

IMPACT JOB DAYS

TERMES DE RÉFÉRENCE

10/04/2023, Kinshasa RDC
Par Patrick Gaincko

TABLE DES MATIERES

I. PROJET	2
I.1. CONTEXTE	2
I.2. DESCRIPTION	2
I.3. APPROCHE	2
I.4. ENJEUX	3
I.5. OBJECTIFS	3
I.6. PUBLICS CIBLES	3
I.7. QUESTIONS ET PROBLÉMATIQUES	4
II. ACTIVITÉS ET RÉSULTATS	5
II.1. DESCRIPTION DES ACTIVITÉS	5
II.2. RÉSULTATS ESCOMPTÉS	5
III. ÉVALUATION DU PROJET	6
III.1. OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION	6
III.2. MÉTHODE DE L'ÉVALUATION	6
III.3. LIVRABLES ATTENDUS	6
IV. CALENDRIER DU PROJET	7
V. GESTION DU PROJET	7

MOTS CLÉS

- Durabilité
- Développement durable
- Gestion des ressources humaines
- Renforcement des capacités
- Développement humain
- Métiers du futur

I. PROJET

1. CONTEXTE

Le rôle des ONG dans le développement social et économique de nombreux pays dans le monde sont restés centraux au cours des trente dernières années.

Les ONG interviennent dans des secteurs indispensables, tels que la préservation de la biodiversité, la santé, l'eau, l'éducation, l'action sociale et la lutte contre l'exclusion.

Si traditionnellement, elles ont servi de réponse aux crises humanitaires et catastrophes naturelles ; aujourd'hui les ONG s'investissent beaucoup dans la promotion et la réalisation du développement durable, à savoir « un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs » (Sommet de la Terre en 1992).

Aussi, en matière de développement durable, un nouvel acteur a émergé : le secteur privé. En effet, des industries de l'hôtellerie et du tourisme aux industries forestière et bancaire, de plus en plus d'entreprises privées intègrent les enjeux sociaux et environnementaux dans leurs systèmes de production, leurs processus de gestion, et leurs relations avec leurs clients, fournisseurs, investisseurs.

Cependant, de nombreuses études démontrent que la gestion des ressources humaines, en particulier attirer, engager, et retenir les employés, est le 2è plus important problème auquel sont confrontées les entreprises et organisations engagées dans la durabilité.

45% des employés du secteur non-marchand chercheraient un nouvel emploi dans les cinq prochaines années, selon un récent sondage réalisé auprès d'un échantillon d'ONG.

2. DESCRIPTION

Impact Job Days (IJD23) est un salon de recrutement. La définition la plus courante stipule qu'un salon de recrutement est un lieu de rencontre entre employeurs et chercheurs d'emploi, qu'ils soient jeunes diplômés ou talents à la recherche d'un emploi. Généralement les salons de recrutement ou journées de l'emploi sont sectoriels et sont organisés par les universités ou les associations d'étudiants.

En effet, ces deux types d'organisations ont vocation à aider les étudiants à trouver un emploi, ainsi qu'à promouvoir la mise en réseau des étudiants et l'échange des savoirs et des opportunités d'emploi et de stage.

3. APPROCHE

- **En présentiel** : L'événement sera essentiellement présentiel. Néanmoins, certains plusieurs sessions seront disponibles en format digital sur le website de l'événement. Ceci afin de permettre aux intervenants et au public, n'ayant pas pu se rendre à Kinshasa, de participer à distance.
- **Organisateur** : Le IJD23 est organisé conjointement par l'ERAIFT (École Régionale Postuniversitaire d'Aménagement Intégrés des Forêts et Territoires Tropicaux) et par l'Association des Étudiants alumni de l'ERAIFT.
- **Inclusif** : Tous les secteurs engagés dans la durabilité sont mobilisés, à savoir les ONG et le secteur privé.
- **International** : Chaque année l'ERAIFT accueille des étudiants issus de vingt-deux pays africains. De plus de nombreuses institutions internationales et universités européennes, américaines, et

africaines soutiennent l'ERAIFT. Par voie de conséquence, le IJD23 accueillera des participants venus du monde entier.

4. ENJEUX

Les enjeux du salon de recrutement sont :

- Le renforcement des capacités des organisations et entreprises par le recrutement et/ou par la l'acquisition d'une réserve de candidats, dans un contexte général où elles n'ont pas toujours une visibilité sur le marché de l'emploi.
- La sensibilisation des organisations et entreprises aux opportunités de construire des partenariats avec l'écosystème emploi-formation (universités, formateurs, etc.).
- L'emploi des jeunes dans un contexte de chômage élevé.
- La sensibilisation des jeunes aux opportunités d'emploi, tant dans le domaine de la durabilité, que dans les métiers du bois/forêt.
- La sensibilisation des talents sur la nécessité de développer leur employabilité, à une époque où l'obsolescence des compétences est rapide, où les métiers de demain ne sont pas encore connus.

5. OBJECTIFS

Les objectifs du salon de recrutement sont :

- Les organisations et entreprises promeuvent leurs activités, valeurs, et culture de travail auprès des jeunes diplômés et futurs diplômés.
- Les organisations et entreprises s'informent sur l'évolution des compétences, et les tendances de l'écosystème emploi-formation.
- Les organisations et entreprises organisent des entretiens d'embauche et recrutent pour leurs projets, ou collectent des CV pour les projets futurs.
- Les talents obtiennent des informations sur des postes vacants, des formations, et des stages.
- Les talents obtiennent des entretiens d'embauche avec des recruteurs.
- Les talents obtiennent de l'assistance et des conseils auprès d'experts en développement professionnel (CV, lettre de motivation, interview, etc.).

6. PUBLICS CIBLES

Les publics cibles sont :

- Les entreprises privées de divers secteurs
- Les organisations non gouvernementales (ONG)
- Les associations professionnelles
- Les étudiants individuels et en association

- Les talents en recherche d'emploi et en phase de réorientation professionnelle
- Les universités et instituts de formation
- Les agences publiques de développement international
- Les bureaux de recrutement
- Les bureaux d'études
- Les consultants et formateurs
- Les fondations en gestion de réserves naturelles

7. QUESTIONS ET PROBLÉMATIQUES

En rapport avec les objectifs énumérés ci-avant, les questions principales auxquelles ce projet répond sont les suivantes.

- Quels sont les profils les plus recherchés par les entreprises et les organisations engagées dans la durabilité?
- Comment ces acteurs peuvent t-ils attirer les talents ?
- Parce que recruter un talent est une décision aux enjeux considérables et un processus complexe, en particulier pour ces acteurs dont les moyens sont souvent limités; **comment peuvent-il réussir une campagne de recrutement ?**
- Comment attirer plus de femmes vers les filières et métiers du développement durable ?
- Quelles sont les nouvelles compétences exigées par nombre de projets en durabilité, lesquels sont soumis à de plus grandes attentes (gouvernance, impact, etc.) ?
- Comment créer un CV efficace et une lettre de motivation convaincante ?

II. ACTIVITÉS ET RÉSULTATS DU PROJET

1. DESCRIPTION DES ACTIVITÉS

- **Panels de discussion**
Plusieurs intervenants pourront discuter sur une question donnée et présenter leur perspectives, partager leurs solutions, donner un retour d'expérience.
- **Sessions questions-réponses**
Dans la foulée des participants pourront obtenir des réponses en rapport avec des situations concrètes et découvriront des opinions et des informations chez des experts et employeurs.
- **Ateliers thématiques**
Sur des thématiques en lien avec la recherche d'opportunités professionnelles (CV, par ex.), des experts partageront de bonnes pratiques, des astuces et conseils probants.
- **Exposés et présentations**
Des dirigeants d'organisations et d'entreprises présenteront sur leur vision, leurs actions, leurs accomplissements.
- **Rendez-vous professionnels**
Des employeurs pourront collecter des CV par le biais de rendez-vous pris en amont avec une sélection de talents, sur base de compétences répondant précisément à leurs besoins spécifiques.
- **Stands d'exposition**
Les entreprises et organisations pourront présenter leur culture de travail, leurs objectifs, leurs projets à des stands. Par ces rencontres spontanées et ces dialogues ouverts, ils pourront promouvoir leur image d'employeur.

2. RÉSULTATS ESCOMPTÉS

Nous estimons que nous pourrions atteindre des résultats très encourageants pour cette toute première édition d'un type d'événement encore trop rare, quoique très demandé en Afrique.

- 200 talents participants, incluant :
 - 100 déjà inscrits à la suite d'une lettre d'information diffusée parmi les étudiants en formation de la troisième promotion des master et les membres de l'Association des Étudiants de l'ERAIFT.
 - 35 talents ont dit être "très intéressés de participer" par le biais d'une enquête effectuée auprès de divers réseaux professionnels
- 25 entretiens d'embauche. Ceci est un scénario conservateur. Il est possible qu'il y ait un plus grand nombre d'entretiens, si on tient compte du fait que les entretiens pourront avoir lieu plusieurs semaines avant et surtout après le IJD23.
- 100 CV recus par le IJD23.
- 50 rendez-vous prévus (survey auprès des partenaires (universités, entreprises, formateurs)).

III. ÉVALUATION DU PROJET

1. OBJECTIF DE L'ÉVALUATION

L'évaluation aura pour objectif de :

- Informer les entreprises et organisations partenaires sur les appréciations des participants sur les stands et le programme.
- Faire des recommandations aux entreprises et organisations partenaires sur les actions qu'elles pourraient entreprendre dans les semaines suivant le projet, en vue de tirer davantage partie de leur participation.
- Partager les enseignements acquis, les résultats, et les opportunités ayant émergé de l'organisation de cette édition.
- Informer sur le suivi, les initiatives prévues pendant le reste de l'année destinées à renforcer les partenariats, les dialogues, et les solutions créées pendant le projet.

2. MÉTHODE DE L'ÉVALUATION

Nous utilisons une plateforme d'événement virtuel qui permet de mesurer un large panel d'indicateurs tant qualitatifs que quantitatifs, parmi lesquels :

- Le nombre de participants
- Le type d'inscription
- Le nombre de visites aux stands
- L'activité des participants sur la plateforme

Nous mènerons également des sondages auprès des talents, entreprises, et organisations participants en vue de mesurer :

- L'expérience des employeurs dans leur utilisation de la plateforme
- Le nombre et la qualité des profils reçus par les employeurs
- L'expérience des talents dans leur utilisation de la plateforme

3. LIVRABLES ATTENDUS

Au terme de l'évaluation, qui aura commencé dès l'ouverture de la plateforme et s'étendra jusqu'à trois semaines après le IJD23, nous pourrons fournir un rapport final.

Il comportera :

- Des recommandations aux entreprises et organisations partenaires sur les actions qu'elles pourraient entreprendre en vue de tirer davantage partie de leur participation.
- Les enseignements acquis, les résultats, et les opportunités ayant émergé de l'événement.

IV. CALENDRIER DU PROJET

Ouverture de la plateforme aux inscriptions	Entre le 01/05
Déroulement du salon de recrutement	8-9/06
Evaluation du projet	Du 11/06 au 30/06
Remise du rapport final	Semaine du 03/07

V. COORDONNÉES DES PORTEURS DU PROJET

Chef de projet : Professeur Baudouin Michel

Email : baudouin.michel@uliege.be

Téléphone : +243.810.939.983

Site internet : www.impactjobs.co

