

# Dialogue en cascade 2025

**Porter les valeurs de  
l'ONU dans nos  
comportements**

GUIDE DES PARTICIPANT(E)S ET SUPPORTS



**Nations  
Unies**

## Bienvenue au dialogue en cascade

Merci de participer à l'édition 2025 du dialogue en cascade de l'Organisation des Nations Unies (ONU). Cet échange annuel nous donne l'occasion, à toutes et à tous, de participer à des conversations constructives sur des sujets qui façonnent notre travail.

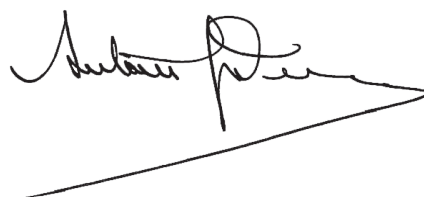
Chaque année, les haut(e)s responsables mènent un dialogue encadré avec les membres de leurs équipes qui, à leur tour, poursuivent la conversation avec leurs équipes, en veillant à ce que chaque fonctionnaire de l'ONU ait la possibilité d'y participer. Cette approche en cascade nous permet de réfléchir à des sujets qui influencent la manière dont nous exerçons nos fonctions au quotidien.

Depuis son lancement en 2013, le dialogue en cascade a abordé une série de sujets cruciaux, dont le premier était le statut de fonctionnaire international. L'année passée, le dialogue s'intitulait « Activités extérieures : quelle conduite adopter ? ».

Le thème de cette année, « **Porter les valeurs de l'ONU dans nos comportements** », se concentre sur les cinq comportements tirés du Référentiel de valeurs et de comportements de l'Organisation des Nations Unies. Créé en 2021 grâce aux contributions de près de 4 500 membres du personnel, ce Référentiel s'inspire des « Compétences pour l'avenir » de 1999. Reflétant des années de changements internes et externes, il vise à garantir l'adéquation de nos méthodes de travail avec les priorités et les besoins opérationnels de l'Organisation.

En octobre 2024, le Cadre a été intégré à la gestion de la performance, et il remplacera bientôt entièrement les Compétences pour l'avenir de 1999.

Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont contribué à rendre ce dialogue possible. Continuons à travailler ensemble pour instaurer une culture qui reflète pleinement les valeurs et les comportements de l'ONU.

A stylized, handwritten signature in black ink, likely belonging to António Guterres, with a long horizontal line extending from the bottom right.

**António Guterres**  
*Le Secrétaire général*

# Table des matières

---

<b>Bienvenue au dialogue en cascade.....</b>	<b>2</b>
<b>Avant-propos.....</b>	<b>4</b>
<b>Avant et après le dialogue .....</b>	<b>5</b>
<b>Scénarios .....</b>	<b>6</b>
<b>Appendice F : Évaluation de l’animateur/animateurice par les participants (en ligne).....</b>	<b>13</b>
<b>Liste des ressources .....</b>	<b>14</b>
<b>Dialogue en cascade — Informations utiles.....</b>	<b>15</b>

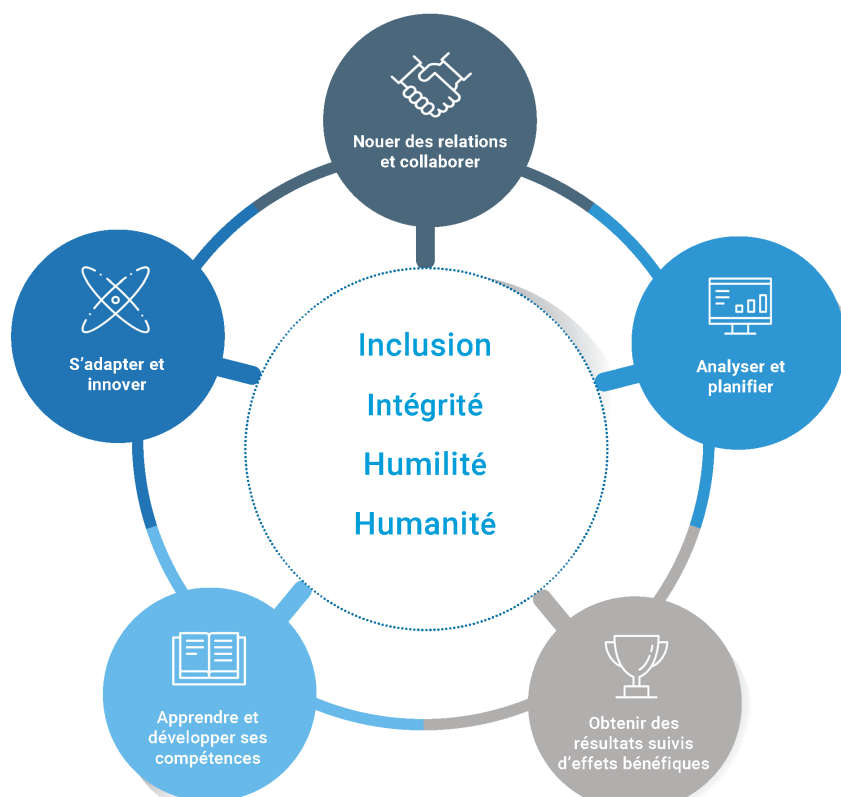
## Avant-propos

En 1999, les « Compétences pour l'avenir » de l'Organisation des Nations Unies (ONU) ont vu le jour dans le but de permettre « à tous les fonctionnaires de donner le meilleur d'eux-mêmes ». Pendant plus de 20 ans, ces compétences ont permis à l'Organisation de définir sa culture institutionnelle. Le Référentiel de valeurs et de comportements s'inspire des points forts des Compétences pour l'avenir et les transforme pour refléter les objectifs de l'Organisation pour la prochaine décennie. Il tient compte de l'évolution constante du monde et renouvelle notre engagement envers les personnes que nous servons.

Le Référentiel de valeurs et de comportements constitue le socle d'une culture institutionnelle à la fois ancrée dans le présent et tournée vers l'avenir. Il se compose de neuf éléments, établis en concertation avec près de 4 500 membres du personnel en 2020 et 2021, qui devraient guider la manière dont nous nouons des relations, accomplissons notre travail et vivons l'Organisation au quotidien.

À ce titre, les valeurs et comportements de l'ONU ont été intégrés dans les activités d'apprentissage et de développement et, depuis octobre 2024, dans la gestion de la performance. Ainsi, depuis avril 2025, tou(te)s les fonctionnaires sont tenu(e)s d'intégrer dans leur plan de travail les comportements qui les aideront à atteindre leurs objectifs.

L'animateur(trice) de votre séance (en général, votre supérieur(e) hiérarchique) encadrera une discussion de 90 à 120 minutes sur au moins trois des cinq comportements figurant dans le Référentiel de valeurs et de comportements de l'Organisation des Nations Unies (ONU). La séance donnera également lieu à une brève discussion sur les pratiques à adopter et à éviter au sein de votre équipe s'agissant d'un de ces cinq comportements, afin que vous puissiez convenir de la manière de porter les valeurs et les comportements de notre Organisation.



## Avant et après le dialogue

Pour vous aider, vous et les autres, à tirer le meilleur parti du dialogue de cette année, nous vous encourageons à tenir compte des quatre suggestions ci-après, avant et après la séance :

### SUGGESTION 1: LECTURE

Avant la séance, lisez les ressources suivantes :

- [Référentiel de valeurs et de comportements de l'Organisation des Nations Unies](#)
- [Page du portail Knowledge Gateway sur les valeurs et les comportements de l'ONU](#)
- [Page iSeek sur les valeurs et les comportements de l'ONU](#)
- [Guide des comportements de l'ONU à adopter et à éviter en équipe](#)
- [Message du Secrétaire général sur le Référentiel de valeurs et de comportement](#)
- [Vivre nos valeurs \(Récit culturel\)](#)
- [Témoignages de membres du personnel – Valeurs et comportements de l'ONU](#)

### SUGGESTION 2: PRÉPARATION

- Venez à la séance prêt(e) à participer activement, à poser des questions, à donner des exemples pertinents ou à évoquer des cas que vous connaissez ou dont vous avez entendu parler.
- Si vous participez au dialogue au moyen de Microsoft Teams ou par téléphone dans une zone à faible bande passante, veillez à ce que la personne chargée de relever les noms des participant(e)s inscrive également le vôtre, afin de garantir l'exactitude du compte rendu.
- Informez votre animateur(trice) si des aménagements doivent être faits compte tenu de votre handicap ou d'une autre raison, afin que vous puissiez participer pleinement.

### SUGGESTION 3: SCÉNARIOS

- Lisez les trois scénarios ci-après et, si vous avez le temps, réfléchissez aux questions à examiner.

### SUGGESTION 4: APRÈS LA SEANCE

- Consultez les ressources liées à chacun des comportements.
- Soumettez en ligne l'appendice F, destiné à évaluer la conduite du responsable ou de l'animateur/animateur de la séance (voir page 14). Vous pouvez choisir d'envoyer le formulaire anonymement.
- Ne perdez pas de vue les valeurs et les comportements de l'ONU. Gardez-les à l'esprit dans votre travail et encouragez votre équipe à finaliser la discussion sur les pratiques à adopter et à éviter, afin de démontrer votre engagement collectif envers les valeurs et les comportements de l'ONU.

## Scénarios

### SCÉNARIO 1 – NOUER DES RELATIONS ET COLLABORER/ OBTENIR DES RÉSULTATS SUIVIS D'EFFETS BÉNÉFIQUES

Les projets à effet rapide continuent de jouer un rôle déterminant dans les missions de maintien de la paix. Ces initiatives à petite échelle, axées sur les communautés, visent à améliorer rapidement la vie des populations locales. Ces projets contribuent directement aux objectifs des missions et à la stabilité à long terme.

Lors d'une opération de maintien de la paix, John, le chef de l'équipe en charge des projets à effet rapide, a organisé une réunion avec les membres de son équipe – Martha, Dina et Yuchi – pour discuter des besoins communautaires recensés par les collègues des différentes équipes de la mission à travers le pays. Ils ont passé en revue les possibilités et les obstacles, en tenant compte des effets potentiels de chaque idée, et se sont penchés sur l'adéquation entre les besoins humanitaires immédiats et les objectifs plus larges de consolidation de la paix. Résolu à écouter les contributions de chacun(e), John a veillé à ce que toutes les idées soient prises en considération. L'équipe a finalement décidé de mettre en place un projet de construction d'un puits dans un village isolé où les femmes devaient parcourir de longues distances à pied pour aller chercher de l'eau. Les membres de l'équipe se sont accordés à dire que ce projet permettrait non seulement à la communauté d'avoir accès à de l'eau propre, mais qu'il intégrerait également les questions de genre. En effet, il concordait avec les objectifs de développement durable, en particulier les objectifs 5 (Égalité entre les sexes) et 6 (Eau propre et assainissement).

Soucieux d'obtenir des résultats durables, John et les membres de son équipe ont pris contact avec les parties prenantes de la mission nécessaires à la conception et à l'exécution du projet, notamment la Section du génie, la Section des transports, la composante militaire, le (la) chef de bureau de la région et les équipes de la mission déployées dans la zone. Les travaux ont démarré rapidement et, en l'espace de deux semaines, le puits se trouvait au centre du village. La mission a organisé une cérémonie d'inauguration avec ses représentant(e)s, le chef du village et les représentant(e)s du gouvernement régional, et le projet a été considéré comme une réussite.

Toutefois, quelques mois plus tard, il est apparu que le puits n'était pas utilisé et que les femmes du village continuaient à aller chercher de l'eau dans des endroits éloignés. Intrigué, Sergei, un nouveau spécialiste des affaires civiles travaillant avec la communauté locale, est allé à la rencontre des acteurs de la société civile pour tenter d'y voir plus clair. Lors d'une conversation avec une militante des droits de la femme, il a découvert que les femmes n'utilisaient pas le puits parce qu'il était situé au centre du village, près de la maison du chef. Les femmes préféraient aller chercher de l'eau plus loin, car cela leur permettait de discuter ouvertement des problèmes du village, ce qu'elles ne pouvaient pas faire au puits, vu son emplacement central.

Au lieu de considérer ce problème comme un échec, l'équipe l'a abordé comme une opportunité d'améliorer les projets futurs. En effet, elle a entamé un dialogue avec le collectif local de femmes afin de cocréer des solutions susceptibles de mieux répondre à leurs besoins.

## QUESTIONS À EXAMINER

1. En quoi l'approche de John reflète-t-elle le comportement « nouer des relations et collaborer » ?
  - Cette approche a-t-elle bien fonctionné ?
  - Qu'aurait-il pu faire différemment ?
  - Quelles autres actions l'équipe aurait-elle pu entreprendre pour améliorer son évaluation des besoins ?
2. Comment l'équipe a-t-elle intégré les aspects du comportement « obtenir des résultats suivis d'effets bénéfiques » dans le cas présent ?
  - Cette approche a-t-elle bien fonctionné ?
  - Qu'aurait-elle pu faire différemment ?
  - Quelles mesures additionnelles l'équipe aurait-elle pu prendre pour faire en sorte que son projet ait un effet durable et significatif sur la communauté ?
3. Comment appliquer le comportement « nouer des relations et collaborer » au sein de notre équipe ?
  - Pouvons-nous agir différemment pour instaurer un cadre de travail plus propice à « nouer des relations et collaborer » ?
  - Qu'en est-il des autres parties prenantes (nos partenaires, nos client(e)s, les personnes que nous servons) ?
  - Pouvons-nous agir différemment pour améliorer nos relations avec les parties prenantes et ainsi améliorer notre travail ?
4. Comment obtenir un impact positif grâce à notre travail ?
  - Comment savoir si nous y parvenons ?
  - Dans notre travail, comment trouver l'équilibre entre des résultats rapides et des effets positifs ?
  - Que pouvons-nous apprendre de ce scénario et appliquer à notre propre travail lors de la planification et de l'exécution de projets ?

## SCÉNARIO 2 – ANALYSER ET PLANIFIER/NOUER DES RELATIONS ET COLLABORER

Dans une équipe du siège chargée d'appuyer les bureaux opérant dans des environnements complexes, Sara, la chef d'équipe, et les trois autres membres de l'équipe – Raj, Maria et Jamal – se débattent avec de sévères contraintes budgétaires et un manque de personnel. Leur équipe, qui se compose en principe de six membres, n'en compte plus que quatre en raison de problèmes de liquidités. Emily est partie pour un autre organisme du système des Nations Unies, Javier est parti dans le secteur privé et Jamal, administrateur auxiliaire, arrive à la fin de son contrat sans aucun(e) remplaçant(e) à l'horizon.

Après des mois de plaidoyer, Sara et son équipe ont obtenu un budget, mais celui-ci a été amputé de 30 % en raison de la crise financière actuelle. Aujourd'hui, trois mois après le début du cycle budgétaire, la frustration prend de l'ampleur. L'équipe est surchargée et, bien qu'elle soit convaincue que du personnel supplémentaire améliorerait considérablement sa productivité, il n'y a aucune certitude quant à d'éventuels recrutements. Elle s'inquiète également des retards de financement potentiels et de l'absence d'un plan clair pour optimiser les ressources limitées disponibles.

Devant ces difficultés, Sara consulte les membres de son équipe pour évaluer leur charge de travail, détecter les principales lacunes et redéfinir l'ordre de priorité des tâches, afin que les opérations essentielles se poursuivent sans encombre. Elle organise également une discussion avec les membres de l'équipe sur la manière dont ils pourraient transformer ces difficultés en opportunités en repensant leur façon de travailler.

Pour pallier les carences en personnel, Sara encourage les membres de son équipe à contacter les sections et les unités avec lesquelles ils collaborent, afin de définir d'éventuels domaines de collaboration interéquipes. En outre, Sara demande à Robin, un spécialiste des ressources humaines spécialisé dans l'analytique des données, de l'aider à utiliser Power BI, l'application logicielle d'analyse décisionnelle, pour dégager des tendances utiles en matière de main-d'œuvre afin de prévoir les besoins futurs en personnel sur la base des données historiques et des tendances en matière de financement. Ces informations aident l'équipe à anticiper les éventuels déficits de financement et de personnel et à ajuster l'allocation des ressources. Qui plus est, Maria, utilisatrice enthousiaste de Microsoft 365 Copilot, se sert de l'outil pour générer un rapport contenant des idées et des recommandations fondées sur l'analyse des données produite par Robin.

Sur la base des résultats de ces consultations, analyses et conversations avec son propre supérieur hiérarchique, Sara redistribue les responsabilités afin d'équilibrer plus efficacement les charges de travail et les responsabilités, limitant ainsi les conséquences des retards de financement.

Les résultats de ces mesures sont mitigés. L'équipe apprécie le fait d'avoir une direction plus claire et la démarche proactive de Sara, mais elle reste préoccupée par l'augmentation de la charge de travail et la pression exercée pour obtenir des résultats avec des ressources limitées. Par ailleurs, certain(e)s membres craignent que la situation financière ne se détériore davantage et n'entraîne de nouvelles réductions de personnel, ce qui ne ferait qu'accroître l'incertitude et le stress auxquels ils (elles) sont déjà confronté(e)s.



## QUESTIONS À EXAMINER

1. En collaboration avec son équipe, Sara a évalué la charge de travail, redéfini les priorités et réattribué les responsabilités. Compte tenu de la taille réduite de l'équipe et des contraintes budgétaires, quels ont été les aspects positifs de l'approche de Sara ?
  - Quelles autres approches Sara aurait-elle pu envisager pour gérer plus efficacement la charge de travail de l'équipe ?
  - Comment Sara aurait-elle pu impliquer davantage son équipe dans le processus de prise de décision ?
  - Comment les membres de l'équipe auraient-ils (elles) pu mieux communiquer leurs préoccupations ou leurs suggestions ?
2. Pour pallier le manque de personnel, Sara a encouragé ses collègues à explorer des pistes de collaboration interéquipes. Pensez-vous que cette approche puisse être efficace ?
  - Pensez-vous que Sara aurait dû essayer une autre approche pour combler les déficits en personnel ?
  - Quels sont les inconvénients ou les avantages d'une collaboration avec d'autres équipes ?
3. Les retards de financement demeurent un risque potentiel. Quelles mesures l'équipe a-t-elle mises en place pour faire face à des imprévus et pouvoir poursuivre ses activités sans interruption en cas de réduction supplémentaire des financements ou de retard dans leur versement ?
  - Quelles autres sources de financement l'équipe pourrait-elle explorer ?
  - Comment l'équipe pourrait-elle informer les client(e)s, y compris la direction et les partenaires, des retards éventuels ?
  - Quel rôle joue la transparence dans la gestion des attentes et le maintien de la confiance en période d'austérité financière ?
4. En tant qu'équipe, comment pouvons-nous évaluer l'efficacité de nos décisions et ajuster notre approche afin de maintenir le cap malgré les difficultés persistantes ?
  - Quel type de données et d'éléments probants pouvons-nous utiliser pour déterminer si nos approches aboutissent au résultat escompté ?
  - Comment faire en sorte que chacun(e) comprenne son rôle dans un environnement en mutation ?
  - Comment retenir les enseignements pour les intégrer dans nos travaux futurs ?
  - Que pouvons-nous faire pour rendre nos processus de planification suffisamment solides pour gérer les incertitudes ?

### SCÉNARIO 3 – APPRENDRE ET DEVELOPPER SES COMPETENCES/ S'ADAPTER ET INNOVER

Il y a quelques années, lors d'une mission politique spéciale, Xuan, qui dirigeait le Service de formation de la mission, a suggéré un changement dans le fonctionnement du Service. Elle a proposé une approche de production participative avec l'un des organismes de l'ONU sur le terrain pour renforcer les capacités du personnel de la mission recruté sur le plan national et mieux le préparer à un éventuel retrait de la mission. Cependant, elle s'est heurtée à la résistance de divers acteurs, tant au niveau de la mission qu'au niveau du siège. Étant donné que la mission devait se poursuivre pendant encore au moins cinq ans, ces acteurs ont fait valoir qu'il fallait continuer à se concentrer sur les activités directement liées à son mandat, à savoir la vérification de la mise en œuvre des différents aspects couverts par l'accord de paix et le maintien du soutien aux opérations de la mission. Il est prématuré de stimuler le renforcement des capacités du personnel recruté sur le plan national.

Xuan a insisté, soulignant l'importance de préparer au plus tôt l'éventuel retrait de la mission. Elle a précisé que les priorités stratégiques de la mission pourraient néanmoins être respectées, puisque le programme mettrait l'accent sur des compétences nouvelles et plus poussées que les membres du personnel pourraient appliquer dans le cadre de leurs fonctions actuelles. En outre, elle a cherché à réduire les frais de voyage en organisant des activités d'apprentissage à distance ou sur place. Malgré ses réticences initiales, son supérieur hiérarchique a accepté la mise en place d'un programme pilote, mais avec seulement 10 % des fonds demandés en raison de contraintes budgétaires.

Xuan y a vu une opportunité plutôt qu'un échec. Avec son équipe, elle a mis sur pied un projet pilote permettant de tester un programme pilote auprès d'un groupe de participant(e)s plus restreint. Avec des ressources limitées et en étroite collaboration avec un organisme des Nations Unies, elle a lancé le programme pilote, déterminée à prouver son utilité.

Le projet pilote visait à permettre aux participant(e)s d'appliquer ce qu'ils (elles) apprenaient sur leur lieu de travail, ce qui s'est traduit par une amélioration observable des compétences et des connaissances du groupe. Il a également permis au personnel de soutenir temporairement d'autres équipes et d'être encadré par des pairs plus expérimenté(e)s, ce qui a stimulé le moral et la motivation du personnel. En outre, Xuan et son équipe ont également tiré des enseignements des points de vue exprimés par les participant(e)s. Pour accroître la visibilité du programme pilote, Xuan a demandé au Chef de cabinet de la mission et à la Directrice de l'appui à la mission de remettre les certificats de cours lors de la cérémonie de fin de programme.

Pour maintenir la dynamique, Xuan a organisé une série de présentations et d'ateliers, au cours desquels les participant(e)s et leurs superviseur(euse)s ont partagé leurs expériences, en soulignant les bénéfices et les résultats positifs du programme. Au cours de ces rencontres, Xuan et son homologue du Siège de l'ONU ont également partagé les enseignements tirés de l'expérience. Il a notamment souligné la valeur ajoutée des personnes avec lesquelles Xuan a travaillé et le soutien qu'elle a reçu de la part des membres du personnel et des superviseur(euse)s impliqué(e)s dans le programme, ce qui a donné lieu à la création d'un réseau de promoteur(trice)s de ce programme.

Les membres de ce premier « groupe restreint » sont devenus des partenaires clés pour l'amélioration du programme. Ils (elles) ont ainsi pu encadrer les nouveaux(elles) participant(e)s et suggérer des améliorations et de nouveaux thèmes pour les prochaines éditions, afin de garantir que le programme reste pertinent et réponde à leurs besoins.

Au cours des deux années suivantes, le programme de Xuan a prospéré, s'adaptant et évoluant en fonction des retours d'information et des enseignements tirés. Malgré les difficultés, Xuan a fait preuve de résilience et est restée déterminée à faire la différence. À mesure que le programme se développait, il commençait à produire des résultats significatifs, favorisant une meilleure mobilité du personnel recruté sur le plan national, tant au niveau des équipes et des fonctions qu'au niveau des autres organismes des Nations Unies présents dans le pays.

Puis, sans crier gare, le pays hôte a fait savoir qu'il souhaitait que la mission se retire dans un délai de six mois. Toutefois, le programme de Xuan avait été consolidé, ce qui a permis à un nombre important de membres du personnel recruté(e)s sur le plan national de trouver un emploi auprès d'autres organismes du système des Nations Unies, d'organisations non gouvernementales, et d'entités des secteurs public et privé.

L'initiative de Xuan a non seulement répondu à un besoin immédiat de renforcement des capacités, mais a également laissé un héritage durable de l'ONU dans le pays. En effet, cette initiative a démontré qu'investir dans le personnel constitue un avantage stratégique, qui permet à la fois de répondre aux besoins opérationnels immédiats et d'assurer des effets durables au-delà de la durée de vie d'une mission.

## QUESTIONS À EXAMINER

1. Comment Xuan a-t-elle fait preuve de souplesse et d'adaptabilité lorsqu'elle a essuyé des contraintes budgétaires et des refus de la part du siège ?
  - Comment Xuan a-t-elle fait pour transformer un manque de fonds et une résistance initiale en une opportunité ?
  - Comment Xuan a-t-elle tiré parti de partenariats pour optimiser des ressources limitées ?
  - Comment la collaboration entre organismes du système des Nations Unies peut-elle renforcer les effets des activités ?
2. Quelles approches innovantes Xuan a-t-elle utilisées pour répondre aux priorités stratégiques tout en mettant en œuvre son programme pilote ?
  - En quoi la réponse de Xuan aux restrictions budgétaires reflète-t-elle un état d'esprit de dépassement de soi ?
  - Quelles solutions créatives Xuan a-t-elle trouvées pour aligner les activités d'apprentissage sur les objectifs de la mission ?
  - Quelles stratégies les équipes peuvent-elles utiliser pour susciter l'adhésion à des idées novatrices ?

3. Comment notre équipe peut-elle favoriser une culture de l'innovation et de l'adaptabilité face aux contraintes institutionnelles ?
- Comment pouvons-nous créer un environnement où les nouvelles idées sont encouragées et testées ?
  - Comment concilier le besoin d'innovation avec les contraintes liées à la diminution des ressources et aux politiques et procédures existantes ?
  - Comment partager les connaissances et les bonnes pratiques entre les différentes équipes et entités ?
4. De quelle manière pouvons-nous encourager les membres de notre équipe à faire preuve de créativité et à proposer des solutions nouvelles aux problèmes existants ?
- Quels obstacles empêchent les membres de notre équipe de sortir des sentiers battus ? Comment pouvons-nous y remédier ?
  - Comment faire en sorte que les membres de notre équipe se sentent en sécurité et puissent proposer des solutions novatrices en toute confiance ?
  - Comment créer une culture d'équipe où l'on valorise l'expérimentation, même si toutes les nouvelles idées ne sont pas couronnées de succès ?
  - De quelle manière la diversité des origines et des expériences peut-elle contribuer à une résolution plus créative des problèmes ?

## Appendice F : Évaluation de l'animateur/animatrice par les participants (en ligne)

Instructions: Chaque participant(e) doit soumettre les informations ci-dessous en ligne en utilisant le lien <https://forms.office.com/e/iTYhmzckkm> OU le code QR ci-dessous.



**Veillez à vous munir des informations ci-dessous pour les saisir en ligne :**

1. Date de la séance
2. Animateur/animatrice
3. Entité
4. L'animateur/animatrice était bien informé(e) et préparé(e)
5. L'animateur/animatrice a su vous intéresser
6. L'animateur/animatrice vous a donné suffisamment de temps pour terminer les discussions et les exercices
7. L'animateur/animatrice vous a encouragé(e) à participer
8. L'animateur/animatrice a écouté vos commentaires, vos idées ou vos questions
9. L'animateur/animatrice n'a pas monopolisé la parole et a veillé à ce que la discussion soit centrée sur les points de vue des participant(e)s plutôt que sur le sien
10. Autres observations

## Liste des ressources

- Circulaire du Secrétaire général sur le Référentiel de valeurs et de comportements de l'Organisation des Nations Unies ([ST/SGB/2024/4](#))
- Référentiel de valeurs et de comportements de l'Organisation des Nations Unies
- Page du portail Knowledge Gateway sur les valeurs et les comportements de l'ONU
- Page iSeek sur les valeurs et les comportements de l'ONU
- Guide des comportements de l'ONU à adopter et à éviter en équipe
- Message du Secrétaire général sur le Référentiel de valeurs et de comportements
- Vivre nos valeurs (Récit culturel)
- Témoignages de membres du personnel – Valeurs et comportements de l'ONU
- Circulaire du Secrétaire général intitulée « Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies » ([ST/SGB/2023/1/Rev.1](#))
- Normes de conduite de la fonction publique internationale (2013)
- Charte des Nations Unies
- Apprentissage des valeurs et comportements de l'ONU – La ligne bleue
- Apprentissage des valeurs et comportements de l'ONU – Apprentissage sur LinkedIn
  - » Inclusion
  - » Intégrité
  - » Humilité
  - » Humanité
  - » Nouer des relations et collaborer
  - » Analyser et planifier
  - » Obtenir des résultats suivis d'effets bénéfiques
  - » Apprendre et développer ses compétences
  - » S'adapter et innover
- LIDERA – La communauté du leadership
- Guide pour une planification efficace du travail (gestion de la performance)
- Instruction administrative sur le Système de gestion et d'amélioration de la performance ([ST/AI/2021/4/Rev.1](#))

## **Dialogue en cascade – Informations utiles**

**POUR OBTENIR PLUS D'INFORMATIONS OU FAIRE DES  
OBSERVATIONS, VEUILLEZ CONTACTER:**

**Bureau de la déontologie de l'Organisation des Nations Unies**

[www.un.org/fr/ethics](http://www.un.org/fr/ethics)

(voir iSeek ou le site Web de l'ONU)

Courriel: [ethicsoffice@un.org](mailto:ethicsoffice@un.org)

Téléphone +1-917-367-9858