



nkelo bantu

SOMMET SUR LE CAPITAL HUMAIN

**RAPPORT
FORUM
2021**



nkelo
bantu

NKELO BANTU est une plateforme qui contribue au développement du capital humain de la RDC grâce à l'amélioration des conditions de travail au niveau des Ressources Humaines des entreprises. La plateforme rassemble les employés et les employeurs autour d'un dialogue social afin de mettre en lumière les défis auxquels ils sont confrontés et de créer des opportunités nécessaires aux deux parties pour assurer la durabilité de l'entreprise.

EXECUTIVE SUMMARY

La 2ème édition du forum Nkelo Bantu s'est tenue avec succès du 30 septembre au 02 octobre 2021 à l'hôtel Pullman de Kinshasa. Avec le développement du capital humain et le renforcement des capacités au cœur de ce forum, cette édition a réussi à atteindre ses objectifs de favoriser le dialogue et le partenariat entre employeurs et employés pour renforcer les capacités des entreprises en vue de leur durabilité et de contribuer au développement de la RDC; cela à travers une série d'activités autour du thème général « **Leadership transformationnel** » les participants ont été engagés à différents niveaux pour obtenir des résultats concrets et mesurables.

Bien que la crise de Covid-19 perdure, la forte participation à cette édition témoigne de l'enthousiasme des participants à interagir en personne plutôt qu'en ligne, indépendamment du genre, de l'âge, du secteur d'activité et du statut professionnel.



Pays représentés :



République
démocratique du
Congo



Royaume de
Suède

CONTEXTE

La RDC est un environnement très complexe en raison de sa dynamique socio-économique et politique nécessitant non seulement l'agilité des entreprises pour s'adapter constamment aux changements sur le marché, mais aussi la capacité du capital humain à porter les changements et les transformations.

Dans le monde du travail, il manque souvent le cadre approprié pour avoir un dialogue social où les employeurs et les employés peuvent non seulement relever les défis rencontrés et saisir les opportunités ou même les élever aux organes gouvernementaux pertinents, d'où la nécessité d'une plate-forme telle que Nkelo Bantu comme pont entre les deux. En outre, le dialogue social permet aux employeurs de définir des objectifs communs et d'améliorer la cohésion.

Nkelo Bantu est une plateforme créée à l'initiative conjointe de 2 partenaires, dont Sodeico Development et le Conseil International des Industries Suédoises pour contribuer au développement de la RDC en misant sur son capital humain, en abordant les questions liées à la productivité des salariés et à la pérennité des entreprises.

OBJECTIFS

La plateforme Nkelo Bantu vise à :



Favoriser un partenariat plus solide et direct entre l'employé et l'employeur



Œuvrer pour qu'au moins 30 % de femmes soient représentées aux postes de décision d'ici à 2030,



Veiller à l'établissement, à l'amélioration et à la mise en œuvre des politiques d'équité dans le respect de la diversité au sein des entreprises



Établir une analyse des besoins au sein des entreprises et mettre en évidence les lacunes identifiées qui représentent des obstacles à leur développement et à leur durabilité.



Promouvoir la réintégration de la diaspora en RDC pour partager les meilleures pratiques et les connaissances contribuant à l'amélioration des compétences sur le lieu de travail



Mettre en place des programmes de renforcement des capacités pour le développement des compétences afin d'atteindre une productivité maximale des employés et de l'entreprise.



Sensibiliser et sensibiliser pour prévenir les maladies et promouvoir le bien-être.

THÈME ANNUEL

LEADERSHIP TRANSFORMATIONNEL

La dynamique mondiale en constante évolution exige que les acteurs de toutes les sphères développent la capacité de s'adapter afin de donner le meilleur d'eux-mêmes. Cette résilience se traduit par une résilience alimentée non seulement par les innovations, mais aussi par la croissance du capital humain. Une série de tendances mondiales telles que la crise sanitaire, les conflits politiques, les problèmes environnementaux ont eu un impact sur l'économie et les entreprises mondiales et son capital le plus précieux, les humains. Ainsi, les besoins non seulement d'un leadership solide, mais plus précisément, d'un leadership transformationnel pour assurer la pertinence sur le marché, la croissance, la productivité et la durabilité.

QUID DU DIALOGUE SOCIAL?

Le dialogue social mettant l'accent sur le partenariat entre les employés et les employeurs leur permet non seulement de relever les défis rencontrés sur le lieu de travail, mais a l'avantage avéré d'optimiser les efforts conjoints vers la cohésion via une approche horizontale où chacun contribue à un engagement représentatif autour de la table de discussion, embrassant une vision commune, augmentant la productivité et assurant la durabilité.

ÉCOSYSTÈME NKELO BANTU

L'écosystème de Nkelo Bantu continue de se développer depuis ses premiers engagements avec ses partenaires des secteurs privé et public pour établir une analyse des besoins sur des thèmes pertinents pour le lieu de travail par le biais d'ateliers et de webinaires depuis 2019. Les thèmes retenus sont, chaque année, basés sur les tendances actuelles et abordés au centre des panels des ateliers durant le forum réunissant les employeurs-employés, les représentants du gouvernement et de la société civile ont apporté des réels résultats.



LE FORUM

Pour cette année, le forum qui s'est tenu pendant 3 jours (du 30 septembre au 02 octobre 2021), a été animé par plusieurs activités, notamment la signature de la Charte d'Ethique, des panels, des ateliers, la table ronde et deux salons de l'emploi qui ont suivi le forum permettant d'organiser des rencontres entre les chercheurs d'emploi et les recruteurs du forum de l'année 2020.

En chiffres:



1 signature officielle de
la Charte d'Ethique



1 table ronde



5 différents panels



5 ateliers



1 renforcement des
capacités tout au long
des 2 jours



2 salons de l'emploi ont suivi le forum permettant
d'organiser des rencontres entre les chercheurs
d'emploi et les recruteurs du forum de l'année 2020.

LA CHARTE D'ÉTHIQUE



Djo MOUPONDO, Signature de la Charte d'éthique, Nkelo bantu 2021

Nkelo Bantu poursuit des actions collectives, la plate-forme a permis des initiatives sectorielles telles que l'effort conjoint des entreprises de placement pour renouveler leur engagement à assurer des conditions de travail décentes ainsi que le respect du droit du travail local et des conventions internationales du travail.

La signature officielle de la charte est une étape importante démontrant que les initiatives conjointes peuvent avoir un plus grand impact et mettre l'accent sur les résultats du lobbying.

7 des grandes entreprises des secteurs ont signé la charte sous les regards vigilants de la représentante du chef de l'Etat Mme la Dircaba Nicole Ntumba Bwacha, la directrice de l'organisation nationale du travail, Mme Angélique Kikudi et la ministre de la jeunesse représentée par sa responsable des bâtiments de capacités, Mme Patience...

PANELS



**RSE : COMMENT LE LEADERSHIP TRANSFORMATIONNEL
CONTRIBUE À LA MISE EN ŒUVRE EFFICACE DES
INITIATIVES DE RSE DE L'ENTREPRISE**



PARTICIPANTS

Alessandra Cornale, Daddy Mvuendy, Jules Bolebe, David Mwende, Henri Henry, Michel Losembe



Panel RSE, Nkelo Bantu 2021

Ce premier panel s'est concentré sur l'importance de la politique de responsabilité sociale des entreprises pour une entreprise, la stratégie, les critères et les bénéficiaires qui en découlent.

La responsabilité sociale des entreprises est au-delà de la conformité, elle a démontré son efficacité à contribuer à la différenciation des entreprises sur le marché ; améliorer l'image de l'entreprise en mettant le capital humain au centre de votre entreprise comme un point positif pour vos clients ; limiter le gaspillage et économiser les ressources et permettre un gain de productivité.



RSE : COMMENT LE LEADERSHIP TRANSFORMATIONNEL
CONTRIBUE À LA MISE EN ŒUVRE EFFICACE DES
INITIATIVES DE RSE DE L'ENTREPRISE



LEÇONS APPRISSES

Toute entreprise, quelle que soit sa taille ou son secteur, devrait contribuer au développement durable collectif. Les actions RSE auront non seulement un impact externe positif via l'image de l'entreprise mais contribueront également à une gestion efficace de ses ressources internes et à l'environnement. Ainsi, il est crucial d'avoir une politique RSE compréhensive prenant en compte les différents aspects mentionnés ci-dessus.



Michel Losembe, Alessandra Cornale, Daddy Mvuendy, Henri Henry, Jules Bolebe

PANELS



SYNDICAT : LEADERSHIP TRANSFORMATIONNEL, POUR UN MEILLEUR DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DES ENTREPRISES



PARTICIPANTS

Bernard Beya, Valéry Nsumpi, Kaveh Hagi, Patricia Gieskes Veringa, Henric Råsbrant, Henri Désiré N'Zouzi



Kaveh Hagi, Bernard Beya, Patricia Veringa-Gieskes, Henric Råsbrant

Ce panel a souligné l'importance des syndicats dans les entreprises ayant un impact positif sur les employés et les employeurs.

Les représentations syndicales et ouvrières ont eu un impact positif sur les relations entre employeurs et employés. Avec sa mission de médiation neutre, il permet non seulement le dialogue social entre employeurs et employés, mais il crée également des opportunités pour les deux de travailler ensemble à la productivité et à la durabilité de l'entreprise.



SYNDICAT : LEADERSHIP TRANSFORMATIONNEL, POUR UN MEILLEUR DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DES ENTREPRISES



LEÇONS APPRISSES

Le gouvernement devrait soutenir et habiliter les syndicats à poursuivre leurs missions au sein des entreprises. Les employeurs et les employés sont encouragés par le dialogue social qu'apporte le syndicalisme. Ces dialogues portent sur des questions communes liées à l'environnement économique et social en tenant objectivement compte de l'intérêt collectif et du bien-être.



Nkelo Bantu, panel sur le leadership transformationnel pour un meilleur dialogue social au sein des entreprises

PANELS



OPTIMISATION DE LA PRODUCTIVITÉ : LEADERSHIP TRANSFORMATIONNEL VERS L'OPTIMISATION DE LA PRODUCTIVITÉ ORGANISATIONNELLE



PARTICIPANTS

Marie-Chantal Kaninda, Baraka Kabemba, Jean-Claude Masangu, Djo Moupondo



Les points de discussion de ce troisième panel ont abordé les points convergents entre le leadership transformationnel, la motivation de l'équipe, la transition directe vers le leadership transformationnel, les institutions gouvernementales et les partenariats public-privé.



LEÇONS APPRISSES

Le leadership transformationnel, avec un leader passionné avec une vision à long terme, devrait s'engager à augmenter le taux de motivation, le sens des responsabilités et les comportements éthiques au sein des organisations et joue donc un rôle important dans l'amélioration de la performance des entreprises.

PANELS



DIVERSITÉ : COMMENT LE LEADERSHIP TRANSFORMATIONNEL DANS LES ENTREPRISES ABORDE LA DIVERSITÉ DANS SON ASPECT MULTIDIMENSIONNEL



PARTICIPANTS

Virginie Ebner, Baka Shabani, Chantal Yelu Mulop, Henrik Rasbrand, Mianda Hatton



Henri Désiré N'Zouzi



Mianda Hatton , Henrik Rasbrand,
ambassadeur de la Suède

Après le thème « La diversité au travail » de 2020, ce panel a mis en évidence les avantages de ce levier qu'est la diversité en réduisant les discriminations, le tribalisme et en augmentant la promotion du leadership féminin aux postes de décision dans les entreprises de tous les secteurs comme valeur ajoutée.

La diversité et l'inclusion dans les entreprises inspirent la créativité et stimulent les innovations. La diversité dans son ensemble ne prend pas seulement en compte les caractéristiques visibles, elle valorise toutes les différences entre les individus qui se rassemblent comme une force pour l'entreprise visant des objectifs communs. La promotion de la diversité sur le lieu de travail peut être utilisée comme un outil commercial pour obtenir de meilleurs résultats et une cohésion interne.



DIVERSITÉ : COMMENT LE LEADERSHIP TRANSFORMATIONNEL DANS LES ENTREPRISES ABORDE LA DIVERSITÉ DANS SON ASPECT MULTIDIMENSIONNEL



LEÇONS APPRISSES

Des stratégies devraient être mises en place pour promouvoir l'équité grâce à un leadership transformationnel. La diversité et l'inclusion peuvent alors devenir un atout pour l'entreprise afin de mieux répondre aux besoins dynamiques du marché, d'améliorer la compréhension des produits, de promouvoir l'innovation, la créativité et de faciliter le développement international.



Nicole Ntumba Bwatshia, Dircaba, Présidence de la République



Henrik Rasbrant et Alessandra Cornale



Virginie Ebner, Représentante pays Cuso

PANELS



**DIGITALISATION : LE LEADERSHIP
TRANSFORMATIONNEL, CLÉ DE L'ADOPTION DE LA
DIGITALISATION AU SEIN DES ENTREPRISES**



PARTICIPANTS

Adnane Messaoud, Dominique Migisha, Kahlil Al Americani, Noel Litanga, Dr Roger Kamba, Raymond Mendy



Ce dernier panel était axé sur la digitalisation, un sujet incontournable en période de pandémie liée au Covid-19. L'impact positif du leadership transformationnel vers la transition à l'ère numérique, innovations nécessaires pour inclure légalement le télétravail dans le code du travail congolais. L'ordre économique mondial a connu un énorme bouleversement en raison de la pandémie de Covid-19. Alors que le monde du travail a procédé à plusieurs réajustements pour s'adapter à ce nouvel ordre, la numérisation est devenue cruciale pour les activités externes des entreprises mais aussi internes.



LEÇONS APPRISSES

La digitalisation en temps réel facilite non seulement les relations et les expériences avec les clients, mais aussi la communication au sein de l'entreprise, l'intelligence collective et augmente la rentabilité.

ATELIERS & TABLES RONDES



Atelier : Diaspora Act



Atelier : Leadership féminin



Masterclass : Leadership transformationnel



Atelier : Entrepreneuriat



Atelier : Syndicats



Atelier : Transformation digitale

LE PROJET DIASPORA ACT



La diaspora congolaise représente un organe très important dans l'écosystème de la RDC. Selon la Banque mondiale, la diaspora congolaise a transféré environ 2,1 milliards de dollars rien qu'en 2021 pour soutenir leurs proches vivant au pays afin de couvrir les frais de scolarité, les soins médicaux et autres besoins sociaux, ce qui n'est toujours pas suffisant pour contribuer à un développement durable du pays s'il n'est pas bien structuré.

En outre, malgré le transfert d'argent, le transfert de compétences, de connaissances et la création d'entreprises et d'emplois sont des indicateurs importants pour faire ressortir la valeur de la communauté de la diaspora pour le développement du pays.

Nkelo Bantu a initié non seulement des dialogues autour de la facilitation du retour de la diaspora congolaise mais aussi sur la manière d'utiliser le lobbying de ses différents partenaires pour élaborer une proposition de loi à cet égard. 2 tables rondes ont déjà été organisées en collaboration avec le Ministère des Affaires Etrangères à travers le Bureau des Congolais résidant à l'étranger.

C'est un objectif fixé pour la 3ème édition du forum.

PARTENARIATS

Le dialogue social tenu lors du forum a mis autour de la table 3 parties prenantes clés;

TRIPARTITE ET AU-DELÀ

A. Le Gouvernement et les
Institutions Publiques

B. Le Secteur Privé

C. Syndicat & Société
Civile

D. Entrepreneurs &
Diaspora, locaux



LE GOUVERNEMENT

Il est crucial que le gouvernement soit représenté dans les dialogues liés au développement, en particulier sur le lieu de travail, car il influence les lois et les règlements à traduire en politiques internes des entreprises. Le gouvernement veille à la conformité des différentes parties prenantes et donne le ton à la manière dont le monde du travail devrait être réglementé. Représenté pour soutenir les initiatives de Nkelo Bantu à travers;

- Le Président chef de cabinet :
- Le Ministre de la Numération : représenté par son chef de cabinet
- Le Conseiller du président sur les questions liées au jeune - genre et la violence sexiste représentant;
- Ministère de la Jeunesse : Représenté par son Chef du Renforcement des Capacités
- L'ambassadeur de Suède en RDC
- Ministère des Affaires Etrangères
- De l'ONU: Représentant de l'OIT

Le gouvernement en RDC reste à ce jour le plus grand employeur, à travers ses institutions publiques, d'où la nécessité de les impliquer dans le dialogue portant sur les dialogues sociaux internes et le travail décent.

LE SECTEUR PRIVÉ

Le secteur privé est un acteur clé du développement d'un pays au niveau macro, il a également eu un impact sur le développement des communautés via des initiatives de RSE. En RDC, le secteur privé contribue à ... de l'économie. Ainsi, il pèse beaucoup lorsqu'il s'agit d'influencer les décisions et les politiques du gouvernement. Fortement impliquées à travers les contributions lors des dialogues, les entreprises ont le capital humain comme premières ressources de ce fait elles doivent contribuer au bien-être des travailleurs. Le forum a accueilli les multinationales et les entreprises locales dans tous les secteurs tels que :

- Orange (telecommunication)
- Glencore (mining industry)
- Bracongo
- La chaîne Accor à travers le Pullman hôtel
- Kinshasa Digital
- Le réseau "Makutano"
- Airtel
- Vodacom
- Equity Bank
- Le groupe Baoba
- Le groupe Biso Na Biso
- PayNetwork

SYNDICATS ET SOCIÉTÉ CIVILE

Les syndicats jouent un rôle clé non seulement pour relever les défis en milieu de travail, mais aussi pour saisir les opportunités tout en permettant des discussions horizontales entre les employés et les employeurs. La société civile est la voix impartiale de notre société et représente la population en général lors des négociations et des dialogues avec les principaux décideurs. Tous deux étaient représentés et offrent de larges perspectives au cours des discussions.

LES ENTREPRENEURS ET LA DIASPORA

Les entrepreneurs, acteurs clés de la création de valeur dans l'économie mais aussi de l'emploi très nécessaire dans un pays comme la RDC où le chômage est aussi élevé. Comme mentionné précédemment, la diaspora congolaise est importante pour transférer les connaissances et les compétences acquises. Ils représentent également un pouvoir financier important et doivent prendre part aux enjeux à venir en RDC. La plupart de cette communauté est impatiente de retourner en RDC afin d'apporter sa contribution au développement.

DIFFUSION

A. PAR LES MÉDIAS

Parmi les objectifs poursuivis par le forum figurait la sensibilisation aux questions liées au développement du capital humain. Différents canaux de communication ont été utilisés à cette fin, y compris les médias capables de transmettre des messages au-delà des participants à la population de masse, dont les chaînes de télévision, les chaînes d'information numériques, les médias sociaux.



CHAÎNES TÉLÉVISÉES

B-one, RTNC, Télé 50, ZTM TV



RADIOS

UFM, Top Congo FM, Radio Okapi



MÉDIAS EN LIGNE & PRESSE ECRITE

Actualité.CD, Actu 30, PourElles.info, ACP, La Prospérité, ZoomEco

DIFFUSION

B. PARTICIPATION EN LIGNE

Nkelo Bantu utilise la numérisation comme le meilleur moyen éprouvé de connectivité dans le contexte de la pandémie permettant aux participants et aux conférenciers d'assister en ligne. Une portée de 29 personnes en ligne du monde entier ont ainsi pu participer au forum Conformément à l'objectif de Nkelo Bantu d'avoir au moins 30% de représentativité lors des dialogues tenus, 47 femmes ont participé aux différents dialogues pendant le forum en qualité d'oratrices clé.



Facebook

Portée totale	Engagement total	Clics sur les pages	Nombre total de fans
64.000 personnes	12.000	7.800	3100



LinkedIn

Clics	Aperçu des impressions	Impressions	Nombre total d'abonnés
6.723	798,08 %	48.274	4.706



Twitter

Perspectives d'engagement	Engagement du public	Followers	Total Audiences
3.130	5132	1147	3.469



Site Web

Utilisateurs	Nouveaux utilisateurs	Durée d'engagement	Nombre Total de Visites
469	8	4 min 5 sec	976

DIFFUSION

B. PARTICIPATION EN LIGNE



Instagram

Vues du profil	Atteintes	Impressions	Followers
896	2947	1942	337

CONCLUSION

- La deuxième édition du forum Nkelo Bantu a été un grand succès selon les commentaires reçus des participants et des partenaires. L'année 2020 a été particulièrement difficile compte tenu de la crise sanitaire conduisant à une crise économique mondiale intersectorielle.
- La plate-forme crée un environnement de dialogue social favorable pour aborder les questions liées au développement du capital humain qui peut être utilisé pour influencer la politique des entreprises et même la législation tout en travaillant avec des représentants du gouvernement. Le Ministère des affaires étrangères a poursuivi les discussions et a commencé à établir un plan de travail pour la suite de la collaboration.
- L'adhésion a été acquise et des engagements ont été pris pour une continuité par les partenaires dont nous avons reçu des signatures à plusieurs niveaux. Les entreprises de ressources humaines ont uni leurs forces pour travailler sur la charte éthique et ont proposé Nkelo Bantu pour jouer le rôle de régulateur au sein du secteur. Les sponsors ont pris des engagements financiers pour la 3ème édition du forum qui contribueront à la pérennité de l'initiative.
- En matière de capital humain, même les concurrents peuvent travailler ensemble car cela fait partie de la RSE et a un impact plus important grâce à des efforts conjoints.
- Le modèle hybride du forum, présentiel et en ligne permet d'avoir une plus grande portée mais nécessite des outils techniques importants pour assurer son succès.
- Nkelo Bantu a maintenant créé un écosystème qui sera dupliqué dans d'autres pays en dehors de la RDC avec la 1ère édition comme référence.

NOS PARTENAIRES





nkelo
bantu