

MC/INF/261

**Original: anglais
13 octobre 2003**

QUATRE-VINGT-SIXIEME SESSION

RAPPORT SUR LES RESSOURCES HUMAINES

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
I. INTRODUCTION.....	1
II. PRATIQUES DE SELECTION ET DE RECRUTEMENT	1
Recrutements	1
Recrutements de courte durée.....	1
Détachements	2
Personnel mis gratuitement à la disposition de l'OIM.....	2
Programme de stages	2
Experts associés	2
Recrutements internes et externes par le biais des moyens de communication électroniques	3
III. PRATIQUES ACTUELLES ET EVOLUTION RECENTE DES CONDITIONS DE TRAVAIL	3
Harmonisation des conditions d'emploi pour les employés (services généraux) des bureaux extérieurs	3
Transfert à Manille de l'Unité de traitement des demandes de remboursement de frais médicaux	3
Congé de paternité	3
Politique de travail à domicile	3
IV. SYSTEME DE GESTION DU PERSONNEL	4
V. PERFECTIONNEMENT ET FORMATION DU PERSONNEL.....	4
VI. GESTION DU COMPORTEMENT PROFESSIONNEL	5
VII. CLASSEMENT DES EMPLOIS	5
VIII. MOBILITE DU PERSONNEL	6
IX. RELATIONS AVEC LE PERSONNEL	6

ANNEXE - Bilan statistique (en anglais)

I. INTRODUCTION

1. L'année écoulée aura apporté son lot de défis à relever pour le Département de la gestion des ressources humaines: le personnel de l'Organisation et le nombre de bureaux de par le monde n'ont pas cessé de s'accroître, cependant que les ressources devant permettre de gérer cette croissance n'ont pas emboîté le pas à cette dernière. L'accent a une fois encore été mis sur la rationalisation des procédures et la mise au point de politiques devant servir les intérêts du personnel et favoriser les tâches qu'il exécute pour le compte de l'Organisation, tout en poursuivant les efforts entrepris pour atteindre à la parité entre les sexes et accroître la représentation de tous les Etats Membres au sein du personnel. Il est à noter que, cette année, pour la première fois, le nombre de fonctionnaires de sexe féminin au Siège dépasse celui de leurs collègues de sexe masculin. Quant à la représentation des Etats Membres, 64 Etats étaient représentés en juin 2003 dans la catégorie des fonctionnaires, contre 57 en juin 2002.

II. PRATIQUES DE SELECTION ET DE RECRUTEMENT

Recrutements

2. L'Administration a continué à déployer des efforts pour améliorer les méthodes de recrutement et accélérer le traitement des avis de vacance de postes. Ainsi:

- a) Le concept du recrutement par le biais des moyens de communication électroniques est à l'étude, dans l'optique d'en examiner l'adoption éventuelle.
- b) A intervalles réguliers, des jurys se réunissent pour mener des entretiens d'embauche et vérifier les références citées par des candidats au Siège et dans les bureaux extérieurs pour l'ensemble des postes ayant fait l'objet d'un avis de vacance.
- c) Il est devenu courant de rendre public des vacances de poste de courte durée en s'adressant à des entités spécialisées en la matière et en utilisant l'internet.

Recrutements de courte durée

3. En raison des situations de crise et d'après-conflit, les recrutements de courte durée se sont poursuivis au cours de l'année écoulée.

4. Des avis de vacance pour des postes de courte durée sont actuellement publiés pour des emplois d'une durée probable de moins d'un an, lesquels sont hors du domaine de compétence du Comité des nominations et des affectations (APB). Des lignes directrices ont été élaborées et mises en œuvre avec succès pour assurer l'embauche rapide de personnel qualifié tout en gardant sa transparence au processus. Il est demandé aux superviseurs de se borner à un formulaire de recommandation simplifié.

Détachements

5. Les détachements (au bénéfice ou en provenance d'une administration nationale, ou entre départements, services, missions ou organisations) sont un bon moyen de renforcer la coopération, la formation et l'encadrement du personnel de l'OIM et de lui donner la possibilité d'entrer au contact d'autres structures et vice-versa. De nouveaux accords ont été signés à ce propos avec les Gouvernements australien et suédois, et des négociations sont actuellement en cours avec les Gouvernements de la République de Corée et de l'Afrique du Sud. Depuis juillet 2002, six personnes de plus ont été détachées auprès de l'OIM par quatre gouvernements, tandis que quatre membres du personnel de l'OIM sont actuellement détachés auprès d'autres organisations.

Personnel mis gratuitement à la disposition de l'OIM

6. Aux fins de soutenir ses programmes pilotes et pour obtenir une assistance temporaire et urgente à l'appui de ses activités en expansion, l'OIM passera en revue sa politique d'embauche de personnel gratuit (personnel mis gratuitement à la disposition de l'OIM par un gouvernement ou une autre entité et que l'on ne peut classer dans aucune autre catégorie existante). Des lignes directrices seront mises au point pour définir un cadre fixant les règles de sélection et de recrutement du personnel relevant de cette catégorie; cette procédure ne doit pas remplacer le recrutement de personnel dans le cadre de vacances de postes ordinaires.

Programme de stages

7. Le Programme de stages donne aux étudiants la possibilité d'apprendre à connaître les activités de l'OIM et d'acquérir une première expérience professionnelle. L'OIM assure aux stagiaires une formation sur le tas, de sorte que tant les stagiaires eux-mêmes que l'Organisation puissent en retirer un avantage. Certaines unités du Siège ou des bureaux extérieurs ont une allocation budgétaire leur permettant de rémunérer des stagiaires. Par ailleurs, l'OIM a signé des accords avec plusieurs universités et institutions de parrainage de par le monde, ce qui lui permet d'accueillir des stagiaires boursiers.

Experts associés

8. En juin 2003, 16 experts associés de dix pays Membres (financés par huit pays donateurs) ont été déployés au sein de l'OIM; six autres rejoindront l'Organisation avant la fin de 2003. L'OIM a pu garder à son service cinq de ces experts associés en 2002; un autre deviendra lui aussi membre du personnel à part entière en 2003.

9. Cinq experts associés sont mis à la disposition de l'OIM au titre du nouvel accord signé avec le Gouvernement néerlandais. Quatre d'entre eux travailleront dans des pays parmi les moins avancés ou dans des pays à faible revenu (selon la liste des Etats bénéficiaires de l'aide du 1^{er} janvier 1999 établie par le Comité d'aide au développement (CAD)), tandis que le cinquième travaillera au Siège.

10. L'OIM est reconnaissante aux gouvernements donateurs de leurs contributions à cet important programme et souhaiterait encourager d'autres Etats Membres à entreprendre ou réactiver avec elle des programmes d'experts associés.

Recrutements internes et externes par le biais des moyens de communication électroniques

11. Suite à la constitution d'un fichier d'urgence, l'Unité du recrutement a entrepris d'explorer avec les Services de technologie de l'information le concept du recrutement par le biais des voies de communication électroniques et évalue en ce moment la faisabilité de mettre au point un tel outil au sein de l'OIM. Cela faciliterait et accélérerait le processus de recrutement, abaisserait les coûts et réduirait le temps nécessaire pour les embauches. Pour pouvoir appliquer un tel système, un investissement initial devra être apporté au niveau de la technologie de l'information.

III. PRATIQUES ACTUELLES ET EVOLUTION RECENTE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Harmonisation des conditions d'emploi pour les employés (services généraux) des bureaux extérieurs

12. Le principal outil d'harmonisation est l'application du Statut et Règlement du personnel (SRP). Il est à noter que le nombre de missions ayant recours au SRP reflète l'expansion de l'OIM. Depuis septembre 2002, sept nouvelles missions ont obtenu que le SRP leur soit appliqué et deux autres ont obtenu son actualisation en vue d'appliquer des conditions d'emploi normalisées. Depuis l'automne 2002, le Plan médical est appliqué dans sept bureaux extérieurs de plus, tandis que cinq autres ont été mis au bénéfice de la Caisse de prévoyance. Le nombre de bureaux extérieurs participant au Plan médical a pratiquement doublé depuis 2001 (on en dénombrait 50 en août 2003, contre 26 en juin 2001).

Transfert à Manille de l'Unité de traitement des demandes de remboursement de frais médicaux

13. Le travail administratif qu'entraîne le traitement des demandes de remboursement de frais médicaux a augmenté en proportion du nombre croissant de bureaux participant au Plan médical. C'est pourquoi la fonction de traitement de demandes a été délocalisée à Manille en mars 2003. Après une période initiale de formation et de relais/transfert, cette Unité fonctionne bien et traite un nombre mensuel moyen de demandes équivalent à ce que faisait le Siège. Afin de faciliter le transfert, les bulletins décrivant les prestations et l'administration des plans d'assurance ont été revus et actualisés de manière à refléter avec précision les derniers changements apportés.

Congé de paternité

14. Le congé de paternité a été introduit en septembre 2000 sous la forme d'un exercice pilote et depuis lors instauré comme une prestation ordinaire.

Politique de travail à domicile

15. La possibilité de travailler à domicile a été officiellement introduite en 2002 avec la politique préconisant la prise en compte des responsabilités familiales et professionnelles, dans laquelle cette possibilité était exposée en termes généraux. Cette pratique ayant tendance à se répandre, l'OIM a estimé qu'un document précisant les règles en la matière – avec des directives

plus détaillées sur la manière de soumettre et de traiter de telles demandes – viendrait à point à la fois pour le personnel et pour la Direction. Cette nouvelle politique, qui a été coordonnée avec les membres du personnel et la Direction, paraîtra à l'automne 2003.

IV. SYSTEME DE GESTION DU PERSONNEL

16. Les Vérificateurs externes des comptes ont recommandé le remplacement du logiciel relatif à la paie et à la gestion du personnel, ce logiciel étant devenu obsolète (voir le document SCBF/258). Les moyens nécessaires pour ce faire ne sont pas disponibles actuellement, mais ce besoin, de même que celui du recrutement par le biais des voies de communication électroniques, tels qu'évoqués au paragraphe 11 ci-dessus, apparaissent de plus en plus essentiels face à l'expansion rapide de l'Organisation et de ses effectifs.

V. PERFECTIONNEMENT ET FORMATION DU PERSONNEL

17. L'Unité de perfectionnement et de formation du personnel (SDT) a continué à planifier et mettre en œuvre ses activités d'apprentissage en étroite coordination avec le Comité directeur du perfectionnement et de la formation du personnel, composé de représentants du SAC et de l'Administration. Bon nombre d'activités ont été cofinancées par SDT, l'unité concernée/ou le bureau extérieur concerné.

18. Une place de plus en plus grande est accordée à l'action consistant à rendre compte en temps opportun des activités de formation et à les évaluer. L'accent reste mis également sur le personnel des bureaux extérieurs et notamment sur la fourniture, à l'échelle régionale, d'une formation globale axée sur l'élaboration de projets, incluant fréquemment des sessions à thèmes sur différents secteurs de services de l'OIM. En outre, SDT a facilité la tenue de plusieurs ateliers au Siège (à l'intention du personnel de terrain) concernant des services particuliers (par exemple la migration de main-d'œuvre).

19. Des ateliers de formation destinés à renforcer la gestion des ressources humaines et financières de l'OIM ont été organisés sur le terrain dans plusieurs régions. En outre, dans le cadre de son soutien constant à la mise en place et à l'application prochaine du Système de gestion du comportement professionnel (PRS) (voir ci-dessous), SDT a organisé deux programmes de formation consacrés à la gestion et à la supervision du personnel (*Managing People*) à l'intention des superviseurs, principalement au Siège. Ce programme sera élargi au personnel des bureaux extérieurs en 2004 si les ressources le permettent.

20. Le programme "d'apprentissage électronique" de l'OIM, qui se trouve actuellement dans une phase test permettra au personnel de terrain d'avoir plus largement accès à des programmes de formation brefs, ciblés et rentables via l'internet. D'autres activités sont envisagées, notamment: l'appui à l'élaboration d'un programme de formation de l'OIM concernant les droits individuels des migrants; l'élaboration, conjointement avec le Programme sur les politiques et la recherche en matière migratoire (PPRM) et les Services de gestion des migrations (MMS), d'un manuel de formation complet sur la migration internationale; ainsi que des programmes portant sur la constitution d'équipes, la négociation, la gestion du stress et la gestion des conflits à l'intention des différentes équipes opérant au Siège et sur le terrain.

VI. GESTION DU COMPORTEMENT PROFESSIONNEL

21. Un test pilote du Système révisé de gestion du comportement professionnel de l'OIM (PRS), associant à la fois les unités du Siège et certains bureaux extérieurs, s'est déroulé en 2003. L'information en retour s'est révélée positive. L'accent est désormais mis sur l'élaboration d'outils de formation additionnels devant favoriser l'introduction réussie et généralisée du Système sur une plus grande échelle en 2004, ainsi que la mise en place des éléments de technologie de l'information (TI) requis pour une gestion efficace du Système lorsqu'il sera introduit dans l'ensemble de l'Organisation. Le PRS englobe à la fois l'évaluation des compétences professionnelles et l'identification et l'évaluation des objectifs professionnels sur une période donnée.

22. Un processus d'examens-seuils a eu lieu à la fin de 2002 dans l'optique de formuler des recommandations devant déboucher sur la signature de contrats ordinaires pour environ 85 membres du personnel qui ont été au service de l'Organisation pendant le nombre d'années requis, ont occupé un poste à caractère durable et ont bénéficié de trois recommandations positives de leurs superviseurs présents et passés, ainsi que d'un spécialiste dans leur domaine d'activité, conformément aux procédures précédemment annoncées. Sur les 85 cas envisagés, une soixantaine ont été recommandés par l'APB en vue de contrats ordinaires, dans les limites du quota approuvé, lequel est fixé à un tiers au maximum du personnel sous contrat ordinaire.

VII. CLASSEMENT DES EMPLOIS

23. L'OIM continue à classer les emplois selon les Normes de classement de la CFPI, qu'il s'agisse d'emplois nouveaux ou d'emplois dont les tâches et responsabilités ont considérablement évolué. Entre le 1^{er} juillet 2002 et le 30 juin 2003, 27 postes (20 postes de fonctionnaires et 7 postes d'employés) ont été évalués et 10 évaluations sur place (portant uniquement sur des fonctionnaires) ont été effectuées. Cinq recours (trois émanant de fonctionnaires et deux d'employés) ont été examinés par la Commission d'examen des recours relatifs au classement des postes (CARC).

24. Par souci de rationaliser et d'accélérer les processus d'établissement de dossiers et d'évaluation du comportement professionnel, l'Administration a créé des profils correspondant aux fonctions les plus communes au sein de l'Organisation. Le profil des chefs de bureaux/chefs de missions/ représentants régionaux est sur le point d'être finalisé, et trois autres sont à différents stades d'élaboration: il s'agit de profils concernant des fonctionnaires du terrain dans les domaines de l'administration et des finances, de membres du personnel chargés des programmes et projets, ainsi que de membres des professions médicales. Ces profils établissent clairement ce que sont les tâches, les responsabilités et les résultats attendus du personnel exerçant de telles fonctions à chaque niveau dans le grade et sont appelés à faciliter le recrutement, la formation et la mobilité du personnel.

25. Afin d'harmoniser les conditions d'emploi du personnel des services généraux partout dans le monde et de renforcer la capacité de l'Organisation à réexaminer les grades individuels et les méthodes de classement dans les bureaux extérieurs, une équipe constituée de quatre membres du personnel de terrain a été formée pour mener des exercices de reclassement à la demande des bureaux. L'OIM/Bruxelles a été le premier bureau à mener un tel exercice, lequel s'est achevé avec succès en septembre 2003.

VIII. MOBILITE DU PERSONNEL

26. En 2002, le Directeur général a invité 14 fonctionnaires de niveau supérieur occupant leur poste depuis cinq ans à dialoguer avec l'Administration quant aux options pouvant leur être offertes en termes de nouvelles affectations en 2003. Deux membres du personnel se sont portés candidats à d'autres fonctions et sont en passe d'être transférés après avoir été sélectionnés sur la base d'un avis de vacance d'emploi. En outre, sept autres fonctionnaires de niveau supérieur ont été ou sont sur le point d'être transférés. Le Comité de l'Association du personnel (SAC) a été informé, au sein de l'APB, des plans concernant leur réaffectation. En 2003, le Directeur général s'adressera par écrit aux fonctionnaires de niveau supérieur qui auront occupé, à l'été 2004, le même poste de direction pendant cinq années.

IX. RELATIONS AVEC LE PERSONNEL

27. L'Administration a rencontré les représentants du SAC au sein du JASAC (Comité mixte de l'Administration et de l'Association du personnel) à une seule reprise en 2003 pour débattre de questions d'intérêt commun. La coopération entre l'Administration et le SAC s'est poursuivie au travers d'autres groupes de travail ou d'autres initiatives, tels que le groupe chargé de mettre au point le nouveau système de gestion des performances et le Comité directeur chargé du perfectionnement et de la formation du personnel.

28. Entre le 1er juillet 2002 et le 30 juin 2003, le Comité des nominations et des affectations a tenu 14 réunions et débattu 202 questions à propos desquelles elle a formulé des recommandations. Le Directeur général a approuvé et suivi ces recommandations dans 200 cas.

29. S'agissant des griefs du personnel, deux recours ont été reçus par la Commission paritaire d'appel (JARB) entre le 1er juillet 2002 et le 30 juin 2003, et deux recours ont ensuite été formés auprès du Tribunal administratif de l'OIT.

30. Après avoir rencontré quelques difficultés pour remplacer le Médiateur, l'Administration et le SAC sont sur le point de conclure les dernières étapes du processus conjoint de recrutement d'un nouveau médiateur.

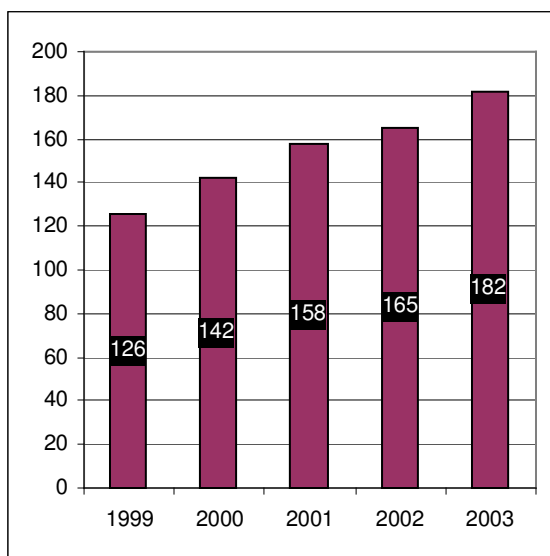
Annexe

Bilan statistique

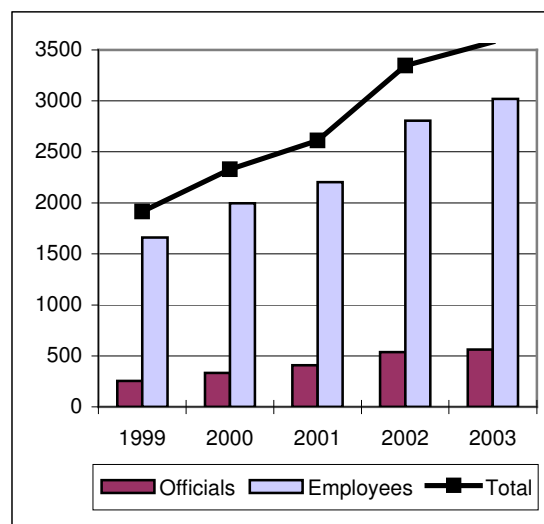
IOM STAFF COMPOSITION	2
1. IOM Field Offices (including suboffices), 1999-2003	2
2. IOM staffing trends, 1999-2003	2
3. Staff by category, location and gender, June 2003	2
4. Officials - distribution by gender and grade, 1999-2003	3
5. Evolution of the representation of women among officials, 1999-2003	3
6. Officials by country of nationality and grade, June 2003	4
7. Officials - grade distribution and gender, June 2003	5
8. Headquarters employees by country of nationality and gender, June 2003	6
9. Field employees by country of nationality and gender, June 2003	6
RECRUITMENT AND SELECTION	8
10. Vacancy notices issued for officials, 1999-June 2003	8
11. Officials appointed through vacancy notices, 1999-June 2003	8
12. Officials appointed through vacancy notices by gender, 1999-June 2003	8
13. Mobility of internal staff, 1999-June 2003	9
14. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality, 1999-June 2003	9
15. Vacancy notices issued for employees at Headquarters, 1999-June 2003	10
16. Summary of temporary recruitment and selection, 1999-June 2003	11
ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES	11
17. Associate Experts by nationality, 1999-June 2003.....	11
OTHER CATEGORIES	12
18. Interns by gender and duty station, July 2002-June 2003	12
STAFF DEVELOPMENT AND TRAINING	13
19. Staff development and training activities, 1999-June 2003	13
20. Staff trained by gender, 1999-June 2003	13
21. Staff trained by location, 1999-June 2003	13
22. Staff trained by category, 1999-June 2003	14
23. Staff trained by areas of training and development activity	14

IOM STAFF COMPOSITION

1. IOM Field Offices (including suboffices), 1999-2003



2. IOM staffing¹ trends, 1999-2003



3. Staff by category, location and gender, June 2003

Category	Headquarters		Field		Total
	Women	Men	Women	Men	
Officials ²	68	62	107	207	444
Officials, short-term	7	7	30	59	103
Employees ²	114	45	683	916	1 758
Employees, short-term	28	8	450	695	1 181
National Officers	0	0	36	42	78
Associate Experts	2	1	8	5	16
TOTAL	219	123	1 314	1 924	3 580

¹ Staff members holding a short-term contract included.

² Unless otherwise specified in this report, all data refers to staff members holding a regular or one-year contract or having been with the Organization for more than 12 months. The Director General, Deputy Director General, consultants, Associate Experts, interns and staff on special leave without pay are excluded.

4. Officials - distribution by gender and grade, 1999-2003

Grade	Dec. 1999	Dec. 2000	Dec. 2001	Dec. 2002	June 2003
% of women	30.6 %	28.1%	35.3%	38.1%	39.4%
Out of the above percentages women were distributed within grades as follows:					
P5 and above	16.1%	14.1%	10.5%	9.9%	8.6%
P3-P4	62.5%	67.6%	56.4%	48.7%	49.7%
P1-P2	16.1%	15.5%	27.4%	36.2%	37.7%
PU	5.3%	2.8%	5.7%	5.2%	4.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Total number of women	56	71	124	152	175
% of men	69.4%	71.9%	64.7%	61.9%	60.6%
Out of the above percentages men were distributed within grades as follows:					
P5 and above	35.4%	25.8%	20.3%	22.3%	20.4%
P3-P4	53.5%	54.4%	59.5%	55.9%	57.3%
P1-P2	7.9%	17.1%	15.8%	18.2%	20.4%
PU	3.2%	2.7%	4.4%	3.6%	1.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Total number of men	127	182	227	247	269

5. Evolution of the representation of women among officials, 1999-2003

(Percentage of women in a grade compared to the total staff in that grade)

Grade	Dec. 1999	Dec. 2000	Dec. 2001	Dec. 2002	June 2003
D2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
D1	17.6%	17.6%	22.2%	27.8%	29.4%
P5	16.7%	17.9%	22.5%	20.0%	19.6%
P4	32.0%	33.3%	36.0%	39.5%	38.5%
P3	35.8%	32.4%	32.8%	32.1%	34.7%
P2	50.0%	24.2%	48.2%	52.1%	51.3%
P1	50.0%	30.0%	50.0%	62.1%	61.0%
PU	37.5%	28.6%	41.2%	47.1%	58.3%
Total % of women	30.6%	28.1%	35.3%	38.1%	39.4%
Total officials	183	253	351	399	444

6. Officials by country of nationality and grade, June 2003

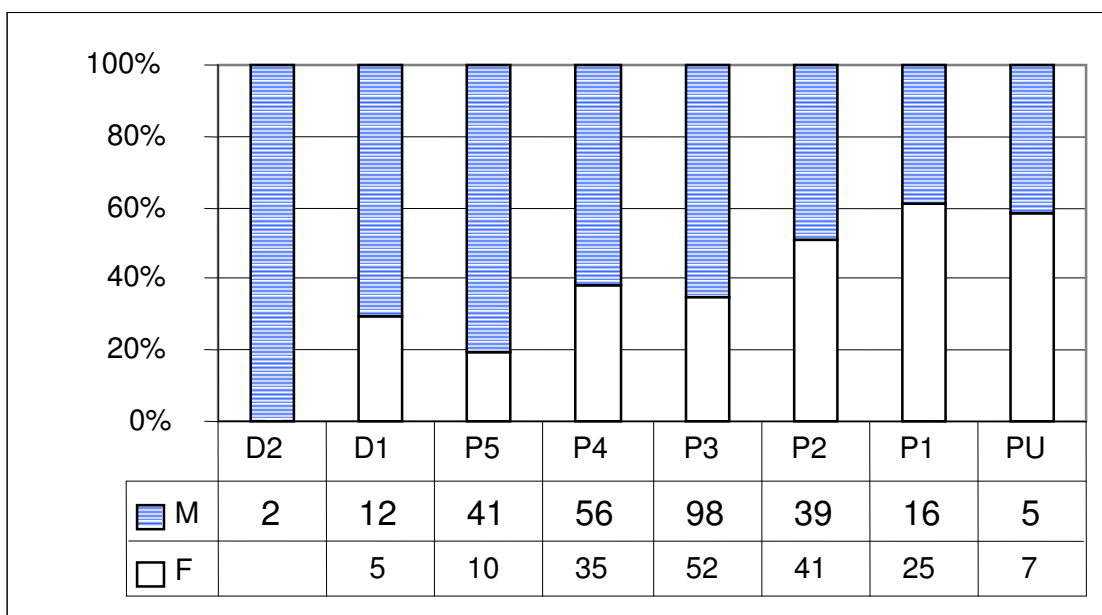
Country of nationality	Grades							TOTAL	
	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1		PU
Albania						1			1
Algeria					1				1
Argentina		1		1	1				3
Australia	1	1	1	1	8	5	12	2	31
Austria		1		2	2				5
Azerbaijan						1			1
Bangladesh			1						1
Belgium		1	1	2	6	1			11
Bolivia				2					2
Burkina Faso					1				1
Canada		1	3	2	5	3	1	2	17
Cape Verde					1				1
Chile			1		1				2
Costa Rica		1			4	1			6
Croatia				2	2	2	1		7
Czech Republic					1	1			2
Denmark				2	1				3
Egypt			1				1		2
El Salvador						1			1
Finland					1	2	1		4
France			4	5	6	2	1		18
Georgia					2				2
Germany		4	5	5	3	5		1	23
Greece					1				1
Guatemala					1				1
Honduras				1		1			2
Hungary				2					2
Iran (Islamic Republic of)				1					1
Ireland				1					1
Israel			1			1			2
Italy		1	7	7	9	3			27
Japan		1		1		1			3
Jordan				1	2	1			4
Kazakhstan					1				1
Kenya				1	4	1	1		7
Liberia					1				1
Lithuania				1	1				2
Netherlands		1	2	2	1	1	1	1	9
New Zealand			2	1	1				4
Nicaragua						2			2
Norway			1						1
Pakistan			1		1		1		3
Panama				1	1				2
Peru				2	1			1	4
Philippines				5	7	5	5		22
Poland						2			2
Portugal			1	1		2			4
Republic of Korea					1				1

6. Officials by country of nationality and grade, June 2003 (cont.)

Country of nationality	Grades								TOTAL
	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	PU	
Romania				1		2			3
Serbia and Montenegro				3	3		1		7
Slovakia						1			1
South Africa					2	1			3
Sri Lanka				1					1
Sudan				1					1
Sweden				1	7	1			9
Switzerland	1		2	5	2	3			13
Thailand					1	3	2		6
Ukraine					1				1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			2	5	4	4	1	1	17
United Republic of Tanzania						1			1
United States of America		4	11	13	35	5	5	3	76
Uruguay			1	3	1	1			6
Venezuela			1						1
Zimbabwe					1				1
Non-Member States			2	6	14	13	7	1	43
TOTAL	2	17	51	91	150	80	41	12	444
Number of represented Member States									64

Nationals of non-represented Member States currently employed on short-term contracts: Côte d'Ivoire (1), Ecuador (1), Tunisia (1) and Uganda (1).

7. Officials - grade distribution and gender, June 2003



8. Headquarters employees by country of nationality and gender, June 2003

Country of nationality	Gender		Total	Country of nationality	Gender		Total
	F	M			F	M	
Albania	1	1	2	Peru	1	1	2
Argentina	2		2	Philippines	1	1	2
Australia	4	1	5	Poland	4		4
Azerbaijan	1		1	Portugal	1		1
Belgium	1		1	Romania	1	1	2
Bosnia and Herzegovina	3	2	5	Russian Federation	2		2
Canada	1		1	Senegal	1		1
Colombia	1	1	2	Serbia and Montenegro	4	2	6
Costa Rica	1		1	Slovenia	1		1
Croatia	1	1	2	Spain		1	1
Czech Republic	1	1	2	Sri Lanka		1	1
France	24	13	37	Sudan	1		1
Germany	8	1	9	Switzerland	21	6	27
Greece		1	1	The former Yugoslav Republic of Macedonia	2	2	4
Indonesia	1		1	Turkmenistan	2		2
Italy	4	3	7	Ukraine	1		1
Kenya	1		1	United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	10	1	11
Latvia		1	1	Uruguay	3	1	4
Lebanon		1	1				
Madagascar		1	1				
Netherlands	3		3				
Grand total					114	45	159

9. Field employees³ by country of nationality and gender, June 2003

Country of nationality	Gender		Total	Country of nationality	Gender		Total
	F	M			F	M	
Afghanistan	26	365	391	Bulgaria	5	4	9
Albania	24	14	38	Burkina Faso	1	1	2
Algeria	1	2	3	Cambodia	14	28	42
Angola	2	10	12	Canada	3	2	5
Argentina	14	3	17	Chile	2	5	7
Armenia	10	7	17	China, Hong Kong Special Administrative Region	4		4
Australia	10	1	11	Colombia	79	49	128
Austria	4	7	11	Congo	1	9	10
Azerbaijan	10	17	27	Costa Rica	17	7	24
Bangladesh	4	10	14	Croatia	9	8	17
Belarus	7	1	8	Czech Republic	7	3	10
Belgium	8	12	20	Democratic Republic of the Congo		6	6
Bolivia		2	2	Denmark		1	1
Bosnia and Herzegovina	40	47	87	Dominican Republic	2	3	5
Botswana	1		1				
Brazil		1	1				

³ Including short-term employees.

9. Field employees by country of nationality and gender, June 2003 (cont.)

Country of nationality	Gender		Total	Country of nationality	Gender		Total
	F	M			F	M	
Ecuador	14	29	43	Peru	6	6	12
Egypt	19	19	38	Philippines	18	19	37
El Salvador	2	3	5	Poland	10	3	13
Estonia	1		1	Portugal	9	6	15
Ethiopia	13	20	33	Republic of Korea		1	1
Fiji		1	1	Republic of Moldova	7	5	12
Finland	9	3	12	Romania	17	9	26
France		6	6	Russian Federation	105	50	155
Gambia	2	1	3	Senegal	10	11	21
Georgia	7	7	14	Serbia and Montenegro	56	47	103
Germany	13	13	26	Kosovo	80	149	229
Ghana	14	15	29	Sierra Leone	1	13	14
Greece	9	6	15	Slovakia	6	3	9
Guatemala	7	21	28	Slovenia	5	1	6
Guinea	2	7	9	Somalia	3		3
Guinea-Bissau	3	4	7	South Africa	8	10	18
Honduras	3	3	6	Spain	3	1	4
Hungary	4	5	9	Sri Lanka	4	10	14
India	3	9	12	Sudan	4	7	11
Indonesia	26	26	52	Sweden	3	1	4
Iran (Islamic Republic of)	5	10	15	Switzerland	1		1
Iraq	7	40	47	Syrian Arab Republic	7	6	13
Ireland	2		2	Tajikistan	8	17	25
Italy	23	6	29	Thailand	14	7	21
Japan	3		3	The former Yugoslav	32	32	64
Jordan	5	17	22	Republic of Macedonia			
Kazakhstan	10	2	12	Timor-Leste	6	80	86
Kenya	59	94	153	Tunisia	1	2	3
Kyrgyzstan	8	8	16	Turkey	3	7	10
Latvia	1	1	2	Turkmenistan	3	4	7
Lebanon	2		2	Tuvalu		2	2
Lesotho	1		1	Uganda	3	2	5
Liberia		2	2	Ukraine	26	19	45
Lithuania	4	1	5	United Kingdom of	5	5	10
Mali		4	4	Great Britain and			
Mexico	1	1	2	Northern Ireland			
Mozambique		1	1	United States of America	23	28	51
Nauru	5	8	13	Uruguay	2	1	3
Netherlands	32	19	51	Venezuela		2	2
Nicaragua	2		2	Viet Nam	33	21	54
Nigeria	12	3	15	Yemen		1	1
Norway	3	3	6	Zambia	2	1	3
Pakistan	3	20	23	Zimbabwe	1	1	2
Grand total				1 169	1 653	2 822	

RECRUITMENT AND SELECTION

10. Vacancy notices issued for officials, 1999-June 2003

Vacancy notices issued	1999	2000	2001	2002	June 2003
Total number of vacancy notices issued	41	79	87	68	31
Headquarters positions	20	31	33	17	9
Field positions	21	48	54	51	22
Advertised internally only	37	42	58	48	23
Headquarters positions	18	11	13	7	3
Field positions	19	31	45	41	20
Advertised internally and externally	4	37	29	20	8
Headquarters positions	2	20	20	10	6
Field positions	2	17	9	10	2

11. Officials appointed through vacancy notices⁴, 1999-June 2003

	1999	2000	2001	2002	June 2003
Vacancies filled internally	31	40	61	42	22
Headquarters	17	10	17	14	3
Field	14	30	44	28	19
Vacancies filled externally	5	25	18	9	2
Headquarters	4	15	11	6	2
Field	1	10	7	3	0
Cancelled / reissued	7	16	9	19	3
Pending				2	5
Total	43	81	88	72	32

12. Officials appointed through vacancy notices by gender, 1999-June 2003

	1999	2000	2001	2002	June 2003
Officials appointed in Headquarters	21	25	28	20	5
Of which women	7	14	16	13	3
Officials appointed in the Field	15	40	51	31	19
Of which women	1	12	20	8	5
Total number of officials appointed	36	65	79	51	24
Of which women recruited externally	3	14	9	3	2
Of which former General Service staff	4	7	10	9	2
Of which women	1	3	4	7	1
Percentage of women appointed	22.2%	40.0%	45.6%	41.2%	33.3%

⁴ The total number of officials is different from the total number of vacancy notices issued because some vacancy notices were issued for more than one position or may have been filled by more than one official on a part-time basis.

13. Mobility of internal staff, 1999-June 2003

	1999	2000	2001	2002	June 2003
From Headquarters to the Field	2	1	3	4	1
From the Field to Headquarters	3	5	8	5	1
From the Field to the Field	9	24	19	17	5
Reassignment within same duty station	17	10	31	16	15
Total	31	40	61	42	22

14. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality, 1999-June 2003

Nationality	1999	2000	2001	2002	June 2003
Afghanistan ⁵		1			
Albania				1	
Algeria		1			
Argentina		1	2		1
Australia		2	2	4	1
Austria		1			
Bangladesh			1		
Belarus ⁵				1	
Belgium	1		2		1
Bosnia and Herzegovina ⁵			1		1
Burkina Faso			1		1
Canada	2	4	3	4	
Cape Verde				1	
Chile	1		2		
Costa Rica	1	2	2	1	
Croatia	1	1	1		
Czech Republic				1	
Denmark			1		
Egypt		1			
Eritrea ⁶	1				
Finland		1			
France		6	5	1	1
Georgia				1	
Germany	4	4	2	5	2
Ghana ⁵				1	
Greece	1				
Haiti	1				
India ⁵	1			1	2
Iran (Islamic Republic of)		1			
Ireland				1	
Israel		1		1	
Italy	2	5	6	3	1
Japan			2		
Jordan		1			
Kazakhstan					1

⁵ Observer State

⁶ Non-Member State

14. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality, 1999-2003 (cont.)

Nationality	1999	2000	2001	2002	June 2003
Kenya		1	1	3	
Liberia			1		
Lithuania				1	
Mozambique ⁵			1	1	
Netherlands	1		1		
New Zealand	1		2		
Nicaragua					
Norway	1		1		
Pakistan		2			
Panama				1	
Peru			1		1
Philippines	1	1	5	2	1
Poland			1	1	
Portugal	1		1		1
Romania	1		1		
Russian Federation ⁵	1			1	
Serbia and Montenegro		2		1	
South Africa				1	
Spain ⁵		1	1	1	
Sri Lanka		1			
Sweden	1	2	1	3	
Switzerland	3	4	3	1	1
Thailand				1	
The former Yugoslav Republic of Macedonia ⁵			1		1
Ukraine		1	1		
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	2	2	4		1
United Republic of Tanzania		1			
United States of America	5	13	18	6	5
Uruguay	2	1	1		1
Total	36	65	79	51	24
Number of country nationalities	23	29	34	29	18

15. Vacancy notices issued for employees at Headquarters, 1999-June 2003

Vacancy notices issued	1999	2000	2001	2002	June 2003
Total number of vacancy notices issued	7	16	33	20	10
Advertised internally only	7	8	18	10	5
Advertised internally and externally		8	15	10	5
Total number of corresponding positions	7	20	36	31	13
Vacancies filled internally	6	11	18	18	5
Employees from Headquarters	2	7	14	12	4
Employees from the Field	4	4	4	6	1
Vacancies filled externally		5	8	11	6
Cancelled/reissued	1	4	10	1	0
Pending				1	2

16. Summary of temporary recruitment and selection, 1999-June 2003

	1999	2000	2001	2002	June 2003
For officials					
Number of temporary vacancy notices issued	n.a.	22	6	18	10
Number of temporary positions filled	95	140	148	219	91
Of which for emergency and post-conflict operations	49	73	87	114	61
For employees at Headquarters					
Number of temporary vacancy notices issued	n.a.	1	4	16	3
Number of temporary positions filled	16	16	41	76	47

ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES

17. Associate Experts by nationality, 1999-June 2003

	1999	2000	2001	2002	June 2003
Armenia					1 ⁷
Belgium			1	1	1
Denmark	2	2	2		
Finland	1				
Germany	1			1	1
Italy	2	3	3	3	1
Japan	3	3	2	3	3
Morocco			1	1	1 ⁸
Netherlands	4	3	3	2	2
Republic of Korea	1	1	1		
Sweden	6	6	6	6	3
Switzerland				1	1
United States of America	2	1	1	2	2
Total	22	19	20	20	16

⁷ Funded by the Government of the Netherlands

⁸ Funded by the Government of Belgium

OTHER CATEGORIES

18. Interns by gender and duty station, July 2002-June 2003

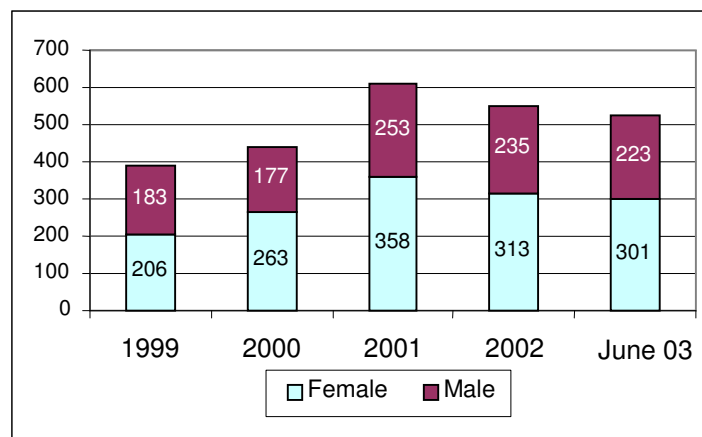
Duty station	Women	Men	Total
Headquarters	38	22	60
Office of the Director General	5	2	7
Accounting		1	1
Budget		1	1
Counter-Trafficking	2		2
Donor Relations	1	1	2
Emergency and Post-Conflict	1	1	2
External Relations	3	3	6
German Forced Labour Compensation Programme	5	5	10
Human Resources	1	1	2
Information Technology		2	2
Legal Services	1		1
Media and Public Information	7	1	8
Migration Health Services	2		2
Migration Policy and Research Programme	2	2	4
Research and Publications	4	1	5
Staff Development and Training	4	1	5
Field	73	33	106
Accra		1	1
Almaty	2	2	4
Baku	2	1	3
Banja Luka	1		1
Berlin	1		1
Bogotá	4	2	6
Bonn		1	1
Brussels	9	2	11
Budapest	1	1	2
Cairo	5	5	10
Damascus		1	1
Dhaka	1		1
Dublin	2	1	3
Helsinki	2	1	3
Lisbon		1	1
Madrid	2		2
Oslo	2		2
Phnom Penh	3		3
Popayan	3	1	4
Prague	2		2
Pristina		3	3
Rome	15		15
San José	1		1
Santiago	3	3	6
Sarajevo	3	1	4
Skopje	1	1	2
Tunis	1	1	2
Vienna	6	2	8
Warsaw	1		1
Washington, D.C.		2	2
TOTAL	111	55	166

STAFF DEVELOPMENT AND TRAINING

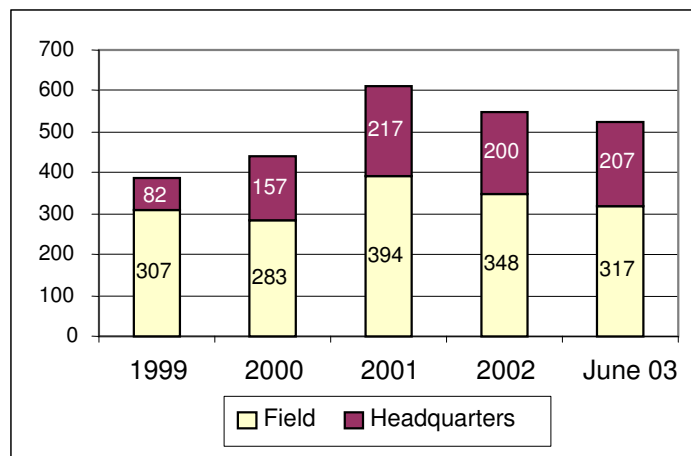
19. Staff development and training activities, 1999-June 2003

	1999	2000	2001	2002	June 2003
Learning activities organized and/or financed by SDT or implemented in coordination with SDT	62	80	88	80	58
Total staff members	1 836	2 466	2 742	3 411	3 580
Staff members trained	389	440	611	548	524
Percentage of staff trained	21.2%	17.8%	22.3%	16.1%	14.6%

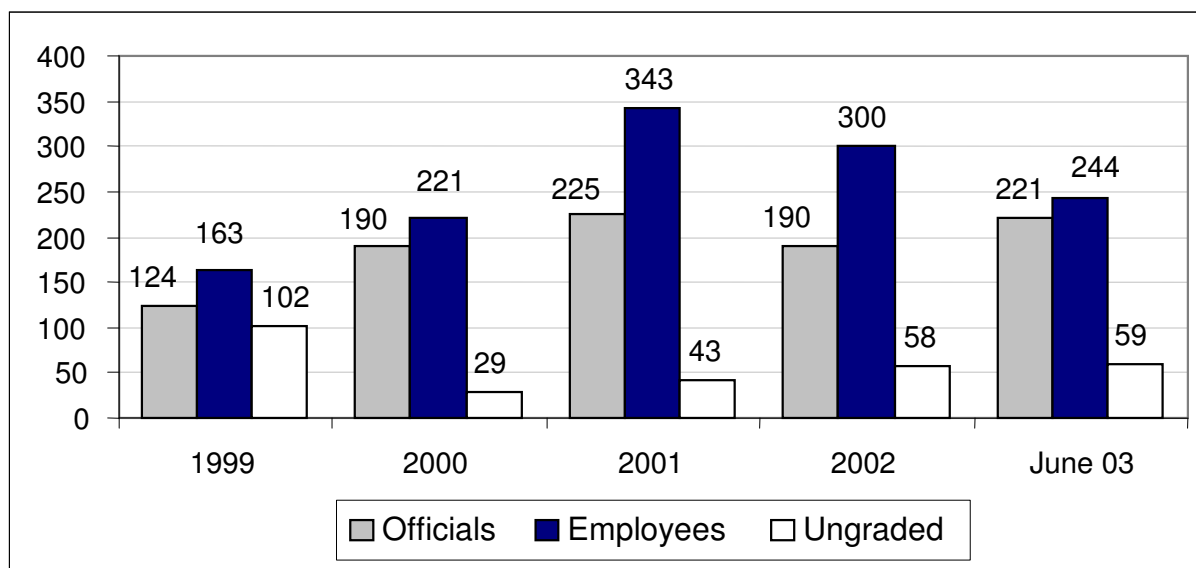
20. Staff trained by gender, 1999-June 2003



21. Staff trained by location, 1999-June 2003



22. Staff trained by category, 1999-June 2003



23. Staff trained by areas of training and development activity

Main Areas	2002	% of total trained	June 2003	% of total trained
Administration and Management	112	20.44%	143	27.29%
Capacity-Building/Communications	63	11.50%	64	12.21%
Chiefs of Mission	13	2.37%	-	-
E-Learning	-	-	6	1.15%
Information Technology	78	14.23%	15	2.86%
Language Courses	103	18.80%	86	16.41%
Migration Health	8	1.46%	18	3.43%
Migration and Emergency Management	77	14.05%	22	4.20%
Movement Management	24	4.38%	6	1.15%
Others (Induction, Strategic Planning, Project Development)	66	12.04%	47	8.97%
Security	4	0.73%	87	16.60%
Stress Management	-	-	30	5.73%
TOTAL	548	100%	524	100%