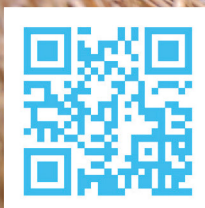


La Goutte



#1

JOURNAL INTERNE DE LA SOCIÉTÉ DE PATRIMOINE - Février 2026



www.patrimoine.ga

SOMMAIRE

EDITO

Je vous adresse mes vœux les plus sincères pour une excellente année 2026.



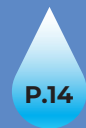
L'ESSENTIEL DE L'ACTU

Le vendredi 30 janvier 2026, la Direction Générale de la Société de Patrimoine a invité l'ensemble de son personnel à une cérémonie de vœux.



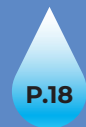
ZOOM

Comme chaque année, la Direction du Patrimoine et des Moyens se plie à l'exercice portant sur les inventaires des biens de la Société de Patrimoine.



DOSSIER

Liste des postes Haute tension de la SP.



GRAND ANGLE

La cartographie des métiers/emplois et le référentiel des compétences est un outil indispensable pour les professionnels et les entreprises qui cherchent à optimiser la gestion des RH.



NOS CENTRALES AU FÉMININ

Portrait de NKAYI Ghislaine.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Le pont en Liane de Poubara.



POINT D'ARRÊT

Lancée tous les mois d'octobre et de novembre, les campagnes de luttres contre les cancers féminins et masculins se sont déployées sous les thèmes,



SPORT ET DIVERTISSEMENT



SANTE, SECURITE AU TRAVAIL (QHSE)



COUP DE CŒUR

Depuis 2024, les riverains d'Alenakiri reçoivent des premiers soins à l'infirmerie de la Centrale d'Alenakiri avant d'être redirigés vers les structures hospitalières.



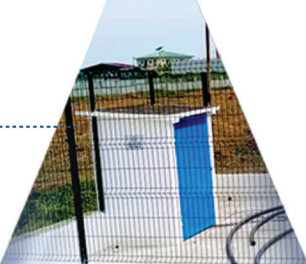
COUP DE GUEULE

Il convient de rappeler que le bulletin de salaire atteste du travail accompli au cours de la période mentionnée sur le document.



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 bicom bustibles (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 bicom bustibles (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.



Je vous adresse mes vœux les plus sincères pour une excellente année 2026. Que cette nouvelle année soit porteuse de succès, de défis enrichissants et de réalisations remarquables pour chacun d'entre vous.

L'année écoulée a été marquée par des épreuves majeures, néanmoins, nous avons su faire preuve de résilience et d'un esprit d'équipe exemplaire pour surmonter ces obstacles.

Je tiens à vous remercier pour votre engagement, votre solidarité ainsi que votre dévouement envers la Société de Patrimoine.

Votre contribution est essentielle à notre réussite collective, et je suis honoré de collaborer avec une équipe aussi compétente et déterminée.

Je suis persuadé que nous continuerons à progresser et à atteindre nos objectifs ensemble au cours de cette nouvelle année.

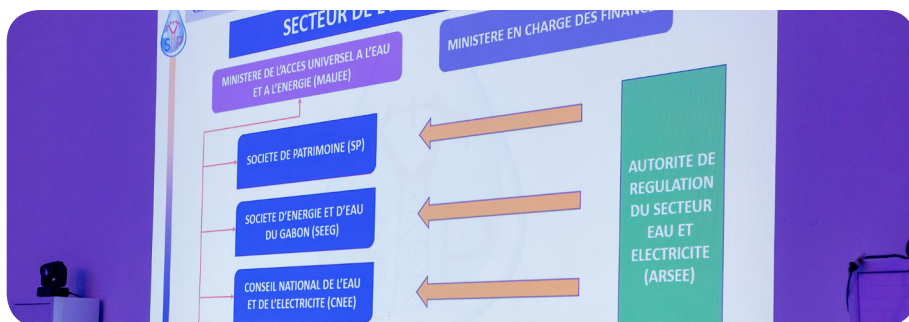
Je vous souhaite une année prospère, enrichissante et emplie de bonheur.

Meilleurs Vœux 2026 !

Directeur Général
Patrick R. YALIS ONGALLA

RENTRÉE PROFESSIONNELLE !

Le vendredi 30 janvier 2026, la Direction Générale de la Société de Patrimoine a invité l'ensemble de son personnel à une cérémonie de vœux. Cette réunion avait pour but, d'une part, de faire le bilan de l'année écoulée et d'examiner les perspectives pour l'année à venir, et d'autre part, d'adresser à tous les salariés ses vœux pour l'année 2026.



SOCIÉTÉ DE PATRIMOINE
CÉRÉMONIE DE VŒUX
PROFESSIONNELS 2026



30 JANVIER 2026



Bilan, Perspectives et Vœux 2026



Dès 15h00 à la salle Le Marial

Bonne Année

2026



*La **Société de Patrimoine** vous souhaite une année de progrès et de continuité.*

Une année s'efface, une autre se dessine.

L'eau et l'énergie que nous portons sont des promesses durables.

Avec constance et responsabilité, bâtissons un horizon solide et lumineux.

Ensemble, construisons l'avenir.



SOCIÉTÉ DE PATRIMOINE
WWW.patrimoine.ga

LE CVP – REMISE DES CERTIFICATS !

Le 9 janvier 2026, les membres du CVP, les conseillers techniques ainsi que les référents se sont réunis afin de faire le point sur les travaux initiés depuis 2022. À cette occasion, des certificats d'honneur et de reconnaissance ont été remis aux différentes personnes présentes, en présence du Directeur Général Adjoint, représentant le Directeur Général empêché.



Cet événement majeur témoigne de la gratitude de la **Société de Patrimoine** envers ces femmes et ces hommes dont l'engagement constant a contribué, au fil des années, à l'amélioration des processus internes, au renforcement de la gouvernance ainsi qu'à la consolidation de la stabilité et de la productivité de notre organisation.



Cette cérémonie symbolise l'aboutissement d'un travail collectif structurant, fondamental pour la modernisation et la performance durable de la Société de Patrimoine.



Au total, ce sont **148 procédures** finalisées toutes unités confondues.

Par **Charlène F. MEDZA M'ABESSOLO**, Responsable Communication

LA SOCIÉTÉ DE PATRIMOINE EN TRAVAUX !

Stop à la corrosion à Cap Lopez



Nigel MAYOMBO IGOLA

En entretien avec le Chef de Division de la Centrale Thermique de Cap-Lopez

1/ Bonjour, pouvez-vous vous présenter à nous ?

Je suis **Nigel MAYOMBO IGOLA**, Chef de Division de la Centrale Thermique de Port-Gentil, laquelle est actuellement en travaux. Ceux-ci consistent à résoudre les problèmes de corrosion et d'étanchéité des bâtiments dont la centrale est victime depuis plusieurs mois. Les travaux ont débuté le 25 août. Durant ces travaux, nous aurons l'intervention des autres prestataires dont un pour le nettoyage industriel des tanks et le second, pour la mission d'inspection afin de garantir la qualité des travaux réalisés par MSA, (le partenaire en charge desdits travaux) et de les certifier en même temps, la Société de Patrimoine n'ayant pas cette compétence ne peut pas être juge et partie des travaux réalisés.

2/ Suite à ces travaux, quel est le rythme de travail actuellement au sein de la centrale thermique ?

Les opérations progressent conformément au planning. Le prestataire a été mobilisé sur quatre (4) domaines d'intervention, à savoir :

Une équipe est chargée de la réfection de la toiture PRMS.

Le démontage des tôles défectueuses est désormais achevé. Actuellement, ils procèdent à la réparation des traverses endommagées par la corrosion, avant d'entamer le remontage.

La deuxième équipe intervient sur la réfection de la toiture du bâtiment principal.

La pose des panneaux Pax Alu ainsi que l'application du revêtement de peinture époxy sont terminées côté bureau et salle de contrôle. Ces opérations se poursuivent actuellement dans la salle des machines, puis s'achèveront sur la toiture des transformateurs auxiliaires.

La troisième équipe réalise le sablage et la peinture des cuves de 50 m³ (huile neuve, huile de maintenance et effluents).

À ce jour, les deux premières cuves ont déjà été sablées, une première couche de peinture a été appliquée et les réparations des fissures constatées sont en cours. Par la suite, trois couches supplémentaires seront appliquées afin d'assurer une protection durable. Ce traitement sera étendu à l'ensemble des cuves du site.

La quatrième équipe travaille à la réfection de la toiture du poste source de Ntchengué, dont l'avancement dépasse 70 %.

La toiture principale du bâtiment est achevée ; il reste à réaliser celle du groupe électrogène de secours (Black Start), corriger celle des transformateurs auxiliaires et effectuer les travaux de peinture associés. Ces interventions devraient être finalisées dans un délai d'une semaine.

En somme, comme je le disais plus haut, les travaux vont bon train. Pour ce qui est de la centrale, plusieurs scopes n'ont pas encore été abordés mais nous restons tout de même confiants, car le but n'est pas d'aller vite, mais de bien faire les travaux.

3/ A l'issue des travaux, des améliorations sont-elles attendues sur la production et les conditions de travail en poste à Port-Gentil ?

Les améliorations attendues se résument en deux catégories, à savoir :

L'aspect technique

Avoir un process qui répond aux normes et qui garantit la sécurité des hommes, équipements et de l'environnement.

L'aspect visuel

Redorer l'image de la centrale et de l'entreprise.

4/ Un mot de fin ?

Nous remercions le Directeur Général et son équipe d'avoir mobilisé les moyens nécessaires pour la réalisation de ses travaux. Ces travaux témoignent l'engagement du Management à restructurer l'ensemble des ouvrages dont elle a la charge et de garantir la sécurité des personnes et des biens.



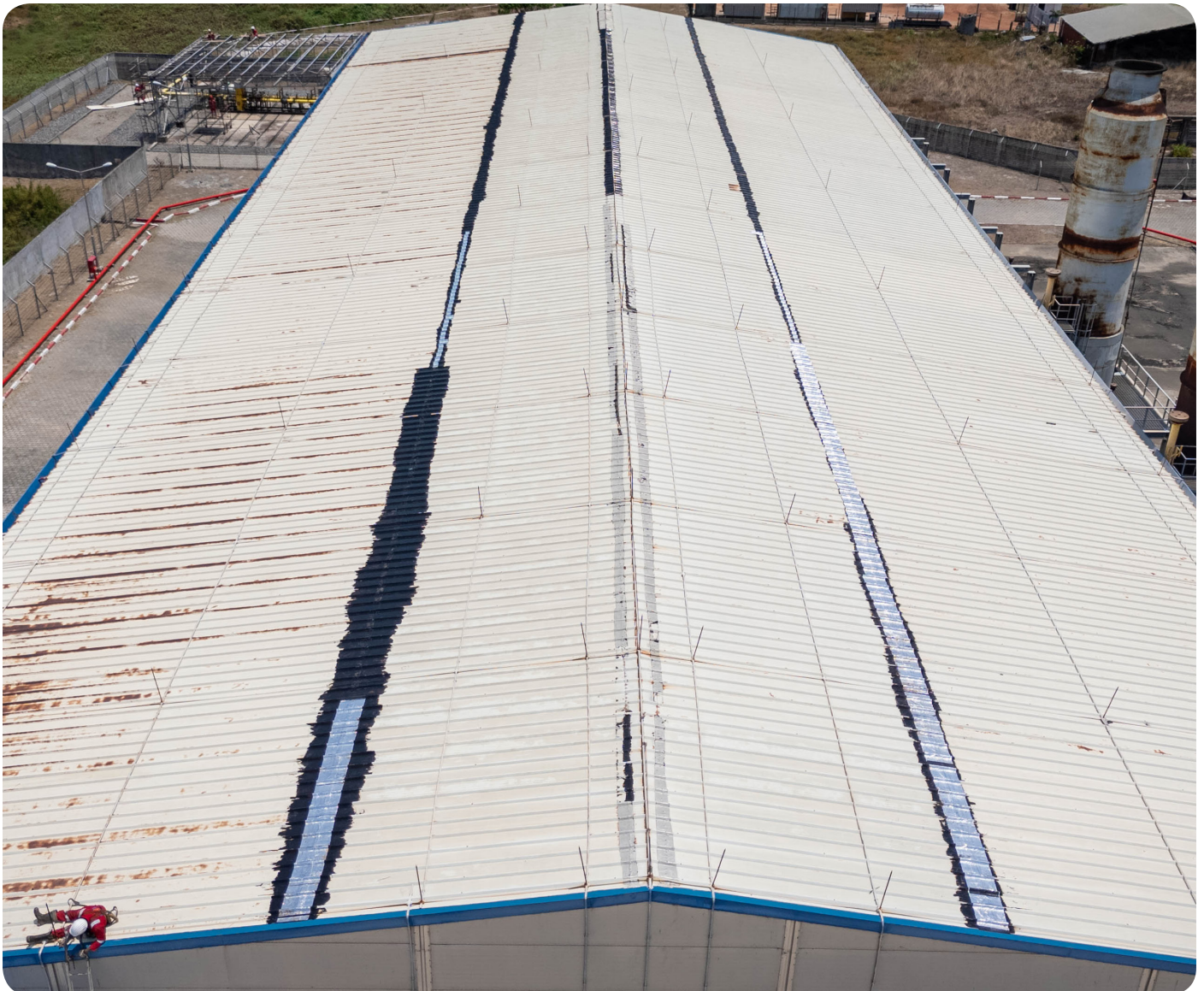
Par **Charlène F. MEDZA M'ABESSOLO**, *Responsable Communication*

MSA

Pour le prestataire en charge des travaux, MSA Gabon, les activités ont débuté par le réseau incendie, il est question d'effacer tout ce qui est rouillé et de refaire le revêtement des pipes.

Au niveau de la toiture du bâtiment principal, il est question de régler le problème d'étanchéité. À l'heure actuelle, on peut dire au niveau de la toiture que nous sommes à plus de 50% d'avancement concernant la pose de pax alu et là, les travaux de peinture sur la toiture ont commencé.

Quant au PRMS, il est question de changer entièrement la toiture, les anciennes tôles ont déjà été déposées, les équipes ont commencé par le ponçage de la charpente métallique et une autre équipe est au niveau des tanks. Il s'agit de procéder au sablage et la peinture, on a déjà 2 tanks qui ont été sablés et dont le premier revêtement a déjà été appliqué.





OGOULA Claude Gael Lozano

Le rôle du QHSE dans ces travaux ?

Je suis **OGOULA Claude Gael Lozano**, Responsable QHSE. Je suis actuellement sur le site de CAP-LOPEZ pour coordonner les travaux relatifs au réfectionnement de la Centrale Thermique CAP-LOPEZ.

Il s'agit principalement du revêtement de toute la structure métallique, tuyauterie, etc. Concernant le département Qualité Hygiène Sécurité Environnement, celui-ci est sous la supervision d'un Chef de Division, lequel est directement lié à la Direction Générale. Dans un souci d'assurer la pérennisation et l'optimisation de ses sites la direction générale ne ménage aucun effort en matière de sécurité, parce que ce sont des sites est un site ICPE.

Ce type de site, c'est-à-dire, Installation Placée pour la Protection de l'Environnement requiert des exigences tant en matière de responsabilités que d'engagements. La présence du QHSE est donc primordiale pour assister les techniciens et les ingénieurs qui conduisent ce projet.

Le souhait de toute l'équipe de la Centrale Thermique CAP-LOPEZ est qu'au terme de ces travaux, l'image de la Centrale soit plus positive garantissant ainsi la fiabilité des équipements et l'intégrité du personnel qui y travaille.



Par **Charlène F. MEDZA M'ABESSOLO**,
Responsable Communication

CORROSION NTCHENGUE

Poste source de Ntchengué 90/20Kv



Le de Ntchengué 90/20Kv connaît une cure de jouvence notamment la toiture et c'est l'ingénieur attaché au Chef de Division, Cédric KASSA, qui suit lesdits travaux. La Société MSA basée sur le concept "Engineering" c'est-à-dire la réfection des bâtiments défectueux et ensuite l'établissement des belles structures non-défectueuses par rapport à l'oxydation qui détruit les bâtiments.

En effet, cette intervention est due aux fortes corrosions constatées sur les tôles de la toiture du Poste et des infiltrations d'eau au sein de la salle, ce qui peut impliquer un danger constant, car nous avons des équipements de hautes tensions, de moyennes tensions et basses tensions, et ces équipements doivent être dans un environnement sec et sécurisé.

« Nous sommes là, pour le démontage et le remontage des tôles qui ont été touchées, nous rassurons la Société que nous menons à bien l'opération pour laquelle nous avons été sollicitée. » à déclaré le représentant de la société MSA.

« Les travaux suivent leur cours depuis déjà la semaine dernière. Nous garantissons la sécurité du personnel et des équipements. En cas de problèmes nous pouvons assurer, une exploitation continue du service. » à poursuivi ce dernier.

Le cahier de charge étant épuisé, la Directrice du Patrimoine et des Moyens a reçu les clés de la fin des travaux dudit chantier.

Par **Charlène F. MEDZA M'ABESSOLO**,
Responsable Communication

TRAVAUX AU POSTE SOURCE DE MOANDA

Depuis plusieurs mois, la Direction Générale de la Société de Patrimoine a initié des travaux significatifs au poste de Moanda. Dans le but de renforcer la capacité et la pérennité de cette installation, la Direction a décidé d'ajouter un second transformateur électrique au poste mentionné.

Ce projet ambitieux, méticuleusement planifié, se distingue par la collaboration entre les ingénieurs expérimentés de la Société de Patrimoine et le constructeur de renom, Takai. Ensemble, ils s'efforcent d'assurer une amélioration notable de la fiabilité et de l'efficacité des infrastructures.

Grâce à ces efforts de modernisation, il sera possible de garantir une continuité optimale des services proposés à la clientèle précieuse dans cette région du pays, avec une attention particulière portée à la Compagnie Minière de l'Ogooué (en abrégé COMILOG), laquelle est présente dans la région et y joue son rôle crucial sur le plan économique.

Par **Gaelle Foret**, *Agent communication*



ZOOM SUR LES INVENTAIRES

Comme chaque année, la Direction du Patrimoine et des Moyens se plie à l'exercice portant sur les inventaires des biens de la **Société de Patrimoine**. Nous avons rencontré la Directrice de cette Unité.



1/ Pouvez-vous vous présenter à nos lecteurs ?

Je suis **Madame Phidiase MANGOU**, Directeur du Patrimoine et des moyens. À la suite de ma nomination à cette fonction stratégique, j'assume pleinement, au quotidien, le rôle clé qui m'a été assigné à savoir la gestion des ressources matérielles et des actifs patrimoniaux de la SP.

2/ Quelle sont les missions dévolues à votre Direction ?

Avant de décliner succinctement les missions dévolues à la direction dont j'ai la charge, il convient de définir les notions de Patrimoine et de Moyens. On entend par Patrimoine, l'ensemble des biens, immobiliers ou mobiliers relevant de la propriété publique ou privée. Les Moyens quant à eux se définissent comme étant l'ensemble des ressources matérielles et logistiques indispensables au bon fonctionnement quotidien d'une entreprise ou une organisation.

Ainsi, au sein de la Société de Patrimoine, la Direction du Patrimoine et des Moyens (DPM) est l'unité qui assure la gestion en temps réel de la base des données de l'ensemble des ouvrages d'eau, d'électricité et d'assainissement de l'Etat.

Dans ses activités quotidiennes, la DPM veille au maintien en bon état des ouvrages de production d'eau, d'électricité et d'assainissement. À cela, s'ajoute la gestion des moyens, les achats des consommables, des équipements roulants et les activités connexes.

3/ Quel est le but des inventaires chaque année ?

La gestion des ressources matérielles et des actifs patrimoniaux de la SP passe par le dénombrement et l'évaluation de ceux-ci. C'est dans cette optique que chaque année la DPM procède aux inventaires. La réalisation des inventaires des immobilisations a deux objectifs majeurs. Premièrement, cette activité, qui se déroule une fois par an, nous permet de mettre à jour le fichier des immobilisations qui constitue notre base de données.

Le deuxième objectif majeur quant-à- lui, permet aux financiers de récapituler, à la clôture de l'exercice la situation réelle de la SP. Rappelons-le, cette activité se déroule, à la clôture de l'exercice, la situation réelle de la Société de Patrimoine. Car rappelons-le, les inventaires des immobilisations se déroulent conjointement avec la Direction Financière et Comptable (DFC) et la Direction du Budget et du Contrôle (DBC).

Hormis ces deux objectifs majeurs sus-énoncés, nous pouvons également retenir que l'inventaire des immobilisations permet une optimisation des ressources qui se matérialise par l'identification des immobilisations qui ne sont plus nécessaires, celles qui peuvent être mise au rebut ou vendues et celles que nous pouvons réutiliser même étant déjà comptablement amorties.

Toutefois, il est à noter que durant l'année, à des fréquences définies par nos soins, nous réalisons des visites d'inspection sur nos sites d'exploitation afin de relever les différentes non-conformités pouvant survenir à tout moment soit par l'action des tiers soit par des catastrophes naturelles.

En résumé, les opérations d'inventaires sont effectuées chaque année dans le but de maintenir l'exactitude des informations, de contrôler les actifs, de planifier les investissements et se conformer aux exigences comptables.

Par **Charlène MEDZA**,
Responsable Communication

A LA RENCONTRE DE L'AGENT TECHNIQUE DE LA DPM



1/ Présentation

Je suis Brice Ghislain MVOU MBINGANGOYE, agent technique au suivi des travaux à la Direction du Patrimoine et des Moyens, rattaché à la Division Gestion du Patrimoine.

Mes compétences clés incluent la supervision des travaux, le contrôle qualité et la conformité des interventions, ainsi que l'analyse des offres techniques et financières. J'assure également la planification des inspections des sites de nos ouvrages en eau et en électricité, situés dans le grand Libreville. Dans le cadre de mes missions, j'ai développé une rigueur administrative exemplaire, tant dans la rédaction des fiches constat et projets que dans l'élaboration des termes de référence (TDR). Mon esprit analytique me permet d'identifier les problèmes et de proposer des mesures correctives adaptées. Aujourd'hui, je souhaite mettre à profit mon sens de l'organisation, ma méthodologie et ma connaissance des enjeux liés au patrimoine de notre société, au service d'une direction qui prône l'efficacité, la durabilité, la planification stratégique, l'amélioration continue et la collaboration interservices.

2/ Vous avez été commis à la tâche en 2025, en quoi consiste les inventaires ?

L'inventaire des immobilisations consiste à recenser l'ensemble des biens physiques et incorporels que notre entreprise possède sur les différents sites à l'Estuaire, dans l'Ogooué Maritime comme dans le Haut-Ogooué, qu'il s'agisse de terrains, bâtiments, installations et équipements, réseaux et infrastructures de soutien, matériel technique spécifique, logiciels, véhicules.

3/ Comment se déroulent-elles ?

Les opérations d'inventaire des immobilisations se déroulent en plusieurs étapes structurées : identification et localisation des biens, vérification de leur état, conformité et cohérence avec les enregistrements existants. Puis, les données recueillies sont actualisées dans les systèmes de gestion, en collaboration avec la DFC et la DBC. Enfin, un rapport d'analyse permet de détecter les écarts et de prendre les mesures correctives appropriées.

4/ Que fait-on de ces biens après cet inventaire ?

Après l'inventaire des biens, une analyse approfondie est indispensable pour décider de leur maintien, cession, renouvellement ou mise à jour.

Cette démarche stratégique permet d'optimiser la gestion patrimoniale en assurant la pertinence et la rentabilité des actifs.

En évaluant leur valeur, leur état et leur contribution aux activités, l'entreprise peut prendre des décisions éclairées, renforçant ainsi son efficacité opérationnelle et sa conformité des activités aux lois, notamment le Code de commerce, aux normes comptables et aux exigences en matière de sécurité financière et de transparence.

5/ Quelles sont les retombées de cet inventaire ?

Cet inventaire, outil clé, présente de multiples bénéfices. Il garantit une gestion précise et conforme de nos

actifs, en assurant leur valorisation, traçabilité et suivi.

De plus, il facilite la maintenance et optimise la gestion financière, notamment en matière de budgets, d'assurances et de gestion des risques.

Concrètement, il s'agit d'un registre unique et constamment actualisé, recensant l'ensemble des actifs durables de l'entreprise.

Par **Charlène MEDZA**, *Responsable Communication*

LES CARACTÉRISTIQUES DE NOS POSTES

Liste des postes Haute tension de la SP

Postes exploités par la SP

Id	Désignation	Localisation	Province	Niveaux de tension	Capacité installée
1	Poste 13,8/90 kV d'Alénakiri	Centrale thermique d'Alénakiri	Estuaire	13,8/90 kV	2 x 45 MVA
2	Poste Owendo II	Owendo (CTO)	Estuaire	90 kV	-----
3	Poste 90/20 kV de Nkok	ZIS de Nkok	Estuaire	90/20 kV	2 x 40 MVA
4	Poste Ntoun II	Okolassi	Estuaire	225/90/20 kV	150 MVA
5	Poste 13,8/90 kV de Cap Lopez	Centrale thermique de Cap Lopez	Ogooué-Maritime	13,8/90 kV	1 x 75 MVA
6	Poste 90/20 kV de SEEG Cora-wood	Centrale SEEG Cora-wood, Port-Gentil	Ogooué-Maritime	90/20 kV	2 x 36 MVA
7	Poste 90/20 kV de Ntchengué	Quartier Ntchengué, PortGentil	Ogooué-Maritime	90/20 kV	2 x 24 MVA
8	Poste 10,5/225/63 kV de Poubara	Centrale Grand Poubara	Haut-Ogooué	10,5/225/63 kV	4 x 63 MVA + 2 x 45 MVA
9	Poste 225/63 kV de Moanda II	Zone Comilog, Moanda	Haut-Ogooué	225/63 kV	2 x 100 MVA
10	Poste 63/20 kV de Nganda	Village Nganda (route Franceville-Boumango)	Haut-Ogooué	63/20 kV	2 x 24 MVA

NGM* : Nouvelle Gabon Mining

RIC* : Réseau Interconnecté

Postes en délégation d'exploitation à la SEEG

Id	Désignation	Localisation	Province	Niveaux de tension
1	Poste nord	Akanda	Estuaire	90/20 kV
2	Poste centre	Centreville ville de Libreville (base technique SEEG)	Estuaire	90/20 kV
3	Poste de Yéné	Franceville	Haut-Ogooué	63/30/20 kV

Type de poste	Points desservis	Mise en service
Poste usine	RIC* de Libreville	2013
Poste d'interconnexion	RIC* de Libreville	2013
Poste source	ZIS de Nkok et RIC* de Libreville	2014
Poste d'interconnexion	RIC* de Libreville	2024
Poste usine	RIC* Port-Gentil	2016
Poste source	RIC* Port-Gentil	2016
Poste source	“Usine des Aciéries du Gabon, RIC* de Port-Gentil”	2024
Poste usine	RIC* du Haut-Ogooué-Lolo	2013
Poste d'interconnexion	CMM et CIM	2013
Poste source	Carrière de Manganèse de NGM*	2020

Capacité installée	Type de poste	Points desservis	Mise en service
-----	Poste source	Commune d'Ankanda	
-----	Poste source	Centre ville de Libreville	
-----	Poste source	Ville de Franceville	

Dorel MOUBAMBA MOUBAMBA

*Chef de Division Suivi de l'Exploitation
Électricité*

LA CARTOGRAPHIE

La cartographie des métiers/emplois et le référentiel des compétences est un outil indispensable pour les professionnels et les entreprises qui cherchent à optimiser la gestion des RH.



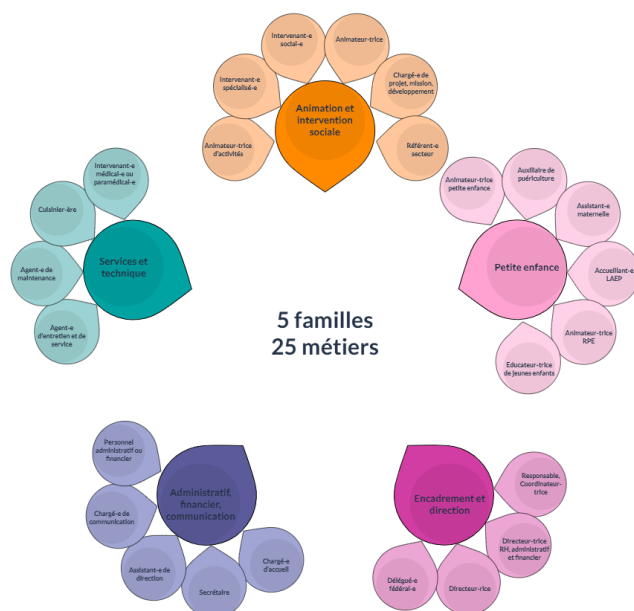
Entretien avec **Harvel ANKAMBI**.

1- Présentation (présentation personnelle et fonction)

Je suis **Harvel-Stuphin ANKAMBI Bi ZAMBLÉ**, agent à la **Société de Patrimoine** depuis le 2 septembre 2019. J'ai tout au long de mon parcours occupé les postes de *Chargé d'études RH*, *Chargé du Développement RH* et, depuis juillet 2024, j'occupe le poste de *Chef de Service Gestion des Carrières à la Direction des Ressources Humaines*. Je suis titulaire d'un *Master en Sociologie du Travail et des Organisations* obtenu à l'*Université Omar BONGO*.

2- Qu'est-ce qu'une cartographie des métiers/emplois et un référentiel des compétences ?

De façon précise, la **cartographie des métiers/emplois** est un outil de gestion des ressources humaines qui présente l'ensemble des métiers identifiés au sein d'une entreprise.



Le **référentiel des compétences** est quant à lui, un répertoire de l'ensemble des compétences (savoirs, savoir-faire et savoir-être) se rapportant aux emplois identifiés dans la cartographie. C'est donc deux outils en un. L'un ne va pas sans l'autre, car ils sont complémentaires et indissociables.

Type de compétences	Compétences	Degré de maîtrise				Niveau requis
		Niv 1	Niv 2	Niv 3	Niv 4	
Technique	Gérer un projet	Gérer un projet mineur	Gérer un projet et manager une équipe projet	Gérer un projet majeur, manager une équipe projet et assumer la responsabilité d'un budget	Niv3 + manager un portefeuille de projets	Niv 3
	...					
Général	...					

Exemple de référentiel des compétences - Copyright www.manager-go.com

3- Quel est l'intérêt de la cartographie des métiers/emplois et du référentiel des compétences au sein de notre structure ?

La cartographie des métiers/emplois est un outil qui permet de planifier la gestion des ressources humaines. Il permet d'ajuster le recrutement, la formation et la gestion des parcours professionnels du personnel en fonction des objectifs stratégiques de l'entreprise.



Pour l'organisation, elle vise à améliorer la performance individuelle et collective dans le but d'atteindre ses objectifs stratégiques.



Pour le corps managérial, elle permet une meilleure répartition des ressources en fonctions des profils.



Pour les salariés, elle offre une meilleure orientation de la carrière par des formations adaptées aux aspirations professionnelles de ces derniers, en fonction des besoins de l'entreprise.

4- En quoi ledit projet pourrait améliorer la gestion des Hommes au sein de la Société de Patrimoine.

Le projet pourrait améliorer la gestion des Hommes, car il permettra à l'entreprise de mieux recruter, de mieux former et d'optimiser sa gestion de la mobilité interne. Il permettra également à l'entreprise de mieux anticiper ses besoins en effectifs et en compétences, de mieux planifier les carrières en offrant des opportunités de développement ; sans oublier la fidélisation des talents ainsi que l'élaboration de meilleurs plans de succession pour les métiers et les emplois clés.

5- A quelle fréquence ? Moyen, long et court terme ?

À court et moyen terme, le projet permettra à l'entreprise de se doter de cet outil indispensable à la gestion des Hommes et à la prise de décision du top management. Sur le long terme, il sera question de sa mise en œuvre optimale par son intégration dans le SIRH de l'entreprise.

6- Quels sont les résultats attendus (livrables) dans ce dossier ?

Les résultats attendus sont :



SUR LE **RECRUTEMENT**

L'optimisation du recrutement par l'amélioration de la définition des profils, par une meilleure planification des entrées et une anticipation sur les besoins en effectifs.



SUR LA **FORMATION**

Un meilleur investissement des moyens alloués à la formation par l'élaboration et la mise en œuvre de formations correspondant aux besoins en compétences réels de l'entreprise et à ses objectifs stratégiques.



SUR LA **GESTION DES CARRIÈRE**

L'amélioration de la gestion des carrières au sein de l'organisation. Cette amélioration se traduira par une meilleure gestion de la mobilité interne et de la rémunération. Elle se traduira également par la mise en place de mécanismes de fidélisation des talents et une gestion optimale du risque de rupture de compétences.

7- À date, quel est l'état d'avancement ?

Les travaux du groupe projet vont bon train. À ce jour nous sommes à la deuxième étape du projet. Elle qui consiste à l'analyse de l'existant, à la définition des métiers, des emplois, des compétences et des emplois-types. Cette étape succède à la première étape qui a servi à la préparation du projet avec en point d'orgue le pré-renseignement des trames et des questionnaires ainsi que leur collecte. Nous aurons par la suite deux grandes étapes à savoir : les travaux pratiques et la formalisation de la cartographie des métiers et le référentiel des compétences.

8- Un mot de fin ?

Pour conclure, nous tenons à remercier le Directeur Général Patrick YALIS ONGALLA pour l'intérêt qu'il accorde à la mise en place des outils d'aide à la décision dans le but d'améliorer la gestion des ressources humaines au sein de notre entreprise. Nous remercions également le Service Communication pour l'opportunité qu'il nous donne à travers ce grand angle afin de présenter à l'ensemble du personnel les tenants et les aboutissants de cet outil indispensable pour notre entreprise.

Par **Charlène MEDZA**, *Responsable Communication*

NOS CENTRALES AU FÉMININ

PORTAIT DE NKAYI GHISLAINE



IDENTITE ET FONCTION

Je m'appelle NKAYI Ghislaine, j'occupe le poste de gestionnaire Administratif à la (DE) Direction de l'Electricité au Siège.

FORMATION

Je suis titulaire d'un Baccalauréat A1, ainsi qu'une Licence 3 à l'IUSO (l'Institut Universitaire des Sciences et de l'Organisation de Formation Assistante Manager.

LE QUOTIDIEN AU SEIN DE LA DE :

Mon activité consiste à centraliser quotidiennement les documents des différents services de la DE, assurer le suivi des actions administratives de la Direction et faire le suivi des achats de la DE (siège social) et des Centrales tout au long de l'année. Enfin, effectuer le suivi des congés annuels à enlever de la DE.

UN MESSAGE A L'ENDROIT DES FEMMES :

L'épanouissement des femmes est un levier essentiel de progrès, tant dans ma vie professionnelle que personnelle. Ensemble, Nous avons la responsabilité de promouvoir des initiatives concrètes en faveur de l'égalité, du respect des droits et du renforcement du pouvoir d'action des femmes, au service de l'intérêt collectif.

Le développement et le bien être des femmes reposent également sur l'indépendance émotionnelle et financière, soutenu par l'accès au travail à la formation et aux opportunités. Dans notre entreprise, nous affirmons qu'aucune femme ne doit se sentir inférieure, chaque femme mérite reconnaissance, respect et considération.

Par **Charlène MEDZA**, Responsable Communication

LE SAVIEZ- VOUS ?

LE PONT EN LIANE DE POUBARA

Une délégation de la Société de Patrimoine a pris part, le 12 septembre 2025, à la cérémonie de coupure du pont en liane de Poubara.

Édifié en 1915, ce pont en liane permet aux habitants des villages de traverser d'une rive à l'autre, réduisant ainsi les nombreux accidents de pirogues qui se produisaient dans cette région du pays.

Ce véritable monument historique, situé dans le sud du Haut-Ogooué, à proximité des chutes de Poubara, attire chaque année de nombreux touristes.

Dans le cadre de sa politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), la Société de Patrimoine travaille annuellement en collaboration avec les autorités afin de préserver cette œuvre culturelle.

Par Gaelle Forêt,
Chargée de la communication



LE SAVIEZ-VOUS ?

RENCONTRE DG-DELEGUES DU PERSONNEL

Sous la présidence du Directeur Général, une rencontre Employeur-Délégués du Personnel s'est tenue le vendredi 29 août 2025, dans la salle de réunion du 5ème étage du Siège Social.

Il est à noter que les délégués de Cap Lopez et Grand Poubara ont pu prendre part à la réunion par visioconférence pour cause d'éloignement.

Les Délégués du personnel ont rappelé l'importance de la tenue des rencontres périodiques du fait que celles-ci sont encadrées par la loi et que le non-respect de cette exigence constituerait une entrave à l'exercice de la fonction des Délégués. La réunion s'est distinguée par un climat d'ouverture et de franchise face aux problèmes relatifs aux doléances des travailleurs et à la situation financière difficile consécutive à la masse salariale sans cesse croissante, du faible taux de recouvrement des factures, de la réduction du chiffre d'affaires du fait de la réduction de la capacité d'évacuation d'énergie. Parmi les doléances exprimées, on note :

1) Les moyens d'exercice de la fonction des Délégués du Personnel :

Les Délégués du Personnel ont sollicité la mise à disposition de locaux et la dotation en matériels de bureau.

2) La mise en œuvre des décisions de la campagne d'évaluation annuelle 2024 et gestion des carrières :

Le retard accusé dans la restitution des résultats est dû au fait d'un examen minutieux des différentes propositions d'avancement et promotions soumises à l'arbitrage de la Direction Générale. Il a également été indiqué l'impérieuse nécessité de procéder à un gel partiel des avancements et promotions au regard de l'incidence financière de ces décisions.

3) Le renforcement des effectifs et formation du personnel technique exploitant des centrales :

Pour le premier aspect, l'existence d'un déficit de techniciens sur les différents sites est indéniable. Le Directeur des Ressources Humaines a été instruit de mettre œuvre des actions visant à améliorer la situation.

Pour le second aspect, il a été demandé aux Délégués du personnel de transmettre à la Direction des Ressources

Humaines un état des besoins chiffré avec des modules bien spécifiques, pour affiner le plan de formation.

Le Directeur Général a par ailleurs informé les Délégués du Personnel, du départ en formation de certains techniciens.

L'assurance maladie à 100% pour l'ensemble du personnel cadre et non-cadre à compter de janvier 2026 : compte tenu des tensions de trésorerie, la DG réticente à tout de même instruit les équipes diligentes afin de mener une étude sur la question.

4) L'encadrement des astreintes et du régime des quarts dans les exploitations :

Au terme des processus de renforcement des effectifs et d'élaboration de la cartographie des métiers, la fonction de Chef de quart sera formalisée.

5) La gestion des départs en congés dans les centrales et clarification du mode de transport requis :

Face aux nombreux retards constatés dans la mise à disposition des documents relatifs au départ en congés (attestations, titres de transport des personnels des centrales), il était souhaitable de connaître la conduite à tenir, la procédure à suivre, le mode de gestion des départs en congés et les moyens de transport requis en fonction de la catégorie socio-professionnelle.

À la fin de la réunion, le Directeur Général a demandé aux Délégués du personnel de sensibiliser l'ensemble du personnel sur la difficulté de l'entreprise à générer assez de ressources financières.

Cette rencontre s'inscrit dans le cadre d'un dialogue constructif et inclusif entre la Direction Générale et les représentants du personnel.

Par
Prisca Fourn
Agent Communication

NOUVEAUX ARRIVANTS

DFC	KALIMA	Van
DFC	NZOA	Valérie
DAJ	ABOUDOU YENOT	Romina
DEX-ALK	MOUPANGA MBA	Elie Lionel

EPHEMERIDE

« *Le travail est nécessaire
à la santé physique et mentale* »

HIPPOCRATE

POINT D'ARRÊT

OCTOBRE ROSE ET NOVEMBRE BLEU

Lancée tous les mois d'octobre et de novembre, les campagnes de luttres contre les cancers féminins et masculins se sont déployées sous les thèmes, « Unis par l'Unique au-delà d'Octobre Rose », « Unis par l'unique, au-delà de Novembre bleu ».



Durant cette période, nos efforts se sont concentrés sur deux axes majeurs : l'information et la sensibilisation, suivies du dépistage.

Cette initiative a été structurée autour de plusieurs actions clés, notamment la journée SP en rose et bleu du lundi, des spots de sensibilisation, des journées sportives ainsi que le soutien aux œuvres de la maison d'Alice.



L'objectif commun était de promouvoir la prévention et le dépistage précoce.

La clôture d'Octobre Rose & Novembre Bleu marque ainsi la fin de deux mois d'engagement collectif dans une lutte partagée.

Restons unis, informés et vigilants, car la prévention demeure une priorité tout au long de l'année.

SPORT ET DIVERTISSEMENT



LES RÉPONSES SONT À INSÉRER DANS LA GOUTTE

1-Histoire de l'entreprise

1.1-En quelle année la SP a dépassé les 100 employés ?

.....

2-Où est-ce ?



3- Qu'est-ce que c'est ?



4-Qui suis-je?

4.1=> Je me tiens sur la PISTES 30, là où rien n'est figé, où tout se réinvente. Mon nom rime avec création.

.....

4.2=>Je suis le titre du journal d'une société et on dit souvent que je fais déborder le vase.

.....

4.3 - J'ai rejoint la société de Patrimoine en 2013, dotée d'un bon sens de l'organisation, je fais partie du comité événementiel. Je suis dans un service qui relie les gens sans qu'ils s'en rendent toujours compte.

.....

4.4- Je suis un service de la SP, je relie les équipes, malgré la distance. Parfois direct, parfois en silence, je garde des traces de ce qui a été dit.

.....

5- <<Valeurs de l'entreprise >> : Coche-la ou les bonne(s) réponse(s)

5.1

- ☐ Travail en équipe ☐ Travail équipé ☐ Travail motivé ☐ Équipe dévouée

5.2

- ☐ Sens de l'éthique ☐ L'éthique ☐ Sens de l'esthétique

SPORT ET DIVERTISSEMENT



SPORT ET DIVERTISSEMENT

Résultats des matches



07/02/2026

SP

6 ● 8

Anciens du
Canon 105

31/01/2026

SP

7 ● 7

Cité Sport
Owendo

10/01/2026

SP

6 ● 4

Génération
80-90

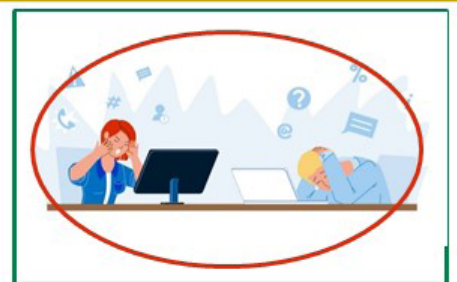
Service Communication et Relations Publiques



Communication et Respect en milieu Professionnel

Quelles sont les conséquences d'une mauvaise communication et le manque de respect en milieu professionnel?

- ☐ Dégradation du climat de travail, tensions, conflits, stress et démotivation
- ☐ Augmentation des risques professionnels (consigne mal comprises erreurs de travail pouvant provoquer des incidents)
- ☐ Impact négatif sur le bien-être des employés: frustration et absentéisme



Respectons les mesures d'hygiène en milieu professionnel

com.Div QHSE/DD-SST 2025



Communication et Respect au travail

Quelles sont les solutions envisageables pour favoriser le respect et une bonne communication en milieu professionnel

- ☐ Mettre en place des règles de bonne conduite(respect mutuel, écoute);
- ☐ Sensibiliser le personnel sur la nécessité de l'application du règlement intérieur;
- ☐ Encourager le dialogue entre collègues;
- ☐ Prévenir et gérer rapidement les conflits par la médiation et la discussion
- ☐ Adopter des comportements respectueux et l'esprit d'équipe
- ☐ Adopter une communication claire, constructive dans toutes les situations



Respectons les mesures d'hygiène en milieu professionnel

com.Div QHSE/DD-SST 2025

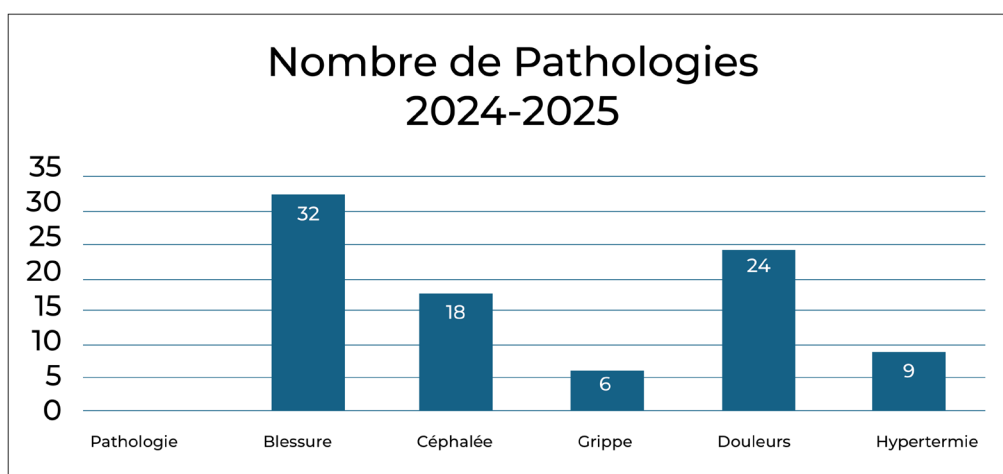


DES ACTIVITÉS RSE À LA CENTRALE THERMIQUE D'ALENAKIRI

Depuis 2024, les riverains d'Alenakiri reçoivent des premiers soins à l'infirmerie de la Centrale d'Alenakiri avant d'être redirigés vers les structures hospitalières.

Année	Nombre de riverains soignés
2024	86
2025	9

Tout de même, un suivi médical est établi via un historique regroupant les informations du patient (nom, sexe, pathologie, traitement, quantité). Les traitements sont généralement des injections, pansements et des médicaments pour soulager et non guérir.



Il y a également une distribution d'eau à cette même population. L'eau est distribuée 4 fois par jour de 16h30 à 18h00.



Bravo pour cette initiative remarquable qui mérite d'être pérennisée, offrant ainsi une image positive de la SP. Celle-ci témoigne de son souci pour le bien être des riverains compte tenu des préoccupations récurrentes liées au manque d'eau et de ses conséquences dans la capitale.



RETARD DANS LA REMISE DE BULLETIN DE SALAIRE



Il convient de rappeler que le bulletin de salaire atteste du travail accompli au cours de la période mentionnée sur le document. Pour le salarié, ce document justifie les revenus perçus dans le cadre de démarches administratives ou pour l'obtention d'un prêt bancaire, permet la vérification des cotisations sociales et constitue un élément fondamental pour le calcul des droits à la retraite.

En principe, toute entreprise employant des salariés est tenue de leur remettre un bulletin de paie lors du versement de leur rémunération. Il convient toutefois de noter qu'aucun délai légal n'encadre l'intervalle entre le paiement du salaire et la remise du bulletin.

Néanmoins, l'employeur s'expose à un risque en cas de retard, notamment si un préjudice résultant de ce manquement est démontré. Malheureusement, les agents du siège, de l'annexe et des centrales de la Sp signalent régulièrement des retards dans l'émission des bulletins de paie.

Cette situation est particulièrement problématique lorsque le montant perçu est erroné et que la fiche de paie doit être utilisée comme support pour une régularisation.

Il serait envisageable qu'un bulletin sous forme électronique, avec l'accord préalable du salarié

tout en garantissant la confidentialité des données personnelles, puisse constituer une solution adaptée.

Par ailleurs, il est important de souligner qu'un salarié dispose d'un délai de trois ans pour contester une erreur figurant sur son bulletin de salaire.

Il est donc recommandé d'effectuer systématiquement des vérifications à chaque réception afin d'identifier rapidement toute éventuelle anomalie : les coordonnées personnelles, le poste, l'échelon professionnelle, l'ancienneté, le salaire brut, les primes, les heures supplémentaires, les indemnités, les remboursements, les cotisations sociales, les prélèvements, les jours de congés.

Il est recommandé de conserver vos bulletins de salaire, contrats de travail ainsi que certificats de travail jusqu'à la liquidation de votre retraite.

L'employeur, pour sa part, est tenu de conserver les bulletins de salaire pendant une durée de cinq ans à compter de leur date d'émission.

Nous espérons que cette prise de position ne restera pas sans effet.

Par :
Prisca Fourn, Agent Communication



HEY ! JE SUIS
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 du Service Communication et Relations
Publiques et aux différentes Unités.

SOCIÉTÉ DE PATRIMOINE

*Du Service public de l'Eau Potable, de
l'Énergie électrique et de l'Assainissement*

BP : 20 419

Siège Social : Libreville Gabon

Rue Adré-Marie ABOUKOU BERRE
(Quartier LOUIS)

(+241) 74 84 04 05

contact@patrimoine.ga

www.patrimoine.ga

REPUBLIQUE GABONAISE

MINISTÈRE DE L'ACCÈS UNIVERSEL À L'EAU ET L'ÉNERGIE

