

Une opportunité d'emploi

Titre posté:	RESPONSABLE PRINCIPAL DE LA GESTION DES PROGRAMMES, P5
Intitulé du code de poste :	AGENT PRINCIPAL DE LA GESTION DES PROGRAMMES
Département/Bureau :	Programme des Nations Unies pour l'environnement
Lieu d'affectation:	PARIS
Période d'affichage:	13 octobre 2022 - 26 novembre 2022
Numéro d'ouverture de poste :	22-Gestion des programmes-PNUE-190303-R-Paris (X)
Exercice de dotation	N / A



Valeurs fondamentales des Nations Unies : intégrité, professionnalisme, respect de la diversité

[Appliquer maintenant](#)

Org. Réglage et rapport

Le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) est la principale autorité mondiale en matière d'environnement qui définit l'agenda environnemental mondial, promeut la mise en œuvre cohérente de la dimension environnementale du développement durable au sein du système des Nations Unies et fait autorité en tant que défenseur de l'environnement mondial.

L'objectif général de la Division de l'économie du PNUE est d'encourager les décideurs du gouvernement, des autorités locales et de l'industrie à élaborer et à adopter des politiques, des stratégies, des pratiques et des technologies qui favorisent des modes de consommation et de production durables, utilisent efficacement les ressources naturelles, garantissent la sécurité gestion des produits chimiques et contribuer à ce que les politiques commerciales et environnementales se renforcent mutuellement. Il promeut le développement, l'utilisation et le transfert de politiques, de technologies, d'instruments économiques, de pratiques de gestion et d'autres outils qui aident à la prise de décisions respectueuses de l'environnement et à la construction d'activités correspondantes.

Ce poste est à pourvoir au sein de la Division Economie du PNUE, Branche Energie et Climat, Unité Villes, au lieu d'affectation de Paris. Sous la supervision générale du Directeur de Division et la supervision directe du Chef de Branche Energie & Climat. Le titulaire sera responsable des tâches suivantes :

Responsabilités

I. Assurer le leadership et la gestion de l'unité :

- Prendre l'initiative de définir la stratégie de l'unité des villes, en tenant compte des problèmes émergents, des besoins des clients et de l'exécution globale du programme de travail et de la stratégie à moyen terme du PNUE.
- Superviser le développement d'éléments de réflexion, de partenariats et d'outils qui reflètent l'approche holistique et intégrée du PNUE conformément aux lignes directrices de la Stratégie à moyen terme ;
- Assurer la livraison réussie et en temps opportun des projets, et la communication des résultats et des réalisations attendues dans le cadre du programme de travail ; superviser la préparation des documents de projet et des instruments juridiques ; et superviser le budget ;
- Superviser le développement de projets et d'activités qui produisent des impacts et des résultats, sont sensibles au genre et sont exécutés en partenariat avec les bureaux régionaux du PNUE et d'autres divisions ;
- Soutenir l'approche du leadership à l'échelle du PNUE, en encourageant de manière proactive les processus ascendants et le leadership partagé ;
- Autonomiser, motiver et guider les membres de l'équipe pour mettre en œuvre avec succès leurs portefeuilles, superviser les performances du personnel et prendre des mesures correctives sur les performances individuelles si nécessaire ; assurer la mise en œuvre des directives d'intégration du genre en évaluant les implications pour les hommes et les femmes de toute action planifiée, dans tous les domaines et à tous les niveaux ;
- Développer et mettre en œuvre une stratégie de collecte de fonds et superviser la production de concepts de projets ;
- Assurer la réalisation de briefings de qualité pour le Directeur de Division et le Directeur Exécutif, et rédiger la correspondance pour le Bureau Exécutif qui est affecté à l'Unité dans les délais impartis ;

- Améliorer la communication des messages clés, des produits et des résultats, par exemple par le biais du site Web du PNUE, des rapports annuels et des campagnes et événements ciblés.

II. Soutenir la collaboration interactive et interdivisions au sein du PNUE :

- Développer et opérationnaliser des projets, en étroite coopération avec les divisions et les bureaux régionaux du PNUE ;
- Assurer la cohérence et les synergies entre les travaux de l'Unité et les autres activités pertinentes du PNUE aux niveaux national, régional et mondial – en particulier les travaux du PNUE sur le financement, l'économie verte/la planification des investissements, le refroidissement et l'adaptation ;
- Contribuer avec un leadership éclairé aux processus scientifiques, y compris l'Avenir de l'environnement mondial et l'International Resource Panel.

III. Dirige les efforts des membres de l'équipe pour collecter et analyser les données et fournit des informations pour identifier les tendances ou les modèles pour la planification, la prise de décision, la présentation et les rapports basés sur les données. Garantit que chacun peut découvrir, accéder, intégrer et partager les données dont il a besoin.

IV. Effectuer d'autres tâches qui peuvent être demandées par le chef de la branche énergie et climat ou le directeur de division.

Compétences

PROFESSIONNALISME : Connaissance des théories, approches et concepts liés au changement climatique et à l'efficacité des ressources. Connaissance des processus de l'ONU. Compréhension des contextes liés aux bâtiments et à la construction durables. Compréhension du secteur privé, des chaînes de valeur des matériaux de construction et des consultations multipartites. La capacité d'analyser et d'interpréter les données à l'appui de la prise de décision et de transmettre les informations résultantes à la direction. Montre la fierté de son travail et de ses réalisations. Fait preuve de compétence professionnelle et de maîtrise du sujet. Est consciencieux et efficace pour respecter les engagements, respecter les délais et obtenir des résultats. Est motivé par des préoccupations professionnelles plutôt que personnelles. Fait preuve de persévérance face à des problèmes ou défis difficiles; reste calme dans les situations stressantes.

TRAVAIL D'ÉQUIPE : Travaille en collaboration avec ses collègues pour atteindre les objectifs de l'organisation. Sollicite les commentaires en valorisant véritablement les idées et l'expertise des autres ; est prêt à apprendre des autres. Place l'agenda de l'équipe avant l'agenda personnel. Soutient et agit conformément à la décision finale du groupe, même lorsque ces décisions ne reflètent pas entièrement sa propre position. Partage le mérite des réalisations de l'équipe et accepte la responsabilité conjointe des lacunes de l'équipe.

PLANIFICATION ET ORGANISATION : Développe des objectifs clairs qui sont cohérents avec les stratégies convenues. Identifie les activités et missions prioritaires ; ajuste les priorités au besoin. Alloue une quantité appropriée de temps et de ressources pour terminer le travail. Prévoit les risques et tient compte des imprévus lors de la planification. Surveille et ajuste les plans et les actions si nécessaire. Utilise le temps efficacement.

LEADERSHIP : Sert de modèle que les autres veulent suivre. Permet aux autres de traduire la vision en résultats. Est proactif dans l'élaboration de stratégies pour atteindre les objectifs. Établit et entretient des relations avec un large éventail de personnes pour comprendre les besoins et obtenir du soutien. Anticipe et résout les conflits en recherchant des solutions mutuellement acceptables. Incite au changement et à l'amélioration ; n'accepte pas le statu quo. Montre le courage de prendre des positions impopulaires. Assure le leadership et assume la responsabilité d'intégrer les perspectives de genre et d'assurer la participation égale des femmes et des hommes dans tous les domaines de travail ; démontre une connaissance des stratégies et un engagement envers l'objectif d'équilibre entre les sexes dans la dotation.

AUTONOMISER LES AUTRES : délègue la responsabilité, clarifie les attentes et donne au personnel l'autonomie dans des domaines importants de son travail. Encourage les autres à se fixer des objectifs stimulants. Tient les autres responsables de l'atteinte des résultats liés à leur domaine de responsabilité. Valorise sincèrement la contribution et l'expertise de tous les membres du personnel. Montre son appréciation et récompense les réalisations et les efforts. Implique les autres dans la prise de décisions qui les concernent.

Éducation

Un diplôme universitaire supérieur (maîtrise ou équivalent) en science, ingénierie, économie ou domaine connexe lié à l'atténuation du changement climatique est requis.

Un premier diplôme universitaire combiné à deux (2) années supplémentaires d'expérience pertinente peut être accepté à la place du diplôme d'études supérieures.

La réussite de programmes diplômants et non diplômants en analyse de données, analyse commerciale ou programmes de science des données est souhaitable.

L'expérience professionnelle

Un minimum de dix (10) années d'expérience internationale avec des responsabilités progressives dans la gestion de programmes environnementaux, la gestion de projets et le soutien des capacités dans le domaine des bâtiments et de la construction durables, de l'urbanisme et de la conception, ou dans un domaine connexe, est requis.

Une expérience professionnelle au sein du système des Nations Unies ou d'une organisation internationale similaire est souhaitable.

Une expérience dans la promotion de politiques liées au changement climatique et à l'efficacité des ressources au niveau infranational est souhaitable.

Une expérience en analyse de données ou dans un domaine connexe est souhaitable.

Langues

L'anglais et le français sont les langues de travail du Secrétariat des Nations Unies. Pour le poste annoncé, la maîtrise de l'anglais est requise. La connaissance d'une autre langue officielle de l'ONU est souhaitable.

REMARQUE : « Fluidité » équivaut à une note de « courant » dans les quatre domaines (parlé, lu, écrit et compris)

et « Connaissance de » équivaut à une note de « confiance » dans deux des quatre domaines.

Évaluation

L'évaluation des candidats qualifiés pour ce poste peut inclure une évaluation de fond, telle qu'un test écrit, qui sera suivie d'un entretien basé sur les compétences par téléphone ou par téléconférence.

Avis spécial

La nomination à ce poste est pour une période initiale d'un (1) an et peut faire l'objet d'une prolongation.

Les agents sont soumis à l'autorité du Secrétaire général et à sa mission. Dans ce contexte, tous les membres du personnel sont censés évoluer périodiquement vers de nouvelles fonctions dans leur carrière conformément aux règles et procédures établies.

Les membres du personnel du Secrétariat des Nations Unies doivent remplir les conditions de déplacement latéral pour pouvoir postuler à ce poste. Les membres du personnel sont priés d'indiquer tous les mouvements latéraux éligibles dans leur profil de candidat (CP) et leur déclaration de motivation.

Le Secrétariat de l'ONU s'est engagé à atteindre un équilibre hommes-femmes et une diversité géographique 50/50 au sein de son personnel. Les candidatures féminines sont fortement encouragées à postuler pour ce poste.

Candidats internes - Lorsque vous remplissez le formulaire de profil du candidat, assurez-vous que TOUS les champs, TOUTES les expériences professionnelles et les coordonnées sont remplis et à jour. Ces informations servent de base au responsable du recrutement pour évaluer votre éligibilité et votre adéquation au poste et pour vous contacter.

Les entrepreneurs et consultants individuels qui ont travaillé au sein du Secrétariat des Nations Unies au cours des six derniers mois, quelle que soit l'entité administrante, ne sont pas éligibles pour postuler ou être nommés à des postes professionnels et supérieurs temporaires ou à durée déterminée, dans les six mois suivant la fin de leur service actuel ou le plus récent. Pour ces postes, au moins six mois doivent s'être écoulés entre la fin d'un contrat de consultant ou d'un contrat individuel et le moment de la candidature et de l'examen d'une nomination en tant que membre du personnel en vertu du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies.

Aux Nations Unies, la considération primordiale dans le recrutement et l'emploi du personnel est la nécessité d'assurer les normes les plus élevées d'efficacité, de compétence et d'intégrité, compte dûment tenu de la diversité géographique. Toutes les décisions d'emploi sont prises sur la base des qualifications et des besoins organisationnels. L'ONU s'est engagée à créer un environnement diversifié et inclusif de respect mutuel. Les Nations Unies recrutent et emploient du personnel sans distinction d'identité de genre, d'orientation sexuelle, de race, d'origine religieuse, culturelle et ethnique ou de handicap. Des aménagements raisonnables pour les candidats handicapés peuvent être fournis pour soutenir la participation au processus de recrutement lorsqu'ils sont demandés et indiqués dans la candidature.

Les candidatures en ligne seront reconnues lorsqu'une adresse e-mail a été fournie. Tous les candidats sont fortement encouragés à postuler en ligne dès que possible après la publication de l'offre d'emploi et bien avant la date limite indiquée dans l'offre d'emploi. Si vous ne recevez pas d'accusé de réception par e-mail dans les 24 heures suivant la soumission, votre candidature n'a peut-être pas été reçue. Si le problème persiste, veuillez demander une assistance technique via le lien Inspira "Contactez-nous".

Conformément au paragraphe 3 de l'article 101 de la Charte des Nations Unies, la considération primordiale dans l'emploi du personnel est la nécessité d'assurer les normes les plus élevées d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Les candidats ne seront pas considérés pour un emploi aux Nations Unies s'ils ont commis des violations du droit international des droits de l'homme, des violations du droit international humanitaire, de l'exploitation sexuelle, des abus sexuels ou du harcèlement sexuel, ou s'il existe des motifs raisonnables de croire qu'ils ont été impliqués dans la commission de l'un de ces actes. Le terme « exploitation sexuelle » désigne tout abus réel ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui. Le terme « abus sexuel » désigne l'intrusion physique réelle ou imminente de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives. Le terme « harcèlement sexuel » désigne tout comportement importun de nature sexuelle dont on pourrait raisonnablement s'attendre à ou être perçu comme étant une offense ou une humiliation, lorsqu'un tel comportement interfère avec le travail, devient une condition d'emploi ou crée un travail intimidant, hostile ou offensant. L'environnement, et lorsque la gravité de la conduite justifie la fin de la relation de travail de l'auteur. Les candidats qui ont commis des crimes autres que des infractions mineures au code de la route peuvent ne pas être considérés pour un emploi. Le terme « harcèlement sexuel » désigne tout comportement importun de nature sexuelle dont on pourrait raisonnablement s'attendre à ou être perçu comme étant une offense ou une humiliation, lorsqu'un tel comportement interfère avec le travail, devient une condition d'emploi ou crée un travail intimidant, hostile ou offensant. L'environnement, et lorsque la gravité de la conduite justifie la fin de la relation de travail de l'auteur. Les candidats qui ont commis des crimes autres que des infractions mineures au code de la route peuvent ne pas être considérés pour un emploi. Le terme « harcèlement sexuel » désigne tout comportement importun de nature sexuelle dont on pourrait raisonnablement s'attendre à ou être perçu comme étant une offense ou une humiliation, lorsqu'un tel comportement interfère avec le travail, devient une condition d'emploi ou crée un travail intimidant, hostile ou offensant. L'environnement, et lorsque la gravité de la conduite justifie la fin de la relation de travail de l'auteur. Les candidats qui ont commis des crimes autres que des infractions mineures au code de la route peuvent ne pas être considérés pour un emploi. et lorsque la gravité de la conduite justifie la fin de la relation de travail de l'auteur. Les candidats qui ont commis des crimes autres que des infractions mineures au code de la route peuvent ne pas être considérés pour un emploi. et lorsque la gravité de la conduite justifie la fin de la relation de travail de l'auteur. Les candidats qui ont commis des crimes autres que des infractions mineures au code de la route peuvent ne pas être considérés pour un emploi. et lorsque la gravité de la conduite justifie la fin de la relation de travail de l'auteur. Les candidats qui ont commis des crimes autres que des infractions mineures au code de la route peuvent ne pas être considérés pour un emploi.

Il sera dûment tenu compte de l'importance de recruter le personnel sur une base géographique aussi large que possible. L'Organisation des Nations Unies n'impose aucune restriction à l'éligibilité des hommes et des femmes à participer à quelque titre que ce soit et dans des conditions d'égalité à ses organes principaux et subsidiaires. Le Secrétariat des Nations Unies est un environnement non-fumeur.

La considération primordiale lors de la nomination, du transfert ou de la promotion du personnel doit être la nécessité d'assurer les normes les plus élevées d'efficacité, de compétence et d'intégrité. En acceptant une offre d'engagement, les fonctionnaires de l'ONU sont soumis à l'autorité du Secrétaire général et sont affectés par lui à toute activité ou bureau de l'ONU conformément à l'article 1.2 c) du Statut du personnel. Dans ce contexte, tous les membres du personnel recrutés sur le plan international sont tenus de se déplacer périodiquement pour s'acquitter de nouvelles fonctions dans ou entre les lieux d'affectation dans les conditions établies par le Secrétaire général.

Les candidats sont priés de suivre attentivement toutes les instructions disponibles sur la plateforme de recrutement en ligne, *inspira*. Pour des conseils plus détaillés, les candidats peuvent se référer au Manuel du candidat, accessible en cliquant sur l'hyperlien « Manuels » dans le coin supérieur droit de la page d'accueil du titulaire de compte *inspira*.

L'évaluation des candidats sera effectuée sur la base des informations fournies dans la candidature selon les critères d'évaluation de l'offre d'emploi et les législations internes applicables des Nations Unies, y compris la Charte des Nations Unies, les résolutions de l'Assemblée générale, le Statut et Règlement du personnel, textes administratifs et directives. Les candidats doivent fournir des informations complètes et exactes concernant leur profil personnel et leurs qualifications conformément aux instructions fournies dans *inspira* pour être pris en compte pour l'offre d'emploi actuelle. Aucun amendement, ajout, suppression, révision ou modification ne doit être apporté aux demandes qui ont été soumises. Les candidats sérieusement pris en considération pour la sélection seront soumis à des vérifications de références pour vérifier les informations fournies dans la candidature.

Les offres d'emploi publiées sur le portail des carrières seront supprimées à 23h59 (heure de New York) à la date limite.

Pas de frais

LES NATIONS UNIES NE FACTURENT AUCUN FRAIS À AUCUNE ÉTAPE DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT (CANDIDATURE, RENCONTRE D'ENTRETIEN, TRAITEMENT OU FORMATION). LES NATIONS UNIES NE SONT PAS CONCERNÉES PAR LES INFORMATIONS CONCERNANT LES COMPTES BANCAIRES DES CANDIDATS.

[Accueil](#) | [Avis de confidentialité](#) | [Plan du site](#) | [Alerte à la fraude](#) | [Contactez-nous](#)

Copyright 2022 Nations Unies. Tous les droits sont réservés