



Rapport d'activités 2023

Résultats et activités dans le cadre de la convention du
Programme Junior

BEL1707011 - 2018-2023

BEL22002 - 2023-2027

Table des matières

1	Introduction	6
1.1	Bref historique.....	6
1.2	Contexte du projet	7
1.3	Groupe cible et critères d'éligibilité	8
1.4	Le programme Junior en 2023 en bref.....	9
2	Programme Junior 3 (2018-2023) - Rapport selon le cadre logique Données techniques ...	10
2.1	Résultat 1 : De jeunes expert·es sont mis·es à disposition et accompagné·es sur le terrain pour développer leur expertise et contribuer aux interventions	10
2.1.1	Le Coaching des Expert.es Junior.es.....	11
2.1.2	Expériences des Junior·es : enquête en fin de contrat	11
2.2	Résultat 2 : Le Programme Junior est acteur et contributeur de l'ODD 17.....	12
2.2.1	La Communauté des Junior·es	12
2.2.2	Le groupe Alumni·ae	13
2.3	Rapport Financier Programme Junior 2018-2023/ BEL1707011.....	13
3	Programme Junior 4 (2023-2027) - Rapport selon le cadre logique Données techniques ...	15
3.1	Résultat 1 : De jeunes talents sont mis à disposition d'interventions de la solidarité internationale dans les pays partenaires	16
3.1.1	Définir les besoins en termes de ressources humaines sur le terrain.....	16
3.1.2	Appels terrain.....	18
3.1.3	Le recrutement des Expert·es Junior·es	20
3.1.4	L'onboarding des Expert·es Junior·es.....	22
3.1.5	Pays tests – Junior·es nationaux et binômes.....	24
3.1.6	Nouvelles affiliations des Acteurs Non Gouvernementaux (ANG).....	25
3.2	Résultat 2 : Les jeunes talents remplissent leur mission et renforcent leurs compétences professionnelles et personnelles.....	26
3.2.1	Le coaching des Expert·es Junior·es durant le Programme Junior 4	26
3.3	Résultat 3 : Les jeunes talents sont des ambassadeurs inspirants en matière de citoyenneté mondiale.....	26
3.4	Résultat 4 : La population belge et des pays partenaires est davantage sensibilisée aux défis locaux et globaux des ODD.....	28
3.5	Rapport Financier Programme Junior 2023 / BEL22002	29
4	Communication du Programme Junior	30
4.1	Participation aux événements dans les écoles et universités	30
4.2	Outils et plateformes pour la promotion du Programme Junior	31
4.3	Publication des nouveaux postes à pourvoir et outils de diffusion des postes	32

4.4 Promotion générale du programme	34
5 Annexes.....	35

Témoignage d'une Experte Juniore, Indra Scheerlinck en Tanzanie

Le Programme Junior permet de développer les talents et les vocations de ses candidats. Indra Scheerlinck a participé au Programme Junior entre octobre 2021 et juin 2023. À la suite de cette expérience, elle a eu l'opportunité de faire évoluer sa carrière au sein d'Enabel.

À l'époque où elle a postulé, elle envisageait depuis un certain temps de réaliser son rêve de travailler à l'étranger pour un projet ou une entreprise dont l'objectif principal était d'aider l'utilisateur final à progresser. Elle souhaitait également travailler dans son domaine d'expertise et apporter une réelle valeur ajoutée grâce à sa formation d'ingénieure et son intérêt pour les méthodes de construction traditionnelles. Bien que son rôle d'architecte soit moins identifiable pour ce poste vacant, elle a finalement été convaincue par l'accent mis par le Programme Junior sur le développement personnel et l'encadrement. Parmi les nombreuses raisons pour lesquelles elle a aimé travailler pour Enabel à l'étranger, les plus grandes motivations étaient d'apprendre une culture différente, de se découvrir et de grandir en tant que personne.



Indra Scheerlinck pour Het Laatste Nieuws - juillet 2022 © Evert Wouters

Indra a travaillé à Kigoma pour le projet [Sustainable Agriculture Kigoma Regional Project - SAKIRP](#), implémenté par Enabel. Le projet avait comme objectif d'améliorer la durabilité de l'agriculture dans la région en mettant l'accent sur la chaîne de valeur du manioc et des haricots. Il visait à accroître la productivité agricole, à organiser les petits exploitants en groupes de producteurs et à les relier aux commerçants, tout en renforçant les services de la

chaîne de valeur et en fournissant des informations sur le marché. Dans cette optique de renforcement de capacités, en collaboration avec TARURA (Tanzania Rural & Urban Roads Agency), elle a soutenu la construction de ponts voûtés en pierre dans 6 districts de la région de Kigoma.

Après deux ans et demi chez Enabel, dont un an et demi dans le cadre du Programme Junior, elle affirme qu'elle ne l'a pas regretté un seul instant. Ces années ont été une longue courbe d'apprentissage remplie d'expériences et de rencontres intéressantes. Elle a beaucoup appris sur sa personnalité, progressé sur le plan professionnel et personnel, notamment en ce qui concerne ses compétences non techniques, et elle a acquis une vision beaucoup plus large du monde en se débarrassant de nombreuses idées préconçues. Elle se rend compte de la chance qu'elle a eue avec son équipe et son superviseur, qui lui ont confié de nombreuses responsabilités dès le début. Elle a également contribué à la création d'un groupe de soutien "J4J back up - Junior-es pour Junior-es", qui organisait des formations pour tous les Junior-es environ quatre fois par an, ce qui a enrichi son expérience. Elle recommande le programme Junior pour trois raisons principales : travailler dans une culture différente permet d'apprendre à mieux se connaître et de grandir en tant que personne, le programme offre un cadre de soutien pour travailler à l'étranger tout en permettant une autonomie, et le contenu du programme correspondait vraiment à ses intérêts.

« Le programme Junior offre une occasion unique de faire le grand saut dans le travail à l'étranger, où vous prenez toutes les mesures vous-même, tout en bénéficiant d'un cadre de soutien qui ne vous laisse pas livré à vous-même. »

Après son parcours en tant qu'Experte Junior, Indra a rejoint l'équipe d'Enabel en Tanzanie en tant que coordinatrice de projet.

« Pour des raisons purement circonstancielles, on m'a proposé un poste d'agent d'intervention dans le cadre d'un autre projet, également à Kigoma. La décision de rester avec Enabel n'a pas été facile à prendre car il y a aussi des inconvénients à travailler à l'étranger. Cependant, ce nouveau poste était une occasion unique de travailler dans un contexte de crise, de revenir à la gestion de projets - comme je le faisais avant de commencer à travailler pour Enabel -, d'utiliser mon expérience technique en tant qu'ingénieur et de relever un nouveau défi. »

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

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.³



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) est « **Donne du sens à ton talent !** ». Le slogan fait référence au fait que plusieurs jeunes professionnels se tournent vers le programme Junior après une première expérience professionnelle car ils recherchent un emploi avec plus d'impact.

La **4^{ème} phase** du Programme Junior (JP4) a débuté en 2023 pour une durée de 5 ans.

Le Programme Junior permet à des jeunes professionnels, avec l'accompagnement de

l'équipe sur place, l'équipe Junior à partir de Bruxelles et d'un coach externe, d'avoir une expérience au sein d'un projet de développement 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 avec l'espoir que les bonnes élèves puissent éventuellement continuer à grandir au sein de notre organisation. Auparavant, cela n'était pas possible car le recrutement en dehors du Programme Junior nécessitait toujours un minimum de 5 ans d'expérience. 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 Junior-es recrutés dans le cadre du JP3, 31 (28%) sont restés employés chez Enabel après leur contrat Junior.

1.2 Contexte du projet

Auparavant, le Programme Junior se focalisait sur les jeunes ayant formulé explicitement le souhait de faire carrière dans la coopération au développement. Cette approche - bien qu'en harmonie avec l'objectif du précédent programme qui était de jouer un rôle de tremplin pour une carrière dans la coopération - écartait cependant de facto toute une série de candidats souhaitant s'engager en faveur d'un monde plus durable et solidaire, sans pour autant vouloir expressément faire carrière dans la coopération.

À la lumière des priorités politiques belges actuelles axées sur les Objectifs de développement durable (ODD), cette approche restrictive a été remise en question. L'ambition de réaliser les ODD constitue à présent une responsabilité globale d'acteurs à la fois du Nord et du Sud, et n'est plus exclusivement le domaine d'activité de la coopération internationale. Le Programme Junior dans ce cadre a un rôle significatif à jouer dans ce contexte plus large des ODD en **contribuant à l'émergence d'une nouvelle génération de jeunes expert-es, compétent-es et innovant-es, qui s'engagent activement et durablement en faveur des Objectifs de développement durable**. C'est l'ambition et le changement majeur auquel souhaitait contribuer le Programme Junior (phase 3).

L'hypothèse majeure est qu'une exposition professionnelle internationale, encadrée et accompagnée par des ressources compétentes, permettra de créer une nouvelle génération de jeunes experts qui contribuent aux résultats des projets qui les ont accueillis, qui dynamisent et s'engagent dans des réseaux et des partenariats multi-acteurs et contribuent concrètement aux Objectifs de développement durable.

Cette émergence d'une nouvelle génération ne peut être atteinte durablement que si :

- De jeunes expert-es sont mis-es à disposition et accompagnés-es sur le terrain, contribuent aux interventions, développent leur expertise et renforcent les capacités des partenaires (**Domaine de changement 1**) ;
- De nouveaux réseaux et partenariats multi-acteurs (jeunes expert-es et seniors,

organisations accréditées de la coopération non gouvernementale, partenaires publics, secteur privé, société civile, ambassades, etc.) contribuant aux ODD sont stimulés (**Domaine de changement 2**)

A partir du JP4, le programme vise 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. Fin 2023, 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. Le public cible est donc élargi par rapport au précédent programme. Les profils recherchés seront également plus innovants et plus alignés aux enjeux du secteur.

Les candidats doivent répondre aux **4 critères** suivants :

1. Nationalité

Être de 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'Expert-es Junior-es dans leur propre pays. L'amendement à la loi Enabel qui devrait permettre cela n'était toujours pas signé fin 2023.

2. Age

Être âgé·e de moins de 31 ans à la date correspondant au dernier jour de la publication des offres d'emploi pour Expert-es Junior-es.

3. Extrait du casier judiciaire

Pouvoir délivrer un extrait du casier judiciaire qui prouve une bonne conduite répondant aux exigences de la fonction et l'obtention des droits civils et politiques.

4. Qualification académique

Être au minimum 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 2023 en bref

D'une part, 2023 était la dernière année du JP3 avec les derniers Expert-es Junior-es finalisant leurs contrats et le règlement financier et - d'autre part - le début du JP4. Dans le cadre du JP4, il n'était pas encore possible de travailler sur l'inclusion des Junior-es nationaux et à orientation technique, 2 nouveautés au sein du nouveau programme, car la base juridique faisait défaut. L'accent a donc été mis sur le **recrutement des Junior-es Européens** :

- A partir de février 2023, 10 Junior-es sont partis vers le terrain parmi le groupe 17 dont le recrutement avait déjà débuté en 2022.
- Parmi le groupe 18a, 14 Junior-es ont été recrutés au premier semestre 2023 et envoyés à partir d'octobre 2023 après un onboarding en septembre
- Le recrutement pour le groupe 18b a démarré à partir de mai 2023 : 10 jeunes prometteurs ont été sélectionnés fin décembre 2023 pour partir en 2024.
- Parallèlement, l'équipe du Programme Junior a accompagné le recrutement de 6 Junior-es recrutés au niveau national (2 en Palestine, 2 au Rwanda et 2 en Ouganda) financés par les projets et programmes Enabel au Sud, une phase test à l'approche des Junior-es locaux (voir 3.2.6).

Dans le cadre du JP4, un nouveau marché public '**coaching**' a été lancé et attribué pour accompagner les Junior-es.

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

Quelques changements ont eu lieu au niveau des **Ressources Humaines** :

- La coordinatrice Karen Morice a pris un autre poste au sein d'Enabel et a passé le flambeau à la nouvelle chef de projet Katrien Gielis le 1er avril.
- Pascale Trojan, chargée de communication, a été promue au sein de l'équipe de communication mondiale d'Enabel à compter du 1er octobre 2023. Le processus de recrutement pour son remplaçant s'est achevé fin 2023. La candidate sélectionnée Sharufa Poças a débuté début 2024.

Voir organigramme en annexe 1.

2 Programme Junior 3 (2018-2023) - Rapport selon le cadre logique

Données techniques

I.N. DGD :

Code Navision	BEL1707011
Pays	Belgique
Secteur	art. 9bis, Loi 21/12/98
Mis en œuvre par	Agence Belge de Développement (Enabel)
Durée de l'intervention	6 ans
Date de début de l'intervention	01/01/2018
Date de fin de l'intervention	31/12/2023
Modalités de mise en œuvre	Régie
Budget total de l'intervention	10.000.000 euros
Période couverte par ce rapport	Du 01/01/2023 au 31/12/2023

Deux résultats étaient prévus pour le Programme Junior 3 :

Résultat 1 :	De jeunes expert·es sont mis·es à disposition et accompagnés sur le terrain pour développer leur expertise et contribuer aux interventions
Résultat 2 :	Le Programme Junior est acteur et contributeur de l'ODD 17

2.1 Résultat 1 : De jeunes expert·es sont mis·es à disposition et accompagnés sur le terrain pour développer leur expertise et contribuer aux interventions

Aucun nouvel appel au titre du JP3 n'a été lancé en 2023. Les Junior·es présents sur le terrain ont tout de même suivi plusieurs séances de coaching. Le dernier expert Junior du JP3 (groupe 16A) est revenu d'Ouganda en octobre 2023.

2.1.1 Le Coaching des Expert.es Junior.es

Le Programme Junior a mis à disposition 3 coaches néerlandophones et 3 coaches francophones. Outre les compétences/points de développement professionnels, des questions de développement personnel et le planning de leur carrière après le Programme Junior peuvent également faire l'objet de séances de coaching. Ces sujets resteront toutefois confidentiels entre l'EJ et le coach. L'EJ a droit à 10 heures de coaching par année de contrat. Voici quelques chiffres indicatifs sur la consommation des heures de coaching pour les différents groupes :

Groupes	Nombre d'EJ	Nombre d'heures de coaching utilisées en moyenne par Junior.e durant leur contrat
Groupe 13	18	6,8
Groupe 14a	18	8,4
Groupe 14b	17	10,0
Groupe 15a	27	11,0
Groupe 15b	17	11,0
Groupe 16a	18	8,9

Les retours des EJ sur l'outil de coaching sont très positifs. Parmi les commentaires issus des débriefings à la fin de leur contrat avec le Programme Junior, nous trouvons :

- Une valeur ajoutée évidente à maintenir absolument ! Dans certaines situations, cette personne est avérée même crucial pour le bien-être.
- Une plus-value d'avoir des coach-es qui ont de l'expérience dans le secteur et comme expatrié-e ;
- Certains EJ ont planifié un rendez-vous chaque mois, même sans avoir des questions spécifiques. Cet échange a quand-même toujours été fructueux ;
- Suggestion : Mettre plus en avant la possibilité de changer de coach si le clic entre les deux n'est pas là.
- Certains disent de ne pas avoir besoin d'un coach, surtout quand le/la superviseur est bien présent.e et prévoit un bon encadrement.

2.1.2 Expériences des Junior-es : enquête en fin de contrat

Dans l'ensemble, les jeunes sont satisfaits de leur expérience dans le projet et dans le pays partenaire et confirment sa plus-value pour leur future carrière. Ils citent généralement le soutien du manager comme décisif, mais aussi le soutien de l'ONG pour laquelle ils

travaillent, ou du programme Junior s'ils travaillent chez Enabel, qui sont des facteurs cruciaux pour leur bien-être. En outre, le fait de travailler dans le domaine de la solidarité internationale dans un cadre interculturel est considéré comme une grande valeur ajoutée.

Lorsque l'expérience s'avère moins positive, l'Expert Junior cite divers éléments : trop peu de travail ou de défis/autonomie et trop peu de conseils ou d'accompagnement de la part du manager. Les deux vont de pair : l'échange régulier avec le manager par des canaux formels et informels aide l'Expert Junior à vérifier s'il est sur la bonne voie, si des ajustements sont nécessaires et si de nouvelles tâches ou initiatives peuvent être prises, et la/le manager peut identifier des incertitudes, et questionnements, également concernant l'intégration et la vie privée.

2.2 Résultat 2 : Le Programme Junior est acteur et contributeur de l'ODD 17

2.2.1 La Communauté des Junior-es

L'un des objectifs du Programme Junior est de "devenir un acteur et un contributeur reconnu de l'ODD 17 (partenariats pour les objectifs de développement durable)". Si nous parlons de partenariats, nous parlons aussi de mise en réseau, d'innovation" et de partage des connaissances pour soutenir la réalisation des ODD.

Avec environ 50 Junior-es en continu sur le terrain, travaillant dans 14 pays différents pour 28 ANG ou projets Enabel tout aussi variés, le potentiel de partager, innover et échanger est là. Les EJ se regroupent et rencontrent informellement par pays, mais l'initiative des **J4J sessions** formalise les rencontres entre eux. En 2023, la dynamique a été conservée et une présentation à l'onboarding du premier groupe d'Expert-es Junior-es a été faite par l'équipe organisatrice pour stimuler les nouveaux arrivants.

Cette année encore, le défi reste de trouver suffisamment de Junior-es qui veulent s'engager bénévolement pour organiser et faciliter ses sessions d'échanges.

- Des sessions dites plus **informelles** mensuelles avec des petits jeux en ligne (escape game / ice breaker...) pour apprendre mieux à se connaître. Et ainsi en savoir plus sur les thématiques qui touchent tous les Junior-es. Celles-ci ont été organisées en février et mars 2023.
- Des sessions dites **formelles** sur des thématiques précises ont été organisées depuis le début des sessions. Le but étant le partage d'expériences et/ou la réflexion sur les impôts et taxes : comment remplir sa déclaration d'impôts en temps qu'expatrié-e ? / les formations suivies par d'autres EJ / Comment se préparer à l'après « expérience Junior » ?
- Toutes ses sessions peuvent être reprises clés en main et répétées de groupes en groupes.

Des idées ont déjà été rassemblées pour des futures sessions : le Genre / la santé mentale / Comment s'intégrer en tant qu' expatrié-e / la citoyenneté mondiale.

Selon les sujets, les sessions regroupent entre 10 et 20 personnes.

Mis appart les sessions J4J, le projet sur l'éducation à la citoyenneté mondiale rassemble également les Junior-es (par groupe), plusieurs fois par année, pour échanger sur leur projet, des idées et des outils, partager des expériences et s'entre-aider.

2.2.2 Le groupe Alumni·ae

ETUDE DES ANCIEN·NES JUNIOR-ES

Depuis l'étude faite en 2019, nous nous efforçons d'assurer un suivi de ce que deviennent les EJ après leur expérience au Programme Junior.

Les informations par rapport à la suite de leur carrière professionnelle, que nous obtenons des EJ après leur contrat (soit lors de leur débriefing de fin de contrat, soit en les suivant sur LinkedIn mais le plus souvent de façon informelle), sont dorénavant centralisées dans une base de données. L'idée est de savoir si le Programme Junior a été un réel tremplin professionnel et si les jeunes restaient engagés dans le secteur de la solidarité internationale et envers les Objectifs de développement durable.

Enabel a également mis en place un **statut intermédiaire (avec un minimum de 2 ans d'expérience requis)** qui offre beaucoup plus d'opportunités à des ex-EJ ou EJ de trouver un emploi au sein d'Enabel. Auparavant, les années d'expériences requises pour postuler étaient trop élevées et ne leur permettaient pas d'être éligibles pour ces postes.

En 2023,

- 37,5% des EJ contractualisés durant le JP3, ont obtenu directement un contrat pour l'organisation (ONG ou Enabel) qui les a engagé.es comme EJ,
- 67% des EJ, contractualisés durant le JP3, travaillent toujours dans le secteur solidarité internationale,
- 89% des EJ, contractualisés durant le JP3 sont toujours engagés en faveur des ODD

2.3 Rapport Financier Programme Junior 2018-2023/ BEL1707011

Voir tableau en Annexe 2.

En 2023 un montant de 866.448 euros (7% frais de gestion inclus) a été dépensé, ce qui représente 9% du budget.

45% ont été consacrés aux salaires et avantages sociaux des Junior-s, pourcentage modeste étant donné qu'il s'agissait de la dernière année de mise en œuvre et donc aucun nouveau Junior n'a commencé. De plus, 1,4% supplémentaires ont été consacrés au coaching.

Globalement, le budget pour les salaires des EJ a été dépassé de 7%, ce qui ne pose pas problème puisqu'il s'agit de l'activité principale du projet. Le rapport montre un dépassement de 78% pour le groupe Juniore-s 15 tandis que le groupe 16 a été fort sous-estimé (taux d'exécution 26% seulement). La réalité derrière cela est que dans le passé les salaires n'étaient pas toujours imputés sur les bonnes lignes budgétaires. Cela a été corrigé en 2024. Toutefois, le rapport en annexe 2 est le rapport officiel tel que remis à la DGD en février 2024 et n'a donc pas été ajusté. La situation suivante après corrections sera présentée dans le rapport final du JP3 :

Rijlabels	Total Budget	Actuals	Available	
☐ BEL1707011_A	6.564.704,00	7.019.792,94	-455.088,94	
☐ BEL1707011_A01 *	6.564.704,00	7.019.792,94	-455.088,94	
⊕ BEL1707011_A0113	1.239.858,00	1.261.872,24	-22.014,24	101,78%
⊕ BEL1707011_A0114	2.494.805,00	2.162.974,60	331.830,40	86,70%
⊕ BEL1707011_A0115	1.876.349,00	2.452.569,15	-576.220,15	130,71%
⊕ BEL1707011_A0116	953.692,00	1.142.376,95	-188.684,95	119,78%

Le deuxième poste de dépenses important, sont les frais de personnel de l'équipe du Programme Junior qui représentent 46%. Les coûts d'exploitation (y compris la contribution pour l'utilisation de l'infrastructure Enabel) s'élèvent à 7%.

Avec un solde global de 35.610 €, nous constatons une exécution budgétaire en fin de projet de 99,64%. La planification financière proposée pour 2023 a donc été réalisée.

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

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 01/01/2023 au 31/12/2023

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 ».

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

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

3.1.1. Définir les besoins en termes de ressources humaines sur le terrain

ENQUÊTE

Pour avoir une meilleure **vision de la demande**, le Programme Junior a lancé en avril 2018 une première enquête auprès des organisations qui accueillent des Expert-es Junior-es, à savoir les 28 ANG affiliées au Programme Junior et Enabel afin de connaître leurs besoins. L'enquête sera répétée au deuxième trimestre 2024.

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 2023.

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 (BDI, BKF, GIN, MLI, NER, PZA)
3. Equité entre projets ANG & Enabel	Répartition équitable à maintenir

3.1.2 Appels terrain


LANCEMENT DE L'APPEL AUX PARTENAIRES

La formulation du Junior Programme 4 a pris du temps. Afin de ne plus perdre de temps et sur demande de Madame la Ministre, les préparatifs du recrutement du groupe 17a financé par le JP4, avaient démarré en Q4 2022 après l'approbation du DTF. En septembre 2022, la sélection avait commencé avec l'appel aux projets et publication d'offres d'emplois pour un premier groupe (**sélection groupe 17a**) au titre du Programme Junior 2023-2027.

Puis deux appels à candidatures ont été faits en mars et septembre 2023 pour les groupes 18a et 18b

CALENDRIER DE SÉLECTION


CYCLE 2
9/2023



- 18/9 - 1/10** **Ouverture de postes vacants**
La période de publication des postes vacants s'étend sur une durée approximative de 10 jours ouvrables. Tu pourras poser ta candidature en ligne. Vérifie au préalable toutes les conditions d'admission.
- 2 - 11/10** **Screening des candidatures**
Nous vérifions que tu répondes aux 5 conditions d'admission ainsi qu'aux critères spécifiques liés à la fonction (diplôme, expérience, langues...)
- 12 - 13/10** **Tests écrits**
Tu es invité.e à passer trois tests psycho-techniques en ligne : raisonnement abstrait, raisonnement verbal et jugement situationnel.
- 23 - 27/10** **Entretien de motivation**
Tu seras évalué.e sur ta motivation pour participer au Programme Junior mais aussi par rapport à la fonction pour laquelle tu as postulé. L'entretien se déroule par Teams.
- 20 - 29/11** **Assessment Center**
Cette étape consiste en un exercice de groupe suivi d'un entretien individuel. Tu seras évalué.e sur certaines compétences. L'épreuve se déroule en présentiel.
- 4 - 15/12** **Entretien avec équipe du projet**
Cet entretien vise à départager les derniers candidats en lice pour le poste vacant et à confirmer que tu conviens pour la fonction.

CALENDRIER DE SÉLECTION

CYCLE 1
3/2023



- 9 - 23/3** **Ouverture de postes vacants**
La période de publication des postes vacants s'étend sur une durée approximative de 10 jours ouvrables. Tu pourras poser ta candidature en ligne. Vérifie au préalable toutes les conditions d'admission.
- 24 - 31/3** **Screening des candidatures**
Nous vérifions que tu répondes aux 5 conditions d'admission ainsi qu'aux critères spécifiques liés à la fonction (diplôme, expérience, langues...)
- 1 - 3/4** **Tests écrits**
Tu es invité.e à passer trois tests psycho-techniques en ligne : raisonnement abstrait, raisonnement verbal et jugement situationnel.
- 18 - 29/4** **Entretien de motivation**
Tu seras évalué.e sur ta motivation pour participer au Programme Junior mais aussi par rapport à la fonction pour laquelle tu as postulé. L'entretien se déroule par Teams.
- 15 - 25/5** **Assessment Center**
Cette étape consiste en un exercice de groupe suivi d'un entretien individuel. Tu seras évalué.e sur certaines compétences. L'épreuve se déroule en présentiel.
- 1 - 15/6** **Entretien avec équipe du projet**
Cet entretien vise à départager les derniers candidats en lice pour le poste vacant et à confirmer que tu conviens pour la fonction.

Nous avons reçu un grand nombre d'appels pour l'appel 17a fin 2022 parce que l'appel devait effectivement être lancé en mai, et parce que nous n'avons pas lancé d'appel depuis un an et demi - 17a est un nouveau programme, donc aucun appel en 2021 et le nouveau JP n'avait pas encore été signé en 2022. C'est peut-être la raison pour laquelle le nombre de demandes est exceptionnellement élevé. En 2023, le Programme Junior a reçu un total de **52 demandes d'Expert-es Junior-es pour le groupe 18a et 18b** provenant de projets/programmes ou représentations d'Enabel et des ANG. Une des causes du "moins" de candidatures pour les

18a et b c'est qu'on ouvre moins de postes (pour tenir compte des recrutements nationaux), ce qui fait que les pays-demandeurs prennent aussi en compte le retour sur investissement.

Groupe	17a	18a	18b
Répartition	Nombre	Nombre	Nombre
ENABEL	40	13	12
NGA	17	16	11
Total	57	29	23

Tous les demandes ont été analysées selon différents critères (voir point

3.2.1) et classées en 3 catégories :

- Catégorie 1 : **Les demandes non acceptées** ne répondant pas aux critères obligatoires
- Catégorie 2 : **Les demandes non sélectionnées** au terme de l'analyse des postes
- Catégorie 3 : **Les postes sélectionnés et publiés** au terme de l'analyse des postes

Pour rappel, pour le groupe 17, nous avons publié 14 offres d'emploi. Ci-dessous les chiffres pour les groupes 18a et 18b.

Groupe 18a		Groupe 18b	
Demandes	Nombre	Demandes	Nombre
Non acceptées	2	Non acceptées	3
Non sélectionnées	13	Non sélectionnées	9
Publiées	14	Publiées	11
Total	29	Total	23

Ci-dessous, les postes publiés par **typologie**. Cette méthodologie est basée sur la différenciation entre les postes généralistes et les postes d'expertise. Cette différenciation se justifie par rapport aux orientations du Programme qui a l'objectif d'attirer plus de diversité dans les profils recherchés et d'avoir un meilleur équilibre entre les profils généralistes et d'expertise.

Les **postes généralistes** sont selon notre approche des **postes en support aux projets**. Nous avons également subdivisé les **postes d'expertise** selon différentes catégories.

Les demandes publiées pour les groupes 18a et 18b sont reprises ci-dessous par typologie :

Groupe 18a		Groupe 18b	
Typologie	Nombre	Typologie	Nombre
Support	6	Support	4
Communication	2	Communication	1
Gestion des Connaissances	1	Gestion des Connaissances	0
Monitoring & évaluation	1	Monitoring & évaluation	1

Finances	1	Finances	1
Transversal / Project management	0	Transversal / Project Management	0
Contractualisation	1	Contractualisation	1
Ressources humaines	0	Ressources humaines	0
IT & logistique	0	IT & logistique	0
Spécialistes - Expert.e Technique	8	Spécialistes - Expert.e Technique	7
Agriculture	2	Agriculture	1
Digitalisation	0	Digitalisation	0
D4D	0	D4D	0
Education, Formation, Emploi	0	Education, Formation, Emploi	3
Environnement	3	Environnement	2
Gouvernance	0	Gouvernance	0
Santé	0	Santé	0
Droits Humains	1	Droits Humains	0
Infrastructure	1	Infrastructure	0
Secteur Privé	1	Secteur Privé	1
Total	14	Total	11

Pour ces deux appels, nous avons un peu plus de postes d'expertise que des postes généralistes, ce qui était déjà le cas pour le groupe 17.

FEEDBACK AUX PROJETS

Dans la mesure où le processus de sélection est plus sélectif qu'auparavant, nous donnons un feedback à tous les projets qui souhaitent comprendre pourquoi leur poste n'a pas été retenu et pour quelles raisons. Cela leur permet ainsi lors des prochains appels de soumettre des postes qui sont beaucoup plus en ligne avec les critères du Programme Junior.

3.1.3 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 (âge, nationalité, diplôme) ;
- **Étape 2** : tri de CV sur base des critères obligatoires fixés par poste ;
- **Étape 3** : test écrit en ligne (via 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 18a et b) ont été effectués en 2023, l'un en mars et l'autre en septembre. Les analyses sont effectuées par groupe.

	Nombre de candidat-es ayant postulé	Dont éligible (tri de CV)
Groupe 18a	331	87 (26%)
Groupe 18b	267	66 (25%)
Total	598	153 (26%)

La diminution du nombre de candidats (-19%) peut être due au fait que seulement 11 postes ont été publiés pour le groupe 18b contre 14 pour le groupe 18a (-21%).

Equilibre linguistique & genre

De nombreux francophones issus de nos pays partenaires non éligibles à la sélection et des Français font augmenter le nombre de candidats francophones. Néanmoins, le nombre a baissé considérablement avec le critère de la connaissance des **deux langues nationales** : français et néerlandais niveau A2.

Nous nous concentrons ici sur le nombre de Belges.

	Groupe 18a		Groupe 18b	
Belgique				
NL	52	40%	59	54%
FR	78	60%	49	46%
Hommes	38	29%	29	27%
Femmes	92	71%	79	73%
Total	130	100%	109	100%

Pour le groupe 18a, 10/14 fonctions publiées se trouvent dans des pays francophones. Les candidats néerlandophones postulent en majorité aux postes dans les pays anglophones tandis que les francophones postulent majoritairement dans des pays francophones.

Pour le groupe 18b, la tendance se confirme puisque on le retrouve une majorité de néerlandophones avec 7/11 fonctions publiées dans des pays anglophones.

En ce qui concerne le genre, le nombre de femmes est de 71% pour le groupe 18a et de 73% pour le groupe 18b pour ce groupe. 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. On peut expliquer cela par quelques raisons :

- Le facteur famille est quasi inexistant pour les jeunes Expertes Junior-es, ce qui peut être un frein à l'expatriation encore plus dans les contextes trop fragiles
- Les Junior-es 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
Postes pourvus	10	14	10
Postes non pourvus	4	0	1
Total des postes publiés	14	14	11

QUELLES ANALYSES POUVONS-NOUS EN TIRER ?

Groupe 17 : Sur les 14 postes publiés au départ, 10 Expert-es Junior-es ont été contractualisés

- Deux n'ont pas été pourvus faute de candidat.es.
- Les postes en Palestine ont tous les deux été pourvus mais pour des raisons administratives et sécuritaire, les candidats n'ont pas pu partir.

Groupe 18a : Sur les 14 publiés au départ, 14 Expert-es Junior-es ont été contractualisés.

Groupe 18b : Sur les 11 postes publiés au départ, 10 Expert-es Junior-es ont été contractualisés. Le poste en Guinée en Communication n'a pas été pourvu faute de candidats au départ.

3.1.4 L'onboarding des Expert-es Junior-es

En 2023, deux onboardings ont été organisés pour les groupes 17a et 18a respectivement en mars et en septembre 2023. Le groupe 18b aura son onboarding en janvier 2024.

Quelques chiffres

Année 2023	Groupe	Expert-es Junior-es	FR	NL	Chez ANG	Chez Enabel	Hommes	Femmes
Mars	17a	10	4	6	4	6	2	8
Septembre	18a	14	11	3	8	6	5	9

OBJECTIFS

L'onboarding a pour objectif de préparer les Expert-es Junior à leur départ vers le pays partenaire et dans un projet spécifique. Afin de répondre aux objectifs du nouveau programme, nous avons misé plus sur les sessions en lien avec 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 :

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 a des thèmes transversaux comme l'innovation, le genre
- Rencontre d'experts en lien avec le projet de l'Expert Junior
- Rencontres virtuelles avec des Expert-es Junior-es 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.

EVALUATION DE L'ONBOARDING

Wooclap est l'application privilégiée pour nos évaluations. Celle-ci peut se faire sur place ou via un lien web envoyée aux participants. Les résultats sont rapidement utilisables. Toutes les sessions sont chaque fois analysées et un retour est effectué à l'animateur de la session. Nous portons une attention particulière à chaque session égale ou inférieure à la cote 3,5. Des sessions peuvent être ajoutées ou supprimées par rapport à l'évolution des besoins.

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

Satisfaction onboarding	Note sur 5
Groupe 17	4,4
Groupe 18a	4,3

En fonction des commentaires des Expert-es Junior-es et des formateurs, les sessions sont adaptées. Dans l'idéal, nous essayons de proposer des sessions qui soient interactives où le Junior peut exercer son regard critique. Un onboarding au sein de l'ONG avant de partir et sur place à l'arrivée est proposé également.

3.1.5 Pays tests – Junior-es nationaux et binômes

En attendant l'approbation de la législation permettant d'étendre le JP aux Junior-es nationaux, le JP a déjà lancé des "projets pilotes" dans 3 pays, c'est-à-dire la Palestine, le Rwanda et Ouganda. Ces pays ont été choisis sur base de timing (possibilité dans le timing du portfolio Enabel d'engager des Junior-es nationaux pour 2 ans), la pertinence des fonctions proposées et la possibilité d'engager des "binômes", c'est-à-dire des duos composés d'un.e Junior.e nationale.e et internationale.e. Vu que la législation ne permettait pas encore au Programme Junior de prendre en charge des Junior-es nationaux, ce sont les projets qui reçoivent les Junior-es nationaux qui prennent en charge les frais (salaires, budget de formation, assurances etc).

Les recrutements ont eu lieu dans les pays avec les HR Officers d'Enabel avec un soutien des membres de l'équipe Programme Junior. Les mêmes éléments du processus du recrutement des Junior-es internationaux a été maintenu pour ainsi pouvoir garantir un même niveau. Ceci veut dire que tous les Junior-es nationaux ont fait un test technique écrit, un exercice de groupe et un entretien sur leur motivation et compétences.

En ce qui concerne les "binômes", pour des raisons sécuritaires, les Junior-es internationaux recrutés pour la Palestine, n'ont pas pu partir et ne pouvaient donc pas former un duo avec leurs jeunes collègues palestiniens. Au Rwanda et en Ouganda, les binômes ont bien démarré. Les premiers constats après seulement quelques mois de collaboration :

Vu le décalage dans le processus du recrutement, les Junior-es constituant un binôme, n'ont pas démarré leur contrat au même moment. Ceci est perçu comme une contrainte car l'un des deux a déjà plus de connaissances et 'gagné sa place' au moment que l'autre arrive.

L'idée de travailler ensemble sur un même volet ne s'avère pas si évident. Il est plus facile de contribuer des responsabilités et tâches différentes à chacun.

Un duo indique que la présence de l'autre Junior est une aide dans le sens qu'il est plus facile d'échanger avec ou poser des questions à un.e collègue qui a la même position et âge.

Cependant, le domaine de Citoyenneté Mondiale (un domaine de résultat pour tous les Junior-es) se prête à une excellente opportunité d'élaborer un projet ensemble.

3.1.6 Nouvelles affiliations des 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. En décembre 2023, un nouveau partenaire s'est affilié au Programme Junior. Il s'agit de [Médecins Sans Vacances/Artsen Zonder Vakantie](#).

MEDECINSSANSVACANCES
ARTSENZONDERVAKANTIE

Dès qu'une nouvelle adhésion est finalisée, l'équipe du Programme Junior organise un briefing avec les personnes de contact au sein des ANG afin de rendre le cadre du Programme Junior aussi clair que possible en vue d'une bonne coopération.

Le Programme Junior compte à ce jour 28 ANG partenaires.



Nos partenaires ont la possibilité de faire une demande de poste et d'accueillir un·e Expert·e Junior·e au sein de leur projet, à l'exception d'Acodex et de NGO-Federatie (les représentants des ANG).

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

3.2.1 Le coaching des Expert·es Junior·es durant le Programme Junior 4

Lors du Programme Junior 4, l'idée était de recruter des Expert·es nationaux·ales dès que le cadre légal serait adapté dans ce sens. Au niveau coaching, ceci a mené au recrutement de coach·es qui ont une bonne connaissance de la région et de la position du personnel national dans un contexte expat, en analogie avec les coach·es pour les Expert·es internationaux·ales (ou européen·nes) qui ont des coach·es à leur disposition avec une connaissance de la vie d'expat.

Nous avons opté pour un marché avec un seul point de contact, qui lui constitue un pool de coach·es européen·nes et africain·es. Le monde du coaching est un monde en soi. Afin de garantir la qualité des sessions de coaching, il est important d'avoir des coach·es de qualité. En faisant appel à un·e coach·e professionnel·le qui connaît bien le monde du coaching, nous pourrions être assurés d'avoir un pool de coach·es qualifiés·es et de qualité. Ce marché a été finalisé en juin 2023. Ainsi, le coaching pourra désormais être offert à tous nos Expert·es Junior·es.

Les coachings des premiers groupes du JP 4 qui sont partis sur le terrain ont tous déjà démarré sous les mêmes conditions que dans le JP3 (c'est-à-dire : max. 10h de coaching par année, principe de confidentialité, peut porter sur des aspects de la vie professionnelle ou personnelle en tant qu'expat). Vu la signature tardive du contrat avec les coachs, les sessions de coaching ont démarré quelques mois après l'arrivée des premiers EJ sur le terrain. Ils ont indiqué que ce manque d'accompagnement leur a manqué. Pour les prochains groupes, le coaching a évidemment pu démarrer depuis le début de leur contrat.

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

TRAJECTOIRE

Ancré dans chaque description de fonction, les Junior·es 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·rice 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 <i>Indiquez les activités (=verbes) à réaliser afin d'atteindre l'objectif.</i>	<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 <i>Quel produit final et concret l'AJ devra t'il produire ?</i>	<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, ...)

Lors du lancement de “BeGlobal” le centre d’expertise d’Enabel de l’éducation à la citoyenneté mondiale, le positionnement sur la prise d’initiative et l’engagement était de laisser faire, pour stimuler les jeunes à lancer des initiatives par eux-mêmes et non via un cadre ‘institutionnel’. C’est pourquoi initialement le Programme Junior n’a pas voulu baliser trop le résultat 4 sur l’ECM, inscrit dans chaque description de fonction, dans le but que les Junior-es développent d’eux-mêmes leur projet d’ECM.

Cependant, lors de l’onboarding organisé en mars 2023, cette insécurité semblait ne pas convenir aux Junior-es. Malgré le cadre théorique proposé lors d’une session donnée par BeGlobal, la demande était de concrétiser les attentes concernant le domaine de résultat sur la citoyenneté mondiale.

À la suite de cela, le Programme Junior a développé, en étroite collaboration avec BeGlobal une méthodologie pour y arriver. Cette trajectoire décrit d’une part ce qu’est l’ECM (Déclaration Dublin, ODD, et les 2 piliers pour encourager l’engagement individuel et collectif en faveur d’une société mondiale plus juste, inclusive et durable). Ensuite, 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.

La trajectoire prévoit également un agenda pour chaque groupe de Junior.

Il est prévu de se retrouver pour une première intervision après 6 mois dans la fonction comme EJ, sur la thématique choisie. Pour lors, les EJ doivent compléter un document pour mettre sur papier leurs premières réflexions, idées conçues, préjugés, visions et questions sur la thématique choisie. L’intervision a pour but d’encourager l’échange, l’avancement du projet, le partage d’outil et de réflexion entre pairs, facilité par le JP et BeGlobal, experts en la matière. Trois intervisions sont prévues par groupe pour la première année, et 3 autres intervisions par groupe pour ceux qui prolongent le contrat pour une seconde année.

INTÉGRATION ECM PENDANT L’ONBOARDING

Un premier échange avec le groupe 17a (onboarding mars 23) a été organisé en août 23 pour soumettre la trajectoire, clarifier des éléments et ajuster certains aspects. Les retours des Junior-es étaient positifs, même si le ressenti restait qu'il s'agissait d'une tâche abstraite pour eux, qu'ils ne savaient toujours pas très bien comment se lancer et identifier un sujet, une thématique.

Lors de l'onboarding de septembre 23, plus d'attention a été donnée aux éléments de l'ECM, avec une session sur la trajectoire spécifiquement.

PRÉSENTATION TRAJECTOIRE PENDANT LE COMITÉ DE PILOTAGE

En novembre 2023, la trajectoire a été présentée lors du Comité de Pilotage, afin de les informer sur ce pilier qui gagne plus d'importance dans le JP4 et afin d'avoir leur feedback. Le retour global était de plus inclure les ONG dans le processus de la trajectoire. Cet élément a été pris en compte début 2024 pendant la réunion annuelle avec nos ONG partenaires où la trajectoire et le domaine de résultat inclus dans chaque description de fonction ont été rediscutés.

3.4 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) axés 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. Puisque la trajectoire d'ECM est prévue sur la première (et seconde) année de chaque Junior, en 2023 il n'y a pas encore eu de résultats de sensibilisation. Quelques Junior-es ont partagé leurs réflexions personnelles sur leur expérience via les canaux de communication tels que LinkedIn ou Facebook.

La responsable communication du Programme Junior participe à chaque intervention pour identifier des opportunités de communication, autant pour les plateformes institutionnelles, que pour aider les Junior-es à concrétiser leur engagement concret dans une activité, un événement, un projet de visibilité ou de sensibilisation.

Le groupe 17a a eu une première intervention en 2023 : celle-ci était principalement consacrée à clarifier les incertitudes et questions des EJ, groupe pour qui une session sur l'ECM n'avait

pas été organisée lors de l'onboarding. Les échanges et idées entre pairs, le partage d'outils et l'appui de BeGlobal ont clarifié une série de questions et apaisé les EJ qui semblaient encore fort perdus à ce stade.

Les premiers résultats ne seront donc perçus que vers la fin ou après la première année (à partir de 2024) vu qu'ils doivent parcourir les différentes étapes avant d'arriver à un résultat communicable.

3.5. Rapport Financier Programme Junior 2023 / BEL22002

ACTUALS ET PLANIFICATION FINANCIERE : VOIR TABLEAU EN ANNEXE 3

En 2023 un montant de 594,648 euros (7% frais de gestion inclus) a été dépensé, représentant à peine 6% du budget total. 86 % ont été consacrés aux salaires et avantages sociaux des Junior-es Internationaux. Le deuxième poste de dépenses le plus important sont les frais de recrutement (14%). Il n'y a pas (encore) de frais généraux. Étant donné que les projets JP3 et JP4 se chevauchent, le budget du JP3 a été épuisé en premier.

La planification financière pour 2024 est beaucoup plus ambitieuse : 2.524.888,14 euros, égale à 25% du budget total. Par prudence, nous ne prévoyons encore une fois que les salaires des Junior-es européens. Environ 20 % du budget prévu est consacré aux salaires de l'équipe Junior.

PLANNING VERSUS ACTUALS 2023

Pendant le Comité de pilotage la planification financière suivante a été présentée.

Description	Budget	FY 2023	Actuals 2023	Actuals vs Budget
Total project cost (A+Z)	9.345.794	572.432	555.746	97%
Activités	7.384.512	444.560	555.467	125%
R.1 Des jeunes talents sont mis à disposition d'interventions de la solidarité internationale dans les pays partenaires	264.000	88.000	75.696	86%
R.2 Les jeunes talents remplissent leur mission et renforcent leurs compétences professionnelles et personnelles	6.910.507	324.559	479.771	148%
EJ belges	4.392.578	303.971	477.212	157%
EJ Afrique du nord et moyen-orient	1.075.494	-	-	
EJ Afrique subsaharienne	984.939	-	-	
Suivi et encadrement	457.497	20.588	2.559	12%
R.3 Les jeunes talents sont des ambassadeurs inspirants en matière de citoyenneté mondiale	100.005	20.001	-	0%
R.4 La population belge et des pays partenaires est davantage sensibilisée aux défis locaux et globaux des ODD	110.000	12.000	-	0%
Frais Généraux	1.961.282	127.872	279	0%
Coûts de personnel	1.846.800	106.576	260	0%
Coûts opérationnels	114.482	21.296	19	0%

Sur le montant total proposé 97% a été réalisé, mais principalement en résultats 1 et 2.

4 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.

En 2023, nous avons centralisé les postes du Programme Junior sur Facebook et Instagram sur les comptes généraux d'Enabel afin de profiter de leur communauté d'abonné-es et d'harmoniser les publications et contenus.

4.1 Participation aux événements dans les écoles et universités

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

A chaque période de publication des postes, **une soirée d'information générale** d'environ 1h30 (distincte en français et en néerlandais) est prévue. Le but est que les futur-es candidat-es puissent être bien informé-es sur le cadre général du Programme, sur les conditions d'admission et les types de postes proposés. Depuis la crise sanitaire, la présentation se donne désormais en ligne. Nous sommes régulièrement sollicitées par les universités et hautes écoles. En parallèle, une veille importante sur le net permet d'accroître encore plus la visibilité du Programme Junior en diversifiant notre présence par la participation à de nouveaux événements.

La présence aux **événements organisés par les universités et hautes écoles** 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 2023 nous avons participé aux événements suivants :

- Le 30 mars 2023 - Journée ULB de la Coopération : présentation par Arturo Biglia qui a participé à la table ronde des métiers de la coopération organisée par l'ULB. L'événement réunit une centaine d'étudiants.
- Le 18 octobre 2023 - Welcome abroad NA de studies (UGent) : Maureen Debruyne a tenu un stand et a donné une présentation du Programme Junior. L'événement réunit environ 500 étudiants. Une trentaine d'entre eux ont assisté à la présentation.
- Le 19 octobre 2023 - SDG Forum Flagey : Delphine Van Durme y a tenu un stand et a participé à différents ateliers.
- Le 9 novembre 2023 - JobDay Gembloux : Anne-Elisabeth Vieron a représenté le Programme Junior en tenant un stand lors de cet événement.
- Le 24 et 25 novembre 2023 – SoliDARE - Festival des Jeunes : Delphine Van Durme et Katrien Gielis ont tenu un stand d'information. Elles ont coorganisé une séance d'information sur le programme Junior avec l'ex Junior Arturo Biglia et également participé à d'autres séances d'information pour élargir leur expertise.

4.2 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

Le Programme Junior ne dispose plus d'un site internet propre 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. Pour 2023, les publications du Programme Junior pour les réseaux sociaux Facebook et Instagram se sont faites uniquement via le compte Enabel pour assurer

une cohérence et harmonisation des contenus. 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 tels que

- La plateforme carrières des universités gérées par **Job Teaser** ;
- Les **fédérations des ANG** (Acodev pour les francophones et NGO-Federatie pour les néerlandophones, 11.11.11) ;
- Les **pages Facebook et les site web des ANG affiliées au Programme Junior.**

Ces canaux de publication sont indispensables et permettent d'élargir au maximum la diffusion des offres d'emploi pour les EJ européen-nes. Dans la mesure du possible, nos publications sont également relayées sur les 3 médias sociaux (Facebook, Instagram et LinkedIn) du service communication d'Enabel. Nos posts sont identifiables grâce aux hashtags #Enabel #ActForImpact insérés dans nos publications.

4.3 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 Junior-es 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·tes les Expert-es Junior-es afin de diffuser les offres dans leur réseau personnel.
- **LinkedIn Enabel + LinkedIn Programme Junior** : Au cours de l’année 2023 (période 31 mai 2023 – 31 décembre 2023) ce dernier :
 - A comptabilisé 1056 nouveau·elles abonné·es. Elle compte un nombre total de 3.810 abonné·es.
 - Pour ce qui concerne les visiteur·euses sur la même période, il y a eu 4.602 vues de la page, 1.562 visiteurs uniques et 104 clics sur le bouton personnalisé.
- 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

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

4.4 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).

Nous prévoyons deux soirées d'information générales au siège d'Enabel au printemps (mois de mars) et à l'automne (mois de septembre).

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.

Les sessions sont données par 2 collaboratrices du Programme Junior et se déroulent soit en français soit en néerlandais. Elles durent environ une heure et sont ensuite suivies d'une trentaine de minutes pour un moment de questions-réponses fortement apprécié par les participant·es. Les séances se font avec partage d'un support visuel (une présentation Powerpoint). La session est enregistrée et ensuite partagée avec toutes les personnes inscrites à la séance.

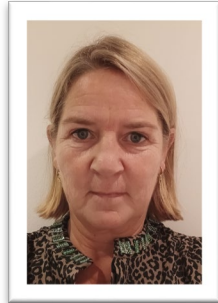
5 Annexes

ANNEXE 1 : organigramme de l'équipe Junior

ANNEXE 2 : rapport financier 2023 BEL1707011

ANNEXE 3 : rapport financier 2023 BEL22002

Annexe 1



Katrien GIELIS
Intervention Manager Programme Junior
Responsable RD Congo & Tanzanie (1 FTE)

Maureen DEBRUYNE
Intervention Officer Programme Junior
Responsable Rwanda & Ouganda (0.5 ETF)



Delphine VAN DURME
Intervention Officer Programme Junior
Responsable Bénin, Burundi, Guinée,
Maroc, Mozambique, Palestine, Sénégal
(Burkina Faso, Mali, Niger) (0.8 ETF)



Anne –Elisabeth Vieron
Assistante administrative – Recrutement
& Briefing Programme Junior (0.9 ETF)



Sharufa POCAS
Assistante administrative –
Communication Programme Junior (0.8 ETF)





Date CS: 01/01/2018

Date de fin CS: 01/01/2024

	<u>Modalité</u>	<u>Budget</u>	<u>Dépenses jusqu'au</u> <u>31/12/2022</u>	<u>Dépenses</u> <u>2023</u>	<u>Dépenses</u> <u>totales</u>	<u>Solde</u>	<u>Taux</u> <u>d'exécution</u>	
A - Juniors kosten								
A_01 - Definiëren goedkeuren Juniorposten								
A_01_13	Groep 13 (a+b)	REGIE	1.239.858	1.224.268,16	0,00	1.224.268,16	15.589,84	99%
A_01_14	Groep 14 (a+b)	REGIE	2.494.805	2.208.812,62	1.513,54	2.210.326,16	284.478,84	89%
A_01_15	Groep 15 (a+b)	REGIE	1.876.349	2.981.159,62	356.589,44	3.337.749,06	-1.461.400,06	178%
A_01_16	Groep 16 (a)	REGIE	953.692	243.799,35	3.650,21	247.449,56	706.242,44	26%
Total A_01			6.564.704	6.658.039,75	361.753,19	7.019.792,94	-455.088,94	107%
Total A			6.564.704	6.658.039,75	361.753,19	7.019.792,94	-455.088,94	107%
B - Selectie Juniors								
B_01 - Selectie en rekrutering Juniors								
B_01_01	Ontwikkeling aanbod/juniorfuncties	REGIE	24.000	364,94	0,00	364,94	23.635,06	2%
B_01_02	Selectie Juniors	REGIE	230.012	102.640,74	2.551,16	105.191,90	124.820,57	46%
Total B_01			254.012	103.005,68	2.551,16	105.556,84	148.455,63	42%
Total B			254.012	103.005,68	2.551,16	105.556,84	148.455,63	42%
C - Omkadering en opvolging								
C_01 - Opleiding, omkadering en opvolging								
C_01_01	Briefing bij vertrek	REGIE	131.600	86.802,25	100,00	86.902,25	44.697,75	66%
C_01_02	Individuele debriefing & monitoring	REGIE	12.250	1.626,00	0,00	1.626,00	10.624,00	13%
C_01_03	Baseline en Evaluatiestudies	REGIE	37.600	45.949,75	0,00	45.949,75	-8.349,75	122%
C_01_04	Opvolgingszendingen	REGIE	36.765	399,45	3.721,25	4.120,70	32.644,30	11%
C_01_05	Vorming juniors tijdens affectatie	REGIE	121.006	0,00	0,00	0,00	121.006,20	0%
C_01_06	Coaching	REGIE	141.176	180.374,76	11.695,60	192.070,36	-50.894,16	136%
Total C_01			480.397	315.152,21	15.516,85	330.669,06	149.728,34	69%
Total C			480.397	315.152,21	15.516,85	330.669,06	149.728,34	69%
D - Installatiekost en vergoeding projecten								
D_01 - Kosten Terreinwerk Juniors								
D_01_01	Institutional networking	REGIE	5.640	0,00	0,00	0,00	5.640,00	0%
D_01_02	Junior regional networking	REGIE	37.468	748,20	0,00	748,20	36.719,90	2%

Overeenstemmend met en getrouw aan de wet, het beheerscontract en de jaarrekening.
Conforme et fidèle à la loi, au contrat de gestion et au compte annuel.

	<u>Modalité</u>	<u>Budget</u>	<u>Dépenses jusqu'au</u> <u>31/12/2022</u>	<u>Dépenses</u> <u>2023</u>	<u>Dépenses</u> <u>totales</u>	<u>Solde</u>	<u>Taux</u> <u>d'exécution</u>	
D_01_03	Pilootprojecten private sector	REGIE	18.760	4.840,00	0,00	4.840,00	13.920,00	26%
D_01_04	Alumni werking	REGIE	28.200	469,73	0,00	469,73	27.730,27	2%
Total D_01			90.068	6.057,93	0,00	6.057,93	84.010,17	7%
Total D			90.068	6.057,93	0	6.057,93	84.010,17	7%
E - Communicatie								
E_01 - Externe communicatie								
E_01_01	Communicatie	REGIE	47.000	12.380,78	379,10	12.759,88	34.240,12	27%
Total E_01			47.000	12.380,78	379,10	12.759,88	34.240,12	27%
Total E			47.000	12.380,78	379,10	12.759,88	34.240,12	27%
F - Projectbeheer								
F_01 - Personeelskosten Projectbeheer (JP-team)								
F_01_01	Personeelskosten	REGIE	1.622.388	1.399.817,04	372.999,69	1.772.816,73	-150.429,13	109%
Total F_01			1.622.388	1.399.817,04	372.999,69	1.772.816,73	-150.429,13	109%
F_02 - Werkingskosten								
F_02_01	Opleiding team	REGIE	9.282	1.130,35	5.635,36	6.765,71	2.516,49	73%
F_02_06	Andere werkingskosten JP	REGIE	11.160	7.165,16	609,45	7.774,61	3.385,39	70%
F_02_07	Infrastructuurkost	REGIE	266.781	0,00	50.320,11	50.320,11	216.460,89	19%
Total F_02			287.223	8.295,51	56.564,92	64.860,43	222.362,77	23%
Total F			1.909.611	1.408.112,55	429.564,61	1.837.677,16	71.933,64	96%
Sous total BEL1707011			9.345.794	8.502.748,90	809.764,91	9.312.513,81	33.280,19	100%
	Total Régie		9.345.794	8.502.748,90	809.764,91	9.312.513,81	33.280,19	100%
	Total Cogestion		0	0,00	0,00	0,00	0,00	0%
Frais de gestion 7%			654.206	595.192,42	56.683,54	651.875,97	2.330,03	100%
Total général BEL1707011			10.000.000	9.097.941,32	866.448,45	9.964.389,78	35.610,22	100%

Overeenstemmend met en getrouw aan de wet, het beheerscontract en de jaarrekening.
Conforme et fidèle à la loi, au contrat de gestion et au compte annuel.

Date CMO: 01/01/2023
Date de fin CMO: 01/01/2028
NI: 4129

		<u>Modalité</u>	<u>Budget</u>	<u>Dépenses jusqu'au 31/12/2022</u>	<u>Dépenses 2023</u>	<u>Dépenses totales</u>	<u>Solde</u>	<u>% exécution</u>	<u>Planification 2024</u>	<u>Planification 2025</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	0,00	75.695,89	75.695,89	188.304,11	28,67%	80.523,20	67.000,00
Total A_01			264.000	0,00	75.695,89	75.695,89	188.304,11	28,67%	80.523,20	67.000,00
A_02 - Les jeunes talents remplissent leur mission et renforcent leurs compétences professionnelles et personnelles										
A_02_01	EJ belges	REGIE	4.392.578	0,00	477.212,02	477.212,02	3.915.366,09	10,86%	1.566.295,50	1.720.719,00
A_02_02	EJ Afrique du nord et moyen-orient	REGIE	1.075.494	0,00	0,00	0,00	1.075.493,54	0,00%	0,00	106.472,28
A_02_03	EJ Afrique subsaharienne	REGIE	984.939	0,00	0,00	0,00	984.938,84	0,00%	0,00	232.581,23
A_02_04	Suivi et encadrement	REGIE	457.497	0,00	2.559,39	2.559,39	454.937,18	0,56%	133.260,32	205.449,26
Total A_02			6.910.507	0,00	479.771,41	479.771,41	6.430.735,65	6,94%	1.699.555,82	2.265.221,77
A_03 - Les jeunes talents sont des ambassadeurs inspirants en matière de citoyenneté mondiale										
A_03_01	Citoyenneté mondiale	REGIE	100.005	0,00	0,00	0,00	100.005,00	0,00%	20.000,00	30.000,00
Total A_03			100.005	0,00	0,00	0,00	100.005,00	0,00%	20.000,00	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	0,00	0,00	100.000,00	0,00%	8.784,50	35.000,00
A_04_02	Réseau Alunmi	REGIE	10.000	0,00	0,00	0,00	10.000,00	0,00%	2.500,00	2.500,00
Total A_04			110.000	0,00	0,00	0,00	110.000,00	0,00%	11.284,50	37.500,00
Total A			7.384.512	0,00	555.467,30	555.467,30	6.829.044,76	7,52%	1.811.363,52	2.399.721,77
Z - General means										
Z_01 - Coûts de personnel										
Z_01_01	1 Coordinateur 1 ETP	REGIE	480.000	0,00	0,00	0,00	480.000,00	0,00%	161.162,92	152.484,18
Z_01_02	2 Project Officers 0,8 ETP	REGIE	652.800	0,00	173,52	173,52	652.626,48	0,03%	167.986,51	165.753,11
Z_01_03	1 Assistant Sélection et briefing 1 ETP	REGIE	306.000	0,00	86,40	86,40	305.913,60	0,03%	72.234,74	63.673,06
Z_01_04	1 Assistant Communication 0,8 ETP	REGIE	326.400	0,00	0,00	0,00	326.400,00	0,00%	92.423,91	93.059,57
Z_01_05	1 Financial officer 0,2 ETP	REGIE	81.600	0,00	0,00	0,00	81.600,00	0,00%	22.736,74	16.000,00
Total Z_01			1.846.800	0,00	259,92	259,92	1.846.540,08	0,01%	516.544,82	490.969,92
Z_02 - Coûts opérationnels										
Z_02_01	Déplacements	REGIE	30.000	0,00	0,00	0,00	30.000,00	0,00%	15.000,00	10.000,00
Z_02_02	Formation et développement	REGIE	15.000	0,00	19,00	19,00	14.981,00	0,13%	4.618,94	3.800,00
Z_02_03	Autres frais JP	REGIE	11.482	0,00	0,00	0,00	11.482,00	0,00%	181,26	4.000,00
Z_02_04	ERP	REGIE	8.000	0,00	0,00	0,00	8.000,00	0,00%	2.000,00	2.000,00
Z_02_05	Evaluations et études	REGIE	50.000	0,00	0,00	0,00	50.000,00	0,00%	10.000,00	40.000,00
Total Z_02			114.482	0,00	19,00	19,00	114.463,00	0,02%	31.800,20	59.800,00
Total Z			1.961.282	0,00	278,92	278,92	1.961.003,08	0,01%	548.345,02	550.769,92
Total coûts directs BEL22002			9.345.794	0,00	555.746,22	555.746,22	8.790.047,78	5,95%	2.359.708,54	2.950.491,69

	<u>Modalité</u>	<u>Budget</u>	<u>Dépenses jusqu'au 31/12/2022</u>	<u>Dépenses 2023</u>	<u>Dépenses totales</u>	<u>Solde</u>	<u>% exécution</u>	<u>Planification 2024</u>	<u>Planification 2025</u>
Total Régie		9.345.794	0,00	555.746,22	555.746,22	8.790.047,78	5,95%	2.359.708,54	2.950.491,69
Total Cogestion		0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00
Total coûts indirects Enabel - 7%		654.206	0,00	38.902,24	38.902,24	615.303,76	5,95%	165.179,60	206.534,42
Total coûts BEL22002		10.000.000	0,00	594.648,46	594.648,46	9.405.351,54	5,95%	2.524.888,14	3.157.026,11
<u>N° facture - Extrait n°</u>									
19023000050 - 15123000081			897.597,86						
19023000079 - 15123000132			384.684,80						
<u>19024000008 - 15124000050</u>			<u>1.500.000,00</u>						
Total avances reçues			2.782.282,66						
Solde CMO			7.217.717,34						