

Leçon 3.1 Valeurs et comportements de l'ONU



Partie 1 Le référentiel et l'accent mis sur les valeurs

Objectifs, pertinence et résultats de l'apprentissage

Objectifs

Présenter aux apprenants le Référentiel de valeurs et de comportements de l'ONU et explorer plus en profondeur les quatre valeurs et les cinq comportements qui sous-tendent la culture de l'ONU. Tous les membres du personnel de l'ONU, y compris les agents de maintien de la paix, sont tenus de les respecter.

Pertinence

En tant qu'ambassadeur de l'ONU, vous êtes tenu de donner le meilleur de vous-même. Les militaires, les civils et les policiers ont leurs propres pratiques, tout comme le personnel qui rejoint les Nations Unies et qui provient de cultures et de pays très différents. Les valeurs et les comportements de l'organisation fournissent un langage commun sur les besoins et les attentes liés à la culture du Secrétariat de l'ONU. Cette leçon présente le Référentiel des valeurs et des comportements de l'ONU, qui guide la culture du Secrétariat de l'ONU, le règlement du personnel et les normes de conduite des agents de maintien de la paix.

Diapositive 1



3.1 Partie 1 Valeurs et comportements de l'ONU 

Objectifs

- Présenter et explorer le Référentiel de valeurs et de comportements des Nations Unies qui sous-tend la culture de l'organisation.

Pertinence

- En tant qu'ambassadeur des Nations Unies, vous êtes tenu d'incarner les valeurs et comportements des Nations Unies et de donner le meilleur de vous-même.
- Le personnel militaire, policier et civil se caractérise par une grande diversité culturelle et institutionnelle. Toutefois, le Référentiel de valeurs et de comportements des Nations Unies fournit un langage commun.
- Le Référentiel décrit les besoins et les attentes liés à la culture du Secrétariat de l'ONU.

MFBDP de l'ONU 2025 Diapositive 1


Résultats de l'apprentissage

Les apprenants seront en mesure :

1. De décrire le Référentiel de valeurs et des comportements de l'ONU en tant que référence pour la culture organisationnelle et les normes applicables à tout le personnel des opérations de maintien de la paix.
2. D'énumérer et de définir les quatre valeurs et les cinq comportements qui constituent le Référentiel de valeurs et des comportements de l'ONU.
3. D'appliquer les valeurs et les comportements de l'ONU sur le terrain dans le cadre de leurs fonctions spécifiques au sein des opérations de maintien de la paix.
4. De décrire différentes façons dont le personnel de maintien de la paix peut incarner et promouvoir les valeurs et les comportements de l'ONU dans sa vie quotidienne.

Diapositive 2



3.1 Partie 1 Valeurs et comportements de l'ONU 

Résultats de l'apprentissage

1. Décrire le Référentiel de valeurs et de comportements des Nations Unies en tant que référence pour la culture organisationnelle et les normes applicables à tout le personnel des opérations de maintien de la paix.
2. Énumérer et définir les quatre valeurs et les cinq comportements qui constituent le Référentiel de valeurs et de comportements des Nations Unies.
3. Appliquer les valeurs et les comportements des Nations Unies sur le terrain dans le cadre de leurs fonctions spécifiques au sein des opérations de maintien de la paix.
4. Décrire différentes façons dont le personnel des opérations de maintien de la paix peut incarner et promouvoir les valeurs et les comportements des Nations Unies dans sa vie quotidienne.

MFBDP de l'ONU 2025

Diapositive 2

Le contenu de la leçon est divisé en deux parties, chacune d'une durée de 45 minutes.

- Partie 1 : Le Référentiel et l'accent mis sur les valeurs
- Partie 2 : Comportements et valeurs dans la pratique des opérations de maintien de la paix de l'ONU

Aperçu de la leçon



Durée minimale de la leçon :

- **Partie I 45 minutes** (Activité d'apprentissage 3.1.1 incluse)
- **Partie II 45 minutes** (Activité d'apprentissage 3.1.7 incluse)

La leçon – Partie 1	Pages	Diapositives
Activité d'apprentissage obligatoire 3.1.1 : Faire le point : Pré-test sur les valeurs et comportements de l'ONU	6	–
Définitions	7-8	4
Référentiel de valeurs et de comportements de l'ONU	8-9	5
Valeurs de l'ONU	9-19	6-14
Clôture de la leçon	20	15
Document – Résumé des messages clés – Partie 1	21	–

Activités d'apprentissage facultatives Partie 1

Activité d'apprentissage facultative 3.1.2 : Incarner les valeurs de l'ONU dans le maintien de la paix	<i>Consultez 3.1 Aide à l'apprentissage</i>
--	---



Conseils aux formateurs : Voir la Leçon 3.1 Aide à l'apprentissage pour les consignes et les ressources de l'activité d'apprentissage. Ce fichier d'aide contient également des instructions relatives à des activités d'apprentissage facultatives. Veuillez noter que lorsque la Leçon 3.1 Partie 1 est terminée, les formateurs doivent dispenser la Partie 2 (voir fichier séparé).

Présentation de la leçon



Conseils aux formateurs : Le Référentiel de valeurs et de comportements de l'ONU est disponible en six langues : anglais, arabe, chinois, espagnol, français et russe. Veuillez fournir la version pertinente de ce référentiel aux apprenants. Joignez la page récapitulative présentant le document Notre culture destiné aux apprenants (version papier ou électronique) pour qu'ils puissent l'étudier de manière autonome.

Depuis la rédaction des Modules de formation de base préalable au déploiement (MFBPD) 2017, l'ONU a publié un nouveau Référentiel de valeurs et des comportements. Il s'agit d'un cadre intégré dans lequel les valeurs et les comportements sont étroitement liés et se renforcent mutuellement. Pour cette leçon, il est recommandé de prévoir autant d'activités d'apprentissage, de participation et d'interaction que possible afin de renforcer l'assimilation et la mémorisation. Encourager l'auto-apprentissage et la formation continue autodirigée.

Imprimez le document Notre culture destiné aux apprenants et affichez-le dans la salle de formation ou fournissez-le aux apprenants sous forme électronique. Distribuez aux apprenants les autres documents de cette leçon, en particulier le graphique du Référentiel, disponible en français et en anglais. Utilisez les documents pour faire le lien avec la leçon, en invitant les apprenants à réfléchir et à discuter tous ensemble de ce que le Référentiel et la culture correspondante signifient pour les agents de maintien de la paix présents dans la salle.

Les MFBPD abordent trois principaux types d'apprentissage, comme indiqué dans le document Conseils relatifs à l'utilisation des MFBPD 2024. Le premier type concerne les attitudes et l'état d'esprit. L'agenda A4P (Action pour le maintien de la paix) et A4P+ (priorités pour 2021-2023) de l'ONU insistent fortement sur l'importance d'avoir le bon état d'esprit. Les MFBPD constituent une occasion unique d'aider les agents de maintien de la paix à développer un état d'esprit approprié et d'interagir directement avec les apprenants qui ne l'ont peut-être pas encore développé.


Le contenu sur les valeurs et les comportements de l'ONU est un excellent point de départ pour cet apprentissage, tout comme les leçons du Module 3 qui traitent du comportement et de la conduite. Les formateurs sont encouragés à rappeler régulièrement l'importance de ce contenu pour les Nations Unies, les contingents et les unités, ainsi que pour chaque membre du personnel.

Activité d'apprentissage obligatoire 3.1.1

Diapositive

3



3.1 Partie I Valeurs et comportements de l'ONU 

Activité d'apprentissage obligatoire 3.1.1 : Faire le point – Pré-test sur les valeurs et comportements des Nations Unies

Impliquer les apprenants dans l'étude des valeurs et des comportements des Nations Unies d'un point de vue individuel

Temps imparti : 5 minutes d'auto-évaluation et 5 minutes de débriefing

MFBPD de l'ONU 2025
Diapositive 3

Faire le point – Pré-test sur les valeurs et les comportements de l'ONU

Méthode	Réflexion indépendante et auto-évaluation à l'aide des formulaires fournis
Objet	Impliquer les apprenants dans l'étude des valeurs et des comportements de l'ONU d'un point de vue individuel et faciliter l'évaluation après la leçon en établissant un point de référence avant la leçon. <i>Notez qu'il s'agit d'une activité individuelle : les évaluations ne sont pas partagées.</i>
Temps imparti	10 minutes
Consultez 3.1 Aide à l'apprentissage pour les consignes.	




Conseils aux formateurs : L'Activité d'apprentissage 3.1.1 doit être réalisée par les apprenants de manière indépendante.

Définitions

Diapositive

4



3.1 Partie I Valeurs et comportements de l'ONU 

Définitions

- **Valeurs** : Principes et des convictions partagés qui sous-tendent l'identité et le travail d'une organisation.
- **Comportements** : La façon dont les gens agissent ou se conduisent, en particulier envers les autres, une série d'actions et de manières.
- **Culture organisationnelle** : Ensemble de valeurs, d'attentes et de pratiques qui guident et informent tous les membres d'une organisation dans leurs comportements.
- **Liens entre les concepts clés** : Les valeurs guident les actions et les comportements du personnel et, conjointement, les valeurs et les comportements façonnent et expriment la culture organisationnelle.

MFBPD de l'ONU 2025 Diapositive 4

Les **valeurs** sont des principes et des convictions partagés qui sous-tendent l'identité et le travail d'une organisation. Elles guident les actions et le comportement du personnel d'une organisation.

Les **comportements** sont la manière dont une personne agit, travaille et se conduit, en particulier envers les autres, et comprennent toute une série d'actions et de manières.

La **culture organisationnelle** est l'ensemble des actions observables, des comportements et des éléments cachés qui guident ces actions et ces comportements, tels que les valeurs, les hypothèses et les croyances.

Les **liens entre les concepts clés** sont essentiels pour les comprendre pleinement. Les valeurs guident les actions et les comportements du personnel et, ensemble, les valeurs et les comportements façonnent et expriment la culture organisationnelle. La culture organisationnelle est dynamique. Elle évolue au fil du temps et peut être renforcée par le comportement du personnel.



Message clé n°1 : Les valeurs et les comportements de l'ONU fournissent un langage et une compréhension communs de la culture organisationnelle et des attentes de l'ONU qui guident l'ensemble du personnel de l'ONU.



Conseils aux formateurs : Demandez aux participants d'expliquer les différences entre les valeurs et les comportements. Invitez le groupe à réfléchir à des exemples de chaque notion. Notez les mots clés sur une feuille du tableau de conférence et consultez-la pendant la leçon. Si le

groupe est très important, invitez les apprenants à discuter de la différence entre les valeurs et les comportements et à donner des exemples de chaque notion, puis invitez les participants à présenter ces exemples à l'ensemble du groupe. Demandez aux apprenants comment, selon eux, les valeurs et les comportements sont liés.

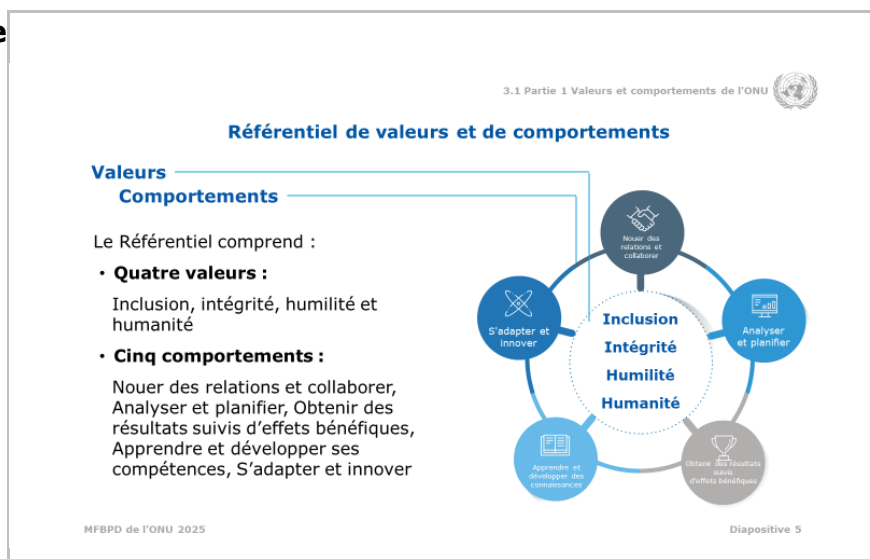
Les réponses serviront de point de départ pour aborder le contenu de la leçon. Rappelez que le Référentiel de valeurs et de comportements de l'ONU est un cadre intégré dans lequel toutes les parties se soutiennent et se renforcent mutuellement.

Référentiel de valeurs et de comportements de l'ONU

Le Référentiel de valeurs et de comportements de l'ONU représente une évolution des « Compétences pour l'avenir » de l'ONU de 1999. Il définit neuf éléments interdépendants (quatre valeurs et cinq comportements) qui, ensemble, constituent la culture organisationnelle du Secrétariat de l'ONU.

Il détaille les attentes quant à la manière dont le personnel doit agir, se comporter avec les autres et représenter l'organisation au quotidien.

Diapositive 5



Message clé n°2 : Le Référentiel de valeurs et de comportements de l'ONU constitue une référence importante pour l'ensemble du personnel de l'ONU, y compris les agents de maintien de la paix.



Conseils aux formateurs : Le Référentiel de valeurs et de comportements de l'ONU comprend un schéma synthétique qui montre comment les valeurs et les comportements se soutiennent et se renforcent mutuellement. Gardez ce schéma à l'esprit et consultez-le régulièrement au cours de la Leçon 3.1.

Culture de l'ONU – Incarner nos valeurs

Le référentiel soutient l'idée que les valeurs s'expriment à travers les comportements. La manière dont le personnel de l'ONU agit et se comporte incarne les valeurs de l'organisation. Ensemble, ces éléments façonnent la culture organisationnelle.

Valeurs de l'ONU



Conseils aux formateurs : Certains apprenants connaissent peut-être déjà les trois valeurs fondamentales issues des précédents MFBPD et des Compétences pour l'avenir de l'ONU. Le Référentiel de valeurs et de comportements de l'ONU représente une évolution des « Compétences pour l'avenir ». Il s'appuie sur les points forts de l'approche précédente et la fait évoluer afin de mieux refléter les objectifs futurs de l'organisation. Cela étant, le nouveau cadre comporte toujours des liens avec les valeurs précédentes. Soyez prêt à clarifier les changements :

- **L'intégrité** est conservée et élargie.
- Le **professionnalisme** est intégré dans les différentes valeurs et comportements.
- Le **respect de la diversité** fait désormais partie de la valeur élargie de l'inclusion.

Invitez les apprenants à réfléchir à ce que sont, selon eux, les quatre valeurs de l'ONU. Notez les mots clés suggérés par les apprenants sur une feuille du tableau de conférence, en utilisant une couleur pour les quatre valeurs existantes et une autre couleur pour les autres suggestions.

Au cours de l'activité de réflexion, certains apprenants sont susceptibles de citer des comportements plutôt que des valeurs. Notez-les sur une feuille séparée et utilisez les points identifiés pour faire le lien avec le contenu ultérieur axé sur les comportements.

Poursuivez la réflexion interactive tout au long de la leçon afin de maintenir l'intérêt des apprenants. Pour chaque valeur de l'ONU, demandez aux participants de la définir et de donner des exemples concrets de cette valeur. Demandez-leur si cette valeur occupe une

place importante dans leur culture d'origine (tant nationale que professionnelle).

Notez les mots et expressions clés sur une feuille du tableau et revenez-y au fur et à mesure que vous présentez le contenu, de manière à clarifier directement ce que les apprenants identifient et à renforcer simultanément l'approche organisationnelle de l'ONU pour chaque valeur.



Message clé n°3 : L'ONU a quatre valeurs qu'elle attend de la part de tout son personnel dans son comportement et son travail, tant dans sa vie personnelle que professionnelle : (1) l'inclusion, (2) l'intégrité, (3) l'humilité et (4) l'humanité.



Message clé n°4 : Les quatre valeurs de l'ONU sont toutes aussi importantes les unes que les autres. Leur ordre ne reflète aucune hiérarchie et aucune n'est plus importante que les autres. Ensemble, elles forment un tout indissociable qui se renforce mutuellement et détermine les comportements attendus.

Les valeurs de l'ONU sont conformes à la Charte des Nations Unies et aux valeurs fondamentales énoncées à l'article I du Statut et du Règlement du personnel, ainsi qu'aux normes de conduite des agents de maintien de la paix.



Références

- Nations Unies, « Devoirs, obligations et privilèges » dans la *Circulaire du Secrétaire général sur le statut et le règlement du personnel des Nations Unies*, ST/SGB/2018/1, Règlement du personnel de l'ONU, chapitre I.
- Nations Unies, Normes de conduite.

Valeur de l'ONU : Inclusion

Diapositive

6



3.1 Partie I Valeurs et comportements de l'ONU 

Valeur de l'ONU : Inclusion

Prendre des mesures pour créer un environnement digne et respectueux pour tous, indépendamment de...

...l'âge, la culture, le handicap, l'ethnie, le sexe, l'identité raciale, la religion, le sexe, les caractéristiques sexuelles, l'orientation sexuelle, l'origine sociale ou..

...tout autre aspect de l'identité



MFBDP de l'ONU 2025 Diapositive 6

La définition de l'inclusion est elle-même inclusive. Elle englobe différents aspects de l'identité : l'âge, la culture, le handicap, l'origine ethnique, le genre, l'identité de genre, l'expression de genre, la représentation géographique, le grade professionnel, la langue, la nationalité, l'identité raciale, la religion, le sexe, les caractéristiques sexuelles, l'orientation sexuelle, l'origine sociale ou tout autre aspect de l'identité.



Message clé n°5 : L'inclusion en tant que valeur de l'ONU implique de prendre des mesures pour créer un environnement de dignité et de respect pour tous, indépendamment de tout aspect de l'identité.



Conseils aux formateurs : La Diapositive 6 a été élaborée pour être présentée en deux parties. Projeter la première partie (la moitié supérieure). Lisez-la avec les apprenants. Donnez-leur le temps d'y réfléchir. Invitez-les ensuite à compléter la phrase.

Indépendamment de quoi ? Préparez-vous à noter les mots clés sur une feuille du tableau de conférence. Lorsque vous avez un bon aperçu des possibilités, cliquez sur la flèche droite et le texte bleu affiché dans la diapositive de droite apparaîtra.

Invitez le groupe d'apprenants à réagir. Préparez-vous à poser des questions clés :

1. Avez-vous des questions sur l'un ou l'autre de ces aspects ?
2. L'inclusion de tous ces aspects fait-elle partie de votre culture d'origine ? Vos lois nationales ?

Quels sont les aspects susceptibles de présenter des difficultés pour vous et d'autres personnes de votre culture ?

Quelles mesures suggérez-vous de prendre pour relever ces défis pour vous-même et pour les autres, pendant que vous exercez en tant qu'agent de maintien de la paix de l'ONU et que vous vous conformez à ces normes ?


Notez que les apprenants peuvent avoir besoin d'une réflexion personnelle et d'un travail sur eux-mêmes en termes d'attitudes et d'état d'esprit pour intérioriser pleinement les valeurs de l'ONU. Soutenez-les en les invitant et en les encourageant à poursuivre leur réflexion.

La valeur d'inclusion dans la pratique

Diapositive

7



3.1 Partie I Valeurs et comportements de l'ONU 

Valeur de l'ONU : Inclusion

Que peuvent faire les agents de maintien de la paix ?

- Traiter toutes les personnes avec dignité et respect.
- Respecter les engagements des Nations Unies en matière d'équité, d'égalité, de respect de la diversité, d'égalité des sexes, de lutte contre le racisme et de multilinguisme.
- Prendre des mesures pour atténuer vos propres préjugés et stéréotypes.
- Rechercher et intégrer activement divers points de vue.
- S'efforcer de comprendre ce qu'est l'exclusion et créer un environnement de travail pour tous.
- Travailler efficacement avec les gens.
- Faire preuve de sensibilité envers les différences interculturelles.
- Être conscient de la façon dont les actions et le comportement peuvent être perçus par les autres.

MFBPD de l'ONU 2025 Diapositive 7


Les agents de maintien de la paix doivent :

- Traiter toutes les personnes avec dignité et respect.
- Respecter les engagements de l'ONU en matière d'équité, d'égalité, de respect de la diversité, d'égalité des genres, de lutte contre le racisme et de multilinguisme, en créant un environnement de travail favorable à tous.
- Prendre des mesures pour atténuer leurs propres préjugés, stéréotypes et suppositions à l'égard d'autres personnes, groupes, cultures, langues, organisations et approches.

- Rechercher activement et inclure des perspectives, des modes de pensée, des expériences et des opinions très divers dans la prise de décision.
- Assumer la responsabilité de comprendre les facteurs qui contribuent à l'exclusion et de créer un environnement de travail dans lequel chacun peut s'épanouir.
- Travailler efficacement avec les personnes, indépendamment de leur âge, de leur culture, de leur handicap, de leur origine ethnique, de leur identité de genre, de leur expression de genre, de leur situation géographique, de leur grade, de leur langue, de leur nationalité, de leur identité raciale, de leur religion, de leur sexe, de leurs caractéristiques sexuelles, de leur orientation sexuelle, de leur origine sociale ou de tout autre aspect de leur identité.
- Être sensible aux différences interculturelles et conscient de la façon dont les actions et les comportements peuvent être perçus dans d'autres cultures.

Diapositive 8



3.1 Partie 1 Valeurs et comportements de l'ONU 

Valeur de l'ONU : Inclusion

- En tant que personnel des Nations Unies, indépendamment de ses opinions personnelles et de sa culture d'origine, **aucune discrimination n'est acceptable, quelle qu'en soit la raison.**
- En outre, le personnel des Nations Unies est tenu de signaler tout cas de discrimination.

Soyez un défenseur des valeurs de l'ONU plutôt qu'un spectateur passif

MFBPD de l'ONU 2025 Diapositive 8

Valeur de l'ONU : Intégrité

Diapositive 9



3.1 Partie 1 Valeurs et comportements de l'ONU 

Valeur de l'ONU : Intégrité

Cette valeur incite le personnel des Nations Unies à agir de manière éthique de deux manières principales :

1. Respecter systématiquement les normes de conduite des Nations Unies.
2. Agir rapidement si vous êtes témoin d'un comportement non professionnel ou contraire à l'éthique ou de toute violation des normes des Nations Unies.



MFBPD de l'ONU 2025 Diapositive 9



Message clé n°6 : La valeur d'intégrité de l'ONU incite le personnel à agir dans le respect de la déontologie en deux temps : en respectant systématiquement les normes de conduite de l'ONU et en prenant rapidement des mesures en cas de violation de ces normes. Le personnel de l'ONU est collectivement responsable du respect des valeurs et des comportements communs.

La définition complète du cadre établit que l'intégrité signifie « agir dans le respect de la déontologie, en conformité avec les normes de conduite de l'Organisation, et intervenir sans attendre lorsqu'on est témoin d'un comportement non professionnel ou contraire à l'éthique ou bien de tout autre manquement aux normes de l'ONU ».


La valeur fondamentale précédente de l'ONU, à savoir le professionnalisme, est intégrée dans toutes les valeurs et tous les comportements, y compris l'intégrité et l'obtention de résultats ayant un impact positif, car ces deux éléments permettent de démontrer des compétences et des connaissances professionnelles.



Conseils aux formateurs : La définition élargie de l'intégrité peut comprendre certains mots et termes clés que les formateurs n'ont pas encore vus ou présentés auparavant, par exemple le handicap, l'âgisme, l'homophobie. Ces mots et termes peuvent également être nouveaux pour les apprenants.

Diapositive 10



3.1 Partie I Valeurs et comportements de l'ONU 

Valeur de l'ONU : Intégrité

Que peuvent faire les agents de maintien de la paix ?

- Veiller au respect de la tolérance zéro en matière d'exploitation et d'abus sexuels, y compris le harcèlement sexuel.
- Faire preuve d'impartialité, d'équité et de responsabilité.
- Être honnêtes et sincères.
- Agir sans prendre en compte le bénéfice personnel.
- Ne jamais abuser du pouvoir.
- Résister à toute pression injustifiée dans la prise de décision.

MFBPD de l'ONU 2025 Diapositive 10

La valeur d'intégrité dans la pratique


- Tolérance zéro envers l'exploitation et les abus sexuels, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité. Tolérance zéro envers tout type de comportement discriminatoire, y compris le racisme, le sexisme, le handicap, l'âgisme et l'homophobie. Lutter directement contre l'utilisation inappropriée de blagues et d'humour.
- Faire preuve d'impartialité, d'équité, de redevabilité, d'honnêteté et de sincérité dans ses activités et son comportement quotidiens.
- Agir sans tenir compte de son intérêt personnel.
- Ne pas abuser du pouvoir, des privilèges ou de l'autorité conférés par l'âge, la culture, l'origine ethnique, le genre, l'identité de genre, l'expression de genre, la situation géographique, le niveau scolaire, la langue, la nationalité, l'identité raciale, la religion, le sexe, les caractéristiques sexuelles, l'orientation sexuelle ou l'origine sociale.
- Résister aux pressions indûment exercées par des acteurs politiques ou autres dans la prise de décision.
- Soutenir les décisions qui sont dans l'intérêt des personnes et des causes que l'organisation sert.

Valeurs de l'ONU : Humilité

Diapositive

11



3.1 Partie 1 Valeurs et comportements de l'ONU 

Valeur de l'ONU : Intégrité

Que peuvent faire les agents de maintien de la paix ?

- Veiller au respect de la tolérance zéro en matière d'exploitation et d'abus sexuels, y compris le harcèlement sexuel.
- Faire preuve d'impartialité, d'équité et de responsabilité.
- Être honnêtes et sincères.
- Agir sans prendre en compte le bénéfice personnel.
- Ne jamais abuser du pouvoir.
- Résister à toute pression injustifiée dans la prise de décision.

MFBDP de l'ONU 2025 Diapositive 10

L'humilité est définie dans le référentiel comme la capacité à « montrer que l'on a conscience de soi et manifester sa volonté d'apprendre des autres ».

Traduire le mot « humilité » avec précision dans différentes langues peut s'avérer difficile.



Conseils aux formateurs : Préparez soigneusement la manière dont vous présenterez cette valeur à chaque groupe d'apprenants spécifique, de manière à renforcer le sens essentiel voulu. Si les participants parlent différentes langues, explorez avec eux les différentes nuances de définition et d'interprétation du mot dans leur langue d'origine. Comparez-les avec les différentes définitions en anglais. L'humilité est un synonyme qui peut être utile – le contraire de l'arrogance. La modestie en est un autre, à l'opposé de la fierté. L'absence de vanité en est un autre. Les synonymes moins utiles qui doivent être soigneusement clarifiés, car ils ne correspondent pas à cette valeur comprennent le manque de fierté, le manque d'assurance et la timidité. En fait, le personnel de l'ONU a des raisons d'être fier et doit faire preuve d'assurance et de courage. Certaines définitions sont tout aussi inutiles : « une opinion modeste ou faible de sa propre valeur » ; « une faible estime de soi » ; un « sentiment d'indignité ». L'ONU encourage ses membres à reconnaître leur valeur, leur mérite et leur contribution, et à ne pas avoir une mauvaise opinion d'eux-mêmes.

Invitez les apprenants à comparer cette définition avec leur propre compréhension et interprétation du mot ou du concept. L'essence de cette valeur est que le personnel des Nations Unies ne pense pas et n'agit pas comme s'il était meilleur que les autres. Différents, oui, mais pas meilleur. Cela renforce le principe et la valeur du principe


fondamental d'égalité. Concentrez-vous sur la manière dont la valeur d'humilité se traduit dans la pratique.



Message clé n°7 : Pour les Nations Unies, l'humilité signifie la conscience de soi et la volonté d'apprendre des autres.

Diapositive 12



3.1 Partie I Valeurs et comportements de l'ONU 

Valeur de l'ONU : Humilité

Que peuvent faire les agents de maintien de la paix ?

- Valoriser les connaissances, les compétences et l'expérience des autres.
- Demander l'avis et le point de vue des autres.
- Impliquer les autres dans la résolution des problèmes et la recherche de solutions.
- Reconnaître la complexité des contextes locaux et la valeur des connaissances locales.
- Reconnaître le mérite des autres à sa juste valeur.
- Reconnaître ses propres forces et faiblesses.
- Reconnaître ses propres erreurs et prendre des mesures pour y remédier.

MFBPD de l'ONU 2025 Diapositive 12

La valeur d'humilité dans la pratique

- Valoriser les connaissances, les compétences et l'expérience des autres.
- Demander et prendre en compte les remarques, les points de vue, les opinions et les perspectives des autres.
- Impliquer les autres dans la résolution des problèmes et la recherche de solutions, en acceptant qu'il puisse y avoir plusieurs approches possibles.
- Reconnaître la complexité des contextes locaux et la valeur des connaissances locales, et intégrer ces deux éléments dans la prise de décision.
- Reconnaître le mérite des autres à sa juste valeur.
- Reconnaître ses propres forces et faiblesses.
- Reconnaître ses propres erreurs et prendre des mesures pour y remédier.


La mise en pratique de cette valeur et des comportements qui y sont associés est particulièrement importante pour les agents de maintien de la paix. Cela revêt une importance particulière pour le personnel en uniforme, car dans les missions de l'ONU sur le terrain, personne ne travaille seul.

Une approche globale de la mission implique que tout le personnel doit apprendre à consulter et à travailler avec les autres dans le cadre d'une équipe de mission plutôt que dans des fonctions et des rôles individuels ou isolés.

Valeurs de l'ONU : Humanité


Diapositive 13



3.1 Partie I Valeurs et comportements de l'ONU 

Valeur de l'ONU : Humanité

- Agir conformément aux objectifs des Nations Unies, à savoir la paix, la dignité et l'égalité sur une planète saine.



MFBPD de l'ONU 2025 Diapositive 13



Message clé n°8 : La valeur d'humanité de l'ONU reflète directement la raison d'être et l'identité fondamentale de l'Organisation. Cette valeur implique d'agir conformément aux objectifs de l'ONU, à savoir la paix, la dignité et l'égalité sur une planète saine.

Diapositive 14



3.1 Partie I Valeurs et comportements de l'ONU 

Valeur de l'ONU : Humanité

Que peuvent faire les agents de maintien de la paix ?

- Veiller à ce que toutes les décisions et actions donnent la priorité aux personnes auxquelles l'ONU vient en aide.
- Agir avec empathie, compassion et bienveillance envers les autres.
- Défendre les droits humains internationalement reconnus pour tous.
- Prêter attention à la santé mentale et au bien-être physique de soi-même et des autres.
- Prendre en compte l'impact social et environnemental de toutes les décisions et actions.

MFBPD de l'ONU 2025 Diapositive 14

La valeur d'humanité en pratique

- Veiller à ce que toutes les décisions et actions donnent la priorité aux besoins des personnes auxquelles l'ONU vient en aide. Dans le cadre du maintien de la paix, il s'agit des populations et des communautés, ainsi que du gouvernement national et de l'État Membre.
- Agir avec empathie, compassion et bienveillance envers les autres. À cet égard, les valeurs d'humanité et d'humilité se renforcent mutuellement.
- Respecter les droits humains internationalement reconnus pour tous, comme indiqué dans la *Leçon 2.3 Droits humains*.
- Prêter attention à sa santé mentale et à son bien-être physique, ainsi qu'à ceux des autres, comme indiqué dans le Module 3, Leçons 3.8 et 3.9.
- Veiller à ce que les programmes et projets soient conformes aux objectifs stratégiques de l'ONU, qui, dans le domaine du maintien de la paix, sont énoncés dans les résolutions et mandats du Conseil de sécurité.
- Tenir compte de l'impact social et environnemental de toutes les décisions et actions, comme indiqué dans les leçons des MFBPD sur l'environnement et les ressources naturelles.



Conseils aux formateurs : À cette pause entre la partie 1 et la partie 2 de la Leçon 3.1 Valeurs et comportements de l'ONU, invitez les participants à revoir le pré-test qu'ils ont effectué dans l'Activité d'apprentissage 3.1.1.

Est-ce qu'ils pensent qu'ils changeraient leurs notes sur certains aspects de l'auto-évaluation à ce stade ?

Quelles questions pourraient les aider à mieux comprendre les valeurs et les comportements de l'ONU et leur signification pour le déploiement des agents de maintien de la paix ?

Encouragez-les à les poser dans la deuxième partie de la Leçon 3.1.

Clôture de la leçon

Diapositive 15



Conseils aux formateurs : Si vous en avez le temps, résumez la leçon en rappelant le but et les objectifs de l'apprentissage. Précisez que les messages clés soutiennent les objectifs de l'apprentissage. Demandez aux participants s'ils ont des questions. Veillez à distribuer le document « Résumé des messages clés » à tous les participants.

Document – Résumé des messages clés – Partie 1

Message clé n°1 : Les valeurs et les comportements de l'ONU fournissent un langage et une compréhension communs de la culture organisationnelle et des attentes de l'ONU qui guident l'ensemble du personnel de l'ONU.

Message clé n°2 : Le Référentiel de valeurs et de comportements de l'ONU constitue une référence importante pour l'ensemble du personnel de l'ONU, y compris les agents de maintien de la paix.

Message clé n°3 : L'ONU a quatre valeurs qu'elle attend de la part de tout leur personnel dans leur comportement et leur travail, tant dans leur vie personnelle que professionnelle : (1) l'inclusion, (2) l'intégrité, (3) l'humilité et (4) l'humanité.

Message clé n°4 : Les quatre valeurs de l'ONU sont toutes aussi importantes les unes que les autres. Leur ordre ne reflète aucune hiérarchie et aucune n'est plus importante que les autres. Ensemble, elles forment un tout indissociable qui se renforce mutuellement et détermine les comportements attendus.

Message clé n°5 : L'inclusion en tant que valeur de l'ONU implique de prendre des mesures pour créer un environnement de dignité et de respect pour tous, indépendamment de tout aspect de l'identité.

Message clé n°6 : La valeur d'intégrité de l'ONU incite le personnel à agir dans le respect de la déontologie en deux temps : en respectant systématiquement les normes de conduite de l'ONU et en prenant rapidement des mesures en cas de violation de ces normes. Le personnel de l'ONU est collectivement responsable du respect des valeurs et des comportements communs.

Message clé n°7 : Pour les Nations Unies, l'humilité signifie la conscience de soi et la volonté d'apprendre des autres.

Message clé n°8 : La valeur d'humanité de l'ONU reflète directement la raison d'être et l'identité fondamentale de l'Organisation. Cette valeur implique d'agir conformément aux objectifs de l'ONU, à savoir la paix, la dignité et l'égalité sur une planète saine.