



Analyse de la consolidation des acquis et de la responsabilité sociale hérités de Plantations Lever au Zaïre (PLZ) par Plantations Brabanta Mapangu (PBM) SAU

¹ Charlotte Ngwamashi Imboyo, ²Richard Kumulumbondji Ngwahongo, ²Colette Mitshondo Punga

¹Institut Supérieur de Techniques Médicales. BP. 126 Kikwit (RDC).

²Institut Supérieur de Développement Rural de Mbeo. B.P. 8251 KIN 1 (RDC). E-mail : richardkumu048@gmail.com

Abstract : In order to analyze the consolidation of achievements and the social responsibility inherited from Plantations Lever in Zaire (PLZ) by Plantations Brabanta Mapangu (PBM) SAU, a questionnaire survey accompanied by observation methods was conducted. The analysis of data on PBM reveals that although it has created more jobs in Mapangu than PLZ, challenges remain, particularly frequent resignations and difficult working conditions. Surveys show that 68% of employees believe that the social benefits of PLZ are not being maintained. PBM's innovations include infrastructure and social services, but delays in the payment of family allowances and gaps in healthcare remain concerning. Finally, the hierarchical structure and social inequalities highlight the need to improve equity within the company.

Key words: consolidation, social responsibility, plantation Lever, employment, equity.

Résumé : En vue d'analyser la consolidation des acquis et de la responsabilité sociale hérités de Plantations Lever au Zaïre (PLZ) par Plantations Brabanta Mapangu (PBM) SAU, une enquête par questionnaire accompagnée de la méthode d'observation a été réalisée. L'analyse des données sur PBM révèle que, bien qu'elle ait créé plus d'emplois à Mapangu que PLZ, des défis subsistent, notamment des démissions fréquentes et des conditions de travail difficiles. Les enquêtes montrent que 68 % des employés estiment que les avantages sociaux de PLZ ne sont pas maintenus. Les innovations de PBM incluent des infrastructures et des services sociaux, mais les retards dans le versement des allocations familiales et les lacunes en matière de santé demeurent préoccupantes. Enfin, la structure hiérarchique et les inégalités sociales soulignent la nécessité d'améliorer l'équité au sein de l'entreprise.

Mots-clefs: consolidation, responsabilité sociale, plantation Lever, emplois, équité.

Digital Object Identifier (DOI): <https://doi.org/10.5281/zenodo.13832441>

1. Introduction

Dans le contexte complexe et dynamique du secteur agro-industriel en Afrique, la question de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) s'impose comme un enjeu majeur (Abdou, 2021, Altintas, 2020, Boryang, 2024). L'évolution des pratiques managériales et la nécessité de répondre aux attentes des parties prenantes rendent crucial l'examen des stratégies mises en place par les entreprises. C'est dans cette perspective que notre étude s'intéresse à Plantations Brabanta Mapangu S.A.U (PBM) et à son rapport avec l'héritage laissé par Plantations Lever au Zaïre (PLZ).

La problématique centrale de cette recherche est d'analyser comment PBM a su consolider les acquis laissés par PLZ tout en intégrant des principes de responsabilité sociale qui caractérisaient cette dernière. En effet, les infrastructures et les pratiques sociales mises en place par PLZ ont constitué des fondations sur lesquelles PBM a dû bâtir sa propre stratégie. L'approche de PBM face à ces héritages nous permettra de mieux comprendre la continuité de l'engagement social et éthique dans un environnement économique en constante évolution.

D'après Monnet (2022), la continuité des infrastructures s'avère un facteur déterminant pour la pérennité des opérations agro-industrielles. Dans ce cadre, nous nous interrogerons sur la manière dont PBM a préservé et développé ces infrastructures tout en adaptant les responsabilités sociales et éthiques héritées de PLZ. Cette adaptation s'inscrit dans un contexte de développement durable, comme le souligne Djadda (2023), où le défi est de concilier performance économique et impact social positif.

Ainsi, la question qui guide notre recherche est la suivante : quelle est la responsabilité sociale de PBM et dans quelle mesure est-elle capable de consolider les acquis de PLZ ? En explorant cette problématique, nous espérons apporter un éclairage sur les pratiques actuelles de PBM et sur les défis auxquels elle fait face dans un environnement global en mutation.

L'objectif principal de cette recherche vise à contribuer à la réalisation de la vocation de la promotion de l'économie locale et la responsabilité sociale de lutte contre la pauvreté. L'étude vise à :

- Relever les acquis majeurs consolidables par le nouvel acquéreur qu'est PBM ;
- Appréhender la pertinence de l'action PBM dont le renforcement de l'économie locale et de la paix sociale.
- Identifier les contraintes éventuelles pouvant faire obstacle à l'opérationnalisation effective de la performance de PBM et aux opportunités engendrées par cette situation.

2. Matériel et méthodes

2.1. Milieu

L'étude a été réalisée au sein de la Plantation Brabanta Mapangu (PBM) située en République Démocratique du Congo, dans la province du Kasai, au territoire d'Ilebo. La Direction Générale se trouve à Mapangu, dans le secteur ELL.Mapangu. Cette société s'étend sur une superficie de 5200 hectares. Cette vaste plantation des palmiers à huile occupe une étendue de terre dans le secteur d'ELK Basongo ; mais la grande partie de la plantation se trouve dans le secteur ELL Mapangu, siège de la société.

Géographiquement la PBM est limitée au nord par le village Mwanankadi sur la route Bakumu biyamba, au secteur d'ELL Mapangu et par le village Shambalanga sur la route de Domay Munene au secteur ELK Basongo.

A l'est, Brabanta est limitée par la cité de Basongo et à l'ouest, par le village Ngoy au secteur d'ELL Mapangu.

Le Secteur d'ELL Mapangu qui est le siège de ladite société s'étend sur une superficie de 4604,92 km². Il est situé à la latitude : 4°25'0" sud, longitude : 20°19'60" est et à une altitude de 345 m. Il est aussi limité au Nord par la Rivière Kasai ; à l'est par la rivière Lumbundji ; à l'ouest par la rivière Katembo appelé Loange (en Français) et au sud par le Secteur Sud-Banga.

2.2. Méthodes et techniques

A. Méthodes de Recherche

1. Méthode Qualitative

- **Études de Cas** : Analyse approfondie des pratiques de gestion, des politiques de RSE, et des impacts hérités des Plantations Lever et de leur adaptation par PBM SAU. Les études de cas permettent de comprendre les dynamiques spécifiques et les processus de changement.
- **Entretiens Semi-Directifs** : Conduite d'entretiens avec divers acteurs, tels que les dirigeants de PBM SAU, les employés, les membres des communautés locales, et les experts en RSE. Cette méthode permet d'obtenir des perspectives détaillées et contextuelles sur les pratiques héritées et les évolutions en cours.
- **Groupes de Discussion** : Réunions avec des groupes d'employés, de dirigeants ou de membres de la communauté pour explorer les perceptions collectives et les impacts des pratiques de gestion et de RSE.

2. Méthode Quantitative

- **Enquêtes** : Distribution de questionnaires structurés aux parties prenantes, tels que les employés de PBM SAU, les communautés locales, et les parties prenantes externes (fournisseurs, clients). Les enquêtes permettent de collecter des données sur les perceptions et les impacts des pratiques de RSE et de gestion.
- **Analyse Statistique** : Utilisation de techniques statistiques pour analyser les données collectées via les enquêtes. Cela inclut des statistiques descriptives pour résumer les données et des analyses comparatives pour évaluer les tendances et les impacts.

B. Techniques de Collecte de Données

1. Analyse Documentaire

- **Revue des Archives** : Étude des archives d'Unilever, des rapports historiques sur PLZ, et des documents gouvernementaux pour comprendre les pratiques héritées et le contexte historique.
- **Analyse de Rapports d'Entreprise** : Examen des rapports annuels, des rapports de durabilité, et des documents internes de PBM SAU pour évaluer l'évolution des pratiques et des politiques de RSE.

2. Techniques d'Observation

- **Visites de Terrain** : Observation directe des opérations de PBM SAU sur le terrain pour évaluer les pratiques agricoles, les conditions de travail, et les initiatives de RSE mises en œuvre.
- **Observation Participante** : Impliquer des chercheurs dans les activités quotidiennes des plantations pour obtenir des informations contextuelles et de première main sur les pratiques et les défis.

3. Entretiens

- **Entretiens Semi-Structurés** : Préparation d'un guide d'entretien flexible pour explorer en profondeur les expériences, les perceptions et les attitudes des participants vis-à-vis des pratiques héritées et des politiques actuelles.
- **Entretiens Informels** : Conversations informelles avec des acteurs clés pour recueillir des informations supplémentaires et des perspectives plus spontanées.

4. Analyse Comparative

- **Comparaison Historique** : Comparaison des pratiques de PLZ avec celles de PBM SAU pour identifier les changements, les continuations, et les améliorations dans la gestion et la responsabilité sociale.
- **Benchmarking** : Comparaison des pratiques de PBM SAU avec celles d'autres plantations similaires ou d'organisations du même secteur pour évaluer la performance relative en matière de RSE et de gestion.

3. RESULTATS

3.1. Les opinions des enquêtés sur la connaissance de maintenance des avantages sociaux de PLZ par PBM

Tableau 1 : Maintenance des avantages sociaux de PLZ par PBM

Les opinions	Effectif	Pourcentage
Positif	65	32%
Négatif	138	68%
Total	203	100%

Sources : Nos enquêtes, mai 2024

Ce tableau montre que, sur 203 enquêtés, 65, soit 32 %, affirment que les avantages sociaux de PLZ sont maintenus après son remplacement par PBM jusqu'à ce jour. En revanche, 138, soit 68 %, pensent que le salaire et les avantages sociaux de PLZ ne sont pas maintenus avec PBM.

3.2. Les opinions des enquêtés sur la connaissance de maintenance du salaire de PLC par PBM

Tableau 2 : Maintenance du salaire de PLC par PBM

Les opinions	Effectif	Pourcentage
Positif	41	20%
Négatif	162	80%
Total	203	100%

Sources : Nos enquêtes, mai 2024

Ce tableau indique que, parmi 203 enquêtés, 41 personnes, soit 20 %, estiment que les avantages sociaux de PLZ sont maintenus depuis son remplacement par PBM. En revanche, 162 personnes, soit 80 %, pensent que le salaire et les avantages sociaux de PLZ ne sont pas préservés avec PBM.

3.3. Opinions des enquêtés sur l'intervention de PBM par rapport à PLC dans le secteur éducatif.

Tableau 3 : Intervention de PBM par rapport à PLC dans le domaine éducatif.

Les opinions	Effectif	Pourcentage
intervention de PBM au secteur d'éducateur positif	89	44%
Négatif	114	56%
TOTAL	203	100%

Sources : Nos enquêtes, mai 2024

Le tableau ci-dessus indique que parmi 203 personnes interrogées, 89, soit 44 %, affirment que PBM intervient dans le secteur éducatif, tandis que 114 enquêtés, soit 56 %, déclarent que PBM n'intervient pas dans ce domaine.

3.4. Opinions des enquêtés sur la question de savoir si la PBM exerce une activité autre que la production d'huile de palme.

Tableau 4: PBM exerce-t-elle une activité autre que la production d'huile de palme ?

Les opinions	Effectif	Pourcentage
Positif	183	90%
Négatif	20	10%
TOTAL	203	100%

Le tableau ci-dessus montre que, sur 203 enquêtés, 183, soit 90 %, affirment que PBM intervient dans le secteur éducatif, tandis que 20 enquêtés, soit 10 %, déclarent que PBM n'intervient pas dans ce domaine.

3.5. Opinions des enquêtés sur l'intervention de PBM dans l'entretien de route par rapport à PLZ et autre firme.

Tableau 5 : l'intervention de PBM dans l'entretien de route par rapport à PLZ et autre firme.

Les opinions	Effectif	Pourcentage
Positif	51	25%
Négatif	152	75%
TOTAL	203	100%

Source : Nos enquêtes, mai 2024

Le tableau ci-dessus montre que, sur 203 enquêtés, 51, soit 25 %, affirment que PBM intervient dans l'entretien, tandis que 152, soit 75 %, pensent que PBM n'intervient pas dans le secteur de l'entretien des routes et d'autres services tels que le service commercial, le garage, le fetting shop, etc.

3.6. Opinions des enquêtés sur l'intervention de PBM par rapport à la PLZ dans le secteur de la santé.

Tableau 6 : Intervention de PBM par rapport à la PLZ dans le secteur de la santé.

Les opinions	Effectif	Pourcentage
Positif	69	34%
Négatif	134	66%
TOTAL	203	100%

Source : Nos enquêtes, mai 2024

Le tableau ci-dessus indique que sur 203 enquêtés, 69, soit 34% attestent que PBM prend en charge les soins médicaux tant du personnel que de tout autre malade, par contre 134 soit 66 % témoignent que la prise en charge médicale n'est pas assurée.

3.7. Les opinions des enquêtés sur la comparaison entre la création d'emplois chez PLZ et chez PBM.

Tableau 7: Comparaison entre la création d'emplois chez PLZ et chez PBM.

Les opinions	Effectif	Pourcentage
Positif	114	56%
Négatif	89	44%
TOTAL	203	100%

Source : Nos enquêtes, mai 2024

Le tableau ci-dessus indique que, sur 203 enquêtés, 114, soit 56 %, affirment que PBM a créé plus d'emplois à Mapangu que PLZ, tandis que 89, soit 44 %, estiment que PLZ en a créé moins que PBM.

3.8. Innovations de PBM

Les innovations de PBM incluent :

- Construction de l'aérodrome en pleine Savane à 5 Km du chef-lieu du Secteur d'ELL Mapangu.
- Achat de grues élévatrices au port.
- Construction de quatre quais en béton armé pour l'évacuation des noix en plantation.
- Plantation de noix hybrides de Malaisie.
- Instaurer un système de plantation de plantes de couverture contre les mauvaises herbes et pour l'attraction de l'azote.
- Aménagement de sept sources à la mission catholique : Mapangu, Ndjembe, Mumbende, Kadima, Dilumbu, Nkanga, Kalembe Mpata, et Mwandumba.
- Quatre forages d'eau potable à Mapangu, deux à Shanghai, une à New Kabala, et une à Sanga Sanga.
- Création d'une nouvelle usine moderne.
- Construction et rénovation des camps de logements pour travailleurs : New Kabala, Kanangay, Sanga Sanga, Shanghai 1, 2, 3, 4, 5, Terekalembe, Nkanga, Gerموirs.
- Un nouveau garage.
- Construction de cinq nouvelles écoles :
 - E.P. officiel avec trois bâtiments,
 - Institut Mapangu avec trois bâtiments,
 - EP. Lumbundji avec trois bâtiments,
 - EP. Mwabu avec un bâtiment de trois salles,
- Institut Mwabu avec un bâtiment de trois salles.
- Deux maisons pour expatriés (Cathédrale et Mapangu).
- Camp Ntu-ngolo à Dilumbu, Camp Kalembe et Camp Seven.
- Création d'un poste de santé à Kalomba.
- Ajout d'une maternité au poste de santé du Gerموir.
- Fourniture de tenues de travail appropriées et d'équipements de protection individuelle (EPI) pour certains services.
- Mise à disposition d'outils et d'instruments de service convenables.
- Acquisition de matériel automobile pour l'entreprise d'exploitation industrielle (engins lourds, niveleuse).

4. Discussion

- Santé

Les données récoltées sur la santé révèlent des différences et des ressemblances significatives, permettant d'en tirer des conclusions. Le service de santé de PBM fonctionne avec la même promptitude que celui de PLZ. Les agents et leurs familles restreintes sont soignés à l'hôpital et dans

les centres de santé de la société. Pour les cas spéciaux, des transferts sont effectués vers d'autres établissements, avec prise en charge totale, y compris pour la nourriture.

Concernant les familles élargies des agents (parents), un système de bons de maladie est en place, permettant à la société de débiter le compte de l'agent. Le remboursement s'effectue par paliers de 20 % par tranche.

Le médecin traitant est supervisé par un médecin senior résidant en Europe, et les procédures suivies sont celles des Médecins Sans Frontières.

Cependant, un problème épineux reste sans solution : la rupture des médicaments. La source d'approvisionnement se trouve en Europe, ainsi qu'à la centrale d'approvisionnement de Kinshasa (Cameskin).

- **Ressources matérielles**

En comparant les ressources techniques et matérielles de PLZ et de PBM, il apparaît que celles de PBM sont nettement supérieures en nombre et en qualité.

PBM dispose d'engins lourds tels que des Caterpillars, des élévateurs et des niveleuses. Pour le transport à l'extérieur de Mapangu, PBM utilise des jeep, tandis que PLZ avait recours à des véhicules de courrier pour relier Mapangu à Bongimba et Mapangu à Lusanga. Il convient de noter que PBM n'a aucun rapport avec Lusanga ni avec Bongimba, qui se trouvent hors de la zone de Mapangu.

PLZ affrétait des avions pour les enfants des agents durant les vacances et lorsque le Directeur général devait effectuer des missions dans d'autres districts, ou pour la délégation du siège venant d'Europe. PBM adopte une approche similaire, mais avec une fréquence d'un vol par mois.

- **Éducation**

Les ressources, tant humaines que matérielles, appartiennent à l'État ; PLZ et PBM n'ont apporté qu'un soutien. La quasi-totalité des bâtiments et équipements a été héritée, bien qu'il y ait eu quelques réhabilitations et constructions.

Si l'on compare avec les autres sociétés de Socfin, il est à noter que Brabanta n'a pas beaucoup soutenu le secteur éducatif par rapport aux sites de Socfin.

- **welfare**

Il convient de signaler que les lieux de loisirs de PLZ ont diminué avec l'arrivée de PBM. Cependant, des moments de détente pour tout le personnel continuent d'être organisés.

Des activités sportives, telles que des matchs inter-équipes et même avec des équipes extérieures, sont proposées. Ces occasions contribuent à renforcer l'ambiance de collaboration avec les autres sociétés et divers milieux. Par exemple, un match a eu lieu entre PBM et SNCC à Ilebo.

- **Opportunité d'emploi**

Il est vrai que PBM a créé plus d'emplois à Mapangu que PLZ. Cependant, de nombreux cas de démissions et quelques licenciements ont été signalés. En 2023, le rapport de développement durable de PBM indique 246 départs, dont 10 par démission, 16 par licenciement, et le reste pour d'autres raisons.

En analysant l'ancienneté chez PBM, on constate que 26,6 % des employés ont au moins cinq ans de service, tandis que 73,4 % ont six ans ou plus. Cela signifie clairement que ce sont principalement les jeunes qui quittent plus souvent l'emploi, par rapport à ceux qui ont une carrière plus établie. La plupart de ces jeunes démissionnaires se retrouvent à Lubumbashi, où ils sont engagés dans des travaux d'aménagement des routes, avec un salaire d'au moins 200 dollars.

Par rapport aux observations faites et aux déclarations de certains agents, les conditions de travail sont jugées assez difficiles.

Conclusion et suggestions

L'analyse de la consolidation des acquis et de la responsabilité sociale hérités de Plantations Lever au Zaïre (PLZ) par Plantations Brabanta Mapangu (PBM) SAU met en lumière à la fois les avancées réalisées et les défis persistants. Bien que PBM ait réussi à créer davantage d'emplois et à moderniser certaines infrastructures, plusieurs enjeux demeurent, notamment en matière de conditions de travail, de reconnaissance des droits des employés, et de respect des normes sociales.

La structure hiérarchique de la société, avec ses classes sociales distinctes, ainsi que les lacunes dans la mise en œuvre des conventions collectives, soulignent la nécessité d'améliorer la transparence et l'équité au sein de l'organisation. De plus, les retards dans le versement des allocations familiales et les conditions de travail jugées difficiles révèlent un besoin urgent d'adapter les pratiques de gestion des ressources humaines.

Ainsi, dans le cadre de la consolidation des acquis et de la responsabilité sociale au sein de PBM, les suggestions suivantes ont été formulées :

- Renouvellement de la Convention Collective :
 - o Il est impératif de renouveler la convention collective afin de garantir qu'elle respecte les normes légales et de protéger les droits des travailleurs (Rachid et al. 2024).
- Amélioration des Conditions de Travail :
 - o Mettre en place des mesures concrètes pour améliorer les conditions de travail, y compris la réduction des charges de travail excessives et l'augmentation des ressources disponibles (Ribouis, 2023 ; Chiadmi, 2022).
- Formation et Sensibilisation :
 - o Organiser des programmes de formation pour les employés afin de renforcer leurs compétences et de promouvoir une culture de responsabilité sociale au sein de l'entreprise (Rival, 2020).
- Mise en Place d'un Système de Suivi :
 - o Établir un système de suivi pour s'assurer que les engagements en matière de responsabilité sociale sont respectés et que les retards dans le paiement des allocations sont minimisés (Rullac, 2021).
- Dialogue Social :
 - o Encourager un dialogue ouvert entre la direction et les employés pour aborder les préoccupations et favoriser un climat de confiance et de collaboration.

Références

1. Abdou, M. A. (2021). *Rôle de la presse dans la consolidation de la démocratie au Niger (1991-2010)*.
2. Altintas, G. (2020). La capacité dynamique de résilience : L'aptitude à faire face aux événements perturbateurs du macro-environnement. *Management & Avenir*, 115(1), 113-133. <https://doi.org/10.3917/mav.115.0113>
3. Boryang Liekum, L. (2024). La consolidation de succès politique dans le système politique africain : une source de conflit de générations dans xala de. *International Journal of Multilingualism*. <https://hal.science/hal-04647595>
4. Chiadmi, M. (2022). Responsabilité sociale de l'entreprise : Un concept complexe, protéiforme et aux multiples approches. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 5(4), Article 4. <https://revue-isg.com/index.php/home/article/view/1129>
5. Djadda, M. (2023). La responsabilité sociale de l'entreprise comme élément du développement durable entre textes et contexte. Cas de l'entreprise étatique ICOTAL de Bejaia. *Afak for Sciences*, 8(03), Article 03. <https://afak-revues.com/index.php/afak/article/view/940>
6. Monnet, J. (2022). La place de la marche en ville : L'infrastructure pédestre. *Transports urbains*, 143(3), 4-11. <https://doi.org/10.3917/turb.143.0004>

7. Rachid, M., Eddakir, A., & Jellouli, H. (2024). Pratiques du contrôle de gestion sociale et la performance globale des entreprises : Proposition d'un modèle conceptuel. *Revue Française d'Economie et de Gestion*, 5(8), Article 8.
8. <https://www.revufreg.fr/index.php/home/article/view/1719>
9. Ribouis, D. T. (2023). Influence du style de management sur la pérennisation des acquis des projets de développement communautaire : Une approche mixte au Bénin. *Alternatives Managériales Economiques*, 5(3), Article 3. <https://doi.org/10.48374/IMIST.PRSM/ame-v5i3.41940>
10. Rival, A. (2020). Huile de palme. Défis renouvelés de la durabilité. *Techniques de l'Ingénieur. Agroalimentaire*. <https://doi.org/10/huile-de-palme-f6075/>
11. Rullac, S. (2021). Les perspectives de l'innovation en travail social. *Empan*, 122(2), 145-152. <https://doi.org/10.3917/empa.122.0145>