Compétences en matière de gestion du personnel

Les dirigeants et les responsables du PNUD jouent un rôle essentiel dans la réussite de l'organisation et dans la mise en place d'une culture inclusive et stimulante.

Étant donné que de nombreuses compétences en matière de direction peuvent et doivent être démontrées par l'ensemble du personnel, et non pas seulement par les personnes qui occupent des fonctions officielles de direction ou d'encadrement, plusieurs de ces compétences sont reflétées dans le cadre comportemental de référence.

Certaines des compétences attendues des dirigeants/responsables du PNUD figurent également parmi les compétences transversales clés. En outre, les dirigeants/responsables du PNUD doivent faire preuve de compétences supplémentaires, essentiellement liées à la gestion du personnel. Le tableau ci-dessous présente sept compétences en matière de gestion du personnel et leur définition.

	Compétence	Définition
1	**Faire preuve de force morale en matière d'encadrement**	• Faire face aux problèmes organisationnels et humain • Ne pas avoir peur de prendre des décisions et des mesures lorsque cela s'avère nécessaire. • Ne pas taire ce qui doit être dit, s'exprimer avec respect et diplomatie. • Résoudre les conflits rapidement, ne pas les laisser s'éterniser au sein des équipes. • Aider le personnel à surmonter des situations éprouvantes, y compris sur le plan émotionnel, en mettant en lumière les désaccords avec tact et en trouvant des solutions acceptables par tous.
2	**Faire preuve d'empathie et d'intelligence émotionnelle**	• Se soucier sincèrement des personnes ; faire preuve d'empathie face aux joies et aux peines de chacun • Favoriser le bien-être de l'équipe ou des équipes. • Savoir interpréter les énergies émotionnelles et les relations de pouvoir au sein du groupe(?), en identifiant les influenceurs, les réseaux et les dynamiques à l'œuvre au sein de l'organisation ; adapter des méthodes d'encadrement au bon moment • Voir les côtés positifs des individus, des situations et des événements
3	**Motiver et diriger**	• Définir et communiquer une vision et un objectif convaincants. • Aligner les individus et les ressources la vision, la stratégie et les objectifs de l'organisation. • Comprendre la culture de l'équipe/l'organisation et la développer de manière proactive.
4	**Instaurer un lieu de travail favorable**	• Créer un environnement de travail où les individus sont impliqués et veulent donner le meilleur d'eux-mêmes ; donner aux membres d'une équipe les moyens d'être performants et de vivre une expérience positive sur leur lieu de travail. • Promouvoir l'honnêteté, la transparence, la confiance et l'intégrité psychologique, et offrir des possibilités d'innovation et d'apprentissage. • Recruter et valoriser les personnes d'une manière objective et méritocratique ; reconnaître le talent des autres et en tirer parti. Encourager l'action collective et l'intégration.
5	**Renforcer les capacités**	• Identifier et développer les talents des individus, en leur apportant un accompagnement positif pour leur permettre de réaliser leur potentiel. • Favoriser la formation ou le perfectionnement des autres en leur apportant des retours, des conseils et un soutien ; promouvoir leur évolution de carrière. • Avoir la volonté et la capacité de déléguer pour aider les personnes à tirer des enseignements, y compris de leurs erreurs.
6	**Gérer les performances et garantir la redevabilité**	• Avoir des conversations régulières avec les personnes au sujet de leur travail. • Fournir des retours positifs et constructifs. • Discuter des mauvaises performances en temps opportun. • Exprimer son appréciation et sa reconnaissance, tout en veillant à la responsabilisation.
7	**Diriger avec humilité**	• Faire preuve d'authenticité et de transparence, et agir avec intégrité. • Être accessible et disponible pour les membres de l'équipe placée sous sa direction. • Encourager le débat et la discussion, en instaurant une culture où les personnes se sentent écoutées et suffisamment à l'aise pour remettre en question les dires des hauts responsables. • Faire preuve de modestie, reconnaître les réussites des autres et admettre ses propres

		faiblesses.