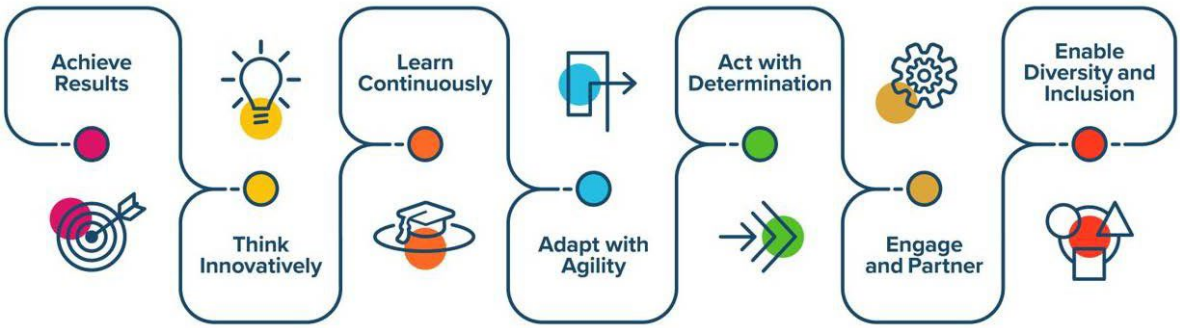
CORE BEHAVIORAL COMPETENCIES

Compétences comportementales fondamentales

Les compétences fondamentales englobent les attitudes et les comportements attendus de chaque personne travaillant au sein de l'organisation. Elles reflètent le type de personnes que le PNUD souhaite et doit avoir parmi son personnel pour pouvoir remplir sa mission. Il existe sept compétences qui s'appliquent à tout le personnel du PNUD, cependant les attentes varient d'un échelon à l'autre. Le cadre de compétences comprend des compétences génériques (qui s'appliquent à toutes les équipes et à tous les rôles) transversales ; les compétences techniques propres à un rôle particulier sont consignées dans les descriptions de poste. L'importance relative de certaines compétences variera en fonction du rôle, et certaines compétences deviendront plus importantes que d'autres à certains moments.



Derrière chaque compétence, il y a une définition générique, indépendamment du travail fourni ou des responsabilités assumées, afin de garantir une compréhension commune. En d'autres termes, même si la base reste identique, on observera des différences selon le niveau poste. Le tableau ci-dessous présente les sept compétences fondamentales et leur définition.

	Compétence	Définition
1	**Obtenir des résultats**	• Se concentrer sur l'obtention de résultat de qualité et à impact. Toujours s'efforcer d'atteindre ou de dépasser les normes d'excellence. • Prendre ses responsabilités en matière de résultats et veiller à ce que les autres fassent de même. • Définir, pour soi-même et pour les autres, des ressources et des plans permettant d'atteindre les objectifs.
2	**Sortir des sentiers battus / penser de façon innovante**	• Aller au-delà des approches conventionnelles et des méthodes établies. • Proposer de nouvelles idées, approches et solutions aux problèmes. • Identifier les tendances et rechercher la clarté en dehors des cadres et des catégories établis tout questionnant les certitudes et en résistant aux choix binaires simplistes.
3	**Apprendre sans arrêt / Apprentissage permanent**	• Rechercher activement des opportunités d'apprendre et de se perfectionner, aussi bien professionnellement que personnellement Se tenir au courant des nouvelles évolutions dans son domaine professionnel. • Être proactif dans la recherche de retour, manifester un désir d'apprendre auprès des autres ainsi que de tirer des enseignements des expériences, aussi bien positives que négatives. • Contribuer à la formation des autres.

4	**S'adapter tout en souplesse / S'adapter et être flexible**	• Accueillir tout changement avec flexibilité et adopter de nouvelles idées, approches et méthodes de travail. • S'adapter aisément à de nouvelles situations ou de nouveaux contextes, à de nouvelles personnes et à des méthodes différentes. • Participer, soutenir, contribuer ou piloter des changements significatifs au sein du PNUD • Accepter l'ambiguïté et gérer efficacement des demandes multiples.
5	**Agir avec détermination**	• Poursuivre sa mission avec motivation et énergie. • Ne pas abandonner face à l'adversité et aux échecs ; faire preuve de résilience et de sang-froid. • Faire preuve de courage, de motivation et d'initiative pour saisir les occasions qui se présentent de son propre chef. • Faire preuve d'authenticité et de modestie, et aller à l'essentiel.
6	**Collaborer et nouer des partenariats**	• Faire preuve d'empathie et d'intelligence émotionnelle, en tenant compte des besoins et des sentiments des autres. / de chacun • Encourager le travail d'équipe et la cocréation en interne et en externe, montrer l'exemple afin d'atteindre des objectifs et des résultats communs. • Établir et développer des réseaux qui permettent des collaborations fructueuses. • Encourager et respecter les opinions des autres ; accepter des opinions et des idées différentes des siennes.
7	**Favoriser la diversité et l'inclusion**	• Traiter tous les individus avec respect, prendre en compte les aspects éthiques et faire preuve de sensibilité vis-à-vis de toutes les spécificités de chacun. • Accepter pleinement les personnes et les apprécier à leur juste valeur, de manière à créer un environnement inclusif. • Comprendre que l'inclusion a de multiples facettes (origine ethnique, genre, âge, handicap, culture, etc.). • Comprendre et apprécier les problèmes du point de vue des autres. • Traiter chacun de manière juste et équitable. • Faire preuve d'honnêteté et de transparence.

Maîtrise des compétences fondamentales

Chaque compétence fondamentale comporte quatre niveaux décrivant comment obtenir d'excellents résultats aux postes de complexité et d'ancienneté différentes au sein du PNUD :

Niveau 1 : Contributeur individuel (par exemple, assistant administratif, analyste de programmes)

Niveau 2 : Superviseur/associé/analyste (par exemple, associé ou analyste de programmes doté d'une responsabilité de supervision)

Niveau 3 : Responsable/spécialiste/expert (par exemple, spécialiste de programmes, conseiller en ressources humaines, chef d'unité, gestionnaire des opérations)

Niveau 4 : Chef/expert (par exemple, représentants résidents, chef de bureau, directeur du Bureau des ressources humaines)