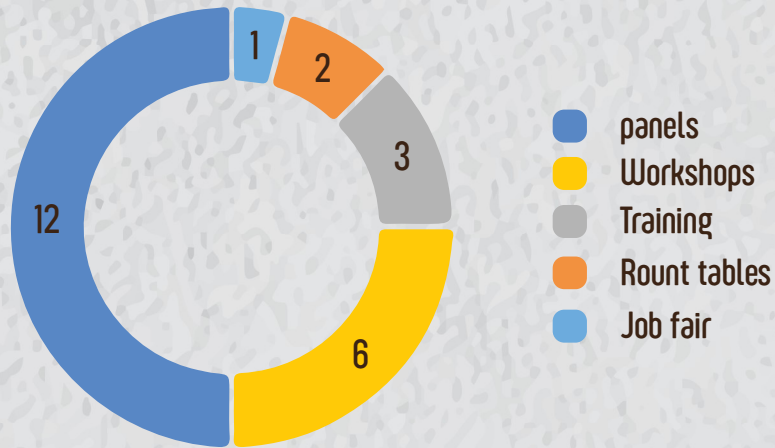




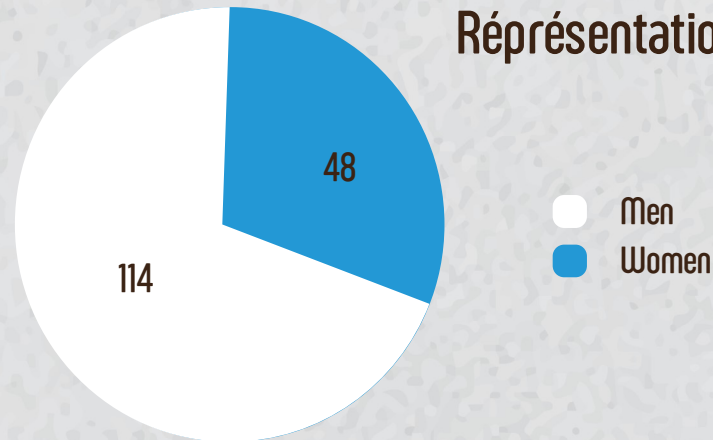
nkelo bantu

RAPPORT NKELO BANTU FORUM 2020

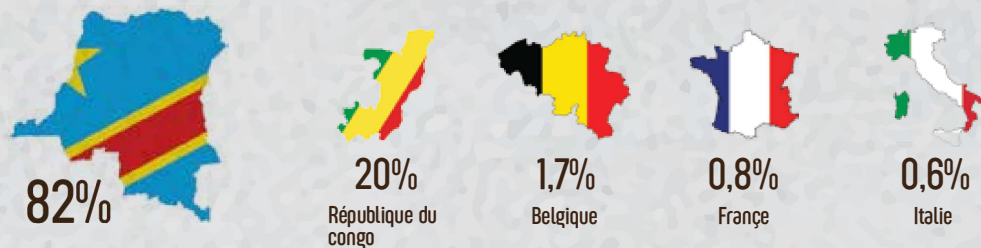
Nombre d'activités



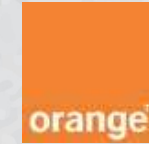
Réprésentation par genres



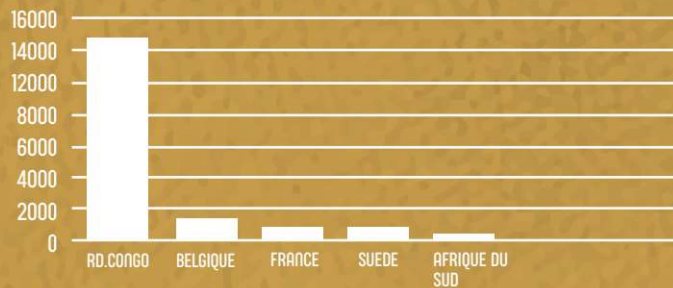
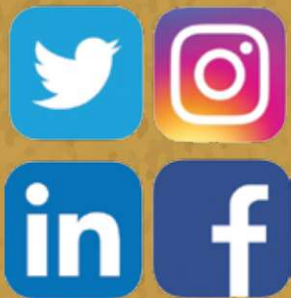
Nkelo Bantu, grâce à sa campagne sur les réseaux sociaux, a pu toucher et s'engager auprès d'un public mondial d'environ 29,1k, représenté comme suit



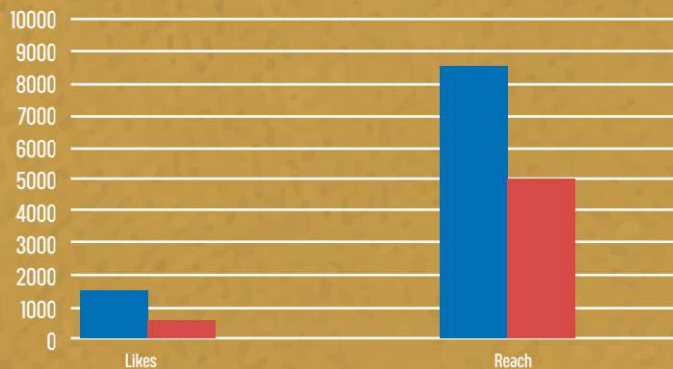
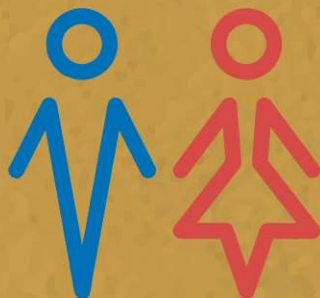
Nos partenaires



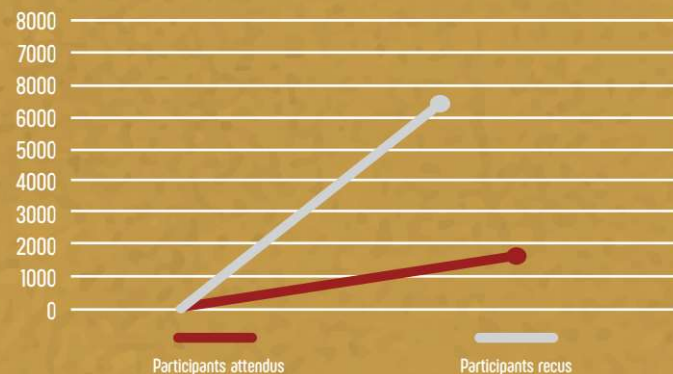
Engagements



Eng.par genres



Job fair



Médias

TV

RTGA
Télé50
Kin24
RTNC
B-One
30 ECO
Antenne A
ZTM Télévision

RADIO CHANNEL

Radio Okapi
UFM 94,7
Top Congo

MEDIAS ONLINES

Actu30
Actualité.cd
Actu7
ZoomEco
Soso Ya Mboka
Discovery Congo

1. LA VALEUR AJOUTÉE DES ENTREPRISES DE PLACEMENT



YVONNE KUSUMINA
DIRECTRICE GÉNÉRALE - PIV NETWORK



DIEUDONNÉ MPATA
DIRECTEUR GÉNÉRAL - BENSIZWE



ALEXIS NSIKUNGU
CEO AFRIQUE INTERIM



ANGÉLIQUE KIKUDI,
DIRECTRICE GÉNÉRALE- OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI



MANYA RICHE
ADMINISTRATRICE DIRECTRICE GÉNÉRALE -
SODECO HR SOLUTIONS



FABIEN LUMBALA
JOURNALISTE - TÉLÉ 50

EN BREF :

Les entreprises privées de placement devraient contribuer au bon fonctionnement du marché du travail sur toute l'étendue du territoire national. Elles peuvent jouer un rôle capital dans l'observation des conditions décentes de travail des employés au sein des entreprises afin de promouvoir l'équité en milieu professionnel.

ACQUISITION DU PANEL

Il y a nécessité de :

- Améliorer la communication afin de changer la perception des services qu'ils rendent auprès des opérateurs économiques.
- Renforcer la législation à travers le code du travail à toutes les parties prenantes
- Réguler la concurrence qui s'avère être déloyale entre les acteurs du secteur
- Développer une cohésion entre les acteurs des entreprises privées de placement dans la poursuite des intérêts communs
- Effectuer un lobbying auprès du gouvernement pour une réforme du système éducatif
- Imposer des bonnes conditions salariales aux employeurs afin de mettre fin à la précarité
- Actualiser le code du travail congolais selon les réalités de la pandémie de la covid-19 en y insérant le télétravail

2. L'OPTIMISATION DE LA PRODUCTIVITÉ DE VOS RESSOURCES POWERED BY PAYNETWORK



CYRIL SEGONDS
DIRECTEUR GÉNÉRAL - BRACONGO



YVONNE KUSUMINA
DIRECTRICE GÉNÉRALE - PAY NETWORK



ALESSANDRA CORNALE
DIRECTRICE DE PROGRAMME - AIR



ODETTE FUTA
DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES -
AFRICAN DIGITAL NETWORK



THONY NGUMBU
CEO - MIWINDA TECHNOLOGIES



CHRISTIAN KAZUMBA
DIRECTEUR DE LA TRANSITION -
CONGO INVEST CONSULTING

EN BREF :

La rentabilité des entreprises est directement liée à la productivité et à l'optimisation de leur ressources, c'est-à-dire à la meilleure utilisation possible des ressources humaines et matérielles ou leur élimination.

ACQUISITION DU PANEL

- De nombreux facteurs contribuent à augmenter la productivité d'une entreprise. Obtenir des résultats probants, les structures et services qui le composent doivent mettre en place diverses stratégies. Optimiser la performance des collaborateurs et donc la productivité de l'entreprise, il est nécessaire d'utiliser une bonne gestion RH.
- Parmi les principales tâches confiées au service RH figure la performance gestion du personnel de l'entreprise. Bien sûr, une gestion efficace des performances ne consiste pas seulement à créer un environnement de travail efficace: une performance efficace de la direction repose sur le leadership, les relations interpersonnelles, constructives rétroaction et travail d'équipe. Par conséquent, grâce à une bonne planification des ressources humaines, les entreprises peuvent mettre en place un excellent système de motivation et ainsi améliorer productivité personnelle
- Définir et communiquer les objectifs de l'entreprise et les objectifs de performance est essentiel
- L'une des solutions pour optimiser la productivité d'une entreprise est transformation numérique de la fonction RH. Cela consiste à assimiler puis à utiliser des nouvelles technologies pour faciliter les processus de GRH. En adoptant le virage numérique, les entreprise peuvent tirer le meilleur parti des talents dont ils disposent.

3 . RSE: L'IMPORTANCE D'AVOIR UNE POLITIQUE RSE



MATILDA SCHEDWIN
CONSEILLÈRE POLITIQUE ET ECONOMIQUE
DE L'AMBASSADE DE LA SUEDE EN RDC



**MARIE-CHANTAL
KANINDA**
EXECUTIVE DIRECTOR HEAD OF CORPORATE
AFFAIRS OF GLENORE DRC



JEANNOT BOÑONGE
CONSEILLER DU DIRECTEUR DE CABINET
ADJOINT GETTY MPAHU MPAHU



STEVE LUSINDE
SECRETARINE GÉNÉRALE DE ORANGÉ RDC



MUSHIYA KABEYA
DIRECTRICE ASSOCIÉE CHEZ SYNERGY RDC



EN BREF :

La responsabilité sociétale des entreprises est un moyen pour les entreprises d'avoir un impact éthique sur la société, la communauté et l'environnement. La politique RSE est un ensemble de lignes directrices définissant comment ces actions d'entreprise à impact positif doivent être déployées car elles contribuent à la durabilité de l'entreprise et de la communauté.

ACQUISITION DU PANEL

- Dans un contexte tel que les infrastructures fragilisées en RDC par de longs conflits en cours, la RSE peut combler les lacunes de développement existantes au sein des communautés locales
- Le secteur minier en RDC où les risques de violations des droits de l'homme et les problèmes liés aux conflits des miniers sont élevés, une politique de RSE conforme à la législation fait partie intégrante de la conformité. Des entreprises responsables comme Glencore sont devenues une référence grâce à leurs interventions au sein de la petite communauté minière artisanale évoluant autour de leurs mines.
- La Suède a une longue histoire et un bon modèle dans la contribution de la RSE à l'écosystème suédois et à la durabilité des entreprises, ce qui peut inspirer les acteurs du secteur de la RDC
- Le secteur privé et le gouvernement congolais devraient s'associer à travers le PPP pour s'assurer que les initiatives de RSE sont efficaces pour relever les défis existants des communautés locales et améliorer la qualité de vie de la population congolaise.
- Nkele Bantu permet un environnement de dialogue social autour de la RSE pour créer un pont entre les initiateurs et les bénéficiaires.

4. DIGITALISATION : QUELLES SONT LES ÉTAPES VERS UNE TRANSFORMATION NUMÉRIQUE EFFICACE POWERED BY ORANGE RDC



ÉRIC MUTONJI
CONSULTANT SENIOR-ANICIS



DENIS BANLIER
DGA-ORANGE RDC



ALAIN BETU
POLICY MANAGER, CENTRAL AFRICA- GSMA



JEAN-LOUIS MBAKA
CO-FONDATEUR KINSHASA DIGITAL ET FONDATEUR
KINSHASA DIGITAL ACADEMY



EN BREF :

Les marchés mondiaux en évolution rapide et intersectoriels nécessitant des outils et des technologies innovants ont adopté la numérisation comme le moyen le plus efficace d'exploiter et de positionner une entreprise pour fournir ses services et ses produits à ses clients dans le monde entier. Cependant, de nombreuses entreprises ignorent encore comment mettre en œuvre cette transformation numérique et pourraient avoir besoin de conseils

ACQUISITION DU PANEL

- L'étude de cas de la Kinshasa Digital Academy sur leur initiative PPP visant à numériser le système de santé de la RDC à travers leur projet ANICIS * a démontré comment la numérisation peut améliorer l'accès à la prestation de services de santé publique ainsi qu'à la collecte de données.
- Parmi les composantes cruciales d'une transformation digitale au sein des entreprises : ressources humaines équipées, technologies & processus, les bénéficiaires (engagement client et éducation)
- Il y a 6 socles essentiels dans la mise en œuvre d'une transformation numérique : 1. Le capital humain, 2. L'innovation, 3. Le changement, 4. La culture organisationnelle 5. Le leadership 6. Les expériences
- La pandémie de Covid-19 a accéléré la transformation numérique de la plupart des entreprises pour assurer leur viabilité alors que les pays bloquent les déplacements. La digitalisation dans ce contexte n'est plus une option mais plutôt un outil de survie pour rester opérationnel
- Des sociétés de télécommunications telles que ORANGE-DRC ont contribué à la migration de ses clients vers la numérisation grâce à ses produits innovants, même dans les zones rurales de la RDC et ont soutenu les initiatives gouvernementales vers la numérisation grâce à des partenariats clés tels que Kinshasa Digital Academy.

5 . LEADERSHIP: LEADERSHIP TRANSFORMATIONNEL - QUEL EST LE MEILLEUR MODÈLE DANS LE CONTEXTE ACTUEL



HENRIC RÅSBRANT
AMBASSADEUR DE LA SUÈDE EN RDC



**PATRICIA VERINGA
GIESKES**
FONDATRICE ET CEO-JOB FACTORY



CATHERINE DUGGAN
DIRECTOR OF THE UTC GRADUATE
SCHOOL OF BUSINESS- CAP TOWN



LUC GERARD
CEO-STRATEOS GROUP



MADIMBA KADIMA NZUJI
PROFESSEUR ULN



EN BREF :

Le leadership -Transformationnel est une évolution dans la définition traditionnelle du « leadership » où son sens reflète l'esprit d'un chef à la tête d'une équipe. Le leadership transformationnel vise à avoir une approche plus participative entre les membres d'une équipe qui subissent des changements précieux afin de donner aux individus les moyens d'obtenir de meilleures performances.

ACQUISITION DU PANEL

- Le leadership transformationnel permet l'appropriation individuelle au sein de l'équipe, ce qui est essentiel pour soutenir les initiatives.
- Dans un pays comme la RDC, le leadership transformationnel est un changement culturel qui lui est propre, où dans l'histoire locale le style de gestion vertical de haut en bas est prédominant.
- Les femmes sont des meilleurs leaders transformationnels par rapport aux stéréotypes. Un exemple inspirant est celui de la fondatrice Noella Coursaris de la fondation Malaika

6 . POURQUOI UNE LOI SUR LA DIASPORA?



BALUFU BAKUPA - KANYINDA
RÉALISATEUR SCÉNARISTE



THÉO WABENGA
DIRECTEUR - CHEF DE SERVICE DIRECTION
DES CONGOLAIS DE L'ÉTRANGER



HENRI DÉSIRÉ N'ZOUZI
PRÉSIDENT DE OCHOLA NETWORK ET VICE-PRÉSIDENT
DE L'AFRICAN DIASPORA NETWORK IN EUROPE



NOËL K. TSHIANI
FONDATEUR - CONGOLAIS BUSINESS NETWORK



ERIC TSHIKUMA
DIRECTEUR GÉNÉRAL-ZOOM-ECO.NET

EN BREF :

Une grande communauté de la diaspora congolaise s'est développée dans différents pays du monde car l'environnement politique et économique a attiré de nombreuses personnes venues de l'extérieur du pays à la recherche de meilleures conditions de vie ou pour prospérer dans différents domaines. La diaspora représente une nouvelle source de compétences et de connaissances pour leur pays et beaucoup ont cherché à rentrer chez eux afin de contribuer à son développement. Le dialogue autour de la diaspora visait à relever les défis auxquels est confrontée la diaspora congolaise qui cherche à rentrer, investir et partager ses connaissances ainsi que ses compétences.

ACQUISITION DU PANEAU

- Le Ministère des affaires étrangères a adopté des politiques et des structures dans les ambassades de la RDC pour soutenir les congolais et faciliter leur retour au pays
- Le ministère des Affaires étrangères a besoin de meilleurs canaux de communication pour informer de ses services disponibles les Congolais vivant à l'étranger qui cherchent à rentrer chez eux
- La communauté de la diaspora peut grandement contribuer au développement de son pays grâce au partage d'expériences et de compétences
- La RDC est un environnement si complexe que sans un soutien approprié, elle décourage beaucoup ceux qui veulent rentrer et investir chez eux
- L'interdiction de la double nationalité en RDC fait partie de son propre handicap, ce qui empêche la diaspora de rentrer chez elle,

7. L'IMPORTANCE DU RENFORCEMENT CONTINU DES CAPACITÉS



RAÏSSA MALU
DIRECTRICE - INVESTING IN PEOPLE ASBL



KELLY NAWESI
DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES ITM-GROUP



DAVID PATA
DIRECTEUR POLE CONSEIL ET FORMATION
SOBEICO HR SOLUTIONS



PAMELA ILUNGA
DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES
- VODACOM CONGO



MICHEL LOSEMBE
MANAGING DIRECTOR - TSHINU CONSULTING



AOELLA COURSARIS
FONDATRICE ET CEO MALAIHA FOUNDATION

EN BREF :

Dans un monde professionnel en constante évolution, il est nécessaire pour l'entreprise de permettre à ses collaborateurs de s'épanouir et de valoriser leurs réalisations. En plus de favoriser le développement des compétences, l'entreprise garantit sa compétitivité.

ACQUISITION DU PANEL

- L'Etat travaille sur une réforme pour améliorer la qualité de l'éducation. Il faut cependant se rendre compte que l'éducation ne pourra jamais suivre le rythme du secteur privé. L'objectif est donc de donner aux étudiants une base solide ainsi que l'état d'esprit nécessaire pour s'adapter aux réalités du marché du travail. Pour y parvenir, l'établissement d'une collaboration entre les secteurs privé et public est essentiel. Des tests relatifs à ce partenariat sont actuellement menés dans les écoles.
- La culture de la formation continue au sein des entreprises congolaises n'est pas encore établie. Mais, avant cela, ils doivent d'abord structurer la gestion de leur personnel en termes de performance: vision claire, établissement d'objectifs intelligents, communication des KPI, évaluations et déclarations de besoins en termes de formation sont des étapes clés. La formation continue est une réelle nécessité pour les entreprises.
- Les entreprises, lors du recrutement de futurs salariés, s'appuient principalement sur les compétences des candidats. Mais, compte tenu de la faiblesse relative du système éducatif en RDC, cela n'est pas toujours possible. Il est donc nécessaire de prendre en compte leurs aptitudes et de mettre en place un programme de formation visant à réduire l'écart entre les besoins de l'entreprise et les personnes choisies.

8 . SANTÉ MENTALE VERSUS OPTIMISATION DE LA PRODUCTIVITÉ



AIMÉ LOKULUTU
MÉDECIN CONSEIL



ALEXIA LONGO
MASTER COACH



BERNARD BEYA
PRÉSIDENT DU SYNDICAT - ORANGE RDC



FRANCIS TSHIBANGU
SERVICE DELIVERY MANAGER- ERICSSON



MIANDA HATTON
HEAD OF BUSINESS DEVELOPMENT- SODECO DEVELOPMENT



EN BREF :

La santé mentale est un élément majeur de la santé individuelle. Elle a un impact important sur la productivité et le bien-être des employés.

Il est indéniable que la santé mentale et le bien-être des employés est un facteur de productivité et à un grand retour sur investissement sur la performance de l'entreprise..

ACQUISITION DU PANEL

- La santé mentale doit être abordée sur le lieu de travail pour optimiser la productivité des employés.
- Il existe une stigmatisation autour de la santé mentale qui nécessite des sensibilisations pour déclencher un changement de comportement et prévenir les discriminations.
- Le fait de ne pas s'attaquer à la santé mentale par les employeurs coûte à l'entreprise car cela peut entraîner le présentisme, l'absentéisme, l'épuisement professionnel
- Le bien-être mental optimise la productivité

9. ÊTRE ENTREPRENEUR EN RDC POWERED BY BRACONGO



PAUL LUMUMBA

DIRECTEUR DE LA CHAMBRE DE COMMERCE DU
CONGO- GB HUB



FELY SAMUNA

MANAGING DIRECTOR- CONGO CALL CENTER



LANDRY NGOYA

CEO- MAISHA PAY



A.L. KITENGE

STRATÈGE ET GÉO-ECONOMISTE, EXPERT EN GOUVERNANCE
ET POLITIQUE PUBLIQUE



EN BREF :

Être entrepreneur en RDC est devenu un chemin normal en RDC où le chômage est jusqu' à 84%. L'entreprenariat, crée non seulement des emplois, mais contribue également à formaliser le secteur informel et à développer des ensembles de qualifications et de compétences qui contribuent au développement du pays.

ACQUISITION DU PANEL

- Les entrepreneurs en RDC sont confrontés à de nombreux défis pour maintenir leurs activités en raison du nombre élevé de taxes auxquelles ils sont soumis.
- Le gouvernement devrait offrir un meilleur soutien aux entrepreneurs.
- L'entreprenariat permet la création d'emplois, le développement des compétences et des innovations.
- Le système bancaire n'accompagne pas les entrepreneurs à accéder aux fonds pour qu'ils se développent et nécessitent de garanties qui sont souvent inaccessibles à la plupart des entrepreneurs.

10 . REPATS VS EXPATS



LYDIA MBAKA
FONDATRICE ET DIRIGANTE - DREAMZ
COMMUNICATION



YALE SETI
PRÉSIDENT DE LA CHAMBRE DE COMMERCE ET DE
L'INDUSTRIE MAROCCO - CONGOLAISE



AFI KOLOKEY
RESPONSABLE DE LA COMMUNICATION - RAWBANK



RAÏSA FAUVE NZANDA
FONDATRICE ET CONSULTANTE - POM ADVISOR



MUNTU NGALAMULUME
DIRECTEUR GÉNÉRAL - IMABEV CONSULTING



HENRI DÉSIRÉ N'ZOUZI
PRÉSIDENT DE OCHOLA NETWORK ET VICE-PRÉSIDENT
DE L'AFRICAN DIASPORA NETWORK IN EUROPE

EN BREF :

Les «Repats», est le terme qui est dernièrement en vogue. Contrairement aux expatriés, les repats désignent les Africains qui sont généralement dotés de diplômes et d'une expérience internationale et qui décident de retourner sur le continent africain ou dans leur pays d'origine pour s'y installer ou y travailler. Mais, dans le monde de l'emploi, le recours à un «Repat» plutôt qu'à un «national» est-il une opportunité?

ACQUISITION DU PANEL

- 71% des membres de la diaspora africaine envisagent de retourner travailler en Afrique. Dans la plupart des pays, où tout est à faire et où les opportunités sont nombreuses, les "repats" ont un rêve. Celui de voir l'Afrique se développer et de pouvoir utiliser tout ce qu'ils ont appris.
- Un «repat» doit s'informer très sérieusement avant d'envisager un retour durable et, si possible, être bien entouré. En effet, les difficultés rencontrées lors du retour dans le pays de naissance ou d'origine ne doivent pas être minimisées: installation, accès à l'emploi, scolarisation des enfants, adaptation aux coutumes et mentalités locales, coût de la vie, difficultés administratives et fiscales. ...
- Pour une entreprise, avoir recours à un «repat» ou un «national» est une question de stratégie car chaque profil a ses avantages et ses inconvénients: niveaux d'études et de salaires, rapidité d'adaptation, réseaux, ouverture d'esprit ...
- Il est important de mettre ensemble les «repats» et les «ressortissants» pour qu'ils soient sur la même longueur d'onde. Et avancer ensemble. Partager leur point de vue sur la marche des choses afin de fixer les objectifs à atteindre pour un meilleur développement.

11. DIVERSITÉ AU TRAVAIL POWERED BY CANAL +



MANYA RICHE
ADMINISTRATRICE DIRECTRICE GÉNÉRALE-
SODEICO HR SOLUTIONS



NANCY MBUNGU
DIRECTRICE AUDIT ET QUALITÉ- ORANGE RDC



MARIE-ANGE YAPO
DIRECTRICE FINANCIÈRE CANAL- RDC



EN BREF :

La promotion de la diversité sur le lieu de travail n'est plus considérée comme une obligation éthique, elle fait désormais partie de la stratégie commerciale car elle ouvre de nouvelles opportunités commerciales sur le marché mondial.

ACQUISITION DU PANEL

- La lutte contre la diversité réduit les incidences de discrimination sur le lieu de travail.
- Grâce à la diversité, les lieux de travail peuvent combler les lacunes, notamment en ce qui concerne les femmes encore en minorité dans le lieu de travail
- Les femmes peuvent assumer des rôles décisionnels au sein de l'entreprise et offrir autant que les hommes
- Les barrières culturelles sont un obstacle à la diversité

ATELIERS ET TABLES RONDES



1. Atelier: L'importance du principe de durabilité en entreprise
2. Table ronde CEO & HR: Une charte éthique pour le secteur RH
3. Atelier: Questions administratives liées à la diaspora congolaise
4. Atelier : Digitalisation
5. Atelier: Gestion de votre carrière
6. Masterclass: L'optimisation de la productivité
7. Table ronde: projet de développement d'une loi sur la diaspora
8. Atelier: Questions culturelles liées à la diaspora congolaise
9. Masterclass: L'Entrepreneuriat
10. Atelier: Comment réussir un entretien d'embauche ?

RAPPORT FINANCIER



TABLEAU RECAPITULATIFS DEPENSES

1	RESSOURCES HUMAINES	\$ 5 250,00
2	PRODUCTION	\$ 25 900,00
3	COMMUNICATION	\$ 15 460,00
4	CATERING	\$ 13 050,00
5	VOYAGE & HEBERGEMENT	\$ 7 400,00
6	AUTRES COUTS	\$ -
	SOUS-TOTAL	\$ 67 060,00
	PRODUCTION EXECUTIVE	\$ 10 000,00
	TOTAL COUTS	\$ 77 060,00

TABLEAU RECAPITULATIFS ENTRÉES & SPONSORING

1	SODEICO	\$ 30 000,00
2	ORANGE	\$ 15 998,00
3	BRAGONGO	\$ 7 500,00
4	NIR	\$ 10 000,00
5	CANAL PLUS	\$ 5 000,00
6	PAYNETWORK	\$ 5 000,00
7	MAKUTANO	\$ 1 500,00
	SOUS-TOTAL SPONSORING	\$ 74 998,00
	VENTE BILLETS	\$ 2 500,00
	TOTAL ENTRÉES	\$ 77 498,00
	TOTAL RESULTAT NKELO BANTU 2020	\$ 438,00



NIKELO BANTU

INFO@NIKELOBANTU.ORG , +243859904603