respect des principes de l'OIM que sont l'égalité des chances, la transparence et l'équité. Entre juillet 2008 et juin 2009, l'OIM a publié 36 avis de vacance de poste, et recruté ou placé 24 membres du personnel par annonces internes (18) et externes (6). En outre, trois avis de vacance ont été affichés pour pourvoir des postes de services généraux au Siège, et 19 avis de vacance de postes de fonctionnaires de courte durée. Les chiffres montrent que les candidats internes possèdent les qualifications et l'expérience requises pour occuper les postes vacants (voir à l'annexe, les Figures 13¹ et 16).

¹ La Figure 13 indique le nombre de postes vacants de fonctionnaires dans le monde et d'employés au Siège pourvus par des candidats internes et externes.

Experts associés

5. Le programme des experts associés de l'OIM continue de se développer. A ce jour, l'Organisation a conclu 16 accords avec différents donateurs, dont un nouvel accord avec le Gouvernement norvégien. Au premier semestre de 2009, cinq nouveaux experts associés, financés par l'Autriche, le Danemark et la Suède, ont rejoint l'OIM. Le nombre d'experts associés reste élevé : ils étaient 27 à travailler pour l'OIM au cours de la période considérée. Les efforts déployés pour encourager les pays donateurs à financer des experts associés de pays en développement permettront à un expert associé du Zimbabwe, financé par le Gouvernement italien, de rejoindre le Département des Politiques migratoires et de la recherche. Durant de la période considérée, l'OIM a gardé à son service six experts associés, qui ont été intégrés comme fonctionnaires de l'Organisation à la fin de leur mission.

Echanges, détachements et prêts de personnel

6. Au cours de la période considérée, 19 membres du personnel ont été détachés à ou depuis l'OIM. Le Conseil danois pour les réfugiés a détaché une personne pour travailler dans le cadre de programmes d'urgence au Myanmar, et le SYNI² a détaché onze personnes au Siège et cinq personnes à des bureaux extérieurs (quatre à Chisinau et une à Belgrade), pour travailler dans les domaines de la recherche migratoire, des questions de sexospécificité, des médias et des relations extérieures. L'OIM a prêté un membre du personnel au Forum mondial sur la migration et le développement, un membre à l'Organisation internationale du Travail (OIT), et un autre à l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord. Des discussions sont en cours sur le détachement d'un haut fonctionnaire du Département Migration et santé de l'OIM auprès du Département Interventions sanitaires en cas de crise de l'OMS, dans le but d'améliorer l'efficacité du programme commun et de compléter les capacités opérationnelles et conceptuelles des deux parties. Le détachement est prévu pour août 2010.

Stagiaires

7. Le programme de stages de l'OIM continue de se développer au Siège et dans les bureaux extérieurs. Il offre une expérience et des possibilités d'apprentissage enrichissantes, à la fois pour l'Organisation et pour les jeunes professionnels talentueux qu'elle accueille. Au cours de la période considérée, l'OIM a accueilli 200 stagiaires (84 au Siège et 116 dans les bureaux extérieurs) de nationalités et de formations diverses. En outre, un accord vient d'être signé avec la Faculté de médecine et l'Ecole de sciences infirmières de l'Université McGill, qui porte sur l'affectation d'un jeune diplômé à des activités de santé dans le contexte migratoire. Durant la période considérée, 19 stagiaires sont restés dans l'Organisation au titre de contrats spéciaux.

² 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. À 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 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.

Rotation du personnel

8. En 2009, des mesures ont été prises pour redéployer un nombre assez élevé de membres du personnel. C'est ainsi que l'Administration a réaffecté 69 des 123 membres du personnel tombant sous le coup de la politique de rotation. D'autres rotations devraient avoir lieu au second semestre de 2009 et en 2010. Quelques cas restés en suspens seront examinés au quatrième trimestre de 2009 et lors du prochain cycle de rotations, qui débutera en juillet 2010. Plusieurs réunions entre l'Administration, le Comité de l'Association du personnel et la haute direction ont été tenues – et d'autres sont prévues – sur la rotation du personnel et les enseignements à tirer. Leur objectif est d'améliorer les possibilités qu'offre la rotation en matière d'avancement dans la carrière, et de s'assurer, à la faveur d'un processus consultatif, que les besoins opérationnels coïncident avec le profil des candidats potentiels. Un nouveau logiciel, appelé Système de gestion des rotations, est en cours d'élaboration à cette fin. Il devrait être opérationnel pour le prochain cycle de rotations.

III. FOURNITURE RATIONNELLE DE SERVICES EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES

9. Soucieuse de fournir des services adaptés et utiles au personnel et aux opérations de l'OIM, HRM s'efforce sans relâche de les améliorer en tirant profit des enseignements tirés et en appliquant les meilleures pratiques de ressources humaines. A titre d'exemple, il convient de citer les mesures suivantes :

- a) L'Unité chargée de la politique, des normes et du contrôle de qualité au Siège met au point un système de contre-vérifications pour assurer l'intégrité et la validité des données et informations relatives aux ressources humaines, afin de garantir des prises de décisions en connaissance de cause (par exemple, vérification de la structure et du contenu des données pour s'assurer qu'elles reflètent la politique mise en œuvre).
- b) Des indicateurs clés de performance, tels que la rapidité et l'efficacité des réponses apportées aux questions du personnel, ont été mis en place à HRM à Manille et au Siège, qui disposent désormais d'un "tableau de bord" pour suivre et ajuster leurs activités opérationnelles. Un délai minimum a été fixé pour répondre aux questions.
- c) En 2009, le système d'information financière (PRISM-FI) et le système d'information sur les ressources humaines (PRISM-HR) ont été pleinement intégrés pour garantir l'exactitude et la fiabilité des informations relatives aux ressources financières et humaines. Les unités de l'administration du personnel et du traitement des fiches de paie de HRM à Manille ont testé et adapté le système de manière à garantir un minimum d'interruption des activités de ressources humaines pendant la phase d'intégration. Par ailleurs, des unités de HRM à Manille et à Panama ont, en étroite collaboration avec le Siège et l'équipe chargée de la technologie de l'information, recensé les améliorations à apporter aux fonctionnalités du système pour pouvoir développer la fonction de paie de PRISM.

Politique et services de HRM

- a) HRM a réalisé, à l'intention des nouveaux membres du personnel, un dossier d'information intitulé « Bienvenue à l'OIM », qui se compose de trois brochures contenant, respectivement, des informations générales sur l'OIM, une présentation des prestations dues au personnel, et des informations sur les conditions particulières applicables aux différents bureaux extérieurs de l'OIM.
- b) Au cours de la période considérée, l'Unité de politique des ressources humaines, en coordination avec le Département des Affaires juridiques et le Comité de l'Association du personnel, a révisé le Statut et Règlement du personnel applicable aux fonctionnaires et celui qui concerne les employés du Siège, et a élaboré une nouvelle version unifiée applicable à l'ensemble des membres du personnel de l'OIM au Siège et dans les bureaux extérieurs.
- c) L'Unité de médecine du travail a mis au point des orientations générales relatives au bien-être du personnel sur le lieu de travail sous l'angle des risques pour la santé physique ou mentale, qui traitent plus particulièrement des mesures visant à prévenir la tuberculose parmi les agents de santé de l'OIM et à réduire l'exposition du personnel à ce virus.

10. Les membres du personnel de HRM se sont rendus dans un certain nombre de bureaux extérieurs de l'OIM – en Egypte, en République arabe syrienne, en Jordanie, au Népal, au Sri Lanka, en Colombie, au Myanmar, en Thaïlande, au Soudan, au Panama et dans la région de Mindanao aux Philippines – pour soutenir des activités de ressources humaines telles que le recrutement, la formation, l'administration du personnel, le renforcement des capacités et la gestion du personnel.

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

- a) Des accords ont été conclus avec de grands hôpitaux aux Philippines, au Népal, au Pakistan, en République-Unie de Tanzanie et en Italie 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.
- b) Dans le cadre des mesures de préparation aux épidémies, des vaccins et des trousseaux médicaux ont été confiés aux membres du personnel partant en mission, et un soutien a été apporté aux bureaux extérieurs exposés aux épidémies. L'Administration a entrepris, en coordination étroite avec l'OMS, de préparer les membres du personnel de l'OIM et leur famille à l'éventualité d'une flambée de grippe H1N1.
- c) L'extension au personnel local du monde entier de la couverture de l'assurance maladie (MSP) et des examens médicaux réguliers est entrée dans sa phase finale. L'Unité de traitement des demandes de remboursement des frais médicaux, récemment établie au Centre administratif de Panama, fonctionne bien, et aide les bureaux extérieurs de l'OIM en Afrique et aux Amériques à introduire leurs demandes de remboursement. Tous les bureaux extérieurs dans

le monde, dont 29 bureaux extérieurs supplémentaires en 2009 (soit 1 753 assurés), sont désormais couverts par l'assurance maladie. Au total, 105 bureaux extérieurs sont couverts, soit 5 325 assurés (membres du personnel et personnes à charge).

Relations avec le personnel

- a) Tout au long de la période considérée, HRM a étroitement collaboré avec le Comité de l'Association du personnel, en particulier à l'occasion d'une série de réunions conjointes organisées entre l'Administration et le Comité pour trouver une solution constructive à des questions de personnel. Au cours de cette période, HRM et le Comité de l'Association du personnel se sont réunis à six reprises.
- b) Le Directeur de HRM et le médiateur se réunissent désormais chaque semaine pour examiner les plaintes présentées individuellement par le personnel qui ont des incidences pour HRM. Ensemble, ils se sont penchés sur la question de la gestion des conflits au sein de l'Organisation, et ont entrepris d'élaborer des orientations générales en la matière. HRM encourage les chefs de mission à gérer plus efficacement les conflits. À cette fin, un certain nombre d'études de cas ont été mises au point en collaboration avec le médiateur, qui seront intégrées dans le programme du prochain atelier de formation à l'intention des chefs de mission.
- c) En ce qui concerne les doléances du personnel, la Commission paritaire d'appel a été saisie de trois appels durant la période de douze mois s'achevant le 30 juin 2009, et une plainte a été déposée auprès du Tribunal administratif de l'OIT.

Formation et perfectionnement du personnel

- a) En 2009, la deuxième phase du programme de formation pour la gestion des projets a été mise en œuvre dans les bureaux extérieurs, afin de faciliter l'accès du personnel à ce programme et de réduire les frais de déplacement. Alors qu'en 2008, quatre sessions de formation avaient été organisées à Genève, cinq sessions sont prévues en 2009, dont une à Genève et quatre dans des bureaux extérieurs (à Manille et à Bruxelles en février et en mars, et à Panama et à Nairobi au second semestre de 2009).
- b) Un nouveau programme, intitulé « Techniques d'expression et de présentation en public », a été mis au point et lancé au premier semestre de 2009 pour améliorer la capacité des membres du personnel de l'OIM de tous niveaux de présenter l'Organisation aux groupes cibles avec professionnalisme. De même, un nouveau programme de formation de formateurs axé sur l'élaboration de projets a permis d'étoffer l'équipe de formateurs en élaboration de projets, qui compte désormais 20 personnes sur lesquelles l'OIM peut compter pour élaborer des projets de qualité.
- c) Au cours de la période considérée, l'Unité de perfectionnement et de formation du personnel a joué un rôle fondamental dans l'organisation des réunions régionales

que le Directeur général a tenues avec les chefs de mission au second semestre de 2008 et au premier trimestre de 2009. Elle a facilité en outre la sélection d'un prestataire spécialisé pour la réalisation, au début de 2009, de la première enquête de satisfaction organisée à l'échelle de l'Organisation.

- d) Le Système de perfectionnement des compétences professionnelles est en cours de révision, et il est prévu d'élaborer un système d'organisation des carrières.
- e) L'Unité a fait également traduire du matériel de formation de référence en espagnol pour faciliter la communication avec le personnel de l'OIM des bureaux extérieurs situés dans des pays hispanophones.

11. Le personnel demeure le principal atout de l'Organisation. C'est pourquoi, HRM prévoit d'améliorer les conditions de travail et d'affiner les règles de déontologie et les valeurs de l'Organisation, en communiquant avec plus de transparence et plus souvent avec le personnel sur les questions de ressources humaines, en favorisant l'évolution des carrières, et en veillant à l'application systématique, juste et équitable du système de perfectionnement du personnel dans toute l'Organisation et à toutes les catégories de personnel.

Annex

STATISTICAL OVERVIEW

IOM STAFF COMPOSITION	2
Figure 1	IOM Field locations, 2005-2009	2
Figure 2	IOM staffing trends, 2005-2009	2
Figure 3	IOM staff – Distribution by category, location and gender, June 2009	3
Figure 4	Officials - Distribution by gender and category/grade, 2005-2009	3
Figure 5	Distribution by gender and category/grade, June 2009 (Officials and Headquarters General Service staff)	4
Figure 6	Officials - Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2009	5
Figure 7	General Service staff - Distribution by category/grade and gender, June 2009	8
Figure 8	Headquarters General Service staff - Distribution by country of nationality and gender, June 2009	8
Figure 9	General Service staff - Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2009	9
ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES	12
Figure 10	Associate Experts - Distribution by country of nationality, 2005 - June 2009	12
Figure 11a	Interns - Distribution by gender and duty station, July 2008 - June 2009	13
Figure 11b	Secondees – Distribution by gender and duty station, July 2008 - June 2009	14
RECRUITMENT AND SELECTION	15
Figure 12	Vacancy notices issued for Officials, 2005 - June 2009	15
Figure 13	Officials appointed through vacancy notices, 2005 - June 2009	15
Figure 14	Officials appointed through vacancy notices – Distribution by country of nationality, 2005 - June 2009	16
Figure 15	Vacancy notices issued for Employees at Headquarters, 2005 - June 2009	18
Figure 16	Mobility of internal staff, 2005 - June 2009	18
Figure 17	Temporary recruitment and selection, 2005 - June 2009	18
STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING	19
Figure 18	Staff development and learning activities, 2005 - June 2009	19
Figure 19	Staff trained – Distribution by gender, 2005 - June 2009	19
Figure 20	Staff trained – Distribution by location, 2005 - June 2009	20
Figure 21	Staff trained – Distribution by category, 2005 - June 2009	20
Figure 22	Regional distribution, January – June 2009	21
Figure 23	Staff trained – Distribution by main areas of learning and development and gender, January - June 2009	21

IOM STAFF COMPOSITION¹

Figure 1. IOM Field locations, 2005-2009

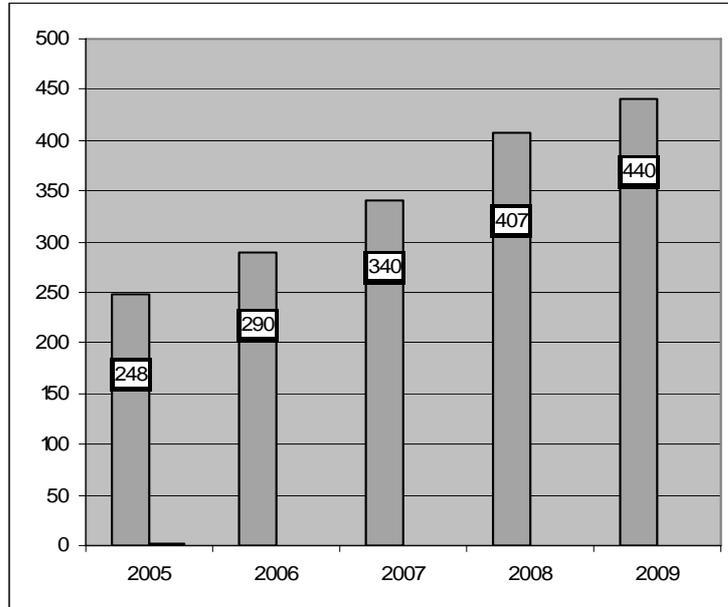
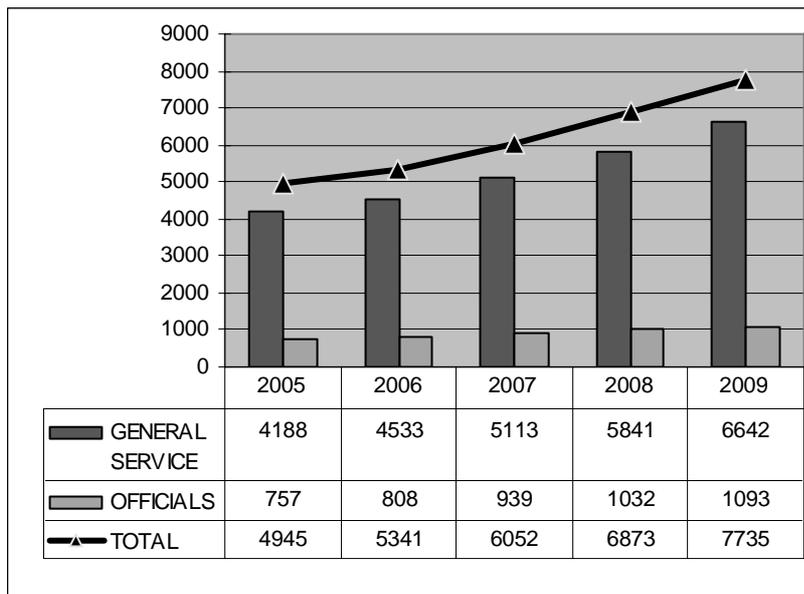


Figure 2. IOM staffing trends², 2005-2009



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

² Staff members holding a short-term contract included.

Figure 3. IOM staff - Distribution by category, location and gender, June 2009

Category		Headquarters		Field		Total
		F	M	F	M	
Officials (1,093)	Officials ³	56	55	211	336	658
	Officials, short-term	6	6	40	49	101
	National Officers			144	170	314
	Associate Experts	1	2	11	6	20
General Service (6,041)	General Service ³	52	20	2549	786	3407
	General Service, short-term	5	1	427	2802	3235
TOTAL		120	84	3382	4149	7735

Figure 4. Officials - Distribution by gender and category/grade, 2005-2009

Category/grade	June 2005		June 2006		June 2007		June 2008		June 2009		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
P5 and above	14%	6%	14%	6%	13%	5%	12%	5%	11%	4%	
P3-P4	37%	28%	38%	32%	36%	33%	35%	27%	34%	28%	
P1-P2	14%	23%	14%	21%	14%	16%	12%	18%	15%	20%	
PU	2%	3%	3%	4%	3%	4%	2%	4%	3%	5%	
Short-term officials	17%	20%	17%	13%	10%	13%	12%	14%	9%	10%	
Associate Experts	1%	4%	1%	4%	0%	3%	1%	2%	1%	3%	
National Officers	15%	17%	14%	20%	24%	26%	27%	29%	27%	31%	
Total	Gender	426	331	458	350	532	407	587	445	624	469
	Gender %	56%	44%	57%	43%	57%	43%	57%	43%	57%	43%
Total Officials		757		808		939		1032		1093	

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

**Figure 5. Distribution by gender and category/grade, June 2009
(Officials and Headquarters General Service staff)**

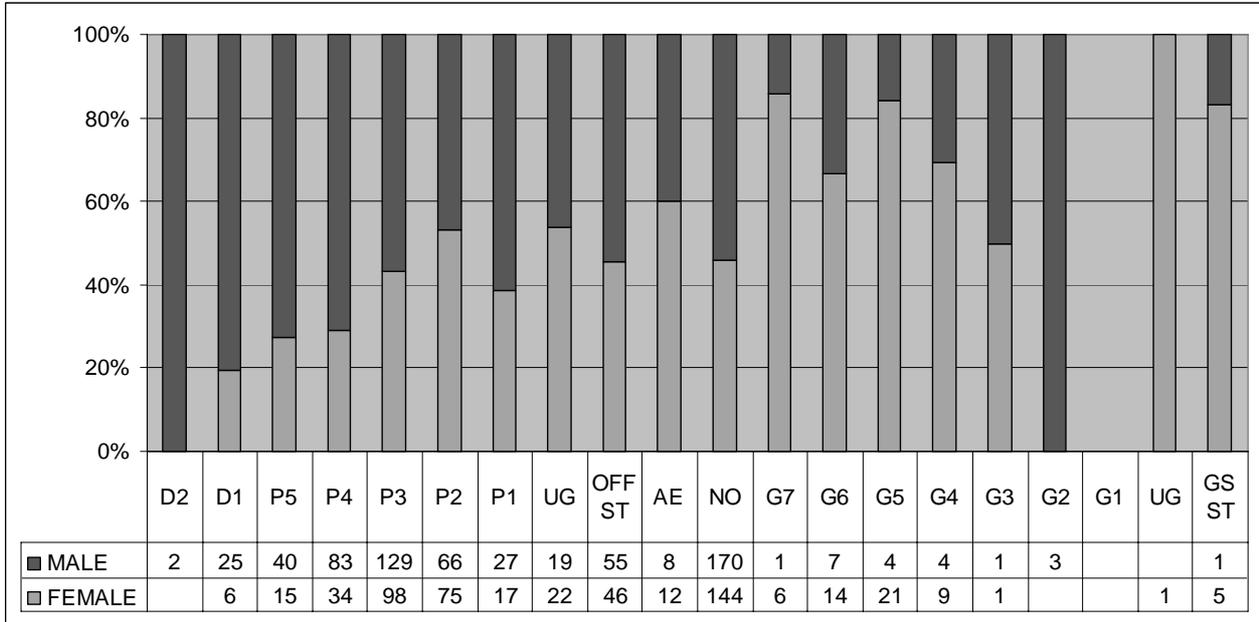


Figure 6. Officials - Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2009

Country of nationality	Category/Grade											Total	Gender breakdown	
	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	Short-term officials	Associate Experts	National Officers		F	M
Member States														
Afghanistan					1	1					5	7		7
Albania					1				1		3	5	5	
Algeria				1	1							2		2
Angola												0		
Argentina			1	1	1							3	2	1
Armenia									1		3	4	3	1
Australia		1	3	6	6	1	2	4	14		1	38	11	27
Austria		1		2	5				1	1	1	11	3	8
Azerbaijan				1		2					1	4	1	3
Bahamas												0		
Bangladesh		1	1		1						14	17	5	12
Belarus					1						2	3	1	2
Belgium			1	4	3	1			1	2	2	14	5	9
Belize												0		
Benin					1							1		1
Bolivia (Plurinational State of)			1						1			2	1	1
Bosnia and Herzegovina				1	3	1						5	3	2
Brazil				1	1	1		1	1			5	2	3
Bulgaria				1								1	1	
Burkina Faso					1	1						2		2
Burundi									1			1	1	
Cambodia											3	3	1	2
Cameroon							1					1		1
Canada			3	7	7	7	4	1	1		1	31	13	18
Cape Verde												0		
Chile			1		1						1	3	1	2
Colombia						2	1		2		47	52	28	24
Congo												0		
Costa Rica		1	1	2	5	2			1			12	3	9
Côte d'Ivoire					2						3	5	2	3
Croatia				2	1		1	1			1	6	4	2
Cyprus												0		
Czech Republic											1	1	1	
Democratic Republic of the Congo					1	1					1	3		3
Denmark				1	1				2	1		5	2	3
Dominican Republic												0		
Ecuador				1		1	1				4	7	3	4
Egypt			1		1	2	6		2		4	16	4	12
El Salvador								1				1		1
Estonia												0		
Finland					1	1			1	1	1	5	3	2
France		1	6	5	8	7	3	3	3	1		37	17	20
Gabon												0		
Gambia												0		
Georgia				1		2					3	6	3	3
Germany		7	1	5	10	3	1	1	2	2	2	34	18	16
Ghana			2	1		2			2		6	13	5	8
Greece				1			1				1	3	1	2
Guatemala											3	3	1	2
Guinea									1		1	2	1	1
Guinea-Bissau												0		
Haiti					2						4	6	1	5

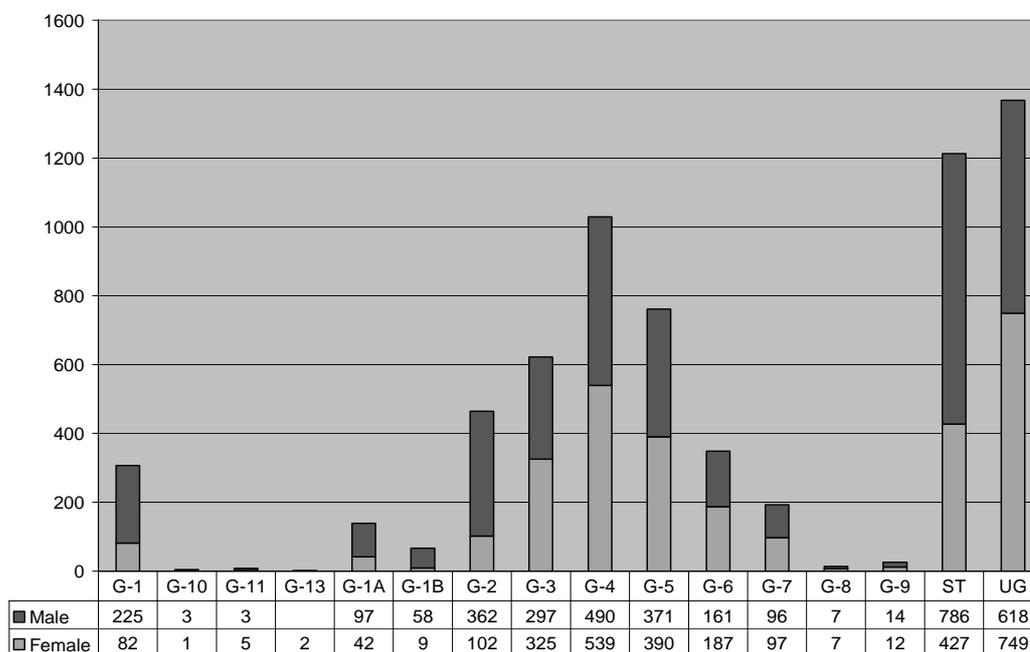
Figure 6. Officials - Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2009 (continued)

Country of nationality	Category/Grade											Total	Gender breakdown	
	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	Short-term officials	Associate Experts	National Officers		F	M
Member States (continued)														
Honduras						1						1	1	
Hungary		1		1							3	5	5	
India		1	2	1	3	1			2			10	6	4
Iran (Islamic Republic of)			1		1						2	4	1	3
Ireland				1	2	1		1			2	7	3	4
Israel					1							1	1	
Italy		5	2	11	15	5	2	3	12	5	3	63	24	39
Jamaica												0		
Japan		1	1		6	5			1	3	2	19	14	5
Jordan				2	3	2	4		1		8	20	6	14
Kazakhstan				1							1	2	1	1
Kenya			2	2	10	5			1		11	31	14	17
Kyrgyzstan											2	2	2	
Latvia											1	1		1
Liberia					1	1						2		2
Libyan Arab Jamahiriya											1	1		1
Lithuania				1							2	3	3	
Luxembourg												0		
Madagascar												0		
Mali					1						1	2		2
Malta												0		
Mauritania												0		
Mauritius					1				1			2	2	
Mexico								1				1		1
Mongolia												0		
Montenegro												0		
Morocco								1				1		1
Namibia												0		
Nepal											6	6	3	3
Netherlands		1	1		4	1		3	1			11	4	7
New Zealand			2									2		2
Nicaragua				1	1				1			3		3
Niger					1							1	1	
Nigeria					1							1	1	
Norway			1	1	2				1			5	2	3
Pakistan					4				1		8	13	1	12
Panama			1		1						3	5	2	3
Paraguay												0		
Peru				1	1						3	5	1	4
Philippines			2	2	8	10		1	1		19	43	22	21
Poland						1	1	1	2		3	8	5	3
Portugal			1		3	4	2		1			11	2	9
Republic of Korea				1					1			2	2	
Republic of Moldova						1					5	6	3	3
Romania			1	3	2	2			1		1	10	8	2
Rwanda												0		
Senegal					1	1		1			2	5	3	2
Serbia				5	8	2	1	1	1		3	21	8	13
Sierra Leone				1		1			1		3	6	2	4
Slovakia						1			1		1	3	3	
Slovenia												0		
Somalia											1	1		1

Figure 6. Officials - Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2009 (continued)

Country of nationality	Category/Grade											Total	Gender breakdown				
	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	Short-term officials	Associate Experts	National Officers		F	M			
Member States (continued)																	
South Africa						3						5	8	7	1		
Spain		1		1	2	2			1			1	8	5	3		
Sri Lanka				1	1	1	1					3	7	1	6		
Sudan		1				1	1					15	18	3	15		
Sweden				1	5				2	4			12	8	4		
Switzerland	2		2	3	2	4		1	1				15	9	6		
Tajikistan					1	2	1						4	1	3		
Thailand				1	3	3	1	3				10	21	11	10		
Togo				1									1		1		
Trinidad and Tobago													0				
Tunisia												2	2		2		
Turkey					1			1					2		2		
Uganda				1					2			4	7	3	4		
Ukraine					2	1			1			5	9	7	2		
United Kingdom		1	3	8	15	3		3	6			3	42	17	25		
United Republic of Tanzania												1	1		1		
United States of America		3	8	16	25	18	7	3	14			1	95	36	59		
Uruguay		2	3		1	1		1					8	2	6		
Venezuela (Bolivarian Republic of)		1										1	2	1	1		
Viet Nam					1							5	6	4	2		
Yemen													0				
Zambia													0				
Zimbabwe					2							9	11	2	9		
Observers/non-Member States													0				
Bahrain													0				
Bhutan													0				
Chad						1							1	1			
China				1								1	2		2		
Cuba													0				
Djibouti												1	1	1			
Eritrea					1	1							2	1	1		
Ethiopia					1				3			7	11	3	8		
Guyana													0				
Holy See													0				
Indonesia					2	6		1	1			9	19	10	9		
Iraq					2							4	6	4	2		
Lebanon				1				1					2	1	1		
Malaysia					1	1							2		2		
Mozambique		1			3			1				1	6	2	4		
Myanmar								3	1			3	7	4	3		
Papua New Guinea												1	1		1		
Qatar													0				
Russian Federation				2	3	7						2	14	8	6		
San Marino													0				
Sao Tome and Principe													0				
Saudi Arabia													0				
Syrian Arab Republic												4	4	2	2		
The former Yugoslav Republic of Macedonia				1	4	3							8	1	7		
Turkmenistan					2								2	2			
Uzbekistan													0				
Total	2	31	55	117	227	141	44	41	101	20	314	1093	469	624			

**Figure 7. General Service staff - Distribution by category/grade and gender
June 2009**



**Figure 8. Headquarters General Service staff⁴ - Distribution by country
of nationality and gender, June 2009**

Country of nationality	Gender		Total
	F	M	
Albania		1	1
Argentina	1		1
Austria	1		1
Azerbaijan			0
Barbados		1	1
Bosnia and Herzegovina	1		1
Bulgaria	1		1
Canada	1		1
Colombia	1		1
Democratic Republic of the Congo		1	1
Estonia	1		1
France	15	7	22
Germany	3	1	4
Ghana	1		1
Italy	4	1	5
Mexico	1		1
Netherlands	1		1
Portugal			0
Romania		1	1
Slovakia			0
Spain	1		1
Sri Lanka		2	2
Switzerland	12	3	15
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	57	21	78

⁴ Including short-term employees.

Figure 9. General Service staff - Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2009

Country of nationality	Category/Grade																Total	Gender breakdown		
	G-13	G-11	G-10	G-9	G-8	G-7	G-6	G-5	G-4	G-3	G-2	G-1B	G-1A	G-1	UG	ST		F	M	
Member States																				
Afghanistan						10	10	13	17	3	34	29	8		4	74	202	14	188	
Albania							1	1	5	1				3	2		13	9	4	
Angola															23	5	28	6	22	
Argentina							1	2	3	6	2			1	3	20	38	21	17	
Armenia							1	3	3							1	8	3	5	
Australia							3	5	4							4	16	14	2	
Austria						1	4	5	7	6					2	4	29	20	9	
Azerbaijan							1	4		1	2				14	12	34	16	18	
Bahamas															1		1	1	0	
Bangladesh						4	3	9	9	24	3			3	3		58	22	36	
Belarus							2	1	8	3	2				1	1	18	12	6	
Belgium						1	5	16	22	6	2					1	53	32	21	
Bolivia (Plurinational State of)															3	3	6	3	3	
Bosnia and Herzegovina							3	5	6	9	5				17	4	49	23	26	
Bulgaria								1		1					3		5	2	3	
Burundi															1	1	2	1	1	
Cambodia						1	6	4		4	4	4	7		7		37	15	22	
Cameroon															1	5	6	3	3	
Canada															2	1	3	2	1	
Chile									2	4	2				1	1	2	12	7	5
Colombia						4	19	55	16	35	25				20	396	570	383	187	
Congo															6		6	3	3	
Costa Rica							2	3		3	1				28	3	40	23	17	
Côte d'Ivoire							3	2	1	2	2	1			2	3	16	6	10	
Croatia							2	1	2								5	4	1	
Czech Republic								1	4	5						3	13	8	5	
Democratic Republic of the Congo								1	6	1	1				10	44	63	9	54	
Dominican Republic						1				1				2	1	2	7	5	2	
Ecuador						8	5	7	6	10	18	11	26		4	1	96	49	47	
Egypt						2	2	5	7	1	1				2	18	8	46	27	19
El Salvador								2	2		1	1	1		1	2	10	7	3	
Estonia							1									1	2	2	0	
Finland						3	1	3	4	2						4	17	9	8	
France						1			1	1	1				2	5	11	9	2	
Gambia									1								1	1	0	
Georgia						1	3	2	2	4					5	2	3	22	9	13
Germany						1		8	6	11					2		28	17	11	
Ghana						1	8	10	11	5	5				4	2	2	48	23	25
Greece						1	1	3	1		1				4	2		13	8	5
Guatemala						4	1	9	3	1	8	2	14		2	3	47	18	29	
Guinea						1	1	4	7	3	3				4		2	25	7	18
Guinea-Bissau															13		13	5	8	
Haiti							4	5	19	8	11				10	4	6	67	18	49
Honduras						3		3	3	2	5				2			18	13	5
Hungary						1	1	4	1	2					1	3	13	4	9	
India							2	3	1	2	1				1	1	11	4	7	
Iran (Islamic Republic of)						1	2		6	2	1					2	14	7	7	

Figure 9. General Service staff - Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2009 (continued)

Country of nationality	Category/Grade															Total	Gender breakdown		
	G-13	G-11	G-10	G-9	G-8	G-7	G-6	G-5	G-4	G-3	G-2	G-1B	G-1A	G-1	UG		ST	F	M
Member States (cont'd)																			
Ireland							1	1	1	1						1	5	4	1
Italy					1	3	5	3	7	9	4			3	4		39	24	15
Jamaica															2	1	3	2	1
Japan									1	1	2				1	1	6	5	1
Jordan						6	11	45	45	19	15			35	3	23	202	99	103
Kazakhstan						3	2	2		1				2	1	2	13	8	5
Kenya						8	11	45	36	9	22			30	27	50	238	117	121
Kyrgyzstan						2	1	1	1	1	2			3		1	12	3	9
Latvia							1									1	2	2	0
Liberia									1						3	1	5	2	3
Libyan Arab Jamahiriya							2			5	2				3	2	14	6	8
Lithuania						2	3	1	1								7	5	2
Madagascar															1		1	1	0
Mali									3					1			4	0	4
Malta															1	2	3	3	0
Mauritania						1		2									3	0	3
Mauritius										1						1	2	2	0
Mexico								4							8	6	18	7	11
Montenegro								1	3	1							5	4	1
Morocco							1		4				2			17	24	13	11
Nepal						1	9	49	102	45	37			13	52	37	345	138	207
Netherlands	2	8	4	26	10	10	3	6		1							70	41	29
Nicaragua							1		1						3		5	4	1
Niger								2									2	1	1
Nigeria						3			3	1				3	4	5	19	8	11
Norway								1	5	12					4		22	15	7
Pakistan						3	6	5	8	47	6		12		2	10	99	32	67
Panama						1		2	10	1				1		1	16	11	5
Paraguay															1	1	2	1	1
Peru							1			2				1	21	7	32	12	20
Philippines						10	30	40	51	22	13			3	7	26	202	129	73
Poland							1	2	3	5					1	5	17	13	4
Portugal							1								3	4	8	5	3
Republic of Korea															3	3	6	4	2
Republic of Moldova						5	5	9	2	3					22	7	53	30	23
Romania							1	3	1	3				2	2	1	13	8	5
Rwanda															1	2	3	2	1
Senegal						1	4	7	3	4	3			1	3		26	10	16
Serbia						3	8	7	18	7	9			5	11	5	73	36	37
Sierra Leone							2	2	2	3	4			2	3	2	20	5	15
Slovakia								5	11	7	1				1		25	16	9
Slovenia									1								1	0	1
Somalia															5	2	7	2	5
South Africa						5	6	8	4	3	5			1	1	2	35	22	13
Spain							1								3		4	3	1
Sri Lanka						7	9	35	29	15	28	3	26		11	38	201	31	170
Sudan						9	7	30	29	36	45			27	54	207	444	72	372
Tajikistan						1	6	4	11	2	3			6	5		38	15	23

Figure 9. General Service staff - Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2009 (continued)

Country of nationality	Category/Grade																Total	Gender breakdown	
	G-13	G-11	G-10	G-9	G-8	G-7	G-6	G-5	G-4	G-3	G-2	G-1B	G-1A	G-1	UG	ST		F	M
Member States (cont'd)																			
Thailand						2	3	26	54	62	15	14	4		21	43	244	147	97
Trinidad and Tobago							1										1	1	0
Tunisia						1		1	1							1	4	3	1
Turkey						2	1	3	4	8	1				10	2	31	19	12
Uganda						2	2	3	7	1	1			3	5	2	26	14	12
Ukraine						6	3	9	25	3				1	60	3	110	73	37
United Kingdom						4	9	13	57	3	1				5		92	46	46
United Republic of Tanzania								5	7	3	6	1			2	7	31	11	20
United States of America					3	5	7	12	15	1	11				10	2	66	40	26
Uruguay						1				2					7		10	6	4
Venezuela (Bolivarian Republic of)															3	2	5	2	3
Viet Nam						4	8	11	27	19	10			4	1		84	64	20
Yemen															1	10	11	3	8
Zambia						1	2		2		1				5	3	30	13	17
Zimbabwe						1	6	25	20	27	13				26	2	162	72	90
Observer and non-Member States																			
China															3	2	5	4	1
Cuba															1		1	1	0
Djibouti																2	2	1	1
Ethiopia							6	12	8	2	5			1		23	57	21	36
Hong Kong						1			2								3	3	0
Indonesia						15	33	57	101	18	48			55	53	121	501	162	339
Iraq							1	4	7	3	3				57	40	115	11	104
Kuwait						1	2								2		5	2	3
Lao People's Dem. Republic								1	1						1	3	6	3	3
Lebanon															9	3	12	8	4
Mozambique								2								1	3	0	3
Myanmar						1			1	3	1		4		182	128	320	179	141
Papua New Guinea						1		1			1				1		4	2	2
Russian Federation						7	17	30	42	9					8	9	125	88	37
Saudi Arabia															1		1	0	1
Syrian Arab Republic						1	7	20	50	17	2	1	35			11	144	68	76
The former Yugoslav Republic of Macedonia						1		2	2	1					1	1	8	6	2
Timor-Leste						2	1	2	1	3	2				1	66	101	22	79
Turkmenistan							1		2		1						4	1	3
Uzbekistan							1			1					4		6	3	3
TOTAL	2	8	4	26	14	193	348	761	1029	622	464	67	139	307	1367	1213	6564	2976	3588

ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES

**Figure 10. Associate Experts - Distribution by country of nationality
 2005 - June 2009⁵**

	2005	2006	2007	2008	June 2009
Armenia	1	1 ⁶			
Austria		1	1	1	1
Belgium	2	2	1	1	2
Denmark					1
Finland					1
France				1	1
Germany	3	3	1	1	2
Italy	4	4	4	5	5
Japan	1	1	2	4	3
Morocco					
Netherlands	4	4			
Niger	1	1 ⁷			
Sweden	4	4	1	1	4
Switzerland					
United States of America	2	2	2	2	
Total	22	23	12	16	20

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

⁶ Funded by the Government of the Netherlands.

⁷ Funded by Organisation Internationale de la Francophonie.

Figure 11a. Interns - Distribution by gender and duty station, July 2008 - June 2009

Duty station	F	M	Total
Headquarters			
Accounting		2	2
Budget	2	1	3
Director General's Office	7	1	8
Donor Relations	2		2
Election Support		1	1
Emergency and Post-crisis	7	1	8
External Relations	1		1
GFMD Support Unit	1		1
Human Resources Management	1	1	2
Information Technology and Communication	1		1
International Dialogue on Migration	7		7
International Migration Law and Legal Affairs	5	3	8
IT Procurement	1		1
Labour and Facilitated Migration	3		3
Media and Communication Unit	1		1
Media and Public Information	3	1	4
Migration Health	3		3
Migration Policy and Research	3		3
Movement Management	2	1	3
Ombudsperson	3		3
Regional Advisers	1		1
Research and Publications	2	1	3
Return Management and Counter-trafficking	7	1	8
Spanish Translations		1	1
Staff Development, Learning and Communication	3		3
Strategic Policy and Planning		1	1
Technical Cooperation on Migration	1	1	2
Headquarters Total	67	17	84
Field			
Angola	3	1	4
Argentina	1		1
Austria	7	1	8
Bangladesh	1		1
Belgium	5	2	7
Bosnia and Herzegovina	1		1
Bulgaria	1		1
Cambodia	1		1
Colombia	2	1	3
Costa Rica	3		3
Egypt	2		2
Finland	1		1
France	2		2
Germany	2		2
Ghana	1		1
Indonesia		1	1
Ireland	1	1	2
Italy	2	1	3
Jordan		2	2
Kenya		5	5
Lao People's Democratic Republic	2		2
Malta	1		1
Nicaragua	3		3
Peru	1		1
Philippines	3	2	5
Republic of Korea	3		3
Russian Federation	2		2
South Africa	1	2	3
Spain	2		2
Switzerland (Bern)	1	1	2
Tajikistan	2		2
Thailand	8	4	12
Timor-Leste	2	3	5
Turkey		2	2
Ukraine	9	2	11
United States of America	4		4
Viet Nam	3		3
Zambia		1	1
Zimbabwe	1		1
Field Total	84	32	116
GRAND TOTAL	151	49	200

**Figure 11b. Secondees – Distribution by gender and duty station
July 2008 - June 2009**

Duty station	Women	Men	Total
Headquarters			
Director General's Office	2	1	2
Labour and Facilitated Migration	2		2
Media and Public Information	2		
Regional Advisers	2		1
Research and Publications	2		2
Headquarters Total	10	1	11
Field			
Argentina	3	2	5
Hungary	1		1
Morocco		1	1
Zambia	1		1
Field Total	5	3	8

RECRUITMENT AND SELECTION

Figure 12. Vacancy notices issued for Officials, 2005 - June 2009

Vacancy notices issued	2005	2006	2007	2008	June 2009
Total number of vacancy notices issued	61	72	106	71	36
Headquarters positions	14	8	16	9	8
Field positions	47	64	90	62	28
Advertised internally only⁸	40	37	56	53	24
Headquarters positions	6	5	12	7	7
Field positions	34	32	44	46	17
Advertised internally and externally	21	35	50	18	12
Headquarters positions	8	3	4	2	1
Field positions	13	32	46	16	11

Figure 13. Officials appointed through vacancy notices, 2005 – June 2009

Vacancy notices issued	2005	2006	2007	2008	June 2009
Vacancies filled internally	39	45	46	40	18
Headquarters positions	12	5	11	5	6
Field positions	27	40	35	35	12
Vacancies filled externally	6	14	40	10	6
Headquarters positions	1	2	3	1	1
Field positions	5	12	37	9	5
Total	45	59	86	50	24

⁸ As of January 2008, vacancy notices advertised internally only are also open to external candidates from non-represented Member States.

**Figure 14. Officials appointed through vacancy notices
Distribution by country of nationality, 2005 - June 2009**

Country of nationality	2005	2006	2007	2008	June 2009
Albania		1			
Argentina		1			
Australia	3	2	7	3	2
Austria	1	2		2	
Azerbaijan			1		1
Bangladesh			2		
Belarus				1	
Belgium	3				1
Bosnia and Herzegovina	1				
Brazil	1	1	2		
Burkina Faso					
Canada	2	7	1	3	2
Cape Verde					
Chile		1			
Colombia	1				
Costa Rica		2	2	2	
Côte d'Ivoire			1		
Croatia	1				
Czech Republic					
Denmark	1				
Ecuador				1	
Egypt	1	1	3	1	
Ethiopia ¹⁰		1			
Eritrea ⁹	1				
Finland	1				
France	3	5	5	2	1
Georgia			1		
Germany	3	2	3	4	1
Ghana			1		
Greece				1	
Hungary					
India	2		2	1	
Indonesia ¹⁰			2		
Iraq ⁹		1			
Ireland			1	1	
Israel		1			
Italy	3	4	8	2	1
Japan		1		1	
Jordan			2	2	
Kazakhstan				1	
Kenya		1	2		
Latvia		1			1
Liberia			1		
Lithuania					
Malaysia ⁹			1		
Morocco					
Mozambique ¹⁰					
Netherlands		1	2		1
Nicaragua					

**Figure 14. Officials appointed through vacancy notices
Distribution by country of nationality, 2005 - June 2009 (continued)**

Country of nationality	2005	2006	2007	2008	June 2009
Niger			1		
Nigeria			1		
Norway				1	
Pakistan	1			1	
Panama	1				
Peru					
Philippines	2	1	2	2	
Poland					
Portugal				1	1
Republic of Korea		1			
Republic of Moldova					1
Romania	1	1		1	
Russian Federation ¹⁰	1	2	6		2
Senegal		1			
Serbia	1		1	1	
Sierra Leone			1		
South Africa	1				
Slovakia		1			
Spain			1		
Sri Lanka			1		
Sudan			1		
Sweden		2			1
Switzerland	1				
Thailand			2	1	1
The former Yugoslav Republic of Macedonia ¹⁰	1	2	1		
Togo		1			
Tunisia	1				
Turkey					
Uganda			1		
Ukraine	1		2		
United Kingdom	3	3	1	2	4
United States of America	2	8	14	11	4
Uruguay				1	
Total	45	59	86	50	25
Number of nationalities	29	30	36	26	16

⁹ Non-Member States

¹⁰ Observer States

Figure 15. Vacancy notices issued for Employees at Headquarters, 2005 - June 2009

Vacancy notices issued	2005	2006	2007	2008	June 2009
Total number of vacancy notices issued	2	3	3	4	3
Advertised internally only	2	3	2	3	2
Advertised internally and externally	0	0	1	1	1
Total number of corresponding positions	2	3	3	4	3
Vacancies filled internally	2	2	1	3	2
Employees from Headquarters	2	2	1	3	0
Employees from the Field	0	0	0	1	2
Vacancies filled externally	0	0	1 ¹¹	1	0
Cancelled/ reissued	0	0	0	0	1

Figure 16. Mobility of internal staff, 2005 - June 2009

	2005	2006	2007	2008	June 2009
From Headquarters to the Field	2	6	5	4	0
From the Field to Headquarters	2	1	8	2	3
From one Field Office to another	19	25	41	28	9
Reassignment within same duty station	16	13	19	11	8
Total	39	45	73	45	20

Figure 17. Temporary recruitment and selection, 2005 - June 2009

	2005	2006	2007	2008	June 2009
For Officials					
Number of temporary vacancy notices issued	97	101	41	182	77
Number of temporary positions filled	210	56	17	182	77
Of which for emergency and post-conflict operations	138	26	21	66	30
For Employees at Headquarters					
Number of temporary vacancy notices issued	4	0	0	5	3
Number of temporary positions filled	12	0	0	5	3

¹¹ External candidate from a non-represented Member State.

STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING

Figure 18. Staff development and learning activities, 2005 - June 2009

	2005	2006	2007	2008	June 2009
Learning Activities organized by SDL	111	66	89	89	39
Total staff members	5015	6470	6052	6873	7735
Staff members trained	786	631	894	1146	349
Percentage of staff trained	15.70%	9.80%	14.80%	16.70%	4.50%

Figure 19. Staff trained – Distribution by gender, 2005 - June 2009

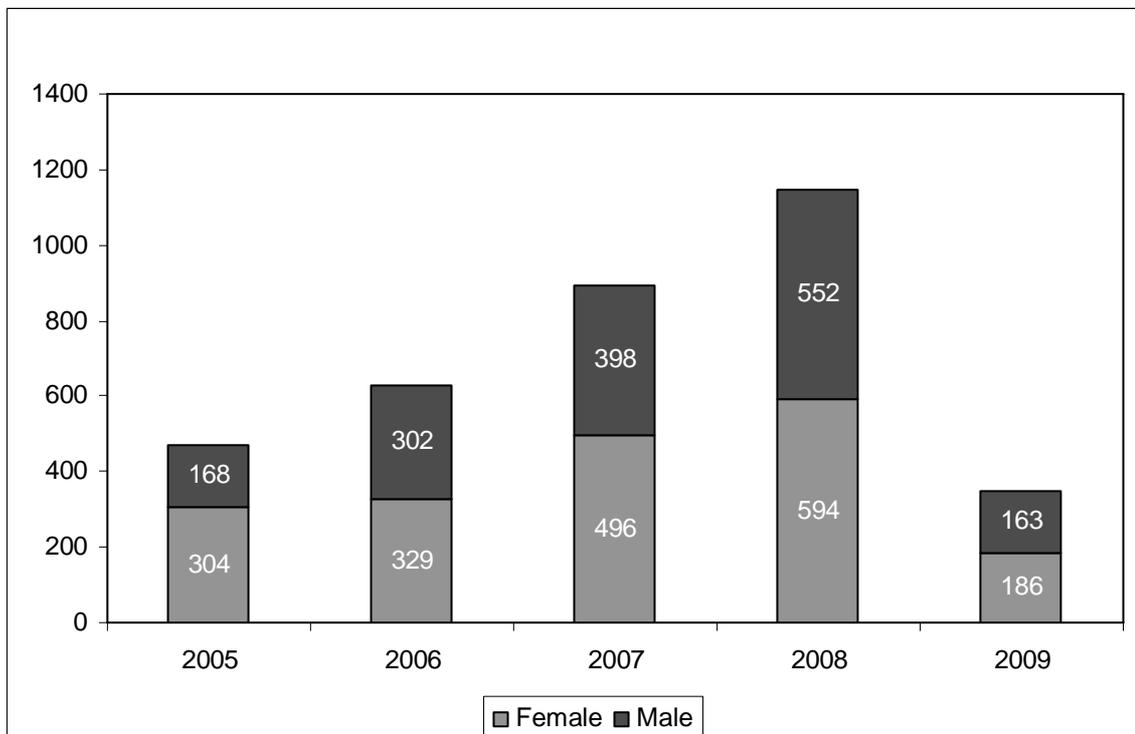


Figure 20. Staff trained – Distribution by location, 2005 - June 2009

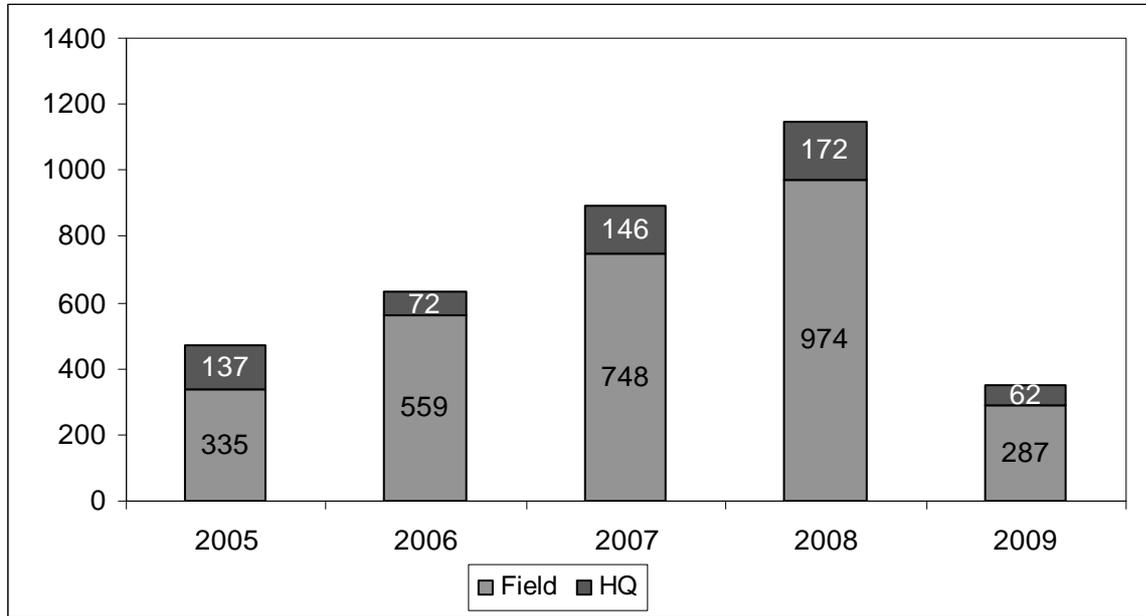


Figure 21. Staff trained – Distribution by category, 2005 - June 2009

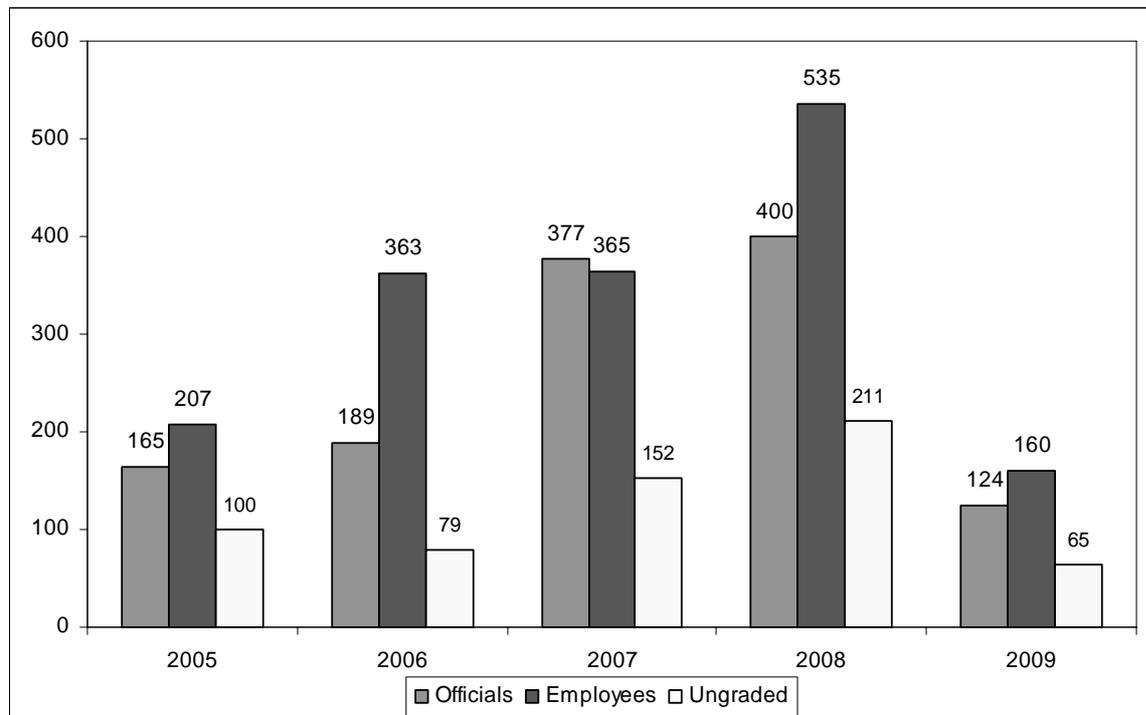


Figure 22. Regional distribution, January – June 2009

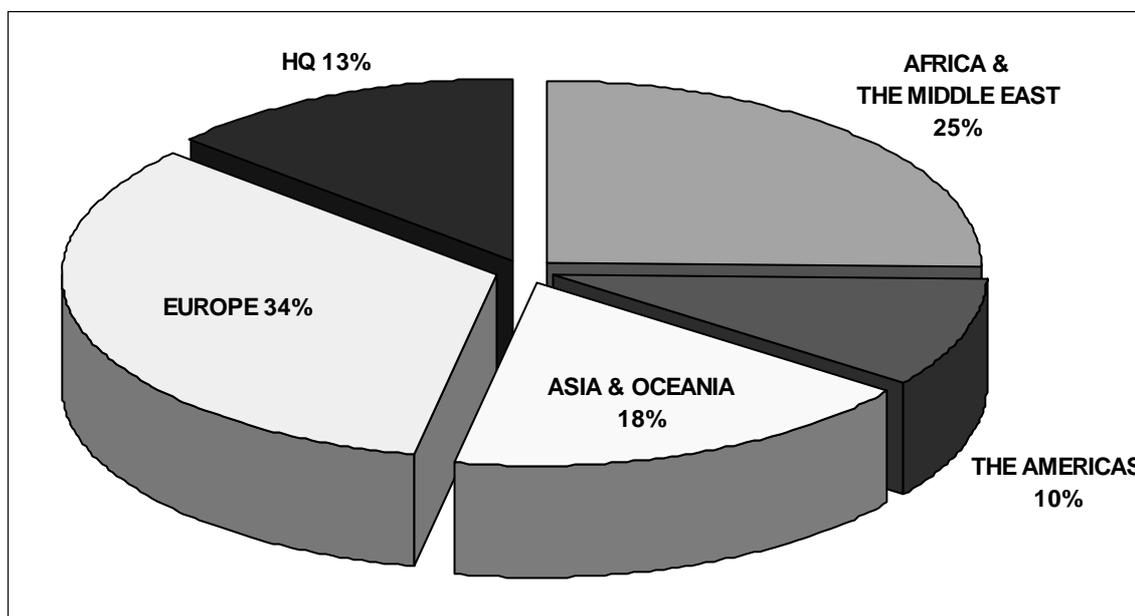


Figure 23. Staff trained – Distribution by main areas of learning and development and gender, January - June 2009

Main areas	No. of staff attending	% of participants in all courses	Gender breakdown			
			Female participants	% Female participants	Male participants	% of Male participants
Coaching and team-building	46	13%	18	5%	28	8%
Communication	45	13%	30	9%	15	4%
Emergency response	29	8%	10	3%	19	5%
Language courses	34	10%	20	6%	14	4%
Project development and management	82	23%	46	13%	36	10%
Resource management	50	14%	24	7%	22	6%
Executives training	34	10%	15	4%	19	5%
Specialized migration training	29	8%	18	5%	11	3%
TOTAL	349	100%	181	52%	164	47%