

La Goutte



JOURNAL INTERNE DE LA SOCIÉTÉ DE PATRIMOINE #2

Impact Énergétique Au Gabon



SOMMAIRE

03

ÉDITO



05-06

L'ESSENTIEL DE L'ACTU

Réception du transformateur
Entretien exclusif avec le directeur de l'eau et
de l'assainissement



09

DOSSIER

Célébration des 10 ans de la SOCIÉTÉ DE
PATRIMOINE et de la fête du travail 2024

11- 15

GRAND ANGLE

La gestion des compétences au sein de la
SP: Défi atteignable ?
Inventaire des biens de retour



17-19

FOCUS

La digitalisation de la SP, où en
sommes-nous ?
Réorganisation de la Direction
Financière et Comptable



21

NOS CENTRALES AU FÉMININ

A la découverte de Liz YENOT

23

LE CARNET

Bienvenue aux nouveaux arrivants
Ephéméride

24-25

LE SAVIEZ-VOUS?

Opération de signalétique de nos ouvrages
Evolution des productions

28-29

SPORT & DIVERTISSEMENT

Résultats des matchs
Mots croisés spécial SP

31

COUP DE GUEULE/COUP DE COEUR

Faible participation aux évènements
Activités d'équipe



Édito



Chers collaborateurs,
La deuxième parution de notre journal interne valorise les Unités qui composent notre Société. A juste titre, il convient de rappeler ici que la fixation des objectifs est l'un des points marquants de notre engagement vers notre projet d'entreprise, ce qui favorisera l'atteinte des objectifs de l'ensemble des agents et permettra d'évaluer le niveau de chacun. Aussi, ce numéro montre le travail dévolu à la Direction des Exploitations à travers les maintenances actuelles dans les centrales d'Alenakiri (Estuaire) et de Grand Poubara (Haut-Ogooué).

Saluant l'effort de chaque intervenant dans la réalisation de ce numéro, je voudrais vous encourager davantage au travail pour que « Pistes30 » ne soit plus un slogan.

Directeur Général
Patrick R. YALIS ONGALLA



FORAGE D'EAU BRUTE À ANGONDJÉ

En dehors du pan électricité, la SP gère également un volet Eau. En vue d'apporter une solution au stress hydrique que connaît le Grand Libreville, la Société de Patrimoine a réalisé dix (10) forages autour du stade d'Angondjé. Les eaux brutes issues de ces forages, d'une capacité moyenne annuelle de 44.973 m³ sont dirigées vers une station de traitement d'eau avant d'être déversées dans le réseau.



CENTRALE THERMIQUE ALENAKIRI

Cette centrale thermique est équipée de quatre (4) groupes bicombustibles (gaz et diesel) de 17,5MW chacun. La puissance installée est de 70MW soit (4x17,5MW).
Localisation : Province de l'Estuaire.



CENTRALE THERMIQUE CAP LOPEZ

Cette centrale thermique est équipée de trois (3) groupes bicombustibles (gaz et diesel) de 17,5MW chacun. La puissance installée est de 52,5MW soit (3x17,5MW).
Localisation : Province de l'Ogooué-Maritime.



CENTRALE HYDRO ELECTRIQUE GRAND POUBARA

Cette centrale est équipée de quatre (4) turboalternateurs de 40 MW chacun. La puissance installée est de 160 MW soit (4x40MW).
Localisation : Province du Haut-Ogooué.

RECEPTION DU TRANSFORMATEUR 100 MVA - 225/63/20 KV

Le 26 avril 2024, la Société de Patrimoine s'est dotée d'un transformateur 100 MVA - 225/63/20 kV en présence du Ministre de l'Energie et des Ressources Hydrauliques et de son Directeur Général, Patrick YALIS ONGALLA. Cet équipement a été acquis pour améliorer l'offre de service dans le Haut-Ogooué. Il assurera la redondance au poste 225/63 kV de Moanda qui alimente en électricité le Complexe Métallurgique de Moanda (CMM) de la COMILOG.

En effet, il n'y a actuellement qu'un unique transformateur de la même puissance qui permet d'alimenter le CMM. Cette situation implique d'importantes contraintes d'exploitation du poste. Cette redondance permettra d'assurer la continuité du service en cas d'indisponibilité d'un transformateur d'une part, et contribuera à améliorer la flexibilité du réseau électrique du Haut-Ogooué qui alimente des grands consommateurs industriels.



Le MERH et le DG de la SP



Le DG de la SP et les agents de la DEX
et de la



Réception du transformateur
100MVA

« Par Charlène Flore MEDZA M'ABESSOLO »

ENTRETIEN EXCLUSIF AVEC LE DIRECTEUR DE L'EAU ET DE L'ASSAINISSEMENT

1. Pouvez-vous vous présenter à nous ?

Monsieur YOUMOU Sylvain Jacques, je suis Chimiste de formation, Ingénieur Eau-Santé-Environnement, formé en France.

C'est en septembre 2013 que j'ai été recruté à la Société de Patrimoine du Service Public de l'Eau potable, de l'Energie électrique et de l'Assainissement (SP), en qualité de Cadre Supérieur, après douze (12) années d'expérience professionnelle à la Société d'Energie et d'Eau du Gabon (SEEG), comme expert qualité eau et exploitant des ouvrages de production et de distribution d'eau potable. J'y ai par la suite occupé les fonctions de Chef de Division Assainissement, puis Directeur Adjoint des Exploitations. Rejoindre en 2013 la Société de Patrimoine, nouvellement créée, était un défi. Il nous incombait, avec les autres premiers employés, de la rendre opérationnelle. Après ces onze (11) ans, je mesure avec humilité et gratitude le fruit des efforts consentis et du travail commun, qui a permis de révéler la Société de Patrimoine comme l'acteur majeur du secteur de l'énergie et de l'eau, qu'elle est.

2. Dans le cadre des activités de la Direction de l'Eau et de l'Assainissement, nous souhaitons connaître les missions dont vous avez la charge.

Au terme des dispositions de la Note d'organisation DG/20 n° 0029 du 03 juin 2020 portant organisation de la Direction de l'Eau et de l'Assainissement, la DEA a notamment pour missions de :

• **Domaine technique**

- Réaliser les études, planifier et programmer les investissements en eau et en assainissement des eaux usées ;
- Réaliser les projets de développement des ouvrages de production, de transport et de distribution d'eau potable et d'assainissement des eaux usées ;



YOUMOU Sylvain Jacques
Directeur de l'Eau et de l'Assainissement

- Mettre en place un service public d'assainissement des eaux usées ;
- Participer à la mise en œuvre de la politique de l'eau potable et de l'assainissement des eaux usées domestiques de la Société de Patrimoine.

• **Domaine opérationnel**

- Inspecter les ouvrages et les équipements de production, de transport et de distribution d'eau potable appartenant à l'Etat Gabonais ;
- Produire et transporter l'eau potable en quantité et en qualité ;
- Collecter et traiter les eaux usées ;
- Elaborer les contrats ou conventions d'exploitation et de fourniture d'eau potable ;
- Valoriser les sous-produits issus des stations d'épuration.

3. Pouvez-vous nous présenter l'organisation de la direction dont vous avez la charge ?

Il convient de préciser que l'organisation de la DEA évolue avec le poids de ses activités. A ce sujet, pour accomplir ses missions, la DEA est actuellement composée d'une Division Etudes, comprenant un Service Etudes et Suivi Travaux, ainsi qu'un Service Planification et Normalisation, d'une part, et d'un Service Exploitation Eau directement rattaché au Directeur, d'autre part.

4. A date, quelles sont les réalisations de la DEA au sein de la Société de Patrimoine ?

La DEA participe à la réponse que la Société de Patrimoine apporte à la problématique de la fourniture de l'eau potable au Gabon. La question du stress hydrique à Libreville étant plus prégnante que par le passé, le rôle de la SP et partant de la DEA est donc majeur.

A cet effet, sur le plan technique, elle représente la Société de Patrimoine auprès de la tutelle, le Ministère de l'Energie et des Ressources Hydrauliques (MERH), dans la mise en œuvre de plusieurs projets, notamment :

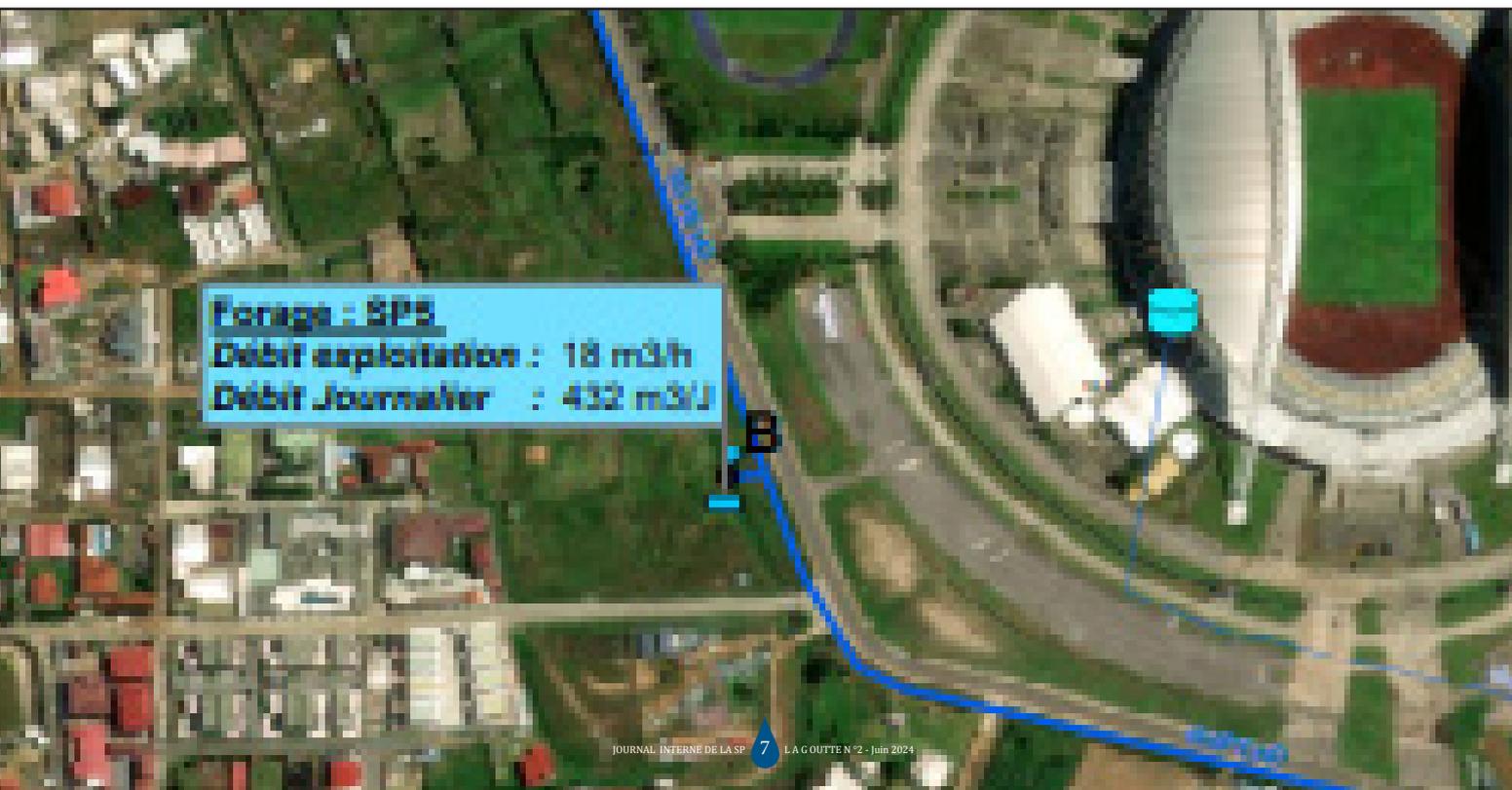
- Le Projet Intégré d'Alimentation en Eau Potable et Assainissement de Libreville, en abrégé PIAEPAL. Ce projet est dans sa phase de déploiement dans le Grand Libreville ;
- L'inventaire des biens de retour eau et électricité (avec la SEEG) ;
- La construction de l'usine d'eau potable Ntoum 7 ;
- La construction de l'usine d'eau potable de Kango.

A ce jour, s'agissant du déficit de production d'eau potable à Libreville, la SP à travers la DEA a réalisé d'importants travaux visant une amélioration de la production d'eau potable par la mobilisation des eaux souterraines, à savoir :

- Dix (10) forages autour du stade d'Angondjé, dont sept (7) actuellement exploités par la SEEG, pour une capacité maximale hebdomadaire de 20 232 m³ soit 80 928 m³ / mois. Cette contribution a permis de desservir environ 3 200 ménages supplémentaires ;
- Trois (03) forages à Santa Clara, pour une capacité maximale de 5040 m³/semaine, soit 151 200 m³/mois. Un projet de construction d'une station de traitement de ces eaux est en cours de finalisation ;
- Quatre (04) forages à Okala Mikolongo, pour une capacité maximale de 9 912 m³/semaine soit 297 360 m³/mois ;
- Trois (03) forages à Igoumié, pour une capacité maximale de 2 800 m³/semaine soit 84 000 m³/mois.

Dans le cadre de la démarche RSE, la Société de Patrimoine à travers la DEA a réhabilité et construit des ouvrages d'alimentation en eau potable (forages, châteaux d'eau métalliques et bornes fontaines) dans plusieurs localités, notamment dans l'Estuaire, à la prison centrale de Libreville et au quartier Awendjé, ainsi que dans la province du Haut-Ogooué, aux villages Akou, Kabala, Souba, Ossouélé, Mboua et Doumaye.

Sur le plan financier, on peut également relever l'impact significatif de la DEA sur le chiffre d'affaires de la SP, si on considère le contrat de fourniture d'eau brute à la SEEG, dont elle suit la relève des indexes pour la facturation.



Quels sont les projets à court, moyen et long terme ?

Agissant des projets de la Direction à court terme, on peut entre autres citer :

- La finalisation du marché de fourniture et mise en service d'une station conteneurisée de traitement d'eau potable de 50 m³/h à Santa Clara y compris les travaux hydraulique, électrique, génie-civil, etc. Ce projet n'est plus qu'en attente de financement ;
- Le lancement des études techniques et la constitution des dossiers d'appels d'offres des projets de construction de deux (02) stations de production d'eau potable à Okala et Igoumié ;
- La réception des ouvrages eau construits dans le cadre du projet PIAEPAL avant leur rétrocession à l'exploitant SEEG.

A propos des projets à moyen terme, on peut citer :

- Le démarrage du processus de consultation des entreprises, d'évaluation des offres, d'attribution et d'enregistrement des marchés de construction d'une station de production d'eau potable à Okala, y compris les travaux hydrauliques, électriques et d'aménagement, etc. ;
- Le lancement des travaux de construction de la station de traitement d'Okala ;
- Lancer l'étude d'identification de quatre (04) localités de l'intérieur nécessitant des travaux de renforcement de la production d'eau potable.

Enfin, concernant les projets à long terme, on peut retenir :

- Le lancement du processus de consultation des entreprises, d'évaluation des offres, d'attribution et d'enregistrement des marchés de construction d'une station de production d'eau potable à Igoumié, y compris les travaux hydrauliques, électriques et d'aménagement, etc. ;
- Le lancement des travaux de construction de la station de traitement d'Igoumié et de certaines villes de l'intérieur du pays ;
- Le démarrage de l'exploitation de la station des boues de vidange dont la construction est prévue dans le PIAEPAL.

Autre chose ?

À la lumière de ces développements, les activités de la DEA de la Société de Patrimoine revêtent un caractère hautement stratégique. Avec l'appui constant de la Direction Générale, nous relèverons ces nouveaux défis dont les enjeux sont nationaux et politiques.

Merci.

« Par Charlène Flore MEDZA M'ABESSOLO »



CELEBRATION DES 10 ANS DE LA SP ET DE LA FÊTE DU TRAVAIL 2024



Le DG actuel et le 1er DG de la SP
M. Jean Liévain IDOUNDOU MANFOUMBI



Point sur les récipiendaires 2013-2023



Point sur les récipiendaires 2014-2024



Point sur les récipiendaires 2014-2024

Chaque 1er mai, nous célébrons la Fête du Travail, synonyme de la reconnaissance du dévouement et des efforts des travailleurs dans la plupart des pays. La commémoration de cette fête pour l'année 2024 a été marquée par la décoration de la médaille de bronze de 37 agents pour leurs contributions au succès de notre entreprise, laquelle célèbre ses dix ans. Revivez en images la fête du travail et du 10ème anniversaire de notre Société.

LA FÊTE DU TRAVAIL 2024



« Charlène Flore MEDZA M'ABESSOLO »



Berthrand Legrand ADZOMO,
Directeur des Ressources Humaines.

La compétence est souvent décrite comme la mobilisation de savoirs (savoir-faire, savoirs-être, savoirs) au service d'un métier, d'une équipe ou d'une entreprise, dans une situation et un contexte donné. Le Directeur des Ressources Humaines nous entretient dans ce numéro sur « La gestion des compétences au sein de la Société de Patrimoine ».

1. Quel est le rôle d'un Directeur des Ressources Humaines ?

Son rôle est vaste. On parlera plus des rôles du DRH que du rôle du DRH. Sans être exhaustif, on va dire que la principale responsabilité du DRH est de mettre en œuvre la politique RH de l'organisation conformément aux objectifs stratégiques définis par le Directeur Général. Une autre responsabilité essentielle du DRH est de répondre aux besoins quantitatifs et qualitatifs en effectif de l'entreprise, puis de mettre en place les outils de gestion et de développement du personnel.

“POUR GARANTIR UNE GESTION DES COMPÉTENCES EFFICACES, IL FAUT D'ABORD QUE LE RÉFÉRENTIEL DES COMPÉTENCES SOIT MISE EN PLACE ET COMMUNIQUÉ AUX MANAGERS.”

Par ailleurs, en plus de communiquer et d'accompagner les Unités dans la mise en œuvre des projets RH, le Directeur des Ressources Humaines a également pour rôle de veiller à l'application du règlement intérieur, au respect des procédures internes et à la législation du travail. A ces obligations, on peut rajouter, la gestion du Dialogue Social avec les instances représentatives du personnel.

2. Où en sommes-nous en matière de gestion des compétences à la SP?

D'abord, il me paraît important de rappeler ce qu'est la gestion des compétences. La gestion des compétences c'est le travail qui consiste à s'assurer de l'adéquation entre les savoirs, les savoir-faire des salariés et les emplois qu'ils occupent au sein de l'entreprise. Cela étant dit, il est utile de rappeler que la SP est une structure relativement jeune et qu'elle s'attelle progressivement à mettre en place les outils lui permettant d'améliorer son fonctionnement. Parmi ces outils, la cartographie des métiers et emplois avec le référentiel des compétences associées.

Le référentiel des compétences est un outil qui décline de façon exhaustive l'ensemble des savoirs théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de chaque emploi au sein de l'entreprise. Il faut dire que pour la fonction RH, l'absence de cet outil a longtemps constitué une difficulté pour une gestion des compétences efficaces. Fort heureusement, le problème est en cours de résolution puisque la Direction Générale, soucieuse d'améliorer la gestion des Hommes au sein de l'organisation, a validé la mise en place de cet outil dans le cadre du Plan d'actions RH de l'année 2024 et ce, conformément aux objectifs du projet d'entreprise « Pistes 30 ».

Ce qui explique que pour l'instant, seules les performances sont évaluées au sein de la SP. Dès lors que le référentiel des compétences sera mis en place avec l'accompagnement d'un cabinet spécialisé, la Direction des Ressources Humaines va procéder à la refonte du dispositif d'évaluation en intégrant le volet compétences. Nous espérons simplement que les difficultés de trésorerie que nous rencontrons actuellement ne vont pas constituer un frein à la mise en place de ces outils, parce qu'il faut l'avouer, tous ces changements ont un coût.

3. Comment garantir une gestion des compétences efficaces ?

Pour garantir une gestion des compétences efficaces, il faut d'abord que le référentiel des compétences soit mis en place et communiqué aux managers. Ensuite, il faut continuer la formation de ces derniers sur l'utilisation de l'outil, mais aussi sur l'évaluation et la gestion des compétences de façon globale. Puis, il faut sensibiliser le personnel sur le dispositif, sur son fonctionnement et sa finalité.

Enfin, il faut surtout que les managers qui sont au cœur du dispositif jouent le jeu ; qu'ils soient objectifs et transparents en amont car ce sont eux qui « donnent la matière » à la Direction des Ressources Humaines, par la transmission de toutes les informations sur les aptitudes ou si vous préférez, les compétences et les performances des salariés à travers le mécanisme de l'évaluation. Vous comprenez donc que si ces informations sont subjectives, le travail d'analyse effectué en aval par la fonction RH va s'effectuer sur des bases erronées.



Certains agents de la SP en formation.

4. Quels sont les enjeux de la gestion des compétences ?

Les principaux enjeux de la gestion des compétences sont : l'amélioration de la tenue de poste par les collaborateurs et donc l'amélioration des performances individuelles et collectives des équipes et par voie de conséquence, l'amélioration de la performance globale de l'organisation. Un autre enjeu de la gestion des compétences est une gestion des carrières sujette à moins de récriminations et garantissant un meilleur climat social.

5. Quelles sont les compétences clés à évaluer lors de l'entretien professionnel ?

Les compétences à évaluer lors de l'entretien d'évaluation sont :

- **Les compétences techniques**, c'est-à-dire celles liées à la maîtrise des aspects techniques liées à l'emploi occupé. Il s'agit là des savoirs et des savoir-faire ;
- **Les compétences transversales**, c'est-à-dire celles qui doivent être mobilisées quelque soit le poste occupé au sein de l'entreprise ; il s'agit là de savoir-être, de discipline, de respect des règles qui régissent le fonctionnement de l'organisation ;
- **Les compétences managériales**, pour ceux qui occupent des fonctions de managers.

6. La Gestion des Compétences et le Management des Compétences : qu'est-ce qui distingue ces 2 notions selon vous ?

Problème de sémantique pur et simple à mon sens. Gestion est un terme français et Management un anglicisme. Pour moi il n'y a aucune différence. Si on met en place une gestion des compétences au sein d'une organisation, cela renvoie aux exigences du management des compétences. C'est mon avis de praticien.

7. Quels sont les risques courants auxquels les entreprises sont confrontées en matière de ressources humaines, et comment les minimiseriez-vous ou les préviendriez-vous à la SP ?

Les risques classiques liés à l'activité RH sont généralement : l'inadéquation poste-emploi, l'obsolescence ou la rupture des compétences, les risques d'accidents de travail et de maladies professionnels, les risques psycho-sociaux, etc.

Afin de prévenir ou gérer tous ces risques, des outils de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) sont mis en place en même temps que les outils du Dialogue Social que sont le Comité Santé Sécurité au Travail (CSST) et le Comité Permanent de Concertation Economique et Social (CPCES). Mais au-delà de ces risques classiques, d'autres moins connus, mais tout aussi importants existent. Les principaux sont :

- **L'absence de vision du Chef clairement déclinée au personnel.**

Cette absence de vision fait courir le risque de dispersion des équipes dans le travail. Fort heureusement, ce n'est pas le cas de la SP car, le Directeur Général M. Patrick Rodrigue YALIS ONGALLA a décliné au personnel sa vision pour l'organisation à l'horizon 2025 à travers le projet d'entreprise « Pistes 30 ».

Le plan d'actions RH signé par lui, donne effectivement une direction claire à la fonction RH sur les actions prioritaires à mettre en œuvre pour améliorer la gestion des Hommes au sein de l'organisation

- Un autre risque est l'absence de valeurs partagées par tous les collaborateurs et l'adhésion des salariés à ces valeurs.

La principale conséquence est l'absence d'homogénéité dans les comportements et les pratiques professionnelles qui vont impacter la performance globale de l'organisation. Dans cette optique, la SP a actualisé les valeurs dans le cadre de « PISTES 30 ».

La question qui peut nous venir à l'esprit est de savoir si le personnel va adhérer à ces valeurs. Les premiers signaux observés après les sensibilisations suivant le séminaire stratégique indiquent que oui. Le travail de sensibilisation du personnel sur ces valeurs doit cependant continuer.

Autre chose ?

Juste rappeler que la mise en place des outils permettant d'améliorer la gestion des Ressources Humaines au sein des organisations est un processus long et généralement coûteux. Nonobstant un contexte marqué par les difficultés économiques inhérentes à nos problèmes de recouvrement, la Direction Générale a marqué sa ferme volonté de mettre en place ces outils pour instaurer plus de transparence et d'équité dans la gestion des parcours professionnel.

Il est cependant important de rappeler que le déploiement de ces outils et leur appropriation par le personnel nécessite un changement de mentalité. Pour que la mise en œuvre de ces outils donne les résultats escomptés, il sera nécessaire pour tout le personnel, de changer notre façon de penser le travail et notre conception du fonctionnement de l'entreprise.

Je vous remercie.

« Par Charlène Flore MEDZA M'ABESSOLO »



INVENTAIRE DES BIENS DE RETOUR

Chargée principalement de gérer et de développer le Patrimoine de production, de transport et de distribution dans les domaines de l'Eau potable, de l'Energie électrique et de l'Assainissement, la Direction du Patrimoine et des Moyens constitue l'une des pierres angulaires de notre Société.

A cet effet, dans ce numéro, le Directeur du Patrimoine et des Moyens nous fait l'honneur de faire le point sur l'une des activités dévolues au département dont il a la charge, à savoir la gestion des biens de retour.

1. Pouvez-vous vous présenter à nous ?

Je suis Monsieur MAKOSSO Guy Martial, Directeur du Patrimoine et des Moyens. Après l'obtention de mon diplôme d'ingénieur électromécanique en 2009 à l'Ecole polytechnique de Masuku, j'ai occupé des postes au sein de plusieurs entreprises pétrolières avant d'intégrer les effectifs de la Société de Patrimoine en 2014 en qualité d'Ingénieur Ordonnancement Electricité. En 2023, au terme du Conseil des Ministres du 28 décembre, j'ai été promu Directeur du Patrimoine et des Moyens.

2. Qu'entend-on par bien de retour ?

Au sens de l'article 11.1.1 alinéa d) de la Convention de Concession, un bien de retour désigne tout bien incorporé au domaine public et mis à la disposition du Concessionnaire (dans notre cas la Société d'Energie et d'Eau du Gabon) par l'Autorité Concédante (la Société de Patrimoine) sur toute la durée ou une partie couvrant la période de la Convention de Concession du Service Public de la Production, du Transport et de la Distribution délégué à l'Eau potable et à l'Energie Electrique en contrepartie du versement par le Concessionnaire d'une redevance dite d'usage.

3. Quel était l'objectif poursuivi par la récente mission sur les biens de retour à laquelle vous avez pris part avec la SEEG ?

Suite aux instructions des plus Hautes Autorités du pays, le Ministre de l'Energie et des Ressources Hydrauliques a mis en place un Comité de Pilotage et un Comité Technique tous composés du Cabinet du Ministre, des représentants des Directions Généraux du Ministère, de la Société de Patrimoine du Service Public de l'Eau potable, de l'Energie électrique et de l'Assainissement (SP) et de la Société d'Energie et d'eau du Gabon (SEEG) dont l'objectif est de concevoir des Dossiers d'Appels d'Offres (DAO) relatifs aux inventaires contradictoires physiques et comptables des Biens de Retour de services concédés à l'Eau potable, à l'Energie électrique et à l'Assainissement d'une part, et de livrer au plus hautes Autorités la base de données desdits Biens d'autre part

Le financement de l'inventaire contradictoire sera assuré à part égale entre la SEEG et la SP, conformément aux recommandations de la tutelle, suite à la réunion du 12 décembre 2023. Les activités se sont déroulées suivants le chronogramme ci-après :

Janvier 2024 :

- Rédaction du DAO relative à la Conception du modèle informatique, fourniture et installation des équipements informatiques et télécommunications représentant le lot n°1 et approbation par l'Autorité Concédante ;
- Rédaction du DAO concernant l'Inventaire Comptable et Physique des Biens de Retour et approbation par l'Autorité Concédante, il se répartit par régions et par les lots associés suivants :
Région Est (Haut-Ogooué et Ogooué-Lolo) correspondant au lot n°2 ;
Région Nord (Woleu-Ntem et Ogooué Ivindo) représentant le lot n°3 ;
Région Centre Sud (Ngounié, Nyanga, Moyen-Ogooué et Gamba) pour le lot n°4 ;
Région Centre Estuaire et Littorale (Estuaire, Port-Gentil et Omboué) correspondant au lot n°5.
- Elaboration du budget prévisionnel et approbation par l'Autorité Concédante ;
- Quid sur l'hébergement du Système Informatique de la base de données des Biens de Retour.

Février 2024 :

- Prise en compte des orientations et recommandations de l'Autorité Concédante et finalisation des Dossiers d'Appels d'Offres ;
- Lancement d'une consultation ouverte selon la procédure d'Appel d'Offres de la SEEG, à cet effet des Avis d'Appels d'Offres ont été lancés par le Comité de Pilotage via la SEEG à l'union le 20 février 2024.

Mars 2024 :

- Ouverture et signature du Procès-Verbal d'ouverture des offres des soumissionnaires des lots 1-2-3-4 et 5 ;
- Vérification des documents administratifs, juridiques et techniques des lots 1-2-3-4 et 5 ;
- Analyse technique des offres et signature des Procès-Verbaux des lots 1 et 2.

Avril 2024 :

- Analyse financière des offres et signature des Procès-Verbaux des lots 3-4 et 5 ;
- Le Proposition d'adjudication des lots 1-2-3-4 et 5.
- Notification aux soumissionnaires en phase de post adjudication pour négociation financière ;
- Négociation sur les offres financières avec les soumissionnaires déclarés adjudicataires et signature du Procès-Verbal.

Mai 2024 :

Signatures de la Synthèse de Jugement des Offres (SJO) par les Directeurs Généraux de l'Energie, des Ressources hydrauliques, de la Société de Patrimoine et de la SEEG.

Prochainement :

Elaboration des Conventions de Marchés sur les lots 1-2-3-4 et 5 ;

Adjudication des Marchés relatives aux lots 1-2-3-4 et 5.

4. Pensez-vous que l'hébergement du Système Informatique de la base de données des Biens de retour se fera dans les locaux de la Société de Patrimoine ?

C'est le souhait de la SP afin de rentrer dans ses missions régaliennes. En effet, si l'on s'en tient aux missions dévolues à la SP, notamment celle de la conservation de l'ensemble des équipements en matière d'énergie électrique, de ressources hydrauliques et d'assainissement en République



MAKOSSO Guy Martial
Directeur du Patrimoine et des Moyens

Gabonaise d'une part, et celles mentionnées dans la Convention de Concession Etat Gabonais/SEEG, comme le stipulent les article 12.2.3 alinéa 2 et 13.1.4, d'autre part, il ressort que le domaine public illustré dans cet article est « la Base de Données de gestion des Biens de Retour y compris l'hébergement de son Système Informatique par l'Autorité Concédante et la Société de Patrimoine » et par conséquent l'hébergement dudit système doit se faire dans les locaux de la Société de Patrimoine.

De même, l'article 90 de la Convention de Concession Etat Gabonais/SEEG relatif au règlement des différends et litiges, met-il en sureté et en sécurité la base de données si l'hébergement de la gestion physique et comptable des biens de retour de cette plateforme informatique ne sont pris en main par l'Autorité Concédante et par la Société de Patrimoine. De plus, la Direction des Systèmes de l'Information de la Société de Patrimoine a participé à l'élaboration du Dossier d'Appel d'Offres (DAO) relatif à conception du modèle informatique, de la fourniture, de l'installation des équipements informatiques et de télécommunications. Ladite Direction a les compétences pour assurer la maintenance de la base de données y relative.

A toutes fins utiles, les instructions des plus Hautes Autorités, des Autorités Concédantes et/ou de la Direction Générale de la Société de Patrimoine, nous obligerait.

5. Autre chose ?

La vision SP est d'être la référence de la région CEEAC, dans la gestion des infrastructures d'Eau potable, d'Énergie électrique et d'Assainissement, à l'horizon 2030. Cette vision nécessite une parfaite maîtrise des outils d'aide à la décision en termes de développement du secteur.

« Par Gaele Foret »

LA DIGITALISATION DE LA SP, OÙ EN SOMMES-NOUS ?

Amorcé depuis quelques temps, le processus de digitalisation de la Société de Patrimoine suit son cours. Dans ce numéro, le chargé des infrastructures Informatique nous édifiera sur cette thématique.

1-Pouvez-vous présenter ?

Je suis Monsieur MBINA MBOUMBA Wilde Kisteul, Ingénieur de l'Informatique, des Réseaux et des Télécommunications. J'ai eu l'opportunité d'intégrer les effectifs de la Société de Patrimoine (SP) en mars 2020. Au cours de mon parcours au sein de l'entreprise, j'ai occupé le poste de Responsable Maintenance Informatique. Depuis mars 2023, j'occupe le poste de Chargé des Infrastructures Informatiques, une fonction qui me permet de contribuer à l'optimisation et à la sécurisation des systèmes informatiques de la SP.

2- Pouvez-vous nous expliquer en quelques mots ce qu'on entend par digitalisation et quelle est son importance ?

La digitalisation, aussi appelée transformation digitale, consiste à convertir des processus, des outils, des métiers et des usages analogiques en des solutions numériques. Cela implique l'utilisation de technologies telles que les ordinateurs, les logiciels, Internet et les appareils mobiles pour automatiser, optimiser et créer de nouvelles façons de travailler et d'interagir.

La digitalisation est devenue essentielle pour les entreprises et les organisations de toutes tailles pour plusieurs raisons :

- Amélioration de l'efficacité et de la productivité : Les processus numériques peuvent être automatisés, ce qui permet de gagner du temps et de réduire les coûts.
- Meilleure prise de décision : Les données numériques peuvent être collectées et analysées pour fournir des informations précieuses pour la prise de décision.
- Amélioration de l'expérience client : Les clients peuvent interagir avec les entreprises de manière plus pratique et plus efficace grâce aux canaux numériques.
- Augmentation de la compétitivité : Les entreprises qui adoptent la digitalisation sont mieux armées pour concurrencer dans un monde de plus en plus numérique.

3- Quel est l'objectif principal de cette digitalisation ?

LEn tant que catalyseur de transformation numérique, la digitalisation vise à propulser l'efficacité et la productivité des agents en intégrant des outils numériques stratégiques. Ces outils, soigneusement sélectionnés, agissent comme des leviers puissants pour concrétiser les objectifs PISTES 30, ouvrant la voie à une performance accrue et à une réalisation efficiente de la stratégie globale.



MBINA MBOUMBA Wilde
Chargé des Infrastructures Informatiques

4- Quels sont les domaines concernés par ce projet ?

La transformation numérique s'étend à tous les horizons de l'entreprise, transcendant les frontières départementales. Chaque domaine est appelé à intégrer des outils numériques stratégiques, agissant comme des leviers pour optimiser la gestion de la donnée. Cette synergie entre les outils numériques et la donnée permettra d'améliorer l'efficacité, la performance et la prise de décision à tous les niveaux.

5- Quelles sont les différentes étapes de la digitalisation ? A date, quelles sont les avancées ?

Le processus de digitalisation d'une entreprise se divise en quatre phases à savoir :

- Feuille de route de transformation digital : Analyser les processus, les outils et technologies existants ; identifier les opportunités et les défis de la digitalisation et définir les objectifs stratégiques de la transformation numérique.
- Définition d'une stratégie de digitalisation : Il s'agit ici de déterminer les domaines prioritaires pour la digitalisation et de sélectionner les bons outils.
- Mise en œuvre de la stratégie : Mettre en œuvre les nouveaux processus, outils et technologies ; Former les employés à l'utilisation des nouvelles technologies et Gérer le changement et communiquer efficacement.
- Suivi et évaluation : Mesurer les progrès par rapport aux objectifs ; Identifier les domaines d'amélioration et Adapter la stratégie de digitalisation en fonction des besoins.

Actuellement, nous en sommes à l'étape de la feuille de route de la transformation digitale. En collaboration avec notre partenaire ST DIGITAL, qui nous accompagne dans ce projet, nous avons réalisé plusieurs entretiens avec les membres du Comité de Direction (CODIR) et certains agents de l'entreprise. L'objectif de ces entretiens était de faire un état des lieux précis de notre situation actuelle. Le livrable de cette étape sera la feuille de route de transformation digitale. Ce plan stratégique décrira les étapes et les recommandations nécessaires pour mener à bien la transformation digitale de notre entreprise.

6- Quel en serait l'impact au quotidien pour le personnel ?

Le quotidien des agents va subir une profonde transformation. La digitalisation apporte une nouvelle manière de penser et de travailler orienter vers les outils numériques dans le but de créer plus de valeur. Elle viendra faciliter le travail par l'automatisation des tâches manuelles répétitives. La mise en œuvre réussie de la digitalisation nécessitera une attention particulière à l'accompagnement des collaborateurs, à la formation et à la sensibilisation aux enjeux et aux bonnes pratiques numériques.

7- Pouvez-vous nous présenter en quelques mots votre métier et quel serait l'apport de la digitalisation dans les missions qui vous sont assignées ?

Le responsable infrastructure informatique que je suis a pour mission de concevoir, gérer et d'assurer le bon fonctionnement des systèmes informatiques. La digitalisation pourrait me donner la possibilité de surveiller mon infrastructure à distance et en temps réel grâce à des outils de supervision adéquat. Comme mon travail ne se fait pas en isolation des autres, il nous permettra également de mettre en place des processus et des automatisations interservices

8- La Société de Patrimoine est empreinte à des incidents de réseau, l'on se souvient du coup de gueule dans le premier numéro de notre journal. La digitalisation de notre Société constitue-t-elle une solution à ces problèmes ?

Bien que la digitalisation puisse effectivement apporter des améliorations à la qualité et à la sécurité du réseau de la Société de Patrimoine, il est crucial de ne pas la considérer comme une panacée. Les problématiques réseaux actuelles, identifiées depuis plusieurs années, nécessitent des solutions concrètes et approuvées, telles que le câblage complet du bâtiment et une augmentation significative de la bande passante. La mise en œuvre de ces solutions exige un investissement financier conséquent.

9- Un mot de fin ?

Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude à la Direction Générale de la Société de Patrimoine pour son engagement indéfectible dans le soutien des projets que nous entreprenons. Le projet de digitalisation, en particulier, revêt une importance capitale car il constitue une étape charnière dans la transformation de notre entreprise, visant à accroître son efficacité et à concrétiser les objectifs ambitieux du plan PISTES 30.

Il est impératif d'aborder ce projet avec une détermination sans faille et de mettre en œuvre toutes les solutions requises pour sa pleine réussite. Nous sommes convaincus que la Société de Patrimoine se trouve sur la bonne trajectoire pour mener à bien cette transformation digitale. Cette dernière permettra à notre entreprise de s'adapter aux exigences de l'avenir et de relever avec brio les défis qui se présenteront à elle.

« Par Gaelle Foret »

REORGANISATION DE LA DIRECTION FINANCIERE ET COMPTABLE



La Direction Financière et Comptable (DFC) dont le rôle est entre autres de gérer et planifier le développement de l'entreprise, a entamé un processus de réorganisation interne afin d'améliorer son efficacité et son impact dans la gestion de l'information comptable et financière de la Société de Patrimoine (SP).

La DFC compte dix-sept (17) salariés opérationnels répartis au sein de trois (3) services distincts :

- Achats -Trésorerie - Comptabilité

La mise en œuvre de l'organisation interne s'est traduite par la redéfinition du périmètre d'action et de tâches des collaborateurs, l'affectation des tâches en tenant compte des profils académiques et/ou professionnels. L'objectif étant de :

- Fluidifier la circulation de l'information et des documents au sein de la direction ;
- Améliorer le traitement de l'information comptable et financière
- Effectuer un suivi régulier et rigoureux de l'activité de la DFC ;
- Être un outil d'aide permanent à la décision de la Direction Générale.

Aujourd'hui, les documents qui entrent à la DFC suivent un circuit clairement identifié et connu de l'ensemble des équipes. Le suivi est dorénavant monitoré jusqu'à la validation définitive.

La comptabilité est tenue et contrôlée de manière journalière et régulière (J-1). Cette organisation permet une meilleure analyse de l'activité et de son évolution : des éléments indispensables au pilotage de l'activité de l'entreprise.

L'organisation de la DFC s'articule également autour de la dématérialisation de ses processus de fonctionnement.

En effet, un environnement de travail a été aménagé sur le serveur de la DFC pour y saisir, numériser et stocker un certain nombre d'information/documents utiles.

L'environnement est aménagé selon une nomenclature définie avec des droits d'accès correspondant à chaque profils-services. Il permet une économie significative des charges d'impressions (papiers, encre, maintenance appareils) et la réduction du risque de perte de documents importants.

Pour réaliser ses missions de gestion du bon déroulement des opérations comptables et financières desquelles dépendent les états financiers annuels, de respect des obligations légales en matière d'information y relatives, la DFC mise sur le renforcement des capacités techniques et opérationnelles de ses équipes.

Aussi, la DFC favorise les formations de ses collaborateurs au travers de la participation de ceux-ci aux événements organisés par des partenaires externes : Cas du séminaire sur la loi de finance 2024 organisé par le cabinet Deloitte, des formations organisées par l'administration fiscale sur les nouvelles modalités de déclarations fiscales numériques (DIGITAX).

Ces formations contribuent à la montée en compétence des collaborateurs, qui consolident leurs acquis et comblent leurs insuffisances.

A titre d'exemple, les formations sur « la mise à jour des connaissances comptables » et « la clôture des comptes » ont contribué à l'internalisation complète des travaux de révision et d'établissement des états financiers 2023 de la SP par les équipes de la DFC : Une première !

« Par Prisca FOURN »



Liz Mitchell YENOT MENGUE

***D**ans nos centrales, vous trouverez des femmes qui participent à la performance de notre activité. Après celles de la Centrale Thermique de Cap-Lopez dans l'Ogooué-Maritime, nous nous retrouvons à la Centrale Hydro-électrique de Grand-Poubara dans la province du Haut-Ogooué, où nous rencontrons Liz Mitchell YENOT MENGUE*

- **IDENTITE ET FONCTION**

YENOT MENGUE Liz Mitchell,
Responsable exploitation des ouvrages hydroélectrique à la Centrale Hydroélectrique de Grand Poubara dans le Haut-Ogooué.

- **FORMATION**

Titulaire d'un baccalauréat F3 option électrotechnique, d'un brevet de technicien supérieure (B.T.S) option électrotechnique, électromécanique froid et climatisation et d'un diplôme d'ingénieur technologue (D.I.T) option électrotechnique, électromécanique, froid et climatisation. En outre titulaire d'un permis de B, C, D conducteur poids lourd et G2 conducteur d'engin de levage.

• LE QUOTIDIEN AU SEIN DE LA CENTRALE

Ma mission est d'assurer la continuité de service et de veille à ce que les installations hydroélectriques soient fiables, respecter les normes de production et les règles de sécurité en vigueur.

Tâches au quotidien :

- Piloter l'exploitation en veillant au respect du programme de production et des règles de sécurité.

- Préparez et réalisez l'ensemble des manœuvres d'exploitation et optimisez la disponibilité des installations.

- Assurez la mise en œuvre des consignes d'exploitation en travaillant constamment à rendre l'activité de la centrale hydroélectrique plus compétitive et plus sûre.

- Optimiser la performance et le rendement de la production, superviser les actions de maintenance courante des installations et définir les priorités d'intervention sur les matériels ou les installations en collaboration avec le service de maintenance.

- Superviser l'inspection et le contrôle du matériel, vérifiez et surveillez les ouvrages de génie civil et autres (barrage, prise d'eau, poste et ligne).

- Assurer la sécurité des personnes et des biens en tenant compte des contraintes liées à l'environnement.

- Encadrer le personnel, organiser l'activité des équipes et gérer les prestataires qui interviennent sur nos ouvrages

• UN MESSAGE A L'ENDROIT DES FEMMES

J'aimerais rappeler aux femmes que nous sommes des mères et responsables de l'évolution du monde, car nous donnons la vie.

À cet effet rien n'est impossible pour nous, nous avons la possibilité de faire tout ce dont nous avons envie à condition de se doter des armes nécessaires.

Croire en soi : reconnaître ses forces, ses compétences et ses faiblesses, travailler sur vos faiblesses. Soyez positive et sortez de votre zone de confort, osez.

Définir des objectifs clairs : observez, analysez et faites un choix, s'y tenir et cela malgré les dire ou les faits de notre environnement, les limitations comme ce n'est pas un métier de femme ou autres commentaires ne doivent pas vous atteindre.

Se cultiver : il n'y a pas de place pour des limitations servez-vous de tout ce qui est accessible, les livres, internet, des formations, les experts. Documentez-vous au maximum.

Pour finir valorisez-vous et lancez-vous : ayez un moral d'amazone. La société ne vous a jamais fait de cadeaux et maintenant qu'elle sait que vous êtes préparées, elle deviendra encore plus agressive mais soyez de marbre, elle finira par comprendre et vous donnera la place que vous méritez.

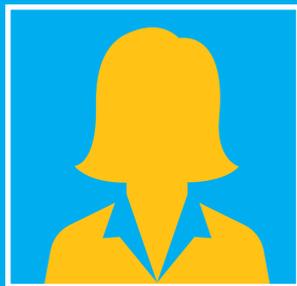
Être une femme n'est pas facile surtout dans le monde professionnel, monde où l'on a défini la place de la femme depuis l'enfance, comme l'a si bien développé Simone de Beauvoir. Avec l'évolution des consciences, les choses changent, comme l'on fait plusieurs femmes avant nous sachons nous affirmer et prendre notre place dans ce monde en perpétuel

« Par Charlène Flore MEDZA M'ABESSOLO »

BIENVENUE AUX NOUVEAUX ARRIVANTS



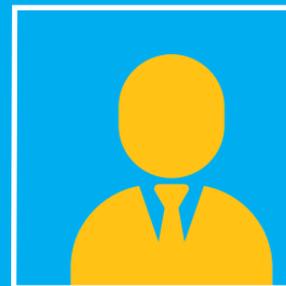
Mme KOYO BAKITA
Noria ep. OYONO
Assistante administrative
-DGA-



Mme NZENGUE B. Neige
M. Gestionnaire L. et Sureté
-DPM-



M.OKOGHO D. Lubain
Merid Vandi
Contremaitre
Maintenance mécanique
-DEX-



M. ABOUDOU Aymar
Ingénieur attaché
- DEX-

Ephéméride



« Les meilleures choses
qui arrivent dans le
monde de l'entreprise
ne sont pas le résultat
d'une seule personne,
c'est le travail de toute
une équipe. »

Steeve JOBS

OPÉRATION DE SIGNALÉTIQUE DE NOS OUVRAGES



Dans le dessein d'accroître notre visibilité, une opération de signalétique des ouvrages appartenant à notre Société a eu cours le 15 mai 2024.

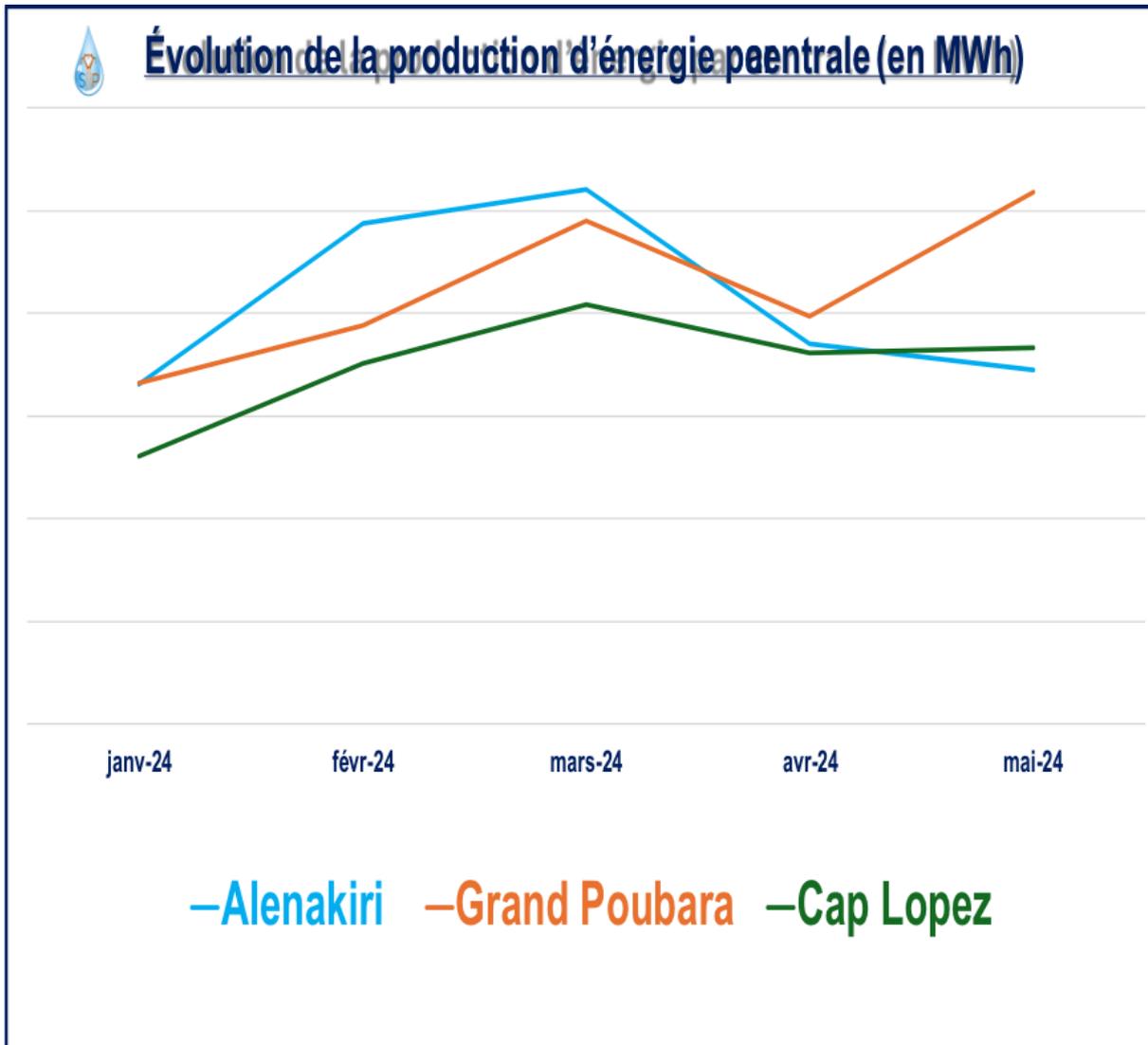
En effet, les agents de la Direction Commerciale et Marketing, accompagnés du maître d'œuvre, l'entreprise KORUM, ont effectué une descente dans la zone Nord de la capitale afin de procéder à la pose des panneaux signalétiques au Cap Santa Clara et autour du stade d'Angondjé. C'est le lieu de noter que cette opération s'étendra également à nos ouvrages d'eau potable situés à Igoumié.



« Par Gaelle Foret »



EVOLUTION DES PRODUCTIONS D'ENERGIE ELECTRIQUE DE JANVIER A MAI 2024







LES MAINTENANCES DANS NOS CENTRALES

Des opérations de maintenance sont en cours dans les centrales d'Alenakiri et de Grand Poubara

1. Centrale thermique d'Alenakiri

A la suite de la contamination de l'huile de lubrification par de l'eau de refroidissement le 08 avril 2024 et suivant les orientations de Man Energy sur les travaux à réaliser, les travaux de dépannage du moteur 3 de type MAN 51/60 DF se sont achevés avec succès.

Conformément aux orientations reçues du fabricant du moteur, l'équipe de maintenance a procédé au remplacement des garnitures et des joints de la pompe attelée d'eau haute température avant d'effectuer un contrôle visuel de certains organes lubrifiés du moteur dans le but de s'assurer qu'aucun autre organe n'avait été affecté par l'incident. En outre, des travaux de maintenance programmée sont en cours dans cette centrale. Il s'agit de :

- Révision du turbocompresseur du moteur 4 ;
- Le remontage du turbocompresseur du moteur 1 ;
- Le remplacement des coussinets de bielles et d'arbre manivelle du moteur 1.

* **Maintenance du moteur 1 :**

Le remplacement des coussinets est en cours ainsi que le remontage du turbocompresseur.

* **Maintenance du turbocompresseur du moteur 4 :**

Le démontage du turbocompresseur a été réalisé. Le transport du rotor de Libreville à Douala (Cameroun) est en cours. Les travaux de révision (balancing) sont programmés pour le 12 juin 2024 pour une durée de (7) jours. Il convient de rappeler que les opérations de maintenance moteurs 1 et 4 sont conduites par des experts de MAN.

2. Centrale hydroélectrique Grand Poubara

Les opérations de maintenance annuelle ont débuté par le groupe 3 depuis le lundi 20 mai 2024. Ces opérations de niveau 3 selon la classification Afnor sont effectuées par l'équipe de maintenance de la Division Exploitation Haut-Ogooué laquelle est assistée par Sinohydro. Plusieurs opérations sont effectuées à cet effet sur cette tranche de production.

Entre autres :

- L'inspection, soudure et meulage de la roue et du cône d'aspiration ;
- Réglages des jeux des aubes directrices ;
- Réglages des paramètres du régulateur de vitesse ;
- Nettoyage du cercle de vannage ;
- Vidange et appoint d'huile des paliers de la turbine ;
- Entretien des échangeurs thermiques ;
- Décapage et peinture antirouille du cercle de vannage.

« Par Stevi Dorel MOUBAMBA MOUBAMBA »



Sports & Divertissement

SP 

VS

ADVER



Match du 04/05/2024

SP 

3 - 2

OKOS'S

Match du 25/05/2024

SP 

6 - 5

NAME TEAM

Match du 11/05/2024

SP 

4 - 3

KOULASPORTS

Match du 01/06/2024

SP 

3 - 5

CANAL BOX

Match du 04/05/2024

SP 

3 - 5

CLINIQUE
CHAMBRIER

Match du 08/06/2024

SP 

5 - 1

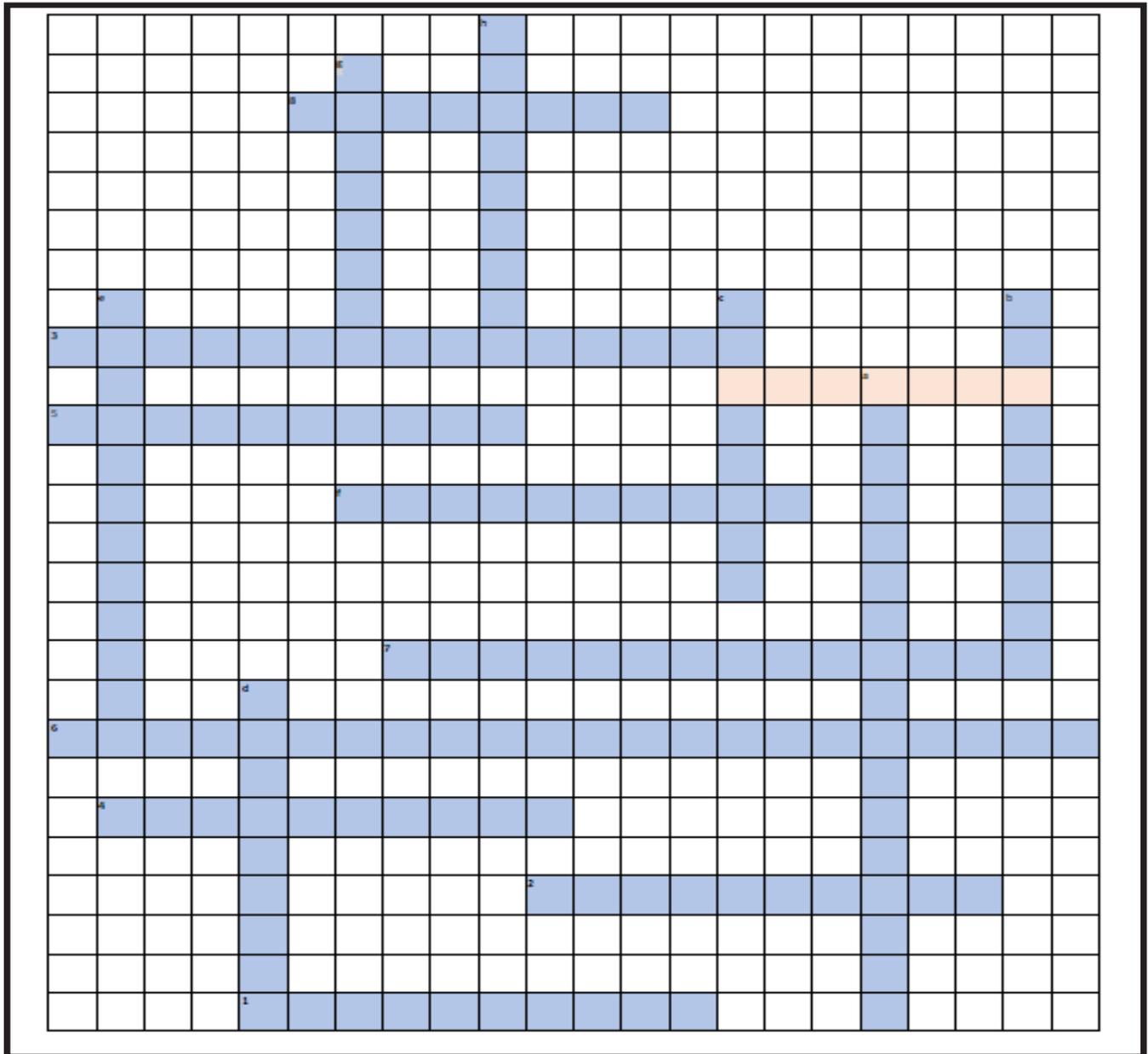
DGBFIP



RESULTATS DES MATCHS

MOTS CROISÉS SPÉCIAL SP

NOS VALEURS ET COMPORTEMENTS (PISTES 30)



Horizontal

- 1-Aptitude à produire le maximum de résultats avec un minimum d'effort en temps réduit.
 - 2-Mise en œuvre réussie d'une idée nouvelle (un produit, un service etc.).
 - 3-Collaboration entre plusieurs personnes dans le but commun de réaliser un projet.
 - 4-Avoir un sentiment de responsabilité envers les autres.
 - 5-Implication et participation active d'une personne dans un projet.
 - 6- Capacité à faire partir d'une communauté.
 - 7- Capacité d'un individu à agir de manière morale, conformément à un ensemble de principes, valeurs et de règles.
 - 8- Force qui unit les membres d'une même entreprise
- Indice mot caché : ce que vivent les Gabonais en ce moment

Vertical

- a- Mise en œuvre de compétences, connaissances et comportements attendus d'un agent dans l'exercice de son métier.
- b- Capacité à imaginer et à concevoir quelque chose de nouveau, original et utile.
- c- Mise en place des moyens visant à prévenir et maîtriser les risques.
- d-Être attentif/ Observer avec attention.
- e-Communiquer en toute honnêteté avec les membres de son équipe.
- f- Politesse raffinée
- g- Se dit de quelqu'un qui est à l'heure
- h- Confiance en soi même

Les 3 premiers à se faire connaître avant le 15/07/24 auprès du service Com et RP, bénéficieront chacun d'un lot d'une valeur de 5 000 FCFA.



SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL



Bulletin HSE N° 5
Juin 2024

Inventaire des risques professionnels



Avez-vous connaissance des risques liés à votre poste de travail?



Observez dans la situation de travail:

- Les tâches effectuées tous les jours;
- Les équipements/les outils utilisés;
- Le milieu/l'espace de travail.

Et...

Signalez toute situation à risque à laquelle vous êtes exposé (e)

- Risque toxique / chimique
- Risque mécanique (machines ; outils)
- Risque lié à l'électricité
- Risque d'incendie, d'explosion
- Risque lié à la manutention manuelle
- Risque lié à la manutention mécanique
- Risque de chute
- Risque lié aux effondrements et chutes d'objets
- Risque lié au manque d'hygiène
- Risque lié à l'utilisation d'écran
- Risque lié au bruit
- Risque lié aux vibrations

com.Div QHSE/DD-SST 2024

Par la division QHSE



FAIBLE PARTICIPATION AUX ÉVÈNEMENTS

Force est de constater que le personnel de la SP préfère la critique qu'à la proposition d'une idée ou solution à un problème, pourtant les agents de la SP ne manquent pas d'idées ! On peut entendre au détour d'une conversation certains qui en regorgent et en produisent. L'innovation étant une véritable culture d'entreprise, la Direction Générale a proposé une démarche participative depuis novembre 2023, pour collecter les suggestions : la boîte à idées. Lors de sa mise en place, il avait été proposé au personnel de partager leurs idées sur deux thèmes, dont l'un portait sur l'organisation de la célébration des 10 ans de la SP.

Seul deux agents ont réagi ! Curieusement, le taux de participation à l'enquête de satisfaction effectuée à la suite de l'organisation de cet événement est bien plus important. Evidemment ! C'est pour critiquer, dénoncer, sanctionner ! Mais là encore, le taux de réponse est très faible, environ 13%. Même pas le quart du nombre total des agents de Libreville ! Loin de vouloir contraindre, mais il serait souhaitable d'avoir une plus grande participation et mobilisation lors des prochains rendez-vous de la SP.

Le même constat s'applique dans l'organisation et la mobilisation, étayé probablement par l'idée que le comité d'organisation est une chasse gardée alors qu'il n'y a en réalité pas de volontaires. Et pour ce qui est des éternels absents aux événements pour des raisons qui leur sont propres, on respecte ce sentiment de non-appartenance qui, on l'espère, évoluera positivement. Suivez l'exemple de ces deux agents dont les propositions ont été retenues.

« Par Fourn Prisca »

Activités d'équipe

La cohésion sociale en entreprise est un facteur clé d'efficacité et de réussite.

Il est important de créer un environnement de travail inclusif, au travers d'activités sportives, récréatives, faisant appel à l'esprit de solidarité, de créativité et de résilience.

La mise en œuvre de ce processus initiée par la Direction Générale, s'est, une fois de plus, traduite récemment par l'organisation d'une séance de fitness, lors de la Journée Nationale de la Femme.

Cette initiative a été relayée par la Direction Commerciale, qui a passé une journée de détente à la Cocoteraie.

Carine : « La journée était magnifique, bonne ambiance comme d'habitude ! »

Et il y a eu la sortie à Cap Caravane de la Direction Financière et Comptable.

Dorly : « Beaucoup de barrières ont été levées. J'ai hâte d'être au prochain RDV ! »

Au-delà du renforcement du sentiment d'appartenance, il faut noter que ces actions participent également à l'indispensable bien-être physique et mental des agents.

Maintenons cet état d'esprit !



Monsieur SP



Retrouvez moi au prochain numéro pour de nouvelles actualités.

La Rédaction

DIRECTEUR DE PUBLICATION

Patrick R. YALIS ONGALLA

(Directeur Général)

RÉDACTRICE EN CHEF

Charlène F. MEDZA M'ABESSOLO

(Responsable Communication

& Relations Publiques)

*La réalisation de ce journal a été rendue possible grâce aux
collaborateurs et stagiaires du Service Communication et
Relations Publiques et aux différentes Unités.*



Société de Patrimoine
du Service public, de l'Eau Potable,
de l'Energie électrique et de l'Assainissement

RÉPUBLIQUE GABONAISE
MINISTÈRE DE L'ÉNERGIE ET DES RESSOURCES HYDRAULIQUES