



Programme Junior

Rapport d'activités 2024

Résultats & activités dans le cadre
de la convention du Programme Junior
BEL22002 – 2023-2027

Table des matières

Témoignage d'une Experte Junior, Victoria Lefèvre au Mozambique.....	4
1 Introduction	6
1.1 Bref historique.....	6
1.2 Contexte du projet.....	7
1.3 Groupe cible et critères d'éligibilité.....	7
1.4 Le programme Junior en 2024 en bref	7
2 Programme Junior 4 (2023-2027) - Rapport selon le cadre logique –	10
2.1 Données techniques	10
2.2 Objectif général	10
2.3 Objectif spécifique.....	10
2.4 Résultat 1 : De jeunes talents sont mis à disposition d'interventions de la solidarité internationale dans les pays partenaires	11
2.4.1 Critères fixés dans la sélection des postes.....	11
2.4.2 Appels terrain.....	11
2.4.3 Le recrutement des Expert-es Junior-es	13
2.4.4 L'onboarding des Expert-es Junior-es.....	16
2.4.5 Juniors nationaux et binômes.....	17
2.4.6 Partenariats avec les Acteurs Non Gouvernementaux (ANG)	18
2.5 Résultat 2 : Les jeunes talents remplissent leur mission et renforcent leurs compétences professionnelles et personnelles	20
2.5.1 Le coaching des Expert-es Junior-es durant le Programme Junior 4	20
2.6 Résultat 3 : Les jeunes talents sont des ambassadeurs inspirants en matière de citoyenneté mondiale	20
2.6.1 Trajectoire.....	20
2.6.2 Intégration ECM pendant l'onboarding.....	21
2.6.3 Intervisions et suivi individuel.....	21
2.6.4 Implication ONG.....	21
2.7 Résultat 4 : La population belge et des pays partenaires est davantage sensibilisée aux défis locaux et globaux des ODD	22
2.8 Rapport Financier Programme Junior 2024	23
2.8.1 Actuals 31/12/2024.....	23
2.8.2 Planning versus actuals 2024	23
3 Communication du Programme Junior	24
3.1 Participation aux événements dans les écoles et universités	24
3.2 Outils et plateformes pour la promotion du Programme Junior	25
3.3 Publication des nouveaux postes à pourvoir et outils de diffusion des postes.....	26
3.4 Promotion générale du programme	28

4 Annexes29

Témoignage d'une Experte Junior, Victoria Lefèvre au Mozambique

Le Programme Junior permet de développer les talents et les vocations de ses candidats. Victoria Lefevre a participé au Programme Junior durant 2 ans. Après son onboarding en janvier 2023, elle est partie début avril pour le Mozambique, pleine d'enthousiasme.

A la fin de ses études, Victoria savait qu'elle voulait travailler dans la coopération internationale. Le programme Junior a été pour elle dans ce sens un réel tremplin, lui offrant non seulement une première expérience professionnelle à l'étranger, mais aussi l'opportunité de se confronter concrètement aux réalités de la mise en œuvre de projets dans les contextes locaux.



Victoria a travaillé à Chimoio, au Mozambique, au sein du projet , [Renewable Energy for Rural développement](#), mis en œuvre par Enabel. Ce projet met en place des énergies renouvelables dans le but d'avoir un impact à la fois social et économique.

Victoria a été engagée en tant qu'Agribusiness Expert. Elle s'est concentrée sur la mise en place de systèmes d'irrigation solaire, une alternative durable aux pompes à essence traditionnellement utilisées, souvent coûteuses et peu accessibles pour les petits exploitants.

Une fois les système d'irrigation installés, son rôle consistait à accompagner les producteurs afin d'adapter leurs pratiques agricoles à cette nouvelle disponibilité en eau, en les aidant à élaborer des plans de production adaptés et à repenser leurs stratégies agricoles. Elle a également travaillé sur l'accès au marché, en les soutenant dans la planification de la vente de leurs récoltes. Ce travail a rapidement montré des résultats concrets : certains agriculteurs ont pu, grâce aux économies réalisées sur le carburant et à une production de meilleure qualité, améliorer leurs revenus au point, par exemple, d'améliorer leurs infrastructures et de poursuivre l'éducation de leurs enfants à l'école. Un impact tangible qui a rendu son engagement particulièrement significatif.

« Le programme junior m'a permis de voir qu'on pouvait avoir un réel impact sur place, même à petite échelle. »

Après deux ans chez Enabel, Victoria recommanderait le programme Junior sans hésitation. Cette expérience a été riche en apprentissages, en rencontres professionnelles et amicales, ainsi qu'en défis, comme, entre autre, l'apprentissage du portugais.

« On est sur le terrain mais à la fois on est en contact avec différents acteurs sur place, à Maputo ou à Bruxelles. On fait le lien. Ça m'a permis de voir les différents points de vues et réalités de chacun. Ça m'a apporté une vision plus globale et stratégique. »

Ravie de son expérience d'Experte Junior au Mozambique, Victoria continuera sa carrière à Pemba, au Nord du Mozambique auprès d'une entreprise de consultance néerlandaise.

Si elle devait donner un conseil aux prochain.es junior.es :

«Il faut y aller, même si on a peur, tout se passe bien. Si on est ouvert, qu'on prend des initiatives et qu'on saisit les opportunités, c'est vraiment une super expérience. »

D'autres récits d'Expert-es Junior-es sont consultables sur le site Enabel : <https://www.enabel.be/fr/temoignages-dexpert-es-Junior-es/>

1 Introduction

Le Programme Junior permet à des jeunes professionnels, avec un accompagnement rapproché, d'avoir une expérience terrain au sein d'Enabel ou d'un acteur non gouvernemental, pour une durée d'un an minimum et maximum 2 ans. Le programme vise également à travailler de manière tournée vers l'avenir en espérant que les bonnes élèves évoluent éventuellement au sein de notre organisation. À cet égard, un nouveau profil d'emploi a été créé au sein d'Enabel pour à la fois donner des opportunités aux jeunes et en même temps combler cette lacune. Sur les 112 Juniors recrutés dans le cadre du JP3, 31 (28%) sont restés employés chez Enabel après leur contrat Junior. Au sein de JP4, il est encore trop tôt pour disposer de chiffres à ce sujet fin 2024, étant donné que la première cohorte à avoir complété les deux années ne terminera qu'en 2025.

1.1 Bref historique

Le Programme Junior a été créé en **2006** sous l'appellation « **Service Volontaire à la Coopération au Développement** » (SVCD) dans le but d'offrir aux jeunes la possibilité d'acquérir une **première expérience professionnelle dans le secteur de la coopération au développement**. En septembre 2013 a été lancée la **deuxième phase 2013-2017** (avec des contrats venant à échéance fin 2019). L'accent a été mis sur la **professionnalisation**, tant du groupe cible que des fonctions.



La **3^{ème} phase** du Programme Junior a débuté **en 2018 pour une durée de 6 ans**. Le slogan du Programme Junior phase 3 (JP3) était « **Donne du sens à ton talent !** ». Le slogan fait référence au fait que, lors de leur entretien de motivation, de nombreux candidats précisent qu'ils postulent au programme Junior pour cette raison : exercer un métier ayant plus d'impact.

La **4^{ème} phase** du Programme Junior (JP4) a débuté en **2023 pour une durée de 5 ans**. L'idée était de rendre le programme junior **plus inclusif**, en recrutant d'une part des juniors nationaux et en élaborant d'autre part le programme pour des juniors européens ayant un parcours d'études plus technique. En plus, le Programme veut mettre davantage l'accent sur la **citoyenneté mondiale**. Le programme junior, en collaboration avec le projet frère 'BeGlobal' d'Enabel, accompagne les jeunes experts sur le terrain dans un parcours autour de ce sujet.

1.2 Contexte du projet

Via une exposition professionnelle internationale, encadrée et accompagnée, le programme junior veut créer une nouvelle génération de jeunes experts qui contribuent aux réalisations de nos projets et programmes, qui dynamisent et s'engagent dans des réseaux et des partenariats multi-acteurs et contribuent concrètement aux objectifs de développement durable.

À la lumière des débats actuels sur la décolonisation mais aussi l'ouverture de la solidarité internationale à d'autres types de profils, le souhait pendant la formulation du JP4 était d'adopter une approche plus ouverte à de nouveaux publics cibles. Le programme envisageait donc à être plus inclusif en recrutant également des Expert-es Junior-es nationaux-ales dans les pays partenaires et en donnant à des jeunes plus qualifiés techniquement la possibilité de participer. Cela nécessite toutefois une modification de la loi Enabel, dans laquelle les conditions de nationalité ont été fixées, ainsi que de l'arrêté royal sur le programme Junior. Malheureusement, fin 2024, ces modifications législatives étaient toujours en attente.

1.3 Groupe cible et critères d'éligibilité

Le Programme Junior cible des jeunes professionnel·les qui souhaitent s'engager en faveur des ODD. Les candidats doivent répondre aux **4 critères** suivants :

1. **Nationalité:** belge ou ressortissant·e d'un autre État membre de l'Union européenne ou de la Confédération helvétique. Dans une perspective de plus grande inclusivité, le programme Junior s'efforce de garantir les jeunes professionnels de nos pays partenaires auront également la possibilité de travailler en tant qu'Experts Juniors dans leur propre pays. L'amendement à la loi Enabel qui devrait permettre cela n'était toujours pas signé fin 2024.
2. **Age < 31 ans**
3. **Extrait du casier judiciaire:** à délivrer qui prouve une bonne conduite répondant aux exigences de la fonction et l'obtention des droits civils et politiques.
4. **Qualification académique :** titulaire d'un diplôme de niveau Bachelor à orientation professionnelle (PBA) ou d'un Master académique délivré en Belgique ou reconnu équivalent par les autorités belges compétentes. L'idée est d'ouvrir également le projet aux jeunes ayant une formation technique dès que cela est légalement possible.

1.4 Le programme Junior en 2024 en bref

Le **recrutement des Juniors financés par le Programme Junior s'est focalisé alors toujours sur les Juniors Européens :**

- A partir de février 2024, 10 Juniors sont partis vers le terrain parmi le groupe 18b dont le recrutement avait déjà débuté en 2023.

- Parmi le groupe 19a, 12 Juniors ont été recrutés au premier semestre 2024 et envoyés à partir d'octobre 2024 après un onboarding en septembre
- Le recrutement pour le groupe 19b a démarré à partir de mai 2024 : 12 jeunes prometteurs ont été sélectionnés fin décembre 2024 pour partir en 2025.
- Parallèlement, l'équipe du Programme Junior a accompagné le recrutement d'un Junior Ougandais et d'une Juniore Marocaine, financés par les projets dans le cadre de la continuation de la phase test à l'approche des Juniors locaux ([voir 3.2.6](#)).

En outre, l'accent a été mis davantage sur la **citoyenneté mondiale**, une innovation du JP4.

3 réalisations:

- Certains juniors qui n'ont pas opté pour une (pleine) deuxième année sont néanmoins restés dans le secteur. Deux d'entre eux ont pu, à leur retour, travailler temporairement chez Enabel à Bruxelles. Une troisième ex-junior a même été recrutée comme directrice du Centre Universitaire de Coopération au Développement (UCOS), une ONG belge reconnue dont la mission est de renforcer les compétences de citoyenneté mondiale chez les étudiants de l'enseignement supérieur, affiliée à la Vrije Universiteit Brussel. Cette ONG anime également une session lors de l'onboarding des juniors.
- Les premiers outputs tangibles de la trajectoire citoyenneté mondiale des experts juniors ont été reçus.
- En 2024, Enabel Ouganda a recruté un deuxième profil junior selon le processus de recrutement du Programme Junior. Ce jeune professionnel travaille au sein de l'équipe locale d'infrastructure, en partie en binôme avec la juniore européenne en infrastructure. Par la suite, le Programme Junior a également soutenu, via une mission fin 2024, le recrutement de deux jeunes profils au Maroc, dont les contrats ont débuté en 2025. De cette façon, nous renforçons également les compétences de nos responsables RH locaux, notamment en ce qui concerne l'organisation des assessments afin de tester certaines compétences.

3 lessons learned :

- Ce que nous savions déjà a été confirmé une fois de plus en 2024 : les superviseurs jouent un rôle clé dans la réussite des jeunes experts. C'est pourquoi un chantier 'superviseurs' a été lancé, dont certaines idées ont déjà été testées auprès des ONG en décembre. La poursuite de son développement est prévue en 2025.
- Ce qui est malheureusement devenu plus évident en 2024, c'est la position fragile des jeunes femmes dans certains pays partenaires, ainsi que le reproche selon lequel nous ne réagissons pas toujours de manière adéquate, tant sur le terrain qu'à Bruxelles. Le Programme Junior a porté cette problématique au sein de notre organisation, car elle dépasse le seul cadre des jeunes expertes féminines.
- Un troisième facteur qui influence la manière dont les jeunes experts vivent leur mission concerne les attentes. Depuis 2024, nous essayons de stimuler davantage

leur sens des réalités, dès les entretiens de motivation et également pendant l'onboarding.

Au niveau des **Ressources Humaines** :

- Le Programme Junior était auparavant directement rattaché à la directrice 'People & Talent, mais depuis mi-2024, il est sous la direction du nouveau responsable du recrutement des talents, Stijn d'Exelle.
- Anne Viéron, responsable recrutement et onboarding pendant 6 ans, a quitté notre équipe en Novembre 2024. Elle a été promue au sein d'Enabel. Un poste vacant a été annoncé pour son poste. En attendant, elle a été temporairement remplacé par l'ex-junior Elise Manhaeghe qui cherchait un emploi temporaire. Forte de son expérience pratique, elle a également apporté son regard rafraîchissant sur les choses.
- Sharufa Poças a débuté début 2024 en tant que chargée de communication mais ne fait plus partie de l'équipe depuis mi-décembre.

Voir organigramme en annexe 1.

2 Programme Junior 4 (2023-2027) - Rapport selon le cadre logique –

2.1 Données techniques

I.N. DGD :

Code Navision	BEL22002
Pays	Belgique
Secteur	art. 9bis, Loi 21/12/98
Mis en œuvre par	Agence Belge de Développement (Enabel)
Durée de l'intervention	5 ans
Date de début de l'intervention	01/01/2023
Date de fin de l'intervention	31/12/2027
Modalités de mise en œuvre	Régie
Budget total de l'intervention	10.000.000 euros
Période couverte par ce rapport	Du 01/01/2024 au 31/12/2024

2.2 Objectif général

L'objectif général de l'intervention précédente est maintenu, à savoir : « Appuyer les efforts de la Belgique dans sa contribution aux objectifs de développement durable ».

2.3 Objectif spécifique

L'objectif spécifique de l'intervention est le suivant : « De jeunes talents d'origine, de genre et de parcours de formation diversifiés contribuent professionnellement aux interventions de la solidarité internationale dans les pays partenaires et y développent les compétences pour s'engager activement et durablement à relever les défis locaux et globaux des ODD ».

Quatre résultats sont prévus par le Programme Junior :

Résultat 1 : Des jeunes talents sont mis à disposition d'interventions de la solidarité internationale dans les pays partenaires
Résultat 2 : Les jeunes talents remplissent leur mission et renforcent leurs compétences professionnelles et personnelles
Résultat 3 : Les jeunes talents sont des ambassadeurs inspirants en matière de citoyenneté mondiale
Résultat 4 : La population belge et des pays partenaires est davantage sensibilisée aux défis locaux et globaux des ODD

2.4 Résultat 1 : De jeunes talents sont mis à disposition d'interventions de la solidarité internationale dans les pays partenaires

2.4.1 Critères fixés dans la sélection des postes

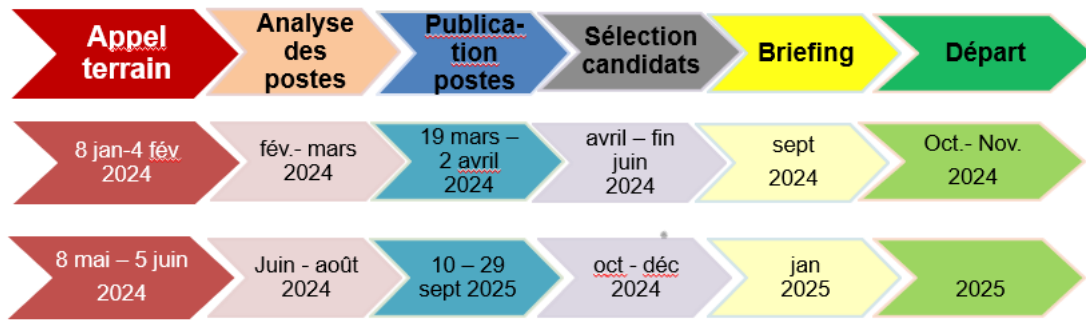
Le Programme Junior utilise différents types de critères afin de pouvoir sélectionner les meilleures demandes pour des Expert.es Junior.es. Ils sont également transparents et communiqués aux projets/programmes. Les critères n'ont pas changé en 2024. Voir annexe 2.

Alors que, par le passé, le Programme Junior ne plaçait des juniors que dans des projets, plusieurs postes ont été ouverts au niveau des bureaux pays ou des hubs de services durant JP4. Cela est lié au fait que certaines fonctions chez Enabel sont désormais exercées de manière transversale et ne sont plus présentes au niveau des projets. Par ailleurs, l'ouverture de postes plus généralistes en finance et en passation de marchés s'inscrit dans une logique de travail orientée vers l'avenir, le Programme Junior jouant ici un rôle de pépinière pour ces fonctions au sein d'Enabel.

2.4.2 Appels terrain

LANCEMENT DE L'APPEL AUX PARTENAIRES

Deux appels à candidatures ont été faits en mars et septembre 2024 pour les groupes 19a et 19b.



Le grand nombre de demandes terrain (57) pour l'appel 17a fin 2022 s'explique par le fait que c'était le début du JP4 après un an et demi sans appels. En 2024, le Programme Junior a reçu un total de 56 demandes d'Expert-es Junior-es pour le groupe 19a et 19b provenant de projets/programmes ou représentations d'Enabel et des ANG, 4 plus qu'en 2023.

Groupe	17a	18a	18b	19a	19b
		Janvier 2023	Mai 2023	Janvier 2024	Mai 2024
Répartition	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
ENABEL	40	13	12	19	15
NGA	17	16	11	14	8
Total	57	29	23	33	23

Tous les demandes ont été analysés selon différents critères (voir Annex 2) et ensuite ou bien **non acceptées** (ne répondant pas aux critères obligatoires), ou bien après l'analyse des postes **non sélectionnées / sélectionnés et publiés**.

En 2024 26 postes ont été publiés. Ci-dessous, les postes publiés par **typologie** : postes généralistes versus postes d'expertise. Les **postes généralistes** sont selon notre approche des **postes en support aux projets**.

Parfois il y a des postes qui combinent 2 aspects (nous affichons ensuite le 2ème aspect entre parenthèses), par exemple:

- Communication et gestion des connaissances
- Gender & M&E

De plus, il y a aussi des aspects qui reviennent dans différents postes, comme un volet de digitalisation ou la formation des partenaires.

Les demandes publiées pour les groupes 19a et 19b sont reprises ci-dessous par typologie :

GROUPE 19A		GROUPE 19B	
Typologie	Nombre	Typologie	Nombre
Support	6 (+3)	Support	4 (+1)
Communication	2	Communication	1 (+1)
Gestion des Connaissances	(2)	Gestion des Connaissances	(1)
Monitoring & évaluation	3 (+1)	Monitoring & évaluation	(1)
Finances	1	Finances	0
Contractualisation	0	Contractualisation (incl grants)	3
Spécialistes - Expert.e Technique	6	Spécialistes - Expert.e Technique	10
Agriculture	0	Agriculture	3
Education, Formation, Emploi	1	Education, Formation, Emploi	2
Environnement	1	Environnement	1
Gouvernance	1	Gouvernance	0
Engagement des jeunes	1	Engagement des jeunes	0
Innovation	0	Innovation	1
Droits Humains / Gender	2	Droits Humains / Genre	2
Infrastructure	0	Infrastructure	1
Total	12	Total	14

Pour le groupe 19a c'est un peu plus équilibré mais en général pour JP4, nous avons un peu plus de postes d'expertise que des postes généralistes.

FEEDBACK AUX PROJETS

Après avoir soumis les candidatures originales, certaines candidatures peuvent nécessiter des éclaircissements et des révisions de fond supplémentaires en collaboration avec l'équipe junior pour répondre aux préoccupations. Après publication, comme nous ne pouvons pas répondre à toutes les demandes, un feedback est fourni après la sélection finale aux demandeurs des postes non retenus.

2.4.3 Le recrutement des Expert·es Junior·es

PROCESSUS DE RECRUTEMENT SUR BASE DE L'ARRÊTE ROYAL

La procédure de recrutement conformément à l'Arrêté Royal, prévoit la procédure suivante :

- **Étape 1** : vérification des conditions d'éligibilité des candidatures (age, nationalité, diplôme) ;
- **Étape 2** : tri de CV sur base des critères obligatoires fixés par poste ;
- **Étape 3** : test écrit en ligne (via partenaire externe Hudson);

- **Étape 4** : les meilleur-es 7 candidat-es par poste ayant obtenu un minimum de 50% au test écrit, sont invité-e s à l’entretien de motivation ;
- **Étape 5** : les candidat-es ayant réussi l’entretien de motivation sont invité-es à l’Assessment Center. Une mission collective est à remplir avec d'autres candidat.es et est suivie d’une interview orientée compétences. Durant cette épreuve, les compétences suivantes seront évaluées : travailler en équipe et soutenir, résoudre des problèmes, faire preuve de respect, s’auto-développer et gérer le stress.
- **Étape 6** : les candidat-es ayant réussi l’Assessment Center sont proposé-e s au projet. Le projet prend la décision finale de retenir ou pas le-la candidat-e présenté-e.

RESULTATS ET ANALYSE PAR ETAPE DU RECRUTEMENT POUR L'ENSEMBLE DES CANDIDAT ES

Deux recrutements complets (groupe 19a et b) ont été effectuées en 2024, l’un en mars et l’autre en septembre. Nous avons reçu 113 (751 candidatures en 2023) plus de candidatures que en 2023, mais malheureusement seulement 1 sur 4 est éligible sur base des critères générales (surtout nationalité, parfois âge) et après vérification des critères spécifique par poste (diplôme requis, expérience).

	Nombre de candidat-es ayant postulé	Dont éligible (tri de CV)
Groupe 19a	426	105 (25%)
Groupe 19b	438	122 (26%)
Total	864	227 (26%)

Equilibre linguistique

Pour l’équilibre linguistique, nous nous concentrons ici sur le nombre de Belges éligibles.

	Groupe 19a	Groupe 19b
Belgique	92	109
NL	50 (54%)	55 (50%)
FR	42 (46%)	54 (50%)

Pour le groupe 19a, 7/12 fonctions publiées se trouvent dans des pays anglophones et d’expérience on sait que les candidats néerlandophones postulent en majorité aux postes dans les pays anglophones tandis que les francophones postulent majoritairement dans des pays francophones. Mais pour le groupe 19b, la tendance ne se confirme pas puisque on

retrouve la moitié de néerlandophones avec seulement 4/14 fonctions publiées dans des pays anglophones.

Equilibre genre

	Groupe 19a	Groupe 19b
	105	122
Hommes	24 (23%)	31 (25%)
Femmes	81 (77%)	91 (75%)

Il y a toujours eu une majorité de femmes qui postulent au Programme Junior ce qui n'est pas le cas pour Enabel pour les postes d'expatriés. Quelques explications logiques pourraient être les suivantes :

- Le facteur famille est quasi inexistant pour les jeunes Expertes Juniors, ce qui peut être un frein à l'expatriation encore plus dans les contextes trop fragiles
- Les Juniors sont envoyés uniquement dans les 14 pays de la coopération gouvernementale et on essaie de ne pas les envoyer dans les contextes trop fragiles.

RESULTATS ET ANALYSE DU RECRUTEMENT PAR POSTE

	Groupe 17a	Groupe 18a	Groupe 18b	Groupe 19a	Groupe 19b
Postes pourvus	10	14	10	12	12
Postes non pourvus	4	0	1	0	2
Total des postes publiés	14	14	11	12	14

Groupe 19a : Sur les 12 publiés au départ, 12 Expert-es Junior-es ont été contractualisés.

Groupe 19b : Sur les 14 postes publiés au départ, 12 Expert-es Junior-es ont été contractualisés pour départ en 2025. Pour deux fonctions publiées pour le Sénégal, aucun candidat adéquat n'a finalement été sélectionné :

- pour un des deux, la candidate choisie a désisté en dernière minute et la seconde candidate proposée ne correspondait selon l'ONG pas suffisamment au profil recherché, avec trop peu d'expérience de travail comme facteur clé.
- pour l'autre cas, 2 candidates avaient postulé pour la fonction, dont l'une n'a pas passée l'interview de motivation, et l'autre l'AC. Il ne restait donc aucun candidat à proposer au projet.

2.4.4 L'onboarding des Expert-es Junior-es

En 2024, deux onboarding ont été organisés pour les groupes 18b et 19a respectivement en janvier et en septembre 2024. Le groupe 19b aura son onboarding en janvier 2025.

Quelques chiffres

Année 2024	Groupe	Experts Juniors	FR	NL	Chez ANG	Chez Enabel	Hommes	Femmes
Mars	18b	10	4	4	5	5	2	8
Septembre	19a	12	6	6	7	7	0	12

Par hasard, toutes les candidats sélectionnés dans le groupe 19a étaient des femmes. Le Programme Junior a reçu quelques critiques à ce sujet. Toutefois, plusieurs hommes avaient également atteint la dernière phase de sélection, mais la décision finale revient aux projets eux-mêmes, et le Programme Junior n'intervient pas dans ce choix.

OBJECTIFS

L'onboarding a pour objectif de préparer les Experts Junior à leur départ vers le pays partenaire mais le programme est identique pour tout le monde. Nous les mettons néanmoins en contact avec des juniors déjà sur le terrain ainsi qu'avec des experts pour leur pays et thématique spécifiques. Une grande partie du temps est dédié à la citoyenneté mondiale, pierre angulaire du programme. Des partenaires externes ont été inclus dans l'onboarding pour proposer un éventail de sujets qui stimulent l'analyse critique, et promeut le développement durable et l'engagement.

L'onboarding se concentre notamment sur les objectifs suivants avec multiples sessions:

Familiarisation au nouvel environnement de travail :

- Présentation du nouveau contexte de travail et ses enjeux : cadre de travail Enabel, le Programme Junior, les aspects liés à l'expatriation (contract, assurance, intégrité)
- Sensibilisation à des thèmes transversaux comme l'innovation, le genre
- Rencontre d'experts en lien avec le projet de l'Expert Junior
- Rencontres virtuelles avec des Experts Juniors eux-mêmes sur le terrain

Travailler et vivre dans un contexte culturel différent

- Workshop sur la décolonisation et le racisme (avec Bamko asbl)
- Workshop sur l'interculturalité (avec un consultant en interculturalité)
- La citoyenneté mondiale en tant qu'Expert Junior : présentation de la trajectoire liée à l'objectif des EJ sur l'ECM (en collaboration avec BeGlobal)

Outils RH et le développement des compétences

- Introduction aux cercles de développement (outil d'évaluation) et formation
- Session sur le coaching et rencontre individuelle du coach

Introduction à la gestion de projets (cadre logique, monitoring & évaluation...)

- Formation en ligne proposée par consultant MDF quelques mois après l'onboarding dans le but de créer une plus-value avec l'expérience du quotidien de chaque Expert Junior.

Dans l'idéal, nous essayons de proposer des sessions qui soient interactives où le Junior peut exercer son regard critique. Des sessions peuvent être ajoutées ou supprimées par rapport à l'évolution des besoins.

Evaluation de l'Onboarding

Concernant la satisfaction, voici les chiffres obtenus via l'application Wooclap (sur une notation de 0 à 5) pour les deux onboardings de mars et septembre.

Satisfaction onboarding	Note sur 5
Groupe 18b	4,37
Groupe 19a	4,55

Toutes les sessions sont chaque fois analysées et un retour est effectué à l'animateur de la session. En fonction des commentaires des Experts Juniors et des formateurs, les sessions sont adaptées. Nous portons une attention particulière à chaque session égale ou inférieure à la cote 3,5. Pour la session de mars 2024 c'était le cas pour la session M&E, la seule session online. En septembre, la session a été organisé en présentiel, avec un score de 4,65/5.

Un onboarding au sein de l'ONG avant de partir et sur place à l'arrivée est également prévu.

2.4.5 Juniors nationaux et binômes

En 2024, les changements nécessaires légales qui devraient permettre au Programme Junior de recruter des Juniors nationaux, n'ont pas été approuvés avant que le gouvernement passe à un gouvernement d'affaires courantes. Par conséquent, il devient de plus en plus improbable que le nombre prévu de Juniors nationaux puisse être recruté et financé par le programme Junior, précisément en raison de l'absence de cette base légale. Avec un seul appel et un seul recrutement restant en 2025, cela devient quasi irréalisable. C'est pourquoi, lors du comité de pilotage de juin 2024, il a été décidé de passer au plan B :

- Une partie du budget destiné aux Juniors nationaux a été transférée vers la ligne budgétaire des Juniors européens, afin de permettre à un maximum de jeunes talents d'acquérir une expérience de terrain.

- Les membres ont également approuvé la poursuite des projets pilotes, en attendant, mais uniquement dans les pays où aucun Junior national n'a encore été recruté, avec une priorité pour les pays où, pour des raisons de sécurité, aucun Junior européen ne peut être déployé. Cela implique également que les responsables RH de ces pays soient formés à cet effet. Les éventuels frais de mission nécessaires pour fournir ce soutien localement peuvent être couverts par le programme.

Entretemps, les jeunes talents nationaux déjà recrutés dans le cadre des projets pilotes poursuivent leur travail. Étant donné la situation en Palestine, il est impossible pour le jeune professionnel recruté en mars 2023 à Gaza de travailler, et sa situation reste à ce jour très préoccupante. L'employée junior basée à Ramallah a évolué et s'est vu proposer en 2024 un contrat de suivi en tant que chargée de projet au sein de l'équipe d'Enabel sur place. Les 3 jeunes professionnels au Rwanda (2) et Ouganda (1) poursuivent leur expérience.

Dans les pays partenaires où aucun jeune national n'a encore été recruté, une enquête est menée pour évaluer leur intérêt à participer dans ce projet pilote. La Tanzanie, le Niger et le Maroc ont manifesté leur intérêt. Au Maroc, le processus de recrutement sera mené à bien en 2024 avec l'engagement d'un Junior national. Dans les 2 autres pays, les préparatifs sont en cours pour un processus de recrutement qui se poursuivra en 2025.

À chaque fois, les responsables RH des bureaux pays sont également formés au processus de recrutement du programme Junior afin qu'ils puissent, à l'avenir, le gérer de manière autonome. Les mêmes éléments du processus de recrutement des Juniors internationaux ont été maintenus afin de garantir un même niveau de qualité. Cela signifie que tous les candidats nationaux ont passé un test technique écrit, un exercice de groupe et un entretien portant sur leur motivation et leurs compétences.

L'idée de travail en binôme (jeune national + Junior international) est appliquée de manière moins stricte. Les enseignements tirés des premiers mois ont en effet montré que ce concept fonctionne bien dans certains contextes, moins dans d'autres. Le travail en binôme reste donc une option intéressante, mais n'est plus une condition sine qua non.

2.4.6 Partenariats avec les Acteurs Non Gouvernementaux (ANG)

Nos partenaires ANG Belges ont la possibilité de faire une demande de poste et d'accueillir un-e Expert-e Junior-e au sein de leur projet dans un de nos pays partenaires. Le Programme Junior compte à ce jour 28 ANG partenaires.

En 2024, l'ONG Caritas nous a approché pour une éventuelle affiliation et les informations nécessaires ont été envoyées. L'ONG n'a pas pris contact après. Il n'y a donc pas eu des nouvelles affiliations en 2024.



ONG PARTENAIRES



Le programme Junior organise chaque année une réunion avec les ONG membres affiliées. Fin 2023, cette réunion a été reportée à la dernière minute à la demande des membres en raison d'une grande grève. Par conséquent, la réunion de 2023 a été déplacée vers février 2024. 16 ONG étaient présentes. Des sessions en petits groupes (break-out sessions) ont été organisées afin d'échanger sur:

- 1) Recrutement local de Juniors nationaux par les ONG + binômes de juniors
- 2) Citoyenneté mondiale: Feedback sur la méthodologie de la trajectoire ? Implication des ONG dans la trajectoire ? Activités de visibilité et sensibilisation - idées ?
- 3) Encadrement superviseurs/N+1

Une consultation a également été menée pour savoir quelles possibilités les ONG envisageaient pour des parcours avec des Juniors à orientation technique.

Le 12 décembre, la deuxième réunion (réunion annuelle 2024) avec les ONG a eu lieu aux bureaux d'Enabel. Les enquêtes remplies par les EJ et les superviseurs ont été discutés. Il est clair que plus d'attention doit être accordée à clarifier bien la responsabilité des superviseurs, vu que l'encadrement est un pilier du Programme Junior. Aussi les ONG doivent vérifier lors de l'introduction des demandes que le superviseur est la personne appropriée pour jouer ce rôle. D'un autre côté, les points focaux des ONG ont été demandé de bien veiller à que l'onboarding au sein de l'ONG soit le plus complet possible et de garantir le suivi de leur(s) Expert(es) Junior(es) sur le terrain à partir du siège en Belgique.

Le timeline du Programme Junior a été mentionné, indiquant que l'appel de janvier 2025 était le dernier appel dans le cadre du JP4.

2.5 Résultat 2 : Les jeunes talents remplissent leur mission et renforcent leurs compétences professionnelles et personnelles

2.5.1 Le coaching des Expert-es Junior-es durant le Programme Junior 4

Le coaching des Expert-es Junior-es du JP4 continue sans problèmes. Lors de l'onboarding, un des coaches les introduit dans le concept du coaching et un premier entretien a lieu en présentiel. Une fois sur le terrain, Les Juniors font appel aux coachs avec un maximum de 10 h par année de contrat. Les retours des EJ sur cette possibilité reste en grande majorité positifs. La plus-value de pouvoir échanger avec des coachs professionnels qui peuvent offrir un regard sur des situations, les accompagner dans leur développement professionnel et d'avoir une personne de confiance à disposition revient régulièrement comme points forts du coaching.

Le système avec un seul point focal pour le contrat coaching se montre efficace et pertinent. La communication entre l'équipe JP et le point focal est fluide et constructive. Lors de la réunion d'évaluation annuelle le 27 septembre 2024, le point focal a indiqué des points d'amélioration qui ont été relevé lors des entretiens avec les Experts Juniors. Il s'avère que la qualité de l'accompagnement par les superviseurs reste un point d'attention. Malgré les briefings faits aux superviseurs par les Project Officers, cet accompagnement reste une source d'insatisfaction chez certains EJ. Dans ces cas, le suivi n'est pas assez régulier, approfondi ou clair.

2.6 Résultat 3 : Les jeunes talents sont des ambassadeurs inspirants en matière de citoyenneté mondiale

2.6.1 Trajectoire

Ancré dans chaque description de fonction, les Juniors doivent consacrer 5% de leurs temps de travail à (l'éducation à) la citoyenneté mondiale (ECM). Plus précisément, il est stipulé ceci :

Rôle de l'EJ (comme...)	Comme ambassadeur-riche de la citoyenneté mondiale
Responsabilité de l'EJ	En concertation avec le Programme Junior, faire preuve d'initiatives et/ou répondre aux sollicitations d'actions de citoyenneté mondiale.
afin de.... (objectif)	afin de sensibiliser la population belge à la citoyenneté mondiale
Activités principales Indiquez les activités (=verbes) à réaliser afin d'atteindre l'objectif.	<ul style="list-style-type: none"> - Initiative propre pour faire connaître certains aspects de la citoyenneté mondiale au grand public belge (podcast, vidéo, action, événement...) - Appui à une initiative existante dans le domaine de la citoyenneté mondiale (eg d'Enabel, une ONG belge ou locale, ...) - Toute autre activité de citoyenneté mondiale demandée ou approuvée par le Programme Junior
Outputs attendus Quel produit final et concret l'AJ devra t'il produire ?	<ul style="list-style-type: none"> - 1 initiative de citoyenneté mondiale finalisée et/ou appuyée par année - <u>Eventuellement</u> d'autres réalisations individuelles de sensibilisation (p.ex. expo photo, vidéo, coffre pédagogique, jeux, témoignage, ...)

Le Programme Junior et Be Global ont développé une méthodologie pour avancer sur un projet d'ECM avec comme objectif final la sensibilisation du public Belge et la visibilité du

projet, et des enjeux mondiaux. Un processus de 4 étapes est proposé pour travailler sur une thématique avec pour objectif de rechercher et de montrer comment différentes populations dans différents endroits du monde sont confrontées aux enjeux mondiaux. A travers cette trajectoire, chaque Expert-e Junior-e développera des qualités d'un citoyen du monde : apprendre à aller vers les autres, voir les choses selon différents points de vue, complexifier sa vision du monde, réfléchir de manière critique, etc.

2.6.2 Intégration ECM pendant l'onboarding

En 2024, les 2 onboardings organisés incluaient plusieurs sessions d'ECM:

- une session donnée par BeGlobal sur l'ECM, et notamment sur la trajectoire et la méthodologie
- une session d'une journée entière sur la décolonisation par Bamko asbl
- une session sur la préparation au départ par UCOS

Toutes ses sessions contribuent à la posture de chaque EJ dans son nouveau contexte de travail et de vie, et soutiendra également le projet d'ECM.

2.6.3 Intervisions et suivi individuel

La trajectoire prévoit également un agenda pour chaque groupe de Junior: 5 intervisions sont prévus par groupe d'EJ, dans le but d'avancer sur le projet avec l'appui et l'encouragements des collègues Junior-es et l'orientation de BeGlobal. Des réunions individuelles sont également possibles pour concrétiser le projet abouter sur des contenus communicables sur les différentes plateformes d'Enabel (site web, réseaux) et autres médias (termes de références, préparation mission, appui technique communication, ...)

En 2024, 8 Intervisions ont été organisés avec les 3 groupes sur terrain, et bien d'autres réunions ont été prévus pour le suivi et accompagnement individuel, la lecture, la révision, et la communication.

2.6.4 Implication ONG

La trajectoire d'ECM a été présentée lors de la réunion annuelle en début d'année en tenant compte du retour du Copil de 2023 qui demandait une plus grande implication de la part des ONG dans la concrétisation des projets d'ECM. Lors de cette réunion, il a été proposé que chaque ONG puisse intégrer des éléments spécifiques dans la partie de la description de fonction qui détaille le projet d'ECMS. Certaines fonctions ont par la suite connu une augmentation en charge de travail sur cet objectif, car il s'agissait de fonctions qui soutenaient justement l'engagement de Jeunes.

La trajectoire tel que proposé n'a pas été remis en cause par les différentes ONG mais ils ont accepté et entendu la demande d'appui pour diffusion ultérieure du contenu, et mis à disposition de leurs plateformes de communication quand utile.

2.7 Résultat 4 : La population belge et des pays partenaires est davantage sensibilisée aux défis locaux et globaux des ODD

Dans la trajectoire sur l'ECM, la quatrième étape est de participer et/ou (co-)créer une activité ou action concrète en lien avec le défi global ou la thématique choisie.

Ceci a pour but de pouvoir externaliser le travail fait par le/la Junior-e : le travail de recherche, d'échanges, de réflexion critique sur un thème choisi peut inciter d'autres personnes à faire de même. Le-a Junior-e est libre d'identifier un projet, un événement, une opportunité de communication (interview, reportage, partage de témoignage) auquel il-elle participera pour faire connaître son travail et l'enjeu mondial. Ceci répondra au Résultat 4 qui est de sensibiliser la population belge (et des pays partenaires) sur les défis locaux/globaux.

Pour le JP4, il est prévu un total de 100 publications, événements, parutions dans les médias au sujet des ODD. En 2024, le premier groupe de JE (partie en début d'année 2023) a commencé à avoir les tout premiers résultats plus concrets:

- Un groupe d'EJ se sont formées comme facilitateurs de la Fresque du Climat pour ensuite faciliter cet atelier pour des collègues Enabel au Rwanda. Ils ont également misé sur des petits actes écologiques et la sensibilisation envers les collègues et le bureau Enabel.
- Une EJ a creusé la question du panafricanisme et la décolonisation en Ouganda, et a publié un article sur Mo* Magazine
- 2 EJ ont travaillé sur le nexus conflit, migration et déforestation en Ouganda et planifient une visite à Moroto région afin de comprendre la situation. Un paper sera ensuite écrit à la demande de IOM. Un reportage photo est en cours d'élaboration
- Un duo d'EJ a fait un mini documentaire sur la reforestation, publié en ligne et partagé en interne chez Enabel lors d'un #WeAreEnabel (début '25)

Les différents contenus, projets, vidéos et photos seront publiés sur le site d'Enabel et proposés aux médias tels que Mo* Magazine.

En 2024, la responsable communication du Programme Junior a participé à certaines interventions pour identifier des opportunités de communication, autant pour les plateformes institutionnelles, que pour aider les Juniors à concrétiser leur engagement concret dans une activité, un événement, un projet de visibilité ou de sensibilisation. Vu le départ anticipé de cette collègue dans l'équipe, la concrétisation et l'utilisation de ses projets pour la communication de visibilité et la sensibilisation a pris du retard.

Une série de projets nécessitent un travail rédactionnel, une mise en page et un appui du département com pour voir le jour et être partagé de manière plus large envers le public cible.

2.8 Rapport Financier Programme Junior 2024

2.8.1 Actuals 31/12/2024

Voir tableau en Annexe 3

En 2024 un montant de 2.247.585 euros (7% frais de gestion inclus) a été dépensé, comparé à 594,648 euros en 2023 (la première année du JP4). Ce montant représente 22,5% du budget total.

Les 5 postes de coûts les plus importants étaient:

- Salaires et avantages sociaux des Junior-s Internationaux : 71%
- Frais Généraux (salaire et formation équipe JP, contribution utilisation locaux/services/systèmes Enabel) : 22%
- Coaching : 5%
- Communication : 1%
- Frais de recrutement : 1%

2.8.2 Planning versus actuals 2024

Pendant le Comité de pilotage en mars 2024 la planification financière suivante a été présenté.

Description	Budget total	Actuals 31/12/2023	Plan fin 2024	Actuals 2024	Actuals vs budget
Total project cost (A+Z)	9.345.796	555.746	2.359.709	2.100.270	89%
R.1 Des jeunes talents sont mis à disposition d'interventions de la solidarité internationale dans les pays Selection et recrutement	264.000	75.696	80.523	26.398	33%
R.2 Les jeunes talents remplissent leur mission et renforcent leurs compétences professionnelles et EJ belges	6.910.509	479.771	1.699.556	1.579.884	93%
EJ Afrique du nord et moyen-orient	4.392.578	477.212	1.566.296	1.484.662	95%
EJ Afrique subsaharienne	1.075.494	0	-	-	
Suivi et encadrement	984.940	0	-	-	
R.3 Les jeunes talents sont des ambassadeurs inspirants en matière de citoyenneté mondiale	457.497	2.559	133.260	95.222	71%
R.4 La population belge et des pays partenaires est davantage sensibilisée aux défis locaux et globaux des ODD	100.005	0	20.000	656	3%
Frais Généraux	1.961.282	279	548.345	466.163	85%
Coûts de personnel	1.846.800	260	516.545	408.511	79%
Coûts opérationnels	114.482	19	31.800	57.652	181%

Sur le montant total proposé 89% a été réalisé (activités 90%, frais généraux 85%). Lors de l'élaboration du plan financier, l'approbation tardive de l'amendement à la loi qui permettrait le recrutement de juniors nationaux était déjà anticipée

3 Communication du Programme Junior

Le travail de communication en général est pris en charge par la responsable communication (0.8 EFT). Les tâches principales consistent à :

- Assurer la **promotion générale du Programme** auprès de notre public cible pour attirer de nouvelles et nouveaux candidat-es et des profils spécifiques.
- Mais aussi, **relayer la diffusion des nouveaux postes** pour Expert-es Junior-es (EJ) pendant la période de publication des offres d'emploi pour EJ. Toutes les publications se font dans les 2 langues nationales (français et néerlandais) au minimum, en rajoutant l'anglais pour certaines plateformes.

3.1 Participation aux événements dans les écoles et universités

La promotion du Programme auprès de notre public cible est organisée de différentes manières.

Nous sommes régulièrement sollicitées par les universités et hautes écoles. La présence aux **événements organisés par eux** est un excellent moyen pour nous faire connaître mais aussi pour présenter le calendrier des périodes de sélection. Les événements sont soit plutôt généralistes (càd tous profils, type Jobdays) ou soit ciblés par profils plus spécifiques (type Journée des ingénieurs). Nous nous efforçons de garder un équilibre entre la participation **aux événements « tous profils » et ceux « orientés vers des profils plus spécifiques »**. Lorsque ces invitations concernent des événements ciblant des profils que l'on recherche, le Programme Junior accepte l'invitation dans la mesure des disponibilités des membres de l'équipe. En général, la participation consiste en :

- Une présentation du Programme ;
- Un stand pour informer les étudiant-es qui sont intéressé-es par le Programme et qui souhaitent postuler après l'obtention de leur Master ;
- Une participation à une table ronde sur les thèmes liés à la coopération au développement.

En 2024 nous avons participé aux événements et échanges suivants :

Activité	Date	Qui est Ciblé?
Journée de l'industrie UCL	26/02/2024	Futurs diplômés des écoles d'ingénieur, de bio-ingénieur et de sciences informatiques
Jobinfodag KUL	27/02/2024	Etudiants de dernière année de tous les domaines d'études
Jobbeurs Politeia UG	27/02/2024	Etudiants sciences politique
Job Fairs Engineers ULB	05/03/2024	Ingénieurs
Visite haute écoles Thomas More / Helmo via SPF Affaires étrangères	21/03/2024	Bachelier Management des Relations Interculturelles, option « diplomatie et coopération au développement »
Journée ULB de la coopération 2024.	18/04/2024	Table ronde sur les métiers de la coopération -
Job Day Gembloux	7/11/2024	Etudiants en Agronomie
Visite étudiants VIVES	15/11/2024	Etudiants en psychologie appliquée
Visite Helmo	05/12/2024	Etudiants Bac3 Coopération internationale

3.2 Outils et plateformes pour la promotion du Programme Junior

Les différents outils et plateformes utilisés dans la promotion du Programme Junior sont au nombre de quatre :

1. **Le site internet du Programme Junior intégré dans celui d'Enabel depuis octobre 2022.**

Il a été centralisé sur le site internet d'Enabel qui représente l'outil central de notre présence en ligne et nous permet de présenter dans les détails les tenants et aboutissants du programme et les nouvelles orientations du Programme Junior 4.

2. **Les pages Facebook, LinkedIn et Instagram**

La rédaction des contenus (posts) pour les médias sociaux se fait au minimum dans 2 des 3 langues nationales parce que les sélections d'Expert-es Junior-es se déroulent soit en français ou en néerlandais. La page vitrine Junior Programme sur LinkedIn continue à être gérée par la responsable communication du Programme Junior.

3. Les canaux de publication externes à Enabel

Dans le cadre de la publication des postes pour Expert-es Junior-es, à côté des médias sociaux utilisés par le Programme Junior, nous sollicitons également les canaux de publication externes à Enabel – voir 4.3

3.3 Publication des nouveaux postes à pourvoir et outils de diffusion des postes

Le planning des activités du Programme prévoit **2 publications annuelles pour les nouveaux postes à pourvoir** pour Expert-es Junior-es. La diffusion des postes à pourvoir ainsi que la promotion ciblée de certains profils ont été réalisées sur les **différents canaux** :

- **Le Moniteur belge** (obligation légale).
- **Le site internet d'Enabel** : Le site internet est l'outil de promotion qui permet de rassembler toutes les informations utiles pour les personnes intéressées par le Programme Junior. Qu'il s'agisse des futur-es candidat-es ou des collaborateur.rices d'Enabel ou des ANG partenaires désireux-euses de soumettre une demande d'Expert-e Junior-e pour leur intervention.

Le nouveau site est dorénavant **accessible en français, en néerlandais et en anglais**. Le contenu de chaque page web est régulièrement révisé. Après chaque cycle de recrutement, et dans la mesure du possible, la partie « procédure de sélection » et la partie « FAQ » sont mises à jour.

Un appel est fait régulièrement auprès des Expert.es Juniors pour partager de courtes vidéos sur leurs **histoires mettant en avant leur expérience sur le terrain et l'impact de cette dernière dans leur vie professionnelle**. Ces contenus sont utilisés lors de la publication des postes.

Durant la session communication programmée lors du briefing pré-départ, ils-elles reçoivent **une boîte à outils de communication** pour les aider à rédiger des témoignages par exemple. Ce guide reprend des astuces et modèles pour rédiger des contenus, explique comment produire des visuels, des capsules vidéo de bonne qualité dans le but de les partager ensuite via les outils de promotion du Programme Junior.

- **Les réseaux sociaux suivants** :
 - **Facebook** Enabel + groupe fermé "Expert-es Junior-es" à destination des Junior-es actuel-les sur le terrain et des Alumni-ae est toujours bien actif. Nous sollicitons tou-ttes les Expert-es Junior-es afin de diffuser les offres dans leur réseau personnel.
 - **LinkedIn Programme Junior** : Au cours de l'année passée de mai 2024 à mai 2025 ce dernier :
 - A comptabilisé 1.471 nouveau-elles abonné-es. Elle compte un nombre total de 5.265 abonné-es.

- Pour ce qui concerne les visiteur-euses sur la même période, il y en a eu 2.437 vues de la page, 1.176 visiteurs uniques.
- **JobTeaser, le portail de recrutement** : Depuis 2018, nous avons signé un contrat avec JobTeaser, un outil en ligne qui nous aide à diffuser nos offres de recrutement au sein des réseaux de jeunes talents. Cette application en ligne nous permet d'utiliser une « plateforme carrières » pour les services carrières des établissements d'enseignement supérieur et universitaire en Europe. La page a été complètement revue avec le lancement du Programme Junior 4. Pour la visualiser, c'est par ici : https://www.jobteaser.com/fr/companies/enabel?preview_url=nl
- Site web **Vlamingen in de Wereld** (nouveau en 2024, pour la première fois en Septembre 2024)
- **Student.be** (nouveau en 2024, pour la première fois en Septembre 2024)
- **Autres canaux** :
 - Les séances d'information générale
 - D'autres sites web pertinents (11.11.11, diplobel.be, et Agenda Solidaire (initiative web du CNCD -11.11.11.11 et ACODEV).
 - Les canaux et page Facebook des acteurs non gouvernementaux (ANG) affiliés au Programme Junior.
 - Nous utilisons également les réseaux d'Expert-es au sein d'Enabel qui nous semblent pertinents en fonction du type de poste. Il leur est demandé de relayer l'offre d'emploi qui concerne leur organisation dans leur réseau professionnel et/ou personnel.
 - Les canaux de publication reprenant les sites web, média sociaux et plateformes de recrutement des hautes écoles et universités belges (francophones et néerlandophones). Pour nous aider à mieux atteindre les profils spécifiques recherchés, nous avons actualisé l'inventaire des établissements universitaires et des hautes écoles ainsi que de leurs réseaux Alumni pour développer davantage la promotion du Programme. Cette liste a commencé à être constituée en 2018 et continuera de l'être au fur et à mesure des recrutements. Elle compte actuellement 38 canaux.
 - Nos ONG partenaires sont aussi sollicités à faire de la publication.

La publication des offres spécifiques sur ces canaux reste active durant 10-14 jours.

3.4 Promotion générale du programme

Le programme Junior a pour objectif général d'appuyer les efforts de la Belgique dans sa contribution aux objectifs de développement durable. A côté de la réalisation des résultats 1 et 2 dans le recrutement de nouveaux talents et le renforcement de leurs compétences professionnelles et personnelles, le Programme Junior s'attèle également à **l'atteinte des résultats 3 et 4** en rendant visibles les activités de jeunes talents, véritables ambassadeurs en matière de citoyenneté mondiale mais également en sensibilisant les populations belge et locales sur les défis et enjeux des objectifs de développement durable.

La promotion du Programme auprès de notre public cible se fait principalement dans la période qui précède un nouveau cycle de publication de postes pour Expert-es Junior-es. Nous organisons des soirées d'information générales et nous participons aussi à des événements externes en universités ou en hautes écoles (voir à ce sujet le point 3.2.2).

A chaque période de publication des postes, **une soirée d'information générale** d'environ 1h30 en ligne (distincte en français et en néerlandais) est prévue. Le but est que les futur-es candidat-es puissent être bien informé-s sur le cadre général du Programme, sur les conditions d'admission et les types de postes proposés. La possibilité de poser toutes les questions est fortement apprécié par les participant-es. Les sessions sont données par des collaboratrices du Programme Junior. Depuis le printemps 2021, nous avons (toujours pour des raisons de crise sanitaire) poursuivi la présentation des séances d'information en ligne (via la plateforme Teams). Grâce à la tenue en distanciel, le nombre de participant-es a doublé. En présentiel, nous comptons une quarantaine de participant-es. Pour la session en ligne, entre 80-100 personnes s'inscrivent.

4 Annexes

Annex 1. Organigramme de l'équipe Junior

Annex 2. Critères fixés dans la sélection des postes

Annex 3. Rapport Financier 2024 BEL22002

Notre équipe

Katrien Gielis

Manager



DRC, Tanzania

Vacature
Communication

Elise Manhaege (a.i.)

Sélection & Briefing

Maureen Debruyne

Project Officer - suivi des Juniors



Rwanda, Oeganda

Delphine Van Durme

Project Officer - suivi des Juniors



Benin, Burundi, Guinée, Marokko,
Mozambique, Palestina, Senegal

Annex 2. Critères fixés dans la sélection des postes

1. Les 8 critères obligatoires (éliminatoires)

Critères obligatoires	Indicateurs / éléments d'analyse
1. Pays partenaire	Obligation de se situer dans 1 des 14 pays partenaires (présence d'un bureau de Représentation Enabel)
2. Contexte sécuritaire	Environnement sûr ou moins sûr ? > à évaluer avec Représentants Résidents Enabel / Représentants Pays ANG
3. Durée du projet	Min. 1 an après arrivée EJ
4. Démarrage du projet	Effectif au moment de l'appel terrain
5. Contribution évidente ODD	Contribuer à au moins 1 des Objectifs de Développement Durable (ODD)
6. Budget disponible	Pour frais opérationnels (laptop, bureau, missions, frais de téléphone, etc.)
7. Implication des partenaires locaux	Implication dans la demande initiale si EJ intégré dans une structure partenaire spécifique. Si plusieurs, partenaires informés par le superviseur.
8. Lien contractuel superviseur	Avec Enabel / ANG belge

2. Les critères de contenu

Le Programme Junior a défini ces critères de contenu sur base de l'expérience et des éléments participant à la réussite d'une mission. Ces critères sont une bonne indication pour des descriptions de fonction qui permettront une expérience de qualité.

Critères de contenu	Indicateurs / éléments analyse
1. Exposition terrain	Contacts directs bénéficiaires & réalités locales Exposition enjeux concrets ODD Fréquence missions terrain (balance bureau/terrain) Type lieu affectation
2. Plus-value Expert·e Junior·e	Cohérence fonction Favoriser apprentissage EJ (compétences, responsabilités, autonomie) Charge travail équilibrée/adaptée profil EJ
3. Innovation	Espace pour l'expérimentation d'outils / approches innovantes (recherche-action, nouvelles technologies, etc.)
4. Renforcement capacités locales	Favoriser l'apprentissage des partenaires locaux, des organisations accueillantes, opportunité de travail en binôme

5. Qualité encadrement & suivi	Proximité du superviseur Max. 2 EJ / superviseur Qualité encadrements préalables du superviseur (si d'application)
6. Durée projet > 2 ans	

3. Les 3 critères généraux

Nous veillons à garder un équilibre, ce qui nous amène dans la sélection à privilégier certains postes, tout en garantissant un niveau qualitatif du poste suffisant.

Critères généraux	Indicateurs / éléments d'analyse
1. Diversité profils EJ	Techniques vs. généralistes Réponse aux besoins futurs d'expertise
2. Diversité 14 pays partenaires	Limite nombre d'EJ dans pays plus fragiles
3. Equité entre projets ANG & Enabel	Répartition équitable à maintenir

Annex 3. Rapport Financier 2024 BEL22002

Date CMO: 01/01/2023

Date de fin CMO: 01/01/2028

NI: 4129

		<u>Modalité</u>	<u>Budget</u>	<u>Dépenses</u> <u>jusqu'au</u> <u>31/12/2023</u>	<u>Dépenses 2024</u>	<u>Dépenses totales</u>	<u>Solde</u>	<u>%</u> <u>exécution</u>	<u>Planification 2025</u>	<u>Planification 2026</u>
A - De jeunes talents d'origine, de genre et de parcours de formation diversifiés contribuent professionnellement aux interventions de la solidarité internationale dans les pays partenaires et y développent les compétences pour s'engager activement et durable										
A_01 - Des jeunes talents sont mis à disposition d'interventions de la solidarité internationale dans les pays partenaires										
A_01_01	Selection et recrutement	REGIE	264.000	75.695,89	26.398,15	102.094,04	161.905,96	38,67%	40.525,36	0,00
Total A_01			264.000	75.695,89	26.398,15	102.094,04	161.905,96	38,67%	40.525,36	0,00
A_02 - Les jeunes talents remplissent leur mission et renforcent leurs compétences professionnelles et personnelles										
A_02_01	EJ belges	REGIE	5.715.449	477.212,02	1.484.661,77	1.961.873,79	3.753.575,15	34,33%	2.071.393,17	1.697.977,35
A_02_02	EJ Afrique du nord et moyen-orient	REGIE	171.683	0,00	0,00	0,00	171.682,95	0,00%	0,00	0,00
A_02_03	EJ Afrique subsaharienne	REGIE	410.879	0,00	276,40	276,40	410.602,20	0,07%	0,00	0,00
A_02_04	Suivi et encadrement	REGIE	612.497	2.559,39	95.222,08	97.781,47	514.715,10	15,96%	141.708,40	115.182,66
Total A_02			6.910.507	479.771,41	1.580.160,25	2.059.931,66	4.850.575,40	29,81%	2.213.101,57	1.813.160,01
A_03 - Les jeunes talents sont des ambassadeurs inspirants en matière de citoyenneté mondiale										
A_03_01	Citoyenneté mondiale	REGIE	100.005	0,00	655,51	655,51	99.349,49	0,66%	11.924,55	30.000,00
Total A_03			100.005	0,00	655,51	655,51	99.349,49	0,66%	11.924,55	30.000,00
A_04 - La population belge et des pays partenaires est davantage sensibilisée aux défis locaux et globaux des ODD										
A_04_01	Communication	REGIE	100.000	0,00	27.168,82	27.168,82	72.831,18	27,17%	7.500,00	30.000,00
A_04_02	Réseau Alumni	REGIE	10.000	0,00	0,00	0,00	10.000,00	0,00%	0,00	10.000,00
Total A_04			110.000	0,00	27.168,82	27.168,82	82.831,18	24,70%	7.500,00	40.000,00
Total A			7.384.512	555.467,30	1.634.382,73	2.189.850,03	5.194.662,03	29,65%	2.273.051,48	1.883.160,01
Z - General means										
Z_01 - Coûts de personnel										
Z_01_01	1 Coordinateur 1 ETP	REGIE	480.000	0,00	138.726,96	138.726,96	341.273,04	28,90%	144.613,84	151.985,28
Z_01_02	2 Project Officers 0,8 ETP	REGIE	652.800	173,52	137.941,54	138.115,06	514.684,94	21,16%	148.538,53	156.002,82
Z_01_03	1 Assistant Sélection et briefing 1 ETP	REGIE	306.000	86,40	61.944,66	62.031,06	243.968,94	20,27%	74.646,00	83.060,64
Z_01_04	1 Assistant Communication 0,8 ETP	REGIE	326.400	0,00	58.189,59	58.189,59	268.210,41	17,83%	48.395,20	84.622,46
Z_01_05	1 Financial officer 0,2 ETP	REGIE	81.600	0,00	11.708,70	11.708,70	69.891,30	14,35%	23.003,39	22.253,05
Total Z_01			1.846.800	259,92	408.511,45	408.771,37	1.438.028,63	22,13%	439.196,96	497.924,25
Z_02 - Coûts opérationnels										
Z_02_01	Déplacements	REGIE	30.000	0,00	34,70	34,70	29.965,30	0,12%	3.923,68	10.000,00
Z_02_02	Formation et développement	REGIE	15.000	19,00	2.703,04	2.722,04	12.277,96	18,15%	3.000,00	3.500,00
Z_02_03	Autres frais JP	REGIE	11.482	0,00	50.584,11	50.584,11	-39.102,11	440,55%	54.480,00	54.480,00
Z_02_04	ERP	REGIE	8.000	0,00	4.330,51	4.330,51	3.669,49	54,13%	5.020,00	5.020,00
Z_02_05	Evaluations et études	REGIE	50.000	0,00	0,00	0,00	50.000,00	0,00%	0,00	50.000,00
Total Z_02			114.482	19,00	57.652,36	57.671,36	56.810,64	50,38%	66.423,68	123.000,00
Total Z			1.961.282	278,92	466.163,81	466.442,73	1.494.839,27	23,78%	505.620,64	620.924,25

	<u>Modalité</u>	<u>Budget</u>	<u>Dépenses</u> <u>jusqu'au</u> <u>31/12/2023</u>	<u>Dépenses 2024</u>	<u>Dépenses totales</u>	<u>Solde</u>	<u>%</u> <u>exécution</u>	<u>Planification 2025</u>	<u>Planification 2026</u>
Total coûts directs BEL22002		9.345.794	555.746,22	2.100.546,54	2.656.292,76	6.689.501,24	28,42%	2.778.672,12	2.504.084,26
Total Régie		9.345.794	555.746,22	2.100.546,54	2.656.292,76	6.689.501,24	28,42%	2.778.672,12	2.504.084,26
Total Cogestion		0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00
Total coûts indirects Enabel - 7%		654.206	38.902,24	147.038,26	185.940,49	468.265,51	28,42%	194.507,05	175.285,90
Total coûts BEL22002		10.000.000	594.648,46	2.247.584,80	2.842.233,25	7.157.766,75	28,42%	2.973.179,17	2.679.370,16
<u>N° facture - Extrait n°</u>									
19023000050 - 15123000081			897.597,86						
19023000079 - 15123000132			384.684,80						
19024000008 - 15124000050			1.500.000,00						
19024000101 - 15124000221			62.365,80						
<u>19025000007 - 15125000024</u>			<u>2.100.000,00</u>						
Total avances reçues			4.944.648,46						
Solde CMO			5.055.351,54						