

Lumière



La centrale de Boutoute : Un pilier stratégique pour l'énergie et la stabilité en Casamance

La cybersécurité : Une priorité absolue pour se prémunir contre les cybermenaces

Le CFPP : Une institution clé pour préparer le personnel aux défis du secteur énergétique

NOS VALEURS



RESPECT DU CLIENT



INTÉGRITÉ



RESPONSABILITÉ



ESPRIT D'ÉQUIPE



ENGAGEMENT



ÉQUITÉ



Sommaire

5 | EDITORIAL

6 | FAITS MARQUANTS

PROJETS & REALISATIONS

10 | Réhabilitation du réseau Basse Tension de la langue de Barbarie

14 | Mise à jour de la plateforme de gestion du système prépayé

18 | Cybersécurité

21 | Répertoire des emplois et compétences

24 | Réforme institutionnelle : Entretien avec le Coordonnateur de la CSTS et Secrétaire général du SUTELEC

GRAND FORMAT

28 | La centrale de Boutoute : Un pilier stratégique pour l'énergie et la stabilité en Casamance

COUP DE PROJECTEUR

31 | La Direction du Centre de Formation et de Perfectionnement Professionnels : Levier d'épanouissement et d'efficacité du personnel

PORTRAIT

40 | Chef de groupe commercial

ACTU DAKAR & REGIONS

PAROLE AUX ANCIENS

54 | Témoignage d'Abdourahmane NDIR : Directeur général de Senelec de 1993 à 1999 - Plus de 40 ans au service de l'énergie

CONSEILS PRATIQUES

61 | Le cancer du sein : causes, symptômes et prévention

63 | ILS NOUS ONT QUITTES

64 | SENELEC EN IMAGES

Directeur de Publication

Papa Toby GAYE, **Directeur Général**

Directrice de la Rédaction

Mariétou THIAM

Comité de Rédaction

Mariétou THIAM

Mikaëlla PEREIRA de CARVALHO

Abdoul Karim NDIAYE

Matar Ama Sy NIANG

Abass AMINE

Ibrahima NIANG

Abdoul Aziz WANE

Birama GUEYE

Djibril AW

El Hadj DRAME

Equipe Audiovisuelle

Yaba DIENG

Serigne Moussa DIAO

Mansour KA



Sakanal Courant, Yakhanal sa poche

Les équipements
ELECTROMENAGERS
consommant de l'énergie
même en mode veille.

Si vous ne les utilisez pas,
débranchez-les.

EDITORIAL



Chères lectrices, Chers lecteurs,

Dans l'ambition d'améliorer la qualité du service et de poursuivre le programme d'accès universel à l'électricité, la réhabilitation du réseau Basse Tension de la langue de Barbarie, l'inauguration de la sous station de Saint – Louis et une centrale de plus en plus performante, en l'occurrence la centrale de Boutoute, matérialisent la vision de la politique énergétique impulsée par les autorités étatiques. L'énergie partout et pour tous devient de plus en plus une réalité au regard de l'électrification de milliers de localités et de l'augmentation du nombre de clients passant de 944 801 clients en 2012 à 2 365 160 clients en 2024. Un fort taux de pénétration du prépaiement ou Woyofal n'y est pas anodin. Raison pour laquelle la mise à jour de la plateforme de gestion du système prépayé a mobilisé toutes les énergies et assuré une communication 360°.

Pour mieux répondre à notre mission de service public, le renforcement et la valorisation des compétences sont notre Cheval de bataille. Le centre de formation et de perfectionnement professionnels créé depuis des décennies poursuit sa mue avec la création de nouveaux services et de prestations pour répondre aux standards internationaux et aux besoins du personnel. Par ailleurs, nous avons mis en place un répertoire des emplois et compétences pour mieux gérer nos ressources humaines, développer les compétences de nos collègues et mieux répondre aux demandes plus exigeantes et croissantes des populations.

Au-delà du renforcement du capital humain, un environnement de travail sécurisé demande la mise en place d'un service dédié à la sécurité du système d'information pour mieux se prémunir des cyberattaques. Cette politique répond à un environnement de plus en plus numérique et sujet à des agressions venant de l'extérieur contre les sociétés de service.

Progrès, innovation, développement et sécurité ne doivent pas nous départir de notre rôle de société nationale en portant assistance aux populations vulnérables.

A nos anciens, pilier de notre entreprise, nous continuons à leur porter une oreille attentive et sommes conscients au fil de leur parcours que le chemin fût long et laborieux pour arriver à une Senelec forte et performante.

De plus en plus exhaustif et illustratif, votre magazine vous offre le meilleur de l'information du secteur de l'électricité.

A toutes et à tous bonne lecture et bonne et heureuse année !

Papa Toby GAYE
Directeur Général

EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS – EDITION 2024

Senelec s’inscrit dans une dynamique d’amélioration des conditions de travail des agents

Senelec vise à améliorer les conditions de travail de ses agents en lançant une évaluation des risques professionnels (EVRP) pour 2024, organisée par la coordination Médecine du Travail (CMT) avec l’aide d’un consultant. L’objectif est d’identifier et prévenir les risques auxquels les salariés sont exposés, en élaborant un plan d’action adapté pour renforcer leur sécurité et leur bien-être. Ce processus, aligné sur la vision de la Direction générale, contribuera également à améliorer la qualité du service offert aux clients.

Les ateliers d’évaluation lancés le 22 juillet ont couvert divers sites dont l’immeuble Seydina Kane, les centrales de Kahone, Boutoute, et la région de Fatick. Les inspections d’une durée de 45 jours vont déboucher sur des rapports détaillés pour réduire efficacement les risques d’accidents et d’incidents sur les lieux de travail.



ATELIER D’ECHANGES ET DE PARTAGE SUR LE WOYOFAL

Senelec sensibilise ses partenaires au système de facturation du prépaiement

Senelec a organisé des ateliers d’échanges et de partage sur le système de prépaiement Woyofal les 23, 24 et 31 juillet 2024, respectivement avec les associations de consommateurs, le comité national de dialogue avec la clientèle (CNDC) et les journalistes. Ces rencontres, conduites par Tabar Ndoye Ba, Directrice Principale du Commercial et Mariétou Thiam Sèye, Directrice de la Communication et du Marketing, visaient à sensibiliser les usagers sur les variations du système de facturation de Woyofal, à expliquer la tarification et à répondre aux interrogations des participants.

Parmi les sujets abordés figuraient les variations du nombre de kilowatts pour un même montant, les différences entre les systèmes classique et prépayé, les simulations d’achats de crédit, ainsi que des conseils pour mieux économiser l’énergie.

Tabara Ndoye Ba a exprimé sa satisfaction quant à la qualité des échanges et a remercié les participants pour leur engagement. De son côté, Mariétou Thiam Sèye a mis en avant le rôle des partenaires, notamment la presse, dans la sensibilisation sur le Woyofal pour encourager sa généralisation.



CEREMONIE DE REMISE DE CHEQUES AUX BACHELIERS

Senelec fête la performance de ses enfants



Le 28 août 2024, Senelec a organisé une cérémonie à l'hôtel Axil pour célébrer la réussite des enfants de ses employés au baccalauréat, en présence du Directeur général, Papa Toby Gaye, et des membres du comité de direction. Cet événement annuel met en avant l'excellence et l'engagement éducatif de l'entreprise envers les familles de ses collaborateurs.

Coura Mariam Wane Sow, assurant l'intérim de la Directrice des ressources humaines, a encouragé les bacheliers à cultiver l'audace et la persévérance, tandis que le Directeur général a salué l'effort des parents et souligné l'importance d'investir dans la jeunesse, future force motrice du développement.

Cette année, 24 bacheliers, dont 11 filles et 13 garçons, ont été récompensés, avec 3 mentions «Bien» et 21 mentions «Assez-bien». La cérémonie s'est achevée par un cocktail offert par la Direction générale.

SIGNATURE DE PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE SENELEC ET L'HOPITAL PRINCIPAL DE DAKAR

Construction d'un centre des grands brûlés



Le mercredi 02 octobre 2024, Bassirou Sylla Administrateur de la Fondation Senelec et Fatou Fall Directrice de l'Hôpital Principal de Dakar ont paraphé un protocole d'accord pour l'érection d'un centre hospitalier pour les grands brûlés. La cérémonie de signature de ce partenariat qui s'est tenue dans la salle Issa Diop a été présidée par le Directeur de Cabinet du ministre des Forces Armées, Mame Madior Sow et le Directeur général, Papa Toby Gaye, en présence des membres du comité de direction.

Cette convention de partenariat avec l'Hôpital Principal de Dakar (HPD) marque l'engagement de Senelec vers une démarche RSE, qui aujourd'hui est un véritable levier de performance et de développement pour l'entreprise. Elle contribuera à réduire les coûts d'évacuation sanitaire et la mortalité des patients locaux.

VISITE DU NAVIRE CABLIER DU PROJET TRANSPORT

Le câble sous-marin, un jalon clé pour la stratégie énergétique du Sénégal



Le 7 octobre 2024, une visite officielle à bord du navire CMOS Installer a marqué une étape clé du projet d'installation d'un câble sous-marin dans le cadre du programme MCA-Sénégal II. Cette initiative, visant à renforcer la stratégie énergétique du Sénégal, a réuni plusieurs personnalités, dont le Directeur de cabinet du ministre de l'Énergie, du Pétrole et des Mines, l'ambassadeur des États-Unis, des représentants de MCC, et le Directeur général de Senelec.

Le câble sous-marin, d'une capacité de 600 MW jouera un rôle crucial dans la stabilisation et l'amélioration de la qualité de l'électricité. Ce projet profitera particulièrement aux industries et répondra à la demande croissante en électricité de Dakar, la région la plus énergivore du pays.

CLOTURE DE LA PREMIERE EDITION DU PROGRAMME DE FORMATION ENTRE SENELEC, EDG ET BUILDING BUSINESS

Renforcement des compétences de 84 agents d'EDG



Le 11 novembre 2024, s'est tenue au Centre de Formation et de Perfectionnement Professionnels (CFPP) la cérémonie de clôture de la première édition du programme de formation collaborative entre Senelec, Building Business et Électricité de Guinée (EDG). Lancé le 17 août, ce programme de trois mois a permis de renforcer les compétences de 84 agents d'EDG dans la gestion et l'exploitation du système électrique guinéen.

Le Directeur du CFPP, Papa Ibrahima Thiam, a salué l'engagement des participants et des formateurs, tout en annonçant une évaluation dans trois mois pour mesurer l'impact des compétences acquises. Il a également présenté un projet de renforcement des capacités du CFPP, avec des parcours de certification en production, transport, distribution et commercialisation de l'électricité, et la construction d'un nouveau bâtiment pour soutenir ces initiatives. Cette formation témoigne de l'engagement du CFPP en faveur de l'excellence et du développement des compétences.



L'énergie
d'innover



REHABILITATION DU RESEAU BASSE TENSION DE LA LANGUE DE BARBARIE

Senelec modernise le réseau basse tension



ABDOURAHMANE DIOP

Délégué Régional Nord

Avec l'appui d'Abdourahmane Diop, Délégué Régional Nord, des initiatives stratégiques ont été mises en œuvre pour renforcer les infrastructures énergétiques dans la langue de Barbarie, une zone confrontée à des pannes électriques qui se chiffrent à plus de 200 incidents par mois.

C'est dans ce cadre, qu'un projet de modernisation du réseau électrique a été élaboré pour un financement de plus de 200 millions et mis en œuvre grâce à une collaboration active de toutes les parties de Senelec.

Dans sa phase de mise en œuvre, une démarche participative a été adoptée par le Délégué Régional Nord.

En effet, dès son arrivée, Abdourahmane Diop a engagé un dialogue avec le Conseil des notables de la langue de Barbarie. Cette concertation a conduit à des réalisations telles que l'équipement de 22 mosquées en moquettes de prière et la climatisation d'une morgue avec le soutien de Senelec concernant la communication et la mobilisation des radios communautaires et des sites en ligne de zone cible.

Pour faciliter l'appropriation du projet, des réunions avec divers acteurs locaux, notamment les notables, les jeunes et les groupements de promotion féminine, ont permis d'expliquer les détails et les impacts attendus dans ce projet. Cette approche participative a établi un climat de confiance entre la Direction générale et la population locale.

La réussite du projet a également reposé sur le soutien des autorités administratives. En effet, le transport des équipements, rendu complexe par les contraintes géographiques, a été facilité grâce à l'appui logistique du Gouverneur, du préfet et de la police urbaine de Saint-Louis.

Concernant la communication, la mobilisation des radios communautaires et des sites en ligne de zone cible, Senelec a renforcé ses relations avec les populations. Cet exemple de gestion participative de ce projet est une parfaite illustration de l'engagement de Senelec à offrir des services de qualité adaptés aux besoins de sa clientèle.

RESTAURATION DU RÉSEAU ÉLECTRIQUE DANS LA LANGUE DE BARBARIE

Succès et Retombées d'un projet innovant

IBRAHIMA BAKHOUM

Chef du Service Distribution Nord

Sous l'impulsion de la Direction de la distribution, un projet de modernisation a transformé le réseau électrique de la langue de Barbarie, répondant efficacement aux défis posés par l'érosion maritime et les conditions climatiques difficiles. Les efforts concertés de l'équipe, sous la supervision d'Ibrahima Bakhoum, Chef du service Distribution Nord, et de Malick Dia, Chef de l'unité maintenance travaux et dépannage, ont apporté des résultats remarquables.

Le projet, né d'un constat alarmant sur l'état du réseau vieillissant dans la région, a été initié pour remédier aux nombreuses pannes récurrentes enregistrées dans cette zone située entre l'océan Atlantique et le fleuve Sénégal. De l'avis d'Ibrahima Bakhoum, les statistiques du Bureau central de dépannage (BCD) montraient que 70 % des dysfonctionnements électriques locaux survenaient dans la langue de Barbarie, en raison de l'impact de la brise marine sur les câbles, connecteurs et supports.

La solution mise en œuvre a consisté à remplacer entièrement le réseau existant. Cela s'est traduit par l'installation de 368 nouveaux supports, 33 km de lignes basse tension, ainsi que 495 coffrets de branchement. Ces coffrets, spécialement conçus pour résister à l'érosion maritime, garantissent une étanchéité efficace, empêchant désormais les infiltrations de vents marins qui provoquaient des dégradations fréquentes.





MALICK DIA

Chef de l'unité maintenance travaux et dépannage

Malick Dia, Chef de l'unité maintenance travaux et dépannage, a reconnu les résultats spectaculaires à la suite de la mise en œuvre de ce projet à savoir : une réduction drastique du nombre de pannes, saluée par les autorités de Senelec lors de récentes réunions de coordination. Avant cette modernisation, les équipes de dépannage étaient constamment mobilisées pour intervenir dans la zone, souvent pour des solutions provisoires. Aujourd'hui, le réseau renforcé permet un fonctionnement continu, offrant un accès à l'électricité 24 heures sur 24 aux résidents, sauf en cas d'incident majeur.

Les statistiques du BCD confirment cette amélioration. Le réseau fiable libère désormais des ressources pour se concentrer sur d'autres priorités stratégiques, notamment la maintenance préventive des infrastructures électriques dans l'ensemble de la région. Pour les clients, cela se traduit par un service optimisé, une diminution des temps d'interruption, et une satisfaction globale.

Ce projet ne se limite pas à la simple fourniture d'électricité. Il témoigne de l'engagement de Senelec à relever les défis naturels et structurels tout en offrant des services fiables et durables à ses usagers. En érigeant la langue de Barbarie en modèle d'innovation, Senelec renforce sa position de leader dans le domaine de l'électrification en Afrique.

Les résultats positifs et tangibles de ce projet illustrent une véritable transformation, rendant la région du Nord non seulement plus résiliente face aux éléments naturels, mais également mieux préparée à répondre aux besoins croissants de ses habitants.



QUELQUES TÉMOIGNAGES...

Goxu Mbadj et Marché Ndar Tough



IBA DIAGNE

Président du conseil de quartier de Goxu Mbadj

Les habitants et commerçants des quartiers de Goxu Mbadj et du marché Ndar Tough à Saint-Louis saluent unanimement les efforts de Senelec et les résultats du projet de modernisation du réseau de distribution.

Iba Diagne, président du conseil de quartier de Goxu Mbadj, se réjouit des progrès réalisés. « La situation s'est considérablement améliorée avec la remise à neuf du réseau. Nous avons traversé des moments difficiles avec des pannes incessantes et des dégâts matériels causés par un réseau vieillissant », a-t-il confié. Il salue également la participation active de Senelec, notamment la délégation régionale Nord, qui a impliqué les associations de quartier dans les efforts de sensibilisation et pris en compte leurs préoccupations dans la relation clientèle.



EL HADJ LAMINE SÈNE

Président du marché Ndar Tough

De son côté, El Hadj Lamine Sène, président du marché Ndar Tough, constate une nette amélioration de la fourniture en électricité. « Le marché est maintenant bien alimenté avec une bonne qualité de tension. Avant, nous étions confrontés à de fréquentes baisses de tension, notamment lors des fêtes religieuses, ce qui compliquait le travail des tailleurs et des commerçants », explique-t-il. Il félicite également la réactivité des équipes de dépannage de Senelec, qui interviennent rapidement pour résoudre les pannes signalées.

Ces retours positifs illustrent l'impact tangible des initiatives de Senelec pour moderniser et sécuriser le réseau électrique dans cette région.

MISE A JOUR DE LA PLATEFORME DE GESTION DU SYSTEME PREPAYE

Migrer vers la nouvelle norme STS 2 pour renforcer la sécurité
et la flexibilité de nos compteurs Woyofal



NDÈYE AMINATA SARR NDIAYE

Chef de Département Mesurage et Contrôle
Direction Principale du Commercial

Pouvez-vous vous présenter et nous parler de votre département, son rôle et ses missions ?

Je suis Ndéye Aminata Sarr Ndiaye, chef du département Mesurage et Contrôle à la Direction Principale Commerciale.

Le Département Mesurage et Contrôle (DMC) est garant de la définition et de l'application de la politique mesurage de Senelec. Il assure la disponibilité en compteurs pour chaque type de partenaire. Le département est garant de la précision et de la fiabilité des compteurs et veille à ce que Senelec bénéficie des évolutions dans le domaine. DMC participe au programme de lutte contre les pertes non techniques par l'analyse des consommations et la sécurisation des comptages. Il accompagne aussi l'exploitation commerciale en assurant le support sur le Woyofal.

Pourquoi avoir opté pour la norme STS pour l'exploitation de votre système de prépaiement ?

Senelec a choisi le système Woyofal pour offrir aux clients une gestion simplifiée de leurs dépenses et leurs consommations en énergie électrique. Dans ce cadre, nous avons opté pour la norme STS (Standard Transfer Specification), qui est une norme internationale et ouverte.

Contrairement aux technologies propriétaires, la norme STS garantit :

- L'interopérabilité, permettant à Senelec d'acheter des compteurs auprès de différents fournisseurs, favorisant ainsi une concurrence saine lors des appels d'offres.
- La sécurité, grâce à l'utilisation de codes (ou tokens) à 20 chiffres, générés par notre système et reconnus uniquement par les compteurs STS compatibles, qu'il s'agisse de recharges ou de codes de maintenance.

En optant pour STS, Senelec s'est alignée sur une norme largement adoptée, facilitant ainsi une gestion sécurisée et flexible de son parc de compteurs.



Quels sont les enjeux de cette migration pour Senelec et ses clients ?

La norme STS1, utilisée actuellement, arrivera à expiration en fin d'année 2024. Cette mise à jour périodique, qui arrive environ tous les 30 ans, est essentielle pour introduire de nouvelles fonctionnalités et renforcer la sécurité, afin de se prémunir contre les menaces potentielles.

La migration vers STS2 est donc une obligation pour tous les utilisateurs de cette norme dans le monde. Des pays comme la Côte d'Ivoire, le Cameroun et le Mali sont également engagés dans cette transition.

Une campagne de communication a eu lieu en septembre et octobre pour cette migration. Les 1 800 000 clients sont-ils tous concernés ? Où en est le processus ?

Oui, tous les clients utilisant le système Woyofal sont concernés. À ce jour, 82,3% des clients ont déjà effectué leur migration vers la norme STS2.

Quelles sont les nouveautés et avantages pour le client et son compteur après la migration vers STS2 ?

En termes d'utilisation, il n'y a pas de changement majeur pour le client. Le compteur continue à fonctionner comme auparavant. Cependant, cette migration est indispensable car la norme STS1 devient obsolète en 2024 et les nouvelles acquisitions de compteurs sont déjà conformes à la norme STS2.

Depuis le 1er octobre 2024, le système de vente de crédits de Senelec fonctionne exclusivement sous STS2, rendant la migration des compteurs obligatoire pour continuer à bénéficier du service.

Que se passera-t-il après le 24 novembre 2024 pour les clients qui n'auront pas migré ?

Après cette date, les clients n'ayant pas migré risquent de rencontrer des dysfonctionnements avec leur compteur.

C'est pour cela que nous avons recommandé aux clients d'effectuer la mise à jour de leur compteur avant le 24 novembre, même avec un achat minimal pour recevoir les nouveaux codes de migration.

Pour ceux qui n'auront pas migré d'ici cette date, Senelec prendra les mesures nécessaires pour les identifier et les accompagner afin de garantir la transition avant la fin de l'année.

Pourquoi la migration STS 2 a-t-elle été effectuée tardivement ?

Senelec reste dans les délais officiels. Toutefois, la migration a nécessité l'acquisition d'une nouvelle plateforme de gestion des codes, un processus qui a pris du temps en raison des procédures administratives. Malgré ces défis, la migration est déjà un succès.

Un message pour conclure ?

Nous exhortons tout le personnel, à relayer le message de migration. Cette opération est essentielle pour garantir la continuité et la sécurité des services.

Rappeler aussi que ce projet est le fruit de la collaboration étroite entre la Direction des Systèmes d'Information, la Direction Principale du Commercial, et la Direction de la Communication et du Marketing, avec le sponsor de la Direction générale.

Une communication 360° une stratégie payante

Le mois d'octobre a été marqué par une vaste campagne de communication à l'échelle nationale sur la mise à jour des compteurs Woyofal. Avec un déploiement à 360°, une stratégie de communication sur mesure a été déroulée à travers tous les canaux de communication. Les médias traditionnels et les réseaux sociaux, plateformes incontournables de la communication moderne, ont été d'un grand apport pour la réussite de la campagne.

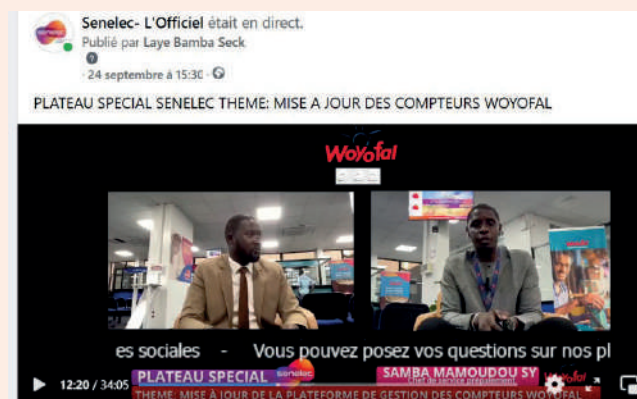
La campagne de mise à jour des compteurs Woyofal qui marque le passage de la norme STS 1 vers la norme STS2 a été l'occasion pour Senelec d'engager une vaste campagne de communication afin de vulgariser davantage le message auprès de la clientèle concernée.



Durant un mois, les experts commerciaux ont occupé les télévisions et les radios pour expliquer aux sénégalais l'opportunité de cette mise à jour. Les spots didactiques et les campagnes hors – médias (affiches sur les abribus et le réseau AFTU) n'ont pas été en reste ainsi que la publication de communiqués dans la presse écrite et des bannières dans les sites Web.

Coïncidant avec une période de fortes chaleurs avec des consommations très élevées, la campagne a suscité beaucoup d'interrogations auprès des clients qui n'ont pas hésité à poser le débat sur les réseaux sociaux. Plateforme qui est devenue un espace privilégié d'informations, d'échanges et de partage.

De plus en plus présente sur les plateformes social média, Senelec dispose d'une communauté très active et engagée grâce à la pertinence des contenus qui suscitent beaucoup d'intérêts et de réactions.



Pour réussir le pari de la communication sur les réseaux sociaux, une collaboration avec des influenceurs présents sur les plateformes et touchant des cibles différentes a été développée afin de profiter de leur notoriété et de leur large audience. Des contenus sous différentes déclinaisons ont été produits pour faciliter la compréhension de cette migration auprès du cœur de cible et des utilisateurs en général.

L'implication des influenceurs, comme ambassadeurs de Senelec, durant toute la période de la campagne de mise à jour a impacté positivement les perceptions et les opinions de la clientèle. Leur collaboration avec Senelec et la participation des experts commerciaux aux émissions s'inscrivaient dans le cadre de la vulgarisation de la campagne et étaient également un moyen d'éviter la désinformation qui occupe régulièrement le paysage informationnel et particulièrement sur les réseaux sociaux.

Cette expérience a également permis à Senelec de se rapprocher davantage des populations à travers les médias traditionnels et les plateformes digitales favorisant une parfaite acceptation et adhésion à la campagne qui a été un grand succès en considération des résultats enregistrés.

Les régions ont joué la carte de la proximité

Fidèle à sa réputation de rigueur et de respect des normes sécuritaires internationales, Senelec s'est arrimée à la recommandation de l'Association mondiale pour la deuxième édition du système international de prépaiement. Une kyrielle de mesures a été prise pour une modernisation et une mise en à jour sécurisées et en douceur du système de comptage.

Pour une prise en charge effective de cette opération d'envergure, la Direction de la Communication et du Marketing (DCM) a organisé du 1er au 15 octobre 2024 une vaste campagne nationale dans toutes les délégations centrales et régionales pour informer, former et sensibiliser les clients sur la nécessité de procéder à cette mise à jour de STS1 vers STS2.

La campagne sectorielle nord a été inaugurée par une rencontre avec l'Etat-Major de la Délégation Régionale Nord, présidée par Abdourahmane Diop,

Délégué Régional Nord. L'équipe du Département Marketing a réalisé des tournées dans toutes les agences pour impliquer et sensibiliser les agents sur les enjeux économiques de la migration et harmoniser la communication envers la clientèle.

Au-delà du personnel, l'initiative a mobilisé les partenaires comme les autorités administratives et locales, les clients, les comités régionaux du Comité National de Dialogue avec la Clientèle (CNDC) et les associations consoméristes. Ainsi des rencontres ont été organisées dans les régions de Saint-Louis, Louga, Matam et Richard Toll pour renforcer l'engagement des Partenaires d'Engagement Communautaire (PEC). Tous ont salué cette démarche de proximité initiée par Senelec et ont véritablement participé à la réussite du projet.

Pour maximiser l'impact, des émissions radio et télévisées ont complété les actions de terrain. Parallèlement, les gérants des Boutiques Woyofal ont également été formés sur la mise à jour du STS2 et sur l'utilisation de l'outil ORCA.

Il est important de rappeler que la mise à jour ou migration vers STS2 vise à assurer la sécurité et la modernisation des transactions dans une démarche d'amélioration continue de la qualité d'un service électrique sûr et un système de comptage moderne et fiable pour tous.



CYBERSECURITE

Protéger nos données professionnelles, c'est contribuer à la protection du patrimoine numérique de Senelec



ABDOUL AZIZ DIENG

Chef du Service de la Sécurité des Systèmes d'Information – Direction générale

Pouvez-vous vous présenter et nous parler du service que vous dirigez ?

Jesuis Abdoul Aziz Dieng, ingénieur en informatique et chef du service de la sécurité des systèmes d'information. Ce service, créé il y a un an par la Direction générale, a pour mission de garantir l'application de la politique de sécurité définie par l'État sénégalais, appelée PSSI (Politique de Sécurité des Systèmes d'Information).

Chaque entité de l'État est tenue d'adapter cette politique à son environnement. Dans le cas de Senelec, notre service élabore et met en œuvre des politiques de sécurité spécifiques, adaptées à nos activités, et veille à leur application dans les différentes directions (DSI, distribution, transport, production, etc.).

Nous jouons également un rôle de contrôle, à travers des audits et du monitoring, pour nous assurer que ces mesures sont respectées. Nous produisons des rapports réguliers pour la Direction générale et les parties prenantes, incluant des recommandations pour combler les failles et gérer les risques identifiés.

Un autre volet important est la sensibilisation des collaborateurs aux risques cyber. En effet, 95 % des cyberattaques commencent par des courriels malveillants. Pour y remédier, nous avons défini un programme de sensibilisation avec des documents et un budget déjà approuvé.

Enfin, nous mettrons en place un centre de supervision, appelé SOC (Security Operations Center), qui surveillera 24h/24 la sécurité des opérations de l'ensemble des systèmes d'information de Senelec. Ce projet, actuellement en phase d'appel d'offres, renforcera notre capacité à détecter et répondre aux menaces en temps réel.

Pourquoi ce service est-il distinct de la Direction des Systèmes d'Information ?

On ne peut pas être juge et partie. La Direction des Systèmes d'Information (DSI) est responsable de l'exploitation des systèmes, tandis que notre rôle est de superviser et de contrôler la mise en œuvre des politiques de sécurité par la DSI.

De plus, la DSI est axée sur des tâches opérationnelles et ne dispose pas de la capacité ni du temps nécessaire pour effectuer une veille constante sur la sécurité. En revanche, notre service se consacre entièrement à cet objectif, en définissant des politiques et en assurant une surveillance continue.

Par ailleurs, la sécurité informatique ne se limite pas à la DSI ; elle s'étend aussi aux zones industrielles, qui sont des environnements très sensibles. Une attaque dans ces zones pourrait entraîner des conséquences catastrophiques, non seulement pour Senelec mais pour l'économie globale du Sénégal.

C'est pourquoi notre service est rattaché directement à la Direction générale, conformément aux normes de sécurité qui recommandent une indépendance vis-à-vis des exploitants. Le Directeur général doit être informé en temps réel des incidents et est directement comptable devant le gouvernement en cas de problème.

Quelles mesures ont été prises depuis la création de ce service pour se prémunir des cybermenaces ?

Depuis sa création, le service a mis en place plusieurs actions :

- **La surveillance et le contrôle** : Nous assurons une veille quotidienne et effectuons des rapports hebdomadaires pour identifier et gérer les vulnérabilités. Récemment, nous avons découvert 700 emails de Senelec en vente sur le Dark Web. Nous avons alerté la DSI afin que des mesures immédiates soient prises avec les utilisateurs concernés et renforcer la sécurité des mots de passe.
- **La sensibilisation** : Nous avons conçu un programme de sensibilisation axé sur les risques liés à l'utilisation des emails, des clés USB, et des pratiques numériques en général.
- **La supervision renforcée** : Le projet SOC permettra une surveillance continue des opérations et l'analyse des journaux d'activités (logs) pour détecter et répondre aux anomalies ou attaques potentielles.
- **La collaboration internationale** : En partenariat avec la Banque mondiale, EDF et le cabinet Mazars, nous avons entamé un audit complet du système d'information de Senelec. Ce projet de six mois identifiera les vulnérabilités critiques et proposera un plan de remédiation.

Quelle est votre stratégie pour vulgariser la cybersécurité ?

Nous avons élaboré une charte de sécurité, imprimée à 4 000 exemplaires, et avons prévu des supports et des actions de communication variés dont :

- **Une sensibilisation sur le terrain** : Une équipe formée se déplacera dans toutes les entités de Senelec pour informer les collaborateurs.
- **Des sessions de formation et d'échanges** : Des ateliers pratiques seront organisés pour renforcer la compréhension des enjeux de sécurité.
- **Des supports numériques** : Des vidéos didactiques seront partagées via SharePoint et d'autres plateformes internes.



- **Le respect des bonnes pratiques** : Nous insistons sur des principes fondamentaux, comme la non-divulgence des mots de passe, même au supérieur hiérarchique, et l'utilisation exclusive de supports sécurisés (par exemple, OneDrive).

Quels sont les enjeux pour Senelec de mener cette campagne ?

Les enjeux sont multiples :

- **Sécurité nationale** : Une cyberattaque sur des systèmes critiques comme Woyofal ou le dispatching national pourrait paralyser l'activité de Senelec et causer des pertes financières énormes.
- **Protection des données** : Senelec gère un volume considérable de données sensibles (clients, employés, etc.), qui doivent être protégées à tout prix.
- **Image et réputation** : Une attaque réussie pourrait ternir l'image de l'entreprise et affecter sa crédibilité.

Quels seront les principaux thèmes abordés lors de cette campagne ?

La campagne sera centrée sur les pratiques quotidiennes des utilisateurs, en mettant l'accent sur :

L'accès aux systèmes d'information de Senelec :

- Gestion des mots de passe (création, mise à jour et sécurisation).

- Bonnes pratiques pour l'utilisation des emails professionnels.
- Navigation sur les réseaux sociaux dans un cadre professionnel.

L'utilisation de l'internet au sein de Senelec :

- Définition des actes ou comportements autorisés ou pas.
- Sensibilisation sur les comportements à risque lors de la navigation en ligne.

La protection des données :

- Préservation des données personnelles et sensibles de Senelec.
- Importance de la confidentialité des informations des utilisateurs internes et des clients.

En résumé, ces thèmes visent à sensibiliser les utilisateurs sur comment se protéger eux-mêmes et comment contribuer à la protection du patrimoine numérique de l'entreprise.

Quelles attentes avez-vous à la suite de cette campagne ?

Nous prévoyons de mesurer l'impact de cette campagne à travers des tests avant et après les sessions de sensibilisation. Cela nous permettra d'évaluer le niveau de compréhension des utilisateurs et de proposer des ajustements si nécessaire.

Nous envisageons également des simulations, comme des campagnes d'hameçonnage, pour tester la vigilance des collaborateurs.

Vos recommandations au personnel ?

- **Soyez prudents** : Ne cliquez pas sur des liens douteux et vérifiez l'origine des emails.
- **Évitez les clés USB** : Elles représentent un risque majeur. Préférez le stockage sécurisé sur OneDrive.
- **Protégez vos données** : Ne partagez jamais votre mot de passe, même avec un supérieur, et suivez les bonnes pratiques pour la gestion de vos outils informatiques.

En appliquant ces recommandations, chacun peut contribuer à la sécurité de l'entreprise et de ses systèmes.

REPertoire DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Le Répertoire des emplois et Compétences (REC), un outil essentiel pour la gestion des ressources humaines et un instrument de référence stratégique pour l'optimisation de l'organisation du travail et le développement des compétences du personnel

MAMADOU RASSOUL NDIATH

Chef du Département Acquisition et
Développement des Compétences
Direction des Ressources Humaines

Présentez-vous et parlez-nous de votre département, son rôle et ses missions.

Ce département joue un rôle clé en assurant l'acquisition et le développement des compétences nécessaires, conformément aux besoins exprimés et aux orientations stratégiques de Senelec. Notre mission s'inscrit dans une dynamique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Concrètement, nous définissons les processus de recrutement pour identifier les emplois et métiers spécifiques à Senelec, ainsi que les compétences à acquérir. Nous gérons également les compétences et les carrières via la mobilité interne et le management des performances. Enfin, nous participons à l'élaboration de la politique de formation et veillons à sa mise en œuvre en tenant compte des priorités stratégiques de l'entreprise.



Pouvez-vous nous présenter le projet du Répertoire des Emplois et des Compétences (REC) et ses principaux aspects ?

Le Répertoire des Emplois et des Compétences (REC) est un outil essentiel pour la gestion des ressources humaines. Il recense de manière structurée l'ensemble des emplois de l'entreprise ainsi que les compétences requises pour chaque poste.

C'est un instrument de référence stratégique qui vise à optimiser l'organisation du travail et à développer efficacement les compétences des collaboratrices et collaborateurs. Il constitue un pilier pour une gestion des ressources humaines orientée vers la performance et l'efficacité.



Quels sont les objectifs de ce projet et les enjeux qu'il soulève ?

Le REC poursuit plusieurs objectifs :

- **Alignement stratégique** : Harmoniser la gestion des ressources humaines avec les objectifs de l'entreprise.

- **Optimisation des carrières** : Favoriser la mobilité interne et identifier des parcours professionnels adaptés.
- **Développement des compétences** : Accompagner les collaborateurs dans leur évolution en identifiant les compétences clés nécessaires.

Les enjeux sont également multiples :

- **Pour les collaborateurs** : Le REC leur permet de mieux comprendre les compétences attendues pour chaque poste et de construire leur parcours professionnel en explorant des trajectoires de mobilité possibles.
- **Pour les managers** : Il facilite le maintien de l'employabilité des équipes, offre un outil pour évaluer les compétences et donne une vision claire des capacités de l'équipe.
- **Pour les RH** : Le REC offre une cartographie claire des emplois et des compétences, établit un langage commun et facilite l'identification des besoins en formation.
- **Pour l'entreprise** : Il améliore la performance organisationnelle, renforce la culture d'entreprise et favorise l'engagement et la satisfaction des employés.

Comment avez-vous procédé pour élaborer le REC ?

Le projet s'est déroulé en deux phases principales :

Première phase (juin 2024-septembre 2024) :

- Organisation de séances de travail avec des personnes ressources des différentes unités de Senelec.
- Résultats obtenus : un répertoire des postes, des emplois et des familles professionnelles pré-validé. Une synthèse des travaux a été présentée à la Directrice des Ressources Humaines pour un bilan à mi-parcours.

Deuxième phase (octobre 2024) :

- Organisation d'un atelier de 4 jours en résidentiel.

- o Objectifs : valider le regroupement des postes en emplois, finaliser les familles professionnelles et établir une base de compétences pour les emplois et les postes.

Ces étapes ont permis de créer un outil qui facilitera la gestion des carrières, le calcul des besoins en personnel, le recrutement et l'élaboration de plans de développement des compétences.

Qu'est-ce qui différencie le REC de la GPEC ?

Le REC est un socle fondamental pour la mise en œuvre de la GPEC. En d'autres termes, il constitue la porte d'entrée de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Pour une GPEC efficace, il est indispensable de disposer d'un référentiel des emplois et des compétences bien structuré, et c'est exactement ce que le REC fournit.

Dans le cadre du plan stratégique 2021–2025 «Plan Dolli», qui met en avant, notamment dans le fondement n°02, le développement du capital humain, peut-on dire que le pari a été gagné ?

Au niveau du DADC, nous avons initié et mis en œuvre plusieurs projets stratégiques en alignement avec les directives de la DRH et conformément aux déclinaisons du Plan de développement stratégique notamment :

- **La Charte de mobilité** : déjà rédigée et soumise, elle joue un rôle crucial dans la gestion des carrières.
- **SAP SuccessFactors** : un Système d'Information et de Gestion des Ressources Humaines complet, intégré et modulaire comprenant :
 - o **SAP SF Employee Central** : Core RH, gestion administrative, self-service ;
 - o **SAP SF Performance & Goals** : Gestion de la performance & objectifs et développement ;
 - o **SAP SF Talent Management** : Succession, calibration, talent ;

- o **SAP SF Recruiting Management** : Gestion du recrutement & mobilité interne;
- o **SAP SF Compensation Management** : Gestion de la révision salariale ;
- o **SAP SF Learning Management (LMS)** : Gestion de la formation ;
- o **SAP SF Onboarding** : Gestion de l'intégration des collaborateurs.

- **Le Télétravail** : En cours d'exploitation, ce projet vise à moderniser l'organisation du travail en tenant compte des leçons tirées de la pandémie de la COVID-19.
- **La gestion des connaissances** : Ce projet permet de capitaliser sur les savoirs organisationnels et de les transmettre aux générations futures.
- **Le recrutement et la formation du personnel** : Des projets sont en cours pour améliorer nos politiques de recrutement et de formation du personnel
- **Le transfert des compétences** : Les seniors accompagnent les juniors pour garantir la relève, particulièrement sur les métiers sensibles spécifiques à Senelec.

Quel est votre mot de la fin ?

Je tiens à souligner que le projet REC a été élaboré de manière collaborative, impliquant les unités de Senelec à chaque étape. C'est un travail collectif, et je remercie toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs qui ont contribué à sa réussite.

Il est important de noter que ce projet, qui aurait pu être confié à des cabinets externes à des coûts très élevés, a été piloté et réalisé en interne par le personnel du DADC, avec l'appui des autres départements de la DRH. Cette démarche démontre le niveau d'expertise interne et l'engagement de Senelec à valoriser ses propres ressources.

REFORME INSTITUTIONNELLE

Entretien avec le Coordonnateur de la CSTS et
Secrétaire général du SUTELEC



MOHAMED HABIB HAÏDARA

Coordonnateur de la CSTS
Secrétaire général du SUTELEC

Pouvez-vous vous présenter ?

Je suis Mohamed Habib Haïdara, coordonnateur de la Convergence Syndicale des Travailleurs de Senelec (CSTS) et Secrétaire général du Syndicat Unique des Travailleurs de l'Electricité (SUTELEC)

Pouvez-vous nous expliquer le contexte dans lequel se déroule la réforme institutionnelle de Senelec ?

Cette réforme intervient alors que l'État du Sénégal a évalué le fonctionnement de Senelec et constaté que l'accès universel à l'électricité demeure insuffisant. De plus, le coût de l'électricité est perçu comme trop élevé par les usagers.

Par ailleurs, la compensation financière accordée par l'État au secteur de l'énergie, notamment au sous-secteur de l'électricité, représente un poids budgétaire considérable. Le Fonds Monétaire International (FMI) a recommandé une réduction, voire une suppression progressive de cette compensation, ce qui a incité l'État à engager une réforme du secteur.

Il est toutefois essentiel de souligner que Senelec est déjà engagée dans une dynamique de performance, attestée par le contrat de performance signé avec l'État. Depuis 2017, tous les indicateurs définis dans ce contrat ont été atteints.

Malgré ces avancées, la principale attente des clients demeure la baisse du prix de l'électricité. Selon les autorités, l'objectif de cette réforme est donc de garantir un accès universel à l'électricité et d'en réduire le coût, tout en supprimant progressivement la compensation tarifaire.

Quels sont les principaux défis auxquels Senelec fait face aujourd'hui, notamment dans le cadre de la filialisation ?

Senelec doit relever plusieurs défis majeurs :

- Un rendement stagnant : Depuis une dizaine d'années, le rendement de Senelec se stabilise autour de 80 %, alors qu'il pourrait être optimisé pour atteindre 84 à 86 %.
- Des contraintes de planification : L'application du code des marchés publics complexifie la gestion des grands projets.
- Une organisation interne lourde : L'interdépendance entre les directions engendre des contraintes et ralentit les processus.
- Un parc de production vieillissant : Senelec ne produit que 27 % de l'électricité nationale, tandis que 63 % proviennent de producteurs indépendants.
- Un coût élevé de l'énergie : La forte dépendance au fuel importé impacte significativement le prix de l'électricité.
- Le retard dans l'exploitation du gaz local : Initialement prévu plus tôt, le gaz de Yakaar-Teranga ne sera exploitable qu'à partir de 2030.

- Les impayés de l'État : Les arriérés de paiement des institutions publiques et les retards notés dans la signature de la convention de dettes croisées sur la compensation tarifaire affectent la trésorerie de Senelec.

Malgré ces défis, Senelec continue d'assurer un équilibre entre l'offre et la demande et d'améliorer la qualité du service. Mieux, depuis 2017, l'Indicateur Global Annuel (IGA) du contrat de performance entre l'Etat du Sénégal et Senelec est atteint.

Quelles sont les forces majeures de Senelec identifiées lors de l'atelier de Saly, et quelles faiblesses nécessitent des interventions urgentes pour une transition réussie ?

Les principales forces de Senelec identifiées lors de l'atelier de Saly sont la maîtrise interne de ses compétences, avec 80 % du personnel des producteurs indépendants d'électricité (IPP) issu de Senelec, et la gestion exclusive des opérations de transport et du service commercial. L'entreprise garantit également un approvisionnement en électricité fiable et en quantité suffisante. Sur le plan financier, Senelec affiche des bénéfices constants depuis 2015, atteignant 40 milliards FCFA en 2022, bien que légèrement en baisse à 33 milliards FCFA en 2023.

Cependant, plusieurs faiblesses nécessitent des interventions urgentes, notamment le coût élevé du kWh et des difficultés de recouvrement des créances, qui s'élèvent à environ 500 milliards FCFA. Parmi les principaux débiteurs figurent Sen'Eau, le TER et l'Aéroport International Blaise Diagne. Pour relever ces défis, Senelec doit améliorer sa gouvernance en renforçant la transparence, la gestion des ressources humaines, la motivation du personnel, le dialogue social et la responsabilisation des employés.



Quel rôle la CSTS doit-elle jouer dans la réforme, et comment prenez-vous en compte les préoccupations des travailleurs dans les discussions stratégiques ?

La CSTS réclame l'implication active des travailleurs dans le processus de réforme. Pour cela, il faudra mener plusieurs actions notamment :

- Organiser des rencontres entre les partenaires sociaux et toutes les différentes directions de Senelec d'une part, et d'autres part, des experts pour analyser la situation.
- Organiser un atelier de cinq jours et rédigé un rapport qui sera présenté à la Direction générale, au Conseil d'administration et aux autorités (ministre de l'Énergie, Premier ministre, Commission Énergie de l'Assemblée nationale, etc.).
- Planifier une campagne de sensibilisation interne afin de mobiliser le personnel.

A terme, si la réforme devait s'avérer préjudiciable aux travailleurs et à l'entreprise, nous n'hésiterions pas à déployer un plan d'action syndical pour défendre nos intérêts.

Quelles sont les recommandations clés de la CSTS ?

Nous préconisons :

- Une actualisation des études sur la réforme, afin d'intégrer les réalités actuelles du secteur.
- La mise en place d'un comité dédié exclusivement au suivi et à la mise en œuvre de la réforme.
- Une conduite du changement rigoureuse au cas où la réforme s'avérerait opportune, pour assurer une transition fluide et maîtrisée.
- Une feuille de route concertée, impliquant toutes les parties prenantes.
- Un audit du Revenu Maximum Autorisé (RMA) afin d'identifier les leviers permettant de réduire le coût de l'électricité.

Quel avenir pour Senelec après la réforme ?

Nous nous engageons à défendre notre outil de travail, à préserver nos acquis et à renforcer l'unité syndicale. Une réforme ne peut réussir sans l'implication active des travailleurs. Nous espérons que les décideurs prendront en compte nos propositions afin d'assurer une transition bénéfique à tous.



L'énergie
d'évoluer



LA CENTRALE DE BOUTOUTE

Un pilier stratégique pour l'énergie et la stabilité en Casamance



Au cœur de la région de la Casamance, la centrale thermique de Boutoute incarne bien plus qu'un simple dispositif de production d'électricité. Cette infrastructure clé, a joué et joue toujours un rôle stratégique dans le développement économique et social de Ziguinchor et ses environs, tout en contribuant au renforcement de sa stabilité.

Une centrale au positionnement stratégique

Située dans la localité de Boutoute, à proximité de Ziguinchor, cette centrale se distingue par sa capacité à opérer en mode îlotage. En cas de perturbations sur le réseau national interconnecté, elle peut prendre le relais pour alimenter la ville de Ziguinchor et ses environs. Cette spécificité est cruciale pour une région où la fiabilité de l'électricité est directement liée à la sécurité et au fonctionnement des infrastructures essentielles.

Historiquement, la Casamance a été marquée par un conflit qui rendait l'approvisionnement en électricité instable. Les autorités étatiques et locales, conscientes de cette situation ont donc compris qu'un approvisionnement continu en électricité était une nécessité. Des efforts consentis ont rendu la centrale de Boutoute plus performante et elle a donc contribué à la relance économique et à un retour progressif à la paix dans la région.

Un levier pour le développement économique et social

La disponibilité de l'électricité a transformé la vie des communautés locales. En facilitant les activités économiques, notamment l'agriculture et l'artisanat, et en soutenant les infrastructures administratives et de santé, la centrale de Boutoute joue en effet un rôle clé dans la création de revenus et l'amélioration des conditions de vie.

« L'expansion de l'éclairage public et la disponibilité continue de l'électricité a facilité aux populations la fréquentation de zones jadis dangereuses, tout en favorisant des activités génératrices de revenus », explique Birane Kébé, chef de Service Production Régionale Sud/Est. Senelec a contribué ainsi au développement durable et à la stabilité sociale.

Dans une région connue pour ses fortes pluies et sa vulnérabilité aux perturbations climatiques, comme les impacts de la foudre ou les chutes d'arbres sur les lignes électriques, la centrale de Boutoute agit comme un filet de sécurité. Elle garantit un approvisionnement stable, même en cas de coupures ou d'interruptions sur le réseau interconnecté



BIRANE KEBE

Chef de la Centrale de Boutoute

Quelle place pour Boutoute dans l'avenir énergétique du Sénégal ?

Alors que le réseau national s'étend et se stabilise, la pertinence des centrales thermiques régionales est remise en question. Cependant, la Direction générale à travers la Direction Principale Production insiste sur la nécessité de maintenir Boutoute en opération.

« Fermer cette centrale après y avoir investi des milliards dans sa maintenance et son exploitation ne serait pas bénéfique », souligne Birane Kébé. En raison de sa position stratégique et de son importance pour la sécurité énergétique de la Casamance, la modernisation et le renforcement de sa capacité peuvent être envisagés comme des priorités.

De plus, Boutoute pourrait jouer un rôle central dans l'objectif national d'augmenter la part de production propre de Senelec, actuellement en dessous de 30 %, pour atteindre les projections de 40 %. Investir dans cette centrale pourrait également réduire la dépendance aux producteurs privés et consolider l'autonomie énergétique du pays, tout en renforçant un tissu économique de petites et moyennes entreprises vivant de son activité.

Un avenir prometteur pour Boutoute

Dans le cadre de l'Agenda National de Transformation « Sénégal 2050 », des initiatives stratégiques sont mises en œuvre pour optimiser la production énergétique nationale, et anticiper sur les transformations structurelles. Le développement industriel en vue, s'accompagne nécessairement d'une croissance de la demande énergétique, estimée à 10 Gigawatts dans les projections du nouveau régime. La centrale de Boutoute, vaste de 15 hectares, déjà reliée au réseau interconnecté, illustre cette ambition. Sa capacité pourrait être renforcée et ses technologies modernisées, contribuant ainsi à l'intégration des centrales régionales dans le réseau et à l'atteinte de l'objectif d'indépendance énergétique du pays.



La pérennité de cette centrale dépendra de stratégies claires, incluant le maintien d'un personnel qualifié et des investissements continus pour garantir des performances optimales. Ainsi, Boutoute restera un pilier de la résilience énergétique et un acteur clé du développement de la région naturelle de Casamance, dans une période phare de sa relance économique portée par les nouvelles autorités étatiques.

Avec des défis environnementaux à relever et une demande croissante en électricité de notre pays, Boutoute s'affirme comme un exemple de centrale dans les enjeux énergétiques et stratégiques du Sénégal. Elle est et restera une lumière qui continuera de briller pour Ziguinchor et au-delà.



LE CENTRE DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

Une institution clé pour préparer le personnel aux défis du secteur énergétique en assurant son développement professionnel et technique



PAPA IBRAHIMA THIAM

Directeur du Centre de Formation et de Perfectionnement Professionnels

Pouvez-vous vous présenter et nous parler de votre parcours au sein de l'entreprise ?

J'ai intégré Senelec en tant que chef de division réseau de distribution électrique à Rufisque, un poste que j'ai occupé de 1998 à 1999. Cette première expérience m'a permis de superviser et de garantir la qualité du réseau de distribution dans ce département.

En 1999, j'ai été promu expert en matériel électrique et comportement des réseaux à la Direction de la distribution. Jusqu'en 2001, cette fonction m'a offert l'opportunité de développer une expertise approfondie dans l'analyse technique et la gestion des infrastructures électriques.

De 2001 à 2008, j'ai exercé comme chef de service relations clientèle, avec un accent particulier sur la facturation des clients du Département Grands Comptes, un secteur clé pour Senelec. Par la suite, de 2008 à 2010, mon rôle en tant que chef de service prépaiement et cash management m'a permis d'approfondir mes compétences dans le domaine commercial.

En 2010, j'ai rejoint la Direction transport comme Chef de Département maintenance transport d'énergie. Entre 2010 et 2013, j'ai supervisé la maintenance des postes 225/30KV 90/30/6,6 KV, des lignes HTB et des sous station HTA/HTA 30KV/6KV, assurant la continuité et la fiabilité de l'approvisionnement en énergie.

En 2013, ma nomination au poste de Chef de Département gestion technique au sein de la Direction distribution m'a donné l'occasion de prendre des initiatives telles que l'élaboration des notes de doctrines, la politique de maintenance, la normalisation et les études d'amélioration de la qualité de service. J'ai occupé cette fonction jusqu'en 2017.

Depuis mars 2017, je suis Directeur du centre de formation et de perfectionnement professionnels de Senelec. Dans ce rôle, je m'efforce de préparer les collaborateurs aux défis du secteur énergétique en assurant leur développement professionnel et technique.

Pouvez-vous nous décrire l'organisation du centre ainsi que les missions qui lui sont assignées ?

C'est une institution qui accompagne le personnel de Senelec dans sa progression professionnelle en proposant des formations adaptées aux évolutions rapides des métiers de l'énergie.

Le Centre de Formation et de Perfectionnement Professionnels (CFPP) de Senelec est une institution clé, conçue pour soutenir la stratégie globale de l'entreprise en matière de développement des compétences. Structuré autour de processus rigoureusement alignés sur les priorités stratégiques de Senelec, le CFPP est placé sous la direction d'un directeur rattaché au secrétariat général.

Le CFPP s'appuie sur une organisation en services spécialisés, chacun jouant un rôle déterminant :

- **Service de Spécialité Production Électrique :** Ce service assure la conception et la bonne réalisation des actions de formation dans le domaine de la production d'électricité.
- **Service de Spécialité Réseau Electrique :** Il est Chargé de la conception et de la bonne réalisation des actions de formation dans le domaine du transport et de la distribution.
- **Service de Spécialité Commercial et Support :** Il prend en charge la conception et la réalisation des actions de formation dans le domaine du commercial.



- **Service Recherche, Innovation et Formation Certifiante** : Ce service favorise l'innovation, coordonne les formations certifiantes et soutient l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Il prend également en charge le E-learning et les activités de recherche.
- **Service Administration et Gestion Logistique** : Il assure un appui logistique essentiel, garantissant une organisation fluide et efficace.

L'équipe de formateurs du CFPP, composée d'experts internes et externes, est renforcée par un spécialiste en digital Learning. Ce dernier joue un rôle central dans la conception de modules de formation en ligne, une initiative stratégique visant à rendre les formations plus accessibles et à optimiser leur impact.

Le CFPP accompagne le personnel de Senelec dans leur progression professionnelle en proposant des formations adaptées aux évolutions rapides des métiers de l'énergie. Son objectif est de réduire l'écart entre les compétences existantes et celles requises pour exceller dans un secteur en perpétuelle transformation. Avec sa structure performante et ses ambitions claires, le CFPP contribue à l'excellence opérationnelle de Senelec et au développement des talents nécessaires pour relever les défis de demain.

Quel est le rôle du CFPP dans le développement des compétences du personnel de Senelec ?

Le développement des compétences est au cœur de la stratégie de performance du Centre de Formation et de Perfectionnement Professionnels de Senelec. En s'appuyant sur les trois piliers fondamentaux que sont le savoir, le savoir-faire et le savoir-être, le CFPP contribue à l'épanouissement et à l'efficacité du personnel dans ses fonctions notamment :

- **Le Savoir** : Les connaissances théoriques indispensables pour maîtriser les bases d'un métier ou d'une activité.
- **Le Savoir-faire** : La capacité à appliquer ces connaissances dans des situations pratiques, en mobilisant des compétences techniques et opérationnelles.
- **Le Savoir-être** : Les attitudes et comportements professionnels, essentiels pour travailler efficacement en équipe, communiquer et interagir de manière constructive.

Ces trois dimensions, interdépendantes, constituent le socle des performances individuelles et collectives.

Il contribue à l'épanouissement et à l'efficacité du personnel à travers les piliers fondamentaux que sont le savoir, le savoir – faire et le savoir – être.

Le CFPP réalise les actions adaptées pour combler les besoins identifiés dans le plan de formation piloté par la Direction des Ressources Humaines (DRH). Cette approche garantit que chaque collègue, collaboratrice ou collaborateur dispose des aptitudes nécessaires pour répondre aux attentes de la Direction générale.

Dans un contexte de transformations organisationnelles et technologiques, la mise à jour régulière des compétences est incontournable. Le CFPP aide le personnel à acquérir de nouveaux savoirs techniques tout en développant sa capacité à s'adapter à des environnements en constante évolution.

Au-delà d'une simple formalité, le développement des compétences est un levier stratégique. Il permet non seulement d'assurer la performance des équipes, mais aussi de favoriser l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs. Grâce à son approche structurée et ciblée, le CFPP prépare une main-d'œuvre compétente, capable de relever les défis d'un secteur énergétique en pleine mutation.

En investissant dans les compétences du

personnel, le CFPP confirme son rôle central dans l'excellence opérationnelle de Senelec et dans l'accompagnement des transformations du secteur.

Le CFPP est reconnu comme centre d'excellence par le West African Power Pool (WAPP). Quels ont été les principaux jalons et efforts qui ont permis d'atteindre ce statut ? Et quelles sont vos réalisations et vos projets dans le prochain Plan Stratégique ?

Depuis 2018, le Centre de Formation et de Perfectionnement Professionnels (CFPP) de Senelec s'est engagé dans une transformation ambitieuse pour obtenir le statut de centre d'excellence. Ce projet s'inscrit dans un réseau régional coordonné par le West African Power Pool (WAPP), réunissant des centres clés en Afrique de l'Ouest, notamment en Côte d'Ivoire, au Nigeria, au Bénin et au Ghana.

Lors de l'évaluation de 2018, le CFPP avait atteint un score de 38 % par rapport aux critères exigés pour devenir un centre d'excellence. Ces critères incluent :

1. L'organisation structurelle et administrative,
2. Le statut juridique et financier,
3. Les infrastructures,
4. La qualité pédagogique,
5. Les compétences des formateurs.

Pour atteindre le seuil requis de 75 %, des plans d'action ont été élaborés autour de trois axes majeurs : la réorganisation administrative avec un nouvel organigramme a été adopté pour renforcer l'efficacité, la modernisation des infrastructures du centre par la rénovation des salles de cours, laboratoires, ateliers, hébergements

et espaces de vie. Une bibliothèque, une infirmerie et des installations sportives modernes ont également été aménagées et le renforcement des compétences pédagogiques avec des contenus pédagogiques innovants ont été développés, accompagnés de formations bilingues (français/anglais) pour le personnel. La construction d'un laboratoire de langues est en cours pour soutenir cet effort.

La qualité de vie des apprenants a été profondément améliorée grâce à la diversification des services, notamment en restauration et en aménagement d'espaces de détente. Le sport, perçu comme essentiel à l'équilibre, est une priorité : la réhabilitation d'un terrain de sport avec un gazon synthétique, l'inauguration d'une salle de gymnastique moderne et le projet de construction d'une piscine olympique, favorisant l'intégration communautaire.

La recherche technologique est un axe central de la vision stratégique du CFPP : un laboratoire de performance énergétique pour améliorer le rendement et un autre laboratoire des énergies propres

dédié aux solutions durables et aux énergies renouvelables, en phase avec la transition énergétique

Le CFPP contribue également à l'insertion sociale à travers des programmes de formation qualifiante de trois mois, ciblant des jeunes vulnérables comme les enfants de la rue. Ces formations les préparent à participer activement aux projets d'électrification universelle.

Grâce à une vision claire et à un engagement collectif, le CFPP se positionne comme un acteur majeur du réseau de formation régional. Son évolution vers un centre d'excellence reflète une ambition de conjuguer performance, inclusion et développement durable, répondant aux besoins d'un secteur énergétique en pleine mutation.

Le CFPP est aujourd'hui un centre d'excellence reconnu par le WAPP et les sociétés sœurs et il se positionne comme acteur majeur du réseau de formation régional

Vous accueillez des délégations étrangères provenant de sociétés sœurs de la sous-région pour des mises à niveau. Quelle est la démarche que vous avez entreprise pour qu'elles choisissent le CFPP au détriment des autres centres de formation ?

Le CFPP place la rigueur et l'analyse au cœur de sa démarche pour garantir des formations efficaces et durables. Cette approche repose sur trois étapes clés: l'analyse des besoins, la conception de supports pédagogiques adaptés, et l'évaluation de l'impact des formations.

Avant toute intervention, le CFPP procède à une analyse approfondie des besoins exprimés. Cette étape permet de définir les objectifs, d'identifier les compétences à développer et d'adapter les contenus au public cible.

Récemment, le CFPP a réalisé de vastes programmes de formation pour des agents de Guinée-Bissau (EAGB) et de EDG (Electricité de Guinée) dans les domaines de la production, du transport, de la distribution et du commercial.

Ces réalisations sont rendues possibles grâce à l'expertise des formateurs et des chefs de spécialité qui collaborent pour concevoir des supports pédagogiques adaptés. Ce processus rigoureux comprend :

- La création de dossiers pédagogiques complets,
- Le développement de matériels spécifiques aux formations.

Cette phase garantit que chaque session de formation respecte des standards de qualité élevés, répondant aux attentes des commanditaires et aux exigences des apprenants.

Le CFPP s'assure de l'efficacité de ses formations à travers des évaluations rigoureuses. Une récente mission auprès de l'EAGB avait pour objectif de mesurer, «à froid», l'impact des formations sur les compétences

appliquées sur le terrain. Cette évaluation a permis de confirmer que les modules dispensés répondaient aux besoins opérationnels des bénéficiaires.

En adoptant une démarche structurée et participative, le CFPP garantit la qualité et la pertinence de ses formations. Fort de son expertise et de ses méthodologies éprouvées, le centre s'engage à accompagner durablement ses partenaires locaux et régionaux, en leur proposant des solutions adaptées aux défis actuels et futurs.

Grâce à cette vision claire et à son engagement envers la qualité, le CFPP consolide sa position en tant que référence régionale en matière de formation et de perfectionnement professionnel.

Ces dernières années, nous avons constaté de nombreuses innovations, notamment dans l'offre de formation et l'amélioration du cadre d'accueil. Avez-vous d'autres projets similaires en cours ou prévus ?

Ces dernières années, le CFPP a accéléré sa dynamique de transformation et d'innovation. Grâce à des projets ambitieux, il renforce son rôle de leader dans la formation professionnelle et l'accompagnement des jeunes, tout en améliorant le cadre de vie de ses apprenants.

Le CFPP est sur le point d'achever un chapiteau dédié à accueillir des événements institutionnels et des journées d'échanges. À 80 % finalisé, cet espace permettra de promouvoir la normalisation des matériels électriques, de créer des synergies entre industriels, écoles professionnelles et universités et de faciliter le partage d'expériences et les retours sur l'utilisation des équipements.

Un bâtiment R+2, en cours de construction, abritera des salles de cours modernes adaptées à des formations diversifiées, notamment dans les domaines de la production, du commerce et

**Une démarche structurée
et participative
garantissant la qualité
et la pertinence des
formations**

des fonctions supports. Une innovation majeure de ce projet est la mise en place d'un laboratoire de langues, conçu pour encourager le bilinguisme (français-anglais) parmi les apprenants.

Le CFPP investit également dans le développement d'infrastructures sportives et culturelles : une piscine et un terrain de football modernes sont en cours de réalisation où des activités éducatives et sportives seront organisées pour les jeunes de la localité.

Ces initiatives visent à créer un environnement stimulant, tant sur le plan professionnel que personnel, tout en consolidant les liens entre le centre et la communauté locale.

Le CFPP se distingue par son programme d'accompagnement des lycéens dans les disciplines scientifiques. Chaque week-end, des élèves de

quatre lycées locaux bénéficient de cours intensifs en mathématiques, physique et SVT. Ce programme, soutenu cette année par la Fondation Sonatel, a permis à de nombreux élèves d'obtenir des mentions au baccalauréat et continuera d'encourager l'excellence éducative.

Porté par une équipe engagée, le CFPP incarne l'innovation, la recherche et l'excellence. « Seul, on peut aller vite, mais ensemble, on va loin », souligne un responsable du centre, reflétant l'esprit collaboratif qui guide ses projets.

Acteur clé dans la formation, l'innovation technologique et la transition énergétique, le CFPP poursuit sa mission avec une vision claire: bâtir un avenir durable et prospère pour ses apprenants et pour la communauté dans son ensemble.





DR. EL HADJ ABDOULAYE NIASS

Expert formation professionnelle certifiante

Une Formation Professionnelle adaptée au Marché

Pour répondre aux exigences croissantes du marché de l'emploi et accompagner les mutations des secteurs stratégiques, le CFPP a mis en place, en 2022, un service dédié à la recherche, à l'innovation et à la formation professionnelle. Ce service propose des formations certifiantes et diplômantes taillées sur mesure pour répondre aux attentes des apprenants et des entreprises. Il s'agit entre autres :

- **Électriciens Réseaux Qualifiés** : Formation spécialisée sur la gestion et la maintenance des réseaux électriques (HTA/BT).
- **Électriciens Solaires Qualifiés** : Formation sur l'installation et la maintenance des systèmes photovoltaïques, répondant à la demande croissante en énergies renouvelables.
- **Métiers du Gaz** : Programmes axés sur la chaudronnerie, la tuyauterie et la protection des infrastructures gazières.
- **Programmes Diplômants** : BT et BTS en Réseaux Électriques et Production d'Énergie pour former des technicien(ne)s et des technicien(ne)s supérieurs.

Contrairement aux méthodes théoriques classiques, 80 % des cours au CFPP sont axés sur la pratique. Les apprenants bénéficient d'infrastructures modernes, incluant des laboratoires de simulation et des installations fonctionnelles de production, de transport et de distribution de l'énergie électrique. Cette approche permet aux participants d'acquérir des compétences directement applicables sur le terrain, les rendant opérationnels dès la fin de leur formation.

Le CFPP s'inscrit dans la vision du Plan Stratégique Sénégal 2050, qui prévoit la formation de 700 000 jeunes dans des parcours professionnalisants d'ici 2029. Ce projet répond à l'un des défis majeurs du marché de l'emploi: le manque de compétences pratiques chez les diplômés.

Après plusieurs mois de préparation, incluant la conception des dossiers pédagogiques, la mise en place des infrastructures et l'obtention des accréditations nécessaires, les premières formations certifiantes débuteront en Avril 2025.

En parallèle, le CFPP continue d'offrir des formations de renforcement des capacités

pour les professionnels du secteur de l'énergie, renforçant ainsi ses partenariats nationaux et internationaux.

Ces initiatives ouvrent de nouvelles perspectives aux jeunes Sénégalais en leur offrant les compétences recherchées dans des secteurs stratégiques tout en contribuant au développement durable du pays. Avec une approche axée sur la pratique et des formations adaptées aux besoins du marché, le CFPP se positionne comme un acteur clé de l'excellence professionnelle au Sénégal.





L'énergie
d'aider les autres



AÏSSATOU TOURÉ

Chef de groupe commercial du district principal de Ndioum

J'ai toujours priorisé Senelec. Cela a toujours été un pilier central de ma vie.

Aïssata Touré a commencé sa carrière au sein de Senelec comme journalière sous le statut CREPE, un acronyme qui signifie : Coupeur, Releveur, Encaisseur, Présentateur de factures.

Recrutée le 3 mai 1988 à Podor, elle a été affectée en 1996 à Ndioum en tant que caissière. En 2002, elle a été mutée à Richard Toll où elle a exercé comme caissière principale. À partir de 2008, tout en restant à Richard Toll, elle a assumé la fonction de chef du groupe recouvrement, cumulant efficacement ses responsabilités.

De retour à Ndioum en 2014, Aïssata Touré a occupé le poste de chef de groupe commercial, une fonction qu'elle exerce avec dévouement et fierté jusqu'à ce jour. Forte de ses 38 ans d'expérience au sein de l'entreprise, elle témoigne de sa riche et inspirante carrière avec Senelec, une société qu'elle sert avec passion et loyauté.

Quelles sont vos responsabilités actuelles dans votre fonction ?

C'est avec une immense fierté que je vous accueille aujourd'hui dans mon district principal, qui se trouve être ma ville natale. Chaque jour, je remercie le Tout-Miséricordieux pour m'avoir permis d'être utile à notre chère clientèle et de contribuer, 24 heures sur 24, au rayonnement de Senelec.

J'occupe actuellement le poste de chef du groupe commercial. Cela implique des responsabilités importantes, notamment le recouvrement, une tâche essentielle pour Senelec. Je supervise également les ventes et la gestion des créances résiliées. De plus, je travaille en étroite collaboration avec nos clients sur la plateforme ORCA (application de la gestion du système prépayé ou Woyofal).

Je suis très impliquée dans le quotidien du service. En plus de mes tâches habituelles, je gère souvent les situations urgentes, y compris les permanences, même en dehors des horaires de bureau ou pendant les jours non ouvrables. Par exemple, lorsqu'il y a des coupures d'électricité ou en l'absence du chef de district, je prends en charge la gestion des situations critiques du district. En somme, je le seconde dans ses responsabilités et je m'assure du bon fonctionnement du service, quoi qu'il arrive.



Quelles sont les principales contraintes liées à votre fonction ?

Nous rencontrons plusieurs contraintes dans nos conditions de travail. Par exemple, nous n'avons pas de magasin pour le stockage, ce qui nous oblige à entasser nos documents et matériels dans nos bureaux, ce qui n'est pas optimal.

Ensuite, il y a des problèmes de logistique. Par exemple, mon climatiseur ne fonctionne pas, ce qui rend les journées particulièrement éprouvantes, surtout lorsqu'il fait très chaud. De plus, le climatiseur dans la salle d'attente des clients est également hors service, ce qui n'offre pas une image très professionnelle de Senelec.

Ces contraintes impactent la qualité de service. Si nous voulons offrir un service de qualité, il est impératif que les employés soient placés dans des

conditions de travail adéquates. Une amélioration des infrastructures et de l'équipement refléterait mieux l'image que nous souhaitons donner de Senelec.

Comment conciliez-vous votre vie professionnelle et votre vie familiale ?

Aujourd'hui, avec l'âge, les choses sont devenues plus simples. Je suis à un âge où je n'ai plus autant de responsabilités à la maison. Mes enfants sont adultes et mariés, ce qui me laisse beaucoup plus de temps pour me consacrer à mon travail. Je suis pratiquement tout le temps à Senelec : j'arrive tôt, je pars tard, et cela ne me dérange pas.

Cependant, à une époque, c'était plus compliqué. Lorsque mes enfants étaient plus jeunes, il fallait jongler entre le travail, leur scolarité et les tâches domestiques. Malgré tout, j'ai toujours priorisé Senelec. Cela a toujours été un pilier central de ma vie.

Pouvez-vous partager une anecdote marquante de votre carrière ?

L'un des moments les plus mémorables de ma carrière est le jour où l'on m'a annoncé que j'avais gagné un billet pour aller à la Mecque. C'était un jour rempli d'émotion et de gratitude. C'est sans doute l'un des moments les plus heureux de ma vie professionnelle.

Je n'oublierai jamais ce geste des autorités de Senelec. En apprenant la nouvelle, j'ai été submergée par l'émotion et j'ai pleuré dans mon bureau pendant presque une heure. Ce moment m'a confirmé que, malgré les défis, Senelec est une entreprise qui reconnaît et valorise ses employés. Pour cela, je dis encore une fois : Alhamdulillah.

À un an de la retraite, quelles sont vos ambitions pour cette dernière année ?

Ma principale ambition est de continuer à servir Senelec avec autant de dévouement. Ce que j'ai dans ma vie, je le dois à cette entreprise, et je souhaite partir à la retraite avec la satisfaction d'avoir contribué à son développement.

Je demande à Dieu de me permettre de prendre ma retraite en paix et en bonne santé. Mon vœu le plus cher est de laisser Senelec dans une excellente situation et entre de bonnes mains.

TEAM BUILDING

La Direction des Ressources Humaines continue de s'inscrire dans le développement d'un capital humain marqué par la cohésion au sein des équipes dans un cadre convivial et ludique



Du 27 au 29 septembre 2024, la Direction des Ressources Humaines a organisé un Team Building exceptionnel à l'hôtel Riu Baobab. Cet événement, dédié aux quatre délégations régionales de la société, a réuni les membres du comité de direction et des collaborateurs dans un cadre à la fois ludique et convivial.

L'événement a été rehaussé par la présence du Directeur général, ainsi que de la Directrice des ressources humaines, du Directeur des régions, et du Délégué Régional Sud. Tous ont mis en avant l'importance du développement du capital humain au sein de l'entreprise. «Ce Team Building nous offre une opportunité de renforcer nos liens, de discuter de nos ambitions et de partager notre vision stratégique», a affirmé le Directeur général, Papa Toby Gaye, dans son discours d'ouverture.

Au programme, des activités variées favorisant l'esprit d'équipe, le partage d'idées et la consolidation des valeurs de l'entreprise ont émaillé cette rencontre. Les participants ont eu l'opportunité d'interagir dans un cadre détendu, loin des contraintes du quotidien et des

activités professionnelles. Ces moments d'échanges ont permis non seulement de créer des synergies entre les participants, mais aussi de nourrir un dialogue constructif autour de la stratégie de Senelec.

Au – delà du développement du Capital Humain, ce Team Building a pour objectif d'améliorer non seulement la cohésion des équipes, mais aussi la performance globale de l'entreprise.

A la fin de ce week -end enrichissant et convivial, les retours des participants ont été unanimes : cette énième édition a été un réel succès, et l'enthousiasme suscité lors de cet événement augure d'un avenir prometteur pour Senelec et ses équipes. Dans un contexte où l'industrie de l'énergie évolue rapidement, l'investissement dans le capital humain demeure essentiel pour faire face aux défis futurs.

Ce Team Building ne marque pas seulement un moment fort dans l'organisation de Senelec, mais s'affirme aussi comme un levier stratégique pour renforcer les valeurs et la vision collective, assurant ainsi un développement harmonieux et durable de l'entreprise au service des Sénégalais.



INAUGURATION DE LA SOUS - STATION ELECTRIQUE DE SAINT -LOUIS

Un pas décisif vers l'accès universel à l'énergie au Sénégal



Le 10 octobre 2024 marque une étape majeure dans le développement énergétique du Sénégal avec l'inauguration de la nouvelle sous-station électrique de Saint-Louis. La cérémonie a été présidée par M. Birame Souleye Diop, ministre de l'Énergie, du Pétrole et des Mines, en présence de S.E.M. Sönke Simon, ambassadeur de la République Fédérale d'Allemagne, et de M. Papa Toby Gaye, Directeur général de Senelec.

Ce projet, financé à hauteur de 24 milliards de FCFA par la Coopération allemande KfW, s'inscrit dans un vaste programme national visant, non seulement, à moderniser les infrastructures électriques dans neuf villes sénégalaises mais aussi à contribuer à l'atteinte des objectifs d'accès universel.

La sous-station 30 kV de Pikine Saint-Louis intègre des technologies de pointe, remplaçant un réseau vétuste par des installations modernes et effectuant un changement de tension de 6,6 kV vers le 30 kV. Ces améliorations ont permis une distribution électrique plus stable, une réduction des pertes techniques, une fiabilité du réseau de distribution et une meilleure qualité de service.

S.E.M. Sönke Simon a salué ce projet comme un levier essentiel pour améliorer la qualité de vie des habitants et soutenir le dynamisme économique local.

De son côté, Mme Aïda Mbaye DIENG, première adjointe au maire de Saint-Louis, a souligné les retombées positives pour les populations, en particulier pour les pêcheurs et les producteurs de glaces, dont l'activité dépend d'une énergie fiable.

Le ministre de l'Énergie, du Pétrole et des Mines, M. Birame Souleye Diop, a rappelé que ce projet s'inscrit dans la vision nationale d'accès universel à l'énergie. Il a noté que le Sénégal atteint actuellement un taux de couverture énergétique de 98 % en milieu urbain et de 65 à 68% en milieu rural.

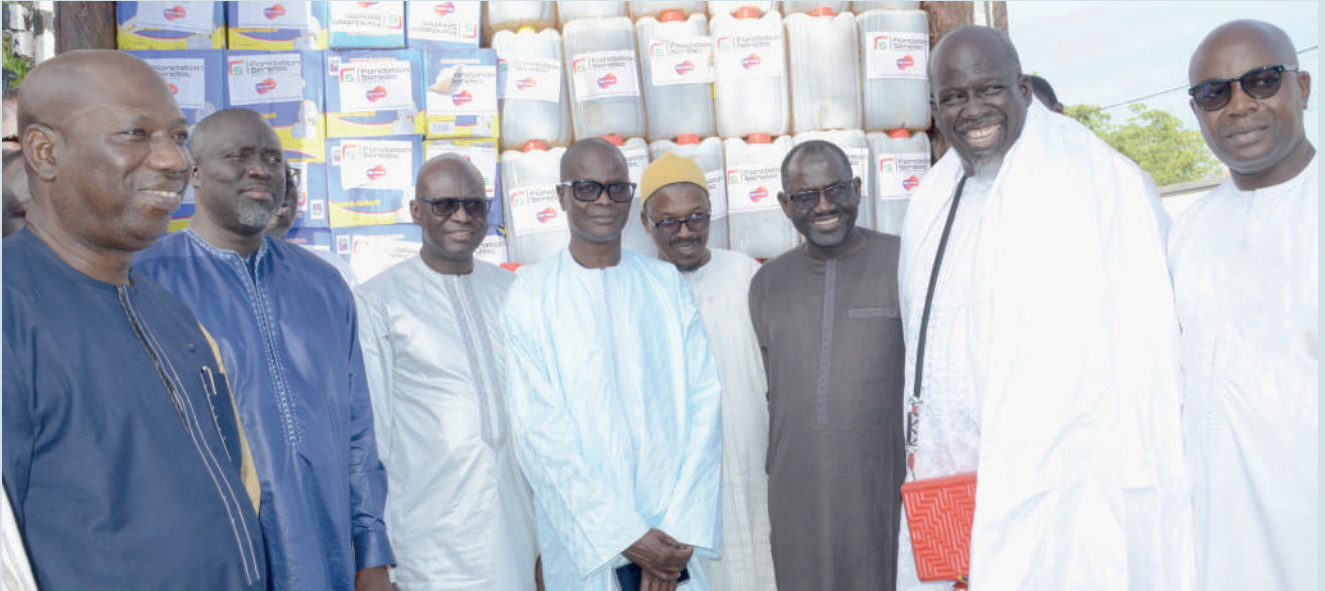
Il a également mis en avant l'impact de la modernisation et de la numérisation des infrastructures, qui permettent une détection rapide des anomalies et optimisent la qualité des services.

Le ministre a exprimé sa gratitude envers les partenaires, notamment KfW, RMT, et le bureau de contrôle Ginger SOFRECO, tout en saluant les efforts de Senelec pour répondre efficacement aux besoins des populations.

La sous-station de Saint-Louis symbolise une avancée stratégique dans l'ambition énergétique du Sénégal. Ce projet rapproche le pays de son objectif d'un accès universel à l'énergie, soutenant ainsi son développement économique et social.

FONDATION SENELEC

Senelec au secours des sinistrés de Touba



Le dimanche 27 octobre 2024, la Fondation Senelec a effectué un acte de solidarité significatif en faveur des sinistrés de Touba à la suite des inondations causées par les intempéries. Un lot conséquent de vivres a été remis au Khalif Général des Mourides, Serigne Mountakha Mbacké. Cette donation, d'une valeur totale de 45 millions FCFA, comprend 60 tonnes de riz et 10 000 litres d'huile, témoignant de l'engagement de Senelec envers les communautés touchées par cette crise.

À l'entrée de Touba, une délégation élargie de Senelec a été accueillie par M. Lémou Diallo, Délégué Régional Centre Ouest, et son équipe, ainsi que par M. Massamba Fall, Chef d'agence de Darou Marnan, et M. Abdou Khadr Ndiaye, Chef de Service Distribution. La délégation de la Fondation Senelec, dirigée par Bassirou Sylla, Administrateur Général et Directeur Principal Qualité et Supports, et composée d'autres responsables de Senelec, illustre ainsi l'importance de cette initiative.

Dans son discours, Bassirou Sylla a souligné que cette action faisait partie des recommandations du Directeur général, qui prône la responsabilité sociétale d'entreprise et l'engagement constant de

Senelec envers la communauté, en particulier les couches les plus vulnérables.

Le Khalif Général des Mourides a remercié Senelec pour cette initiative bienveillante, et a exprimé ses prières et bénédictions pour l'entreprise.

Cet acte de solidarité s'inscrit dans une démarche citoyenne résolue, faisant de Senelec un acteur engagé dans le développement social et la lutte contre les difficultés que rencontrent les populations.



OCTOBRE ROSE

Senelec s'engage dans le combat



Dans le cadre de la campagne mondiale Octobre Rose, dédiée à la sensibilisation au dépistage précoce du cancer du sein, Senelec a une fois de plus démontré son engagement en tant qu'entreprise citoyenne. Cette initiative, portée au Sénégal par la Ligue Sénégalaise contre le Cancer (LISCA), vise à éduquer et à mobiliser la population sur l'importance du diagnostic précoce pour réduire les impacts de la maladie.

Cette année, la Fondation Senelec s'est distinguée par des actions d'envergure. Elle a procédé à l'acquisition de deux machines de thermo-ablation, destinées à équiper les districts sanitaires de Kolda et de Touba. Ces appareils innovants permettent d'éliminer les cellules pré-cancéreuses en seulement 30 secondes après leur détection, selon les précisions du Dr Guénoune, présidente de la LISCA. Cette dotation représente une avancée majeure pour le traitement et la prévention du cancer dans les régions concernées, souvent enclavées et dépourvues de matériel spécialisé.

Outre cet investissement matériel, la Fondation Senelec, en partenariat avec la LISCA, a organisé une séance de dépistage au centre de santé Tawfexx de Tivaouane Peulh, le 30 octobre 2024. Cette initiative a permis à plus de 1 000 femmes de bénéficier d'exams cliniques, de conseils sur l'auto-examen des seins et d'informations essentielles sur la prévention du cancer. Médecins, infirmiers et autres professionnels

de santé étaient mobilisés pour assurer le succès de cette journée. Plusieurs anomalies et lésions suspectes ont été détectées, ouvrant ainsi la voie à une prise en charge médicale précoce.

Une délégation conduite par M. Bassirou Sylla, Directeur Principal Qualité Supports (DPQS) de Senelec et Administrateur de la Fondation, et des membres du Comité de Direction, a visité les installations et salué les efforts conjoints pour renforcer la santé publique. M. Sylla a souligné l'importance cruciale du dépistage dans la lutte contre le cancer, rappelant que cette étape constitue le premier rempart contre la maladie.

L'événement a également été un moment de sensibilisation enrichissant. Les participantes ont pu recevoir des brochures informatives, échanger avec des experts et mieux comprendre les symptômes ainsi que les moyens de prévention de cette pathologie. Les retours positifs témoignent de l'impact de telles initiatives, particulièrement dans les zones éloignées où l'accès aux services de santé reste limité.

En inscrivant Octobre Rose parmi ses priorités, la Fondation Senelec s'affirme comme un acteur de changement. En conjuguant actions de sensibilisation et équipements de pointe, elle contribue à renforcer les moyens de lutte contre le cancer du sein au Sénégal. Un engagement qui, à n'en point douter, sauvera des vies.

RENFORCEMENT DE LA CONFORMITE

ET DE L'EFFICACITE DES PROCESSUS OPERATIONNELS

Le contrôle interne vérifie la conformité aux normes internes et à la réglementation en vigueur de la Délégation Régionale Ouest



Le 18 novembre 2024, la Délégation Régionale Centre-Ouest (DRCO) a accueilli Ndéye Fatou Diop Diallo, Contrôleur Interne Sénior, et Pape Samba Cissokho, Contrôleur Interne Junior. Cette mission s'inscrit dans le cadre d'une évaluation régulière du dispositif de contrôle interne, visant à garantir le respect des objectifs stratégiques de Senelec, notamment en matière de conformité, de performance et de fiabilité des opérations comptables et financières.

La réunion d'ouverture, dirigée par Yaya Mané, Chef de Service Gestion et Contrôle, a réuni les responsables des agences de Thiès, Tivaouane, ainsi que les agents de l'unité comptable, du patrimoine et du contrôle. Yaya Mané a souligné l'importance de cette campagne en exposant plusieurs points clés. Parmi eux, l'impératif de sensibiliser sur le contrôle interne et la nécessité d'effectuer des vérifications pour chaque opération. Il a également articulé les besoins d'évaluation de la performance des agences, tout en identifiant des axes d'amélioration pour optimiser l'efficacité et mieux répondre aux attentes des clients.

Il faut souligner que la réussite de cette mission repose sur l'examen minutieux des processus opérationnels, financiers et techniques, offrant ainsi une visibilité essentielle dans la gestion des ressources. À l'issue de la campagne, un rapport détaillé sera rédigé, intégrant les observations faites et formulant des recommandations adaptées. Ce document servira de guide stratégique pour la DRCO, l'aidant à ajuster ses pratiques aux exigences réglementaires et à anticiper les besoins de ses clients et parties prenantes.

Cette démarche s'inscrit dans l'engagement continu de Senelec à améliorer ses performances et sa gouvernance. Elle souligne également la volonté de la DRCO d'offrir un service de qualité, en apportant une contribution significative à la vision d'une distribution d'électricité fiable, durable et accessible à tous. La campagne de contrôle interne renforce ainsi les fondations d'une opérationnalité transparente et efficace, cruciale pour l'avenir de l'entreprise et la satisfaction des usagers.

En optimisant ses pratiques, Senelec vise à répondre aux attentes des usagers et à pérenniser sa vision d'un service accessible et performant.



TOURNEE DU COMMERCIAL DANS LA DELEGATION REGIONALE SUD

Renforcer la proximité avec ses clients d'affaires



Dans le cadre de sa stratégie d'amélioration de la relation client, la Direction de la Clientèle d'Affaires (DCA) a mené une tournée dans la Délégation Régionale Sud (DRS) du 18 au 23 novembre 2024. Cette initiative visait à renforcer les liens avec les clients d'affaires, qui représentent plus de 50 % du chiffre d'affaires de Senelec, tout en soutenant les équipes locales dans l'amélioration de leurs pratiques.

L'objectif principal de cette tournée était de consolider la relation client à travers une approche de proximité. En collaboration avec le Département Marketing, la DCA avait pour objectif de répondre aux besoins spécifiques et souvent complexes des clients d'affaires, tout en offrant un accompagnement technique et commercial. Par ailleurs, la mission visait à améliorer l'harmonisation des pratiques avec les équipes internes de la délégation.

Le programme a inclus plusieurs rencontres stratégiques avec le Délégué Régional, les Chefs d'agence de Ziguinchor, le Chef de Service Distribution et les responsables de la relève et facturation des clients spéciaux (CS). En parallèle, des visites ont été effectuées chez certains «Clients Spéciaux» de Ziguinchor, Kafountine et Cap Skirring. Ces échanges ont permis de prodiguer des conseils techniques aux clients rencontrés, pour optimiser leur consommation électrique, mieux comprendre leur facturation et mieux cerner leurs priorités.

Le rôle du Département Marketing a été essentiel pour établir une relation personnalisée et durable avec ces clients stratégiques. Cette approche a renforcé la confiance mutuelle et a permis une meilleure connaissance de leurs attentes. Les retours des clients ont été très positifs, témoignant de leur satisfaction vis-à-vis de l'expertise et de l'accompagnement offerts par les équipes de Senelec.

En conclusion, cette tournée a permis de consolider la position de Senelec en tant que partenaire privilégié des entreprises. Les résultats obtenus ont démontré l'importance d'une démarche proactive pour fidéliser cette clientèle clé. La pérennisation de ces initiatives est fortement recommandée pour assurer une collaboration mutuellement bénéfique à long terme.

Avec cette tournée, Senelec réaffirme son engagement envers ses clients d'affaires et son ambition de maintenir des standards élevés dans ses relations professionnelles.



SENSIBILISATION AUX ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Optimisation de la Gestion des Absences



La Direction des Ressources humaines (DRH), engagée dans sa mission de gestion des services de santé et de prévention médicale du personnel, a mené plusieurs missions de sensibilisation dans diverses régions du pays pour renforcer la gestion des accidents de travail, des maladies professionnelles et le suivi des absences. Ces initiatives s'inscrivent dans une démarche globale d'amélioration continue des pratiques administratives et préventives.

Du 25 au 29 novembre 2024, la Délégation Régionale Centre Ouest (DRCO) a accueilli une mission de sensibilisation dédiée à la gestion administrative des accidents de travail, des maladies professionnelles et au suivi des absences. Cette initiative de la Direction des Ressources Humaines représentée par Aminata Ndiaye, Assistante RH, et Abdou Aziz Lo, Chef d'unité Traitement Paie non-Cadre a concerné les localités de Thiès, Touba, Diourbel, Tivaouane, Mbour et Saly et a donné des résultats positifs tant pour les équipes locales que pour la DRCO dans son ensemble.

L'objectif principal de cette mission était de renforcer le suivi administratif des accidents de travail et des maladies professionnelles, tout en améliorant le processus de gestion des absences. Les animateurs de la mission ont présenté des outils et des procédures innovants, mettant l'accent sur l'importance d'une documentation rigoureuse et d'un suivi systématique des incidents.

Cette mission s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue des pratiques RH, et ouvre la voie à des actions concrètes visant à renforcer la sécurité au travail à travers une gestion plus rigoureuse des accidents et des absences. Elle marque une étape importante dans la transformation de la DRCO en un acteur clé pour un environnement de travail plus sûr, axé sur la santé et le bien-être des employés.

En conclusion, ces sessions ont permis de faire un pas de géant vers une gestion plus efficace et plus transparente des risques professionnels au sein de la DRCO. Elles ont renforcé les compétences du personnel et ont posé les bases d'une culture de sécurité durable et partagée, indispensable à la protection des collaborateurs et à l'amélioration du climat de travail dans la région.

Du 2 au 6 décembre 2024, une équipe de la DAPR (Division des Actions de Prévention et de Réhabilitation) s'est rendue dans la zone nord pour une campagne de sensibilisation.

Les activités ont commencé à Saint-Louis en présence du chef d'agence et des acteurs impliqués dans le traitement des accidents de travail et la gestion des absences. Aminata Ndiaye, Assistante RH, a précisé que l'objectif principal était d'améliorer la prise en charge administrative des incidents professionnels. À la suite de Saint-Louis, l'équipe a visité Louga, Matam et Richard Toll, rencontrant le personnel lors de séances de partage et d'échanges semi-directifs.

Cette campagne a permis de discuter des défaillances dans la gestion des pointages et de sensibiliser sur l'importance de déclarer rapidement et précisément les accidents de travail. Par ailleurs, l'équipe a visité les agences de caisse de sécurité sociale pour examiner les dossiers en instance et recueillir les orientations des responsables locaux.

Le personnel a salué cette initiative rare, perçue comme un levier pour améliorer les processus de gestion et renforcer la culture de prévention.

PROJET D'ACCES GRATUIT DE 37 500 MENAGES SENEGALAIS A FAIBLE REVENU

AUX INSTALLATIONS INTERIEURES ET RACCORDEMENT AU RESEAU DE SENELEC

468 ménages de la Région de Kaffrine bénéficiaires



Le besoin en électricité est une réalité aussi bien en milieu urbain qu'en milieu rural. Toutefois, l'accès à l'électricité est très souvent problématique en raison de la faiblesse des revenus des ménages, particulièrement en milieu rural et périurbain, où des familles vulnérables peinent à supporter les coûts financiers des installations intérieures conformes aux exigences et normes de qualité et de sécurité électriques.

Dans cette dynamique, Senelec a initié et mis en place un projet fondamentalement social, dans le but d'accompagner les ménages à faibles revenus, avec l'appui de ses partenaires financiers dont la Banque Mondiale et la Banque Européenne d'Investissement.

Senelec, à travers ce projet, vise à faciliter l'accès à l'électricité de plus de 37500 ménages répartis sur le territoire national.

C'est dans cette optique, que le projet compte prochainement installer et raccorder 468 ménages dans la région de Kaffrine.

Pour préparer la mise en œuvre, l'équipe de la Direction de la Communication et du Marketing a procédé, durant la période du 04 au 13 décembre 2024, à la collecte des dossiers, parallèlement à une campagne d'information et sensibilisation auprès des autorités locales et des populations bénéficiaires, à travers des émissions radio à Kaffrine et Birkelane.



FOIRE INTERNATIONALE DE DAKAR

Senelec met en avant l'économie d'énergie et l'accès universel à l'électricité lors de la 32ème Foire Internationale de Dakar



Dans le cadre de la 32ème Foire internationale de Dakar (FIDAK), Senelec a organisé les 10 et 11 décembre 2024 deux panels enrichissants, sous les thèmes : Accès universel à l'électricité et Economie d'énergie. Ces activités, réalisées dans le cadre des Journées Senelec, ont été l'occasion pour l'entreprise de sensibiliser, d'échanger et de partager avec différents publics.

Premier Panel : L'accès universel à l'électricité

Le premier panel, modéré par Mame Ngor Ngom, Directeur du Bureau d'Information et de Communication du Gouvernement, a réuni des experts reconnus : Rokhaya Diao Gueye, conseillère technique en stratégie à l'ASER ; Mouhamadou Moustapha Mboup, chef de division Planification

et Suivi-évaluation à l'ASER ; et Djiby Dieng, Directeur Équipements Réseaux de Senelec. Ce panel a présenté la stratégie de l'État du Sénégal visant à assurer l'électrification de l'ensemble du territoire d'ici 2029, conformément au référentiel Sénégal 2050.

Les experts ont souligné plusieurs défis cruciaux pour atteindre cet objectif, notamment la mobilisation des financements, l'accélération des projets et l'intégration de nouvelles sources d'énergie plus propres. Parallèlement, la stratégie Gas to Power a été présentée comme une solution innovante permettant de convertir les centrales existantes pour une utilisation plus économique et écologique du gaz naturel.

Deuxième Panel : Atelier ludique et pédagogique sur l'économie d'énergie

Animé par le Pr Massamba Guéye, cet atelier avait pour ambition d'éduquer les plus jeunes sur les bons gestes pour une meilleure gestion de l'énergie. Les panélistes étaient Baye Samba Ndiaye, chef du Service Études et Maîtrise de la Demande à Senelec, et Papa Demba Diouf, chef de Division Maîtrise de l'Énergie à l'Agence pour l'Économie et la Maîtrise de l'Énergie (AEME).

En utilisant des méthodes interactives et une approche ludique, inspirées des techniques de contes traditionnelles, cet atelier a captivé les élèves des établissements Cardinal Hyacinthe Thiandoum et Sacré Cœur. Les experts ont condensé leurs interventions en blocs de cinq minutes, alternés avec des discussions et des exercices pratiques, pour maintenir l'attention des jeunes tout en leur transmettant des messages clés sur l'importance de l'économie d'énergie dans le développement du pays et leur quotidien.



Enjeux énergétiques pour le Sénégal de demain

Les discussions lors de ces panels ont permis de réaffirmer les engagements des nouvelles autorités pour garantir l'égalité d'accès à l'énergie, réduire les coûts de l'électricité, et promouvoir une transition vers des sources d'énergie propres. En impliquant les jeunes comme ambassadeurs de la gestion durable

de l'énergie, Senelec jette les bases d'une responsabilité collective pour un avenir écologique et prospère.

Ces activités viennent renforcer la visibilité des efforts de Senelec et de ses partenaires pour le bien-être des populations, illustrant une dynamique axée sur l'innovation, la sensibilisation et le développement durable.

FETE DES RETRAITES

Senelec rend hommage à ses retraités lors d'une cérémonie émouvante



La grande famille de Senelec s'est réunie au Cercle Mess des Officiers le 15 janvier 2025 pour célébrer avec solennité et émotion la fête des retraités de l'entreprise. Cette cérémonie, empreinte de reconnaissance et de gratitude, a permis de saluer le dévouement et les années de service des collaborateurs qui ont consacré une partie de leur vie au développement de Senelec.

En présence de nombreuses personnalités de la société, dont le Directeur général, la Directrice des Ressources Humaines, ainsi que des représentants des syndicats et des associations de retraités, l'événement a été marqué par des discours poignants et des hommages chaleureux.

Dans son intervention, M. Habib Haidara, Secrétaire général du SUTELEC, a tenu à rappeler l'importance du rôle joué par ces travailleurs dévoués dans la prospérité de Senelec : « Vous avez été des bâtisseurs et des pionniers qui ont su maintenir le cap malgré les nombreux défis. Votre engagement et votre fidélité ont marqué l'histoire de notre entreprise. »

Prenant la parole au nom des retraités, M. Lémou Diallo a exprimé sa gratitude envers la direction et ses collègues encore en activité : « Ce moment symbolise l'aboutissement d'un long parcours de travail et de dévouement. Nous quittons Senelec avec fierté et la certitude d'avoir contribué à bâtir une entreprise performante.»

De son côté, Papa Toby Gaye, Directeur Général de Senelec, a souligné l'impact inestimable de ces hommes et femmes sur la croissance de l'entreprise: « Votre travail a permis d'électrifier notre pays et d'offrir un avenir meilleur à des milliers de foyers. Vous resterez à jamais dans l'histoire de Senelec.»

Cette journée s'est achevée dans une ambiance conviviale, avec des remises de distinctions et des moments de partage empreints de nostalgie. Une manière pour Senelec de réaffirmer son attachement à ses anciens employés et de leur témoigner un respect bien mérité.

Senelecois un jour Senelecois toujours !





ABDOURAHMANE NDIR

Directeur général de Senelec de 1993 à 1999
Plus de 40 ans au service de l'énergie

Cultiver la performance et la solidarité, deux qualités essentielles pour relever les nombreux défis du secteur énergétique et rehausser l'image de Senelec non seulement en Afrique, mais aussi à l'échelle mondiale

Pourriez-vous nous parler de votre parcours professionnel ? Comment avez-vous intégré Senelec ?

Mon parcours, à la fois académique et professionnel, débute ici à Dakar, où j'ai obtenu mon baccalauréat au lycée Van Vollenhoven. À l'époque, il y avait deux étapes pour obtenir le bac : la première partie qu'on passait en première et la deuxième partie en terminale. J'ai passé mon bac en 1962, ce qui remonte déjà à longtemps.

Après mon bac, j'ai poursuivi des études supérieures en France grâce à une bourse universitaire. J'ai intégré le lycée Corneille de Rouen pour y suivre des classes préparatoires, puis passé les concours qui m'ont permis d'entrer à l'Institut national Polytechnique de Grenoble. C'est là que j'ai obtenu mon diplôme d'ingénieur en 1968, tout en suivant des cours à l'université.

En 1971, j'ai décroché un doctorat d'État en sciences appliquées à l'Institut National Polytechnique de Grenoble. Durant ma thèse, j'enseignais également dans cette école. C'est à cette période que j'ai rencontré Issa Diop, alors Directeur général de Senelec, qui m'a proposé de revenir travailler au Sénégal. À l'époque, ma vocation première était l'enseignement.

À mon retour au Sénégal, j'ai tenté de m'inscrire dans le corps enseignant, mais les universités sénégalaises dépendaient encore administrativement de la France. J'ai dû passer par un processus d'inscription sur les listes d'aptitude françaises à l'enseignement supérieur, avec l'appui de mes professeurs de Grenoble. Cependant, malgré mes efforts, les places étaient limitées et j'ai été orienté vers l'Institut

Polytechnique de Dakar où j'ai reçu une réponse peu orthodoxe.

Un entretien avec le ministre de l'Industrie de l'époque, M. Cabou, m'a conduit à être nommé Directeur de l'Industrie, un poste qui ne correspondait pas à mes aspirations d'enseignant. Après quelques années et plusieurs péripéties, je suis retourné en France. J'ai enseigné et travaillé dans l'industrie à Belfort, chez Alstom, sur des systèmes de régulation. Cette expérience m'a permis de renforcer mes compétences techniques.

En 1979, les sociétés d'énergie planifiaient la création de l'École Supérieure Interafricaine d'Électricité (ESIE). Lorsqu'un Directeur général ayant des qualifications avancées fut recherché, mon nom fut proposé. Je fus invité à participer à ce projet. Malgré mon jeune âge, ma candidature a fini par être acceptée, grâce au soutien de plusieurs décideurs, dont Cheikh Fall, ancien Président Directeur Général d'Air Afrique.

A la fin de l'année 1979, Issa Diop me proposa de rejoindre Senelec, où j'ai été nommé Directeur de la Recherche et du Développement. À mon arrivée, une nouvelle direction fut créée, avec pour mission de conduire des projets innovants. L'équipe que j'ai mise en place comprenait notamment El Hadji Ibrahima Ndao (Directeur général de 1989 à 1993), ensuite plus tard avec la création de la Direction de la Recherche, de la Planification et des Équipements (DRPE) Lat Soukabé Fall (Directeur général de 2007 à 2008), et Cheikh Diakhaté (Directeur général de 2002 à 2003 et de 2007 à 2008) Mamadou Sarr (Directeur général de 2000 à 2002), Seydina Kane (Directeur général de 2008 à 2012) et

Pape Dieng (Directeur général de 2012 à 2015). Ensemble, nous avons mené des initiatives stratégiques, ce qui a réduit la dépendance de Senelec vis-à-vis des expatriés.

Sous la direction de Louis Alexandrenne (Directeur général de 1981 à 1983), ma responsabilité s'est élargie à la planification et aux équipements, à travers la création de la fameuse DRPE. Direction d'où sont sortis les Directeurs généraux cités précédemment. Par la suite, avec Samba Diallo (Directeur général de 1983 à 1989), j'ai été nommé Directeur central de l'exploitation de Senelec, incluant les directions production, transport et distribution. Cette Direction centrale à la suite des problèmes de préséance fut dissoute, et je me suis retrouvé Directeur de la production - transport.

En 1990, sous le magistère d'El Hadji Ibrahima Ndao, je suis devenu Inspecteur Général avant d'être nommé Directeur général de Senelec en 1993. J'ai dirigé Senelec jusqu'à sa privatisation, où j'ai ensuite occupé le poste

de Vice-Président du Conseil d'Administration, puis de Conseiller Technique. En 2002, j'ai quitté Senelec pour devenir Directeur général de la Société de Gestion de Manantali (SOGEM) jusqu'à mon départ à la retraite.

Aujourd'hui, je suis consultant dans le domaine de l'énergie. Je travaille notamment avec la SOGEM et la Société West African Energy, qui gère la centrale de 300 MW de Cap des Biches. J'interviens également auprès d'autres sociétés, comme récemment j'ai conduit une étude tarifaire pour la Société d'Énergie de Mauritanie (SOMELEC). Avec le temps, je me suis également spécialisé dans les finances des entreprises énergétiques, devenant ainsi un expert reconnu dans ce domaine.

**Comme on dit souvent
chez nous :
Senelec un jour,
Senelec toujours**

Vous avez été Directeur Général de Senelec de 1993 à 1999. Quels ont été les moments les plus marquants de votre mandat ? Pouvez-vous nous partager quelques faits marquants ou défis rencontrés durant cette période ?

Durant mon mandat à la tête de Senelec, plusieurs moments m'ont marqués, tant par leurs défis que par les opportunités qu'ils offraient. Parmi les aspects les plus notables, je retiens d'abord mes efforts pour pacifier le climat social au sein de l'entreprise. Cela passait notamment par un dialogue constant avec le SUTELEC, l'un des principaux syndicats de la société. Avec Mademba Sock, Mavieu Diagne et Malick Diallo entre autres, nous nous entraînions régulièrement sur la corniche. Cette initiative participait à une dynamique de cohésion et de rapprochement, contribuant à améliorer les relations internes.

J'ai également initié la création du Fonds de Promotion Économique et Social (FOPES). Cette initiative visait à améliorer les conditions des travailleurs en soutenant leurs projets sociaux et économiques. Inspiré du COS d'EDF en France, ce fonds proposait des financements à des taux très avantageux pour les employés. C'était une avancée significative pour renforcer le bien-être et la motivation des agents de Senelec.

Un autre moment marquant de ma carrière fut lié aux défis liés à la privatisation de l'entreprise. Dans cette période d'incertitudes financières, il était difficile d'obtenir des financements traditionnels. C'est ce qui m'a poussé à innover en explorant des opportunités à l'international, notamment aux États-Unis. Ce travail a permis la mise en place de la première GTI. À l'époque, il n'existait même pas de cadre légal pour cela. J'ai dû trouver des solutions audacieuses et innovantes pour contourner les obstacles administratifs, ce qui a permis à Senelec de diversifier ses sources d'approvisionnement.

Ces expériences ont façonné ma carrière et renforcé ma conviction que la gestion d'une entreprise repose autant sur l'innovation que sur l'écoute et l'équité.

En parallèle, j'ai initié la mise en place de l'Intranet de Senelec. Ce fut un outil révolutionnaire à l'époque, qui a marqué un véritable tournant dans la manière de gérer l'information et les communications internes au sein de l'entreprise. Cette modernisation a eu un impact positif sur l'efficacité des équipes et la gestion opérationnelle.

Cependant, tout n'a pas été simple durant mon mandat. La grève de 1998 reste un épisode particulièrement difficile. Elle a marqué un tournant social important dans l'histoire de Senelec. Ce fut d'autant plus marquant pour moi que la grève a coïncidé avec le baptême de l'un de mes enfants, ce qui rendait la situation personnellement éprouvante. La grève était dure, et certains agents, dont Feu Mademba Sock, alors

Secrétaire général du SUTELEC, ont même été emprisonnés. C'est, à mon sens, l'un des moments les plus délicats que j'ai vécus en tant que Directeur général.

Enfin, il y a des souvenirs qui marquent par leur portée humaine. Je me souviens du dossier de Papa Mademba Biteye, éliminé sans motif valable lors du processus de sélection pour intégrer l'ESIE. En examinant son dossier, j'ai constaté qu'il avait un DEA et des qualifications supérieures à beaucoup d'autres candidats. N'ayant aucune raison de le disqualifier, je suis intervenu pour qu'il réintègre le processus de sélection. Ce simple geste a probablement influé sur son destin, me rappelant que de petites décisions peuvent avoir de grandes répercussions dans la vie des individus.

En résumé, mon passage à la Direction générale de Senelec a été ponctué de défis sociaux, de moments d'innovation et de décisions humaines marquantes.

Ces expériences ont façonné ma carrière et renforcé ma conviction que la gestion d'une entreprise repose autant sur l'innovation que sur l'écoute et l'équité.

Plus de 20 années d'activités au sein de Senelec, avec un parcours particulièrement éloquent, et une cité portant votre nom («Cité Senelec» à Noflaye, Sangalkam). Vous semblez être toujours profondément attaché à Senelec. Quel est votre secret pour maintenir ce lien fort avec l'entreprise ?

Lorsque l'on a fait partie de Senelec, ce qui frappe, c'est qu'au-delà des rivalités internes, il existe une véritable fraternité qui se manifeste dès qu'on est à l'extérieur de l'entreprise. Cela m'a profondément marqué.

Même aujourd'hui, nous continuons à réfléchir comme si nous étions encore des agents de Senelec. Cette culture d'appartenance reste gravée en nous. Cependant, un point plus délicat que j'ai pu constater, c'est l'attitude vis-à-vis des anciens.

Une fois qu'on a quitté l'entreprise, il y a souvent une certaine réticence à accepter nos conseils. Quand nous intervenons ou partageons notre expérience, cela n'est pas toujours bien accueilli. Les anciens sont honorés à l'extérieur, mais l'on préfère qu'ils ne s'immiscent pas directement dans les activités en cours.

Quelle est votre analyse de la situation actuelle de Senelec, notamment avec l'arrivée prochaine du gaz et du pétrole au Sénégal ?

Avec l'arrivée du pétrole et du gaz, il est important de clarifier une chose : le gaz n'est pas encore disponible. Sa disponibilité pourrait intervenir d'ici 3, 4 ou même 5 ans. Par conséquent, lorsque l'on dit que l'électricité sera moins chère à court terme, je suis sceptique. Honnêtement, je n'y crois pas pour le moment.

Peut-être qu'à partir de 2027 ou 2028, une fois que le gaz sera effectivement disponible sur les sites de production, les choses évolueront. Actuellement, le seul site pouvant utiliser ce gaz est Ndar Energies,

une centrale située à Gandon, près de Saint-Louis, d'une capacité de 250 MW. Cette centrale est prévue pour fonctionner avec le gaz provenant du nord. Cependant, elle est encore en construction, ce qui signifie que sa mise en service nécessitera environ trois années supplémentaires. À ce moment-là, on pourra utiliser ce gaz et espérer réduire le coût de production de l'électricité.

Quant à la centrale West African Energy (WAE), je sais que la Direction générale actuelle explore des solutions alternatives. Ces solutions ne reposeront pas sur notre propre gaz, mais plutôt sur du gaz importé, probablement à des coûts compétitifs. Cela pourrait contribuer à faire baisser le coût de production, d'autant plus que WAE est une unité très performante. Cette optimisation pourrait offrir un avantage en termes de coût global de l'électricité.

Si tout se déroule comme prévu, le cycle combiné de la centrale WAE devrait être opérationnel d'ici mai ou juin 2025. À partir de cette date, on pourrait espérer une diminution progressive des coûts de production d'électricité.

En tant qu'ancien haut cadre de Senelec, quels conseils donneriez-vous à la jeune

génération d'agents pour réussir au sein de l'entreprise ?

Tout d'abord, j'ai une immense confiance dans les compétences des agents de Senelec. Vous pouvez parcourir le monde entier, et vous aurez du mal à trouver des ingénieurs aussi compétents que ceux de Senelec. Nous avons eu l'occasion de voyager et de côtoyer des experts dans différents pays, et je peux vous dire que le personnel de Senelec est d'un très haut niveau.

Mon principal conseil est donc de croire en leur travail et en leurs capacités. Ils ont toutes les compétences nécessaires pour exceller. En Afrique, d'ailleurs, vous retrouverez d'anciens agents de Senelec qui brillent de par leur expertise.

Lorsque l'on a fait partie de Senelec, ce qui frappe, c'est qu'au-delà des rivalités internes, il existe une véritable fraternité qui se manifeste dès qu'on est à l'extérieur de l'entreprise.



Je pense, par exemple, à Abdoulaye Dia, ancien Secrétaire général de Senelec et récemment nommé Secrétaire général du WAPP, qui est une sommité dans le domaine de l'électricité. À mon sens, il est aujourd'hui l'un des meilleurs experts africains en la matière. C'est une référence, un véritable modèle pour les générations actuelles et futures.

Senelec dispose de talents exceptionnels, et c'est grâce à ces profils de haut niveau que l'entreprise continue de se démarquer. Mon autre conseil est de cultiver la performance et la solidarité. Ces deux qualités sont essentielles pour relever les nombreux défis du secteur énergétique. L'objectif doit toujours être de rehausser l'image de Senelec non seulement en Afrique, mais aussi à l'échelle mondiale.

J'ai une totale confiance en cette nouvelle génération, et je suis certain qu'elle continuera à faire briller l'entreprise.

Autres réalisations

- Introduction de l'informatique industrielle, du contrôle économique et du véritable Système d'informations à Senelec (Système d'information de l'exploitation), Thermoflow et l'infocentre
- Construction du siège de Senelec Vincens
- Création de l'usine de compteurs qui fournissait même au Mali
- Partenariat avec l'université de Dakar et l'Ensut pour les formations des cadres et la recherche
- Lancement de la construction de la TAG4
- 1998 : Il est un des artisans des réformes du sous - secteur de l'électricité

Sur le plan international, il a beaucoup contribué au rayonnement d'organismes comme le Conseil Mondial de l'Energie, l'UPDEA (Actuelle ASEA), l'OMVS, l'OMVG, la SOGEM, etc.



• Inauguration de la TAG 03 Centrale Cap des Biches -27 janvier 1995



• Inauguration TAG 03 Centrale Cap des Biches
Discours de M. Abdourahmane Ndir
Directeur général de Senelec



• Inauguration TAG 03 Centrale Cap des Biches
Coupure de ruban par M. Abdou Diouf
Président de la République du Sénégal



• Inauguration TAG 03 Centrale Cap des Biches
Le personnel de Senelec



• Conseil Mondial de l'Energie du 26 au 27 février 1997 - Discours
de M. Abdourahmane NDIR Directeur général de Senelec



• Conseil Mondial de l'Energie du 26 au 27 février 1997
Soirée de gala



• Réunion de l'UPDEA du 30 juin au 02 juillet 1998



• Réunion de l'UPDEA du 30 juin au 02 juillet 1998
Remise de cadeau au Directeur général de Senelec
Abdourahmane Ndir



• Comité Scientifique de l'UPDEA Du 22 au 24 mars 1999
Ouverture de la réunion



• Comité Scientifique de l'UPDEA
Des représentants de Senelec



• 13^{ème} congrès UPDEA du 07 au 11 juin 1999
La salle des Expositions



• 13^{ème} congrès UPDEA
M. Ndir entouré des participants



CANCER du Sein

PRÉVENTION ET DÉPISTAGE

- **Dépistage précoce :**
 - Le dépistage organisé est crucial pour détecter le cancer à un stade précoce, ce qui améliore les chances de guérison.
 - Participation encouragée aux dépistages, notamment chez les femmes de plus de 40 ans, par mammographie ou échographie.
- **Sensibilisation :**
 - Apprendre à s'auto-examiner les seins pour repérer précocement tout changement anormal (nodule, écoulement, etc.).
 - Réduire la peur des diagnostics grâce à une meilleure sensibilisation et communication.
- **Prise en charge des facteurs de risque :**
 - Favoriser une alimentation équilibrée : éviter les excès de graisses et de sucres, consommer plus de fruits et légumes.
 - Limiter la consommation de tabac et d'alcool, réduire le stress et privilégier un mode de vie sain.
 - Encourager une activité physique régulière pour prévenir l'obésité.

FACTEURS DE RISQUE

- **Hormonaux :**
 - Règles précoces (avant 12 ans) ou ménopause tardive (après 50 ans).
 - Absence de grossesse ou premières grossesses tardives.
 - Traitements hormonaux prolongés, notamment après la ménopause.
- **Génétiques :**
 - Antécédents familiaux de cancer du sein ou mutation génétique BRCA.
- **Comportementaux et Environnementaux :**
 - Stress chronique ou environnement de travail stressant.
 - Vie en couple difficile, veuvage, ou travail de nuit.

SYMPTÔMES ET DIAGNOSTIC

- **Signes d'alerte :**
 - Apparition d'une boule indolore dans le sein, qui augmente progressivement de taille.



- o Écoulements anormaux ou modifications de la peau/mamelon.
- o Sensibilisation au fait que ces symptômes peuvent se manifester tardivement.

- **Examen médical et confirmation :**

- o Mammographie et échographie pour évaluer une anomalie suspecte.
- o Confirmation par biopsie pour déterminer la nature bénigne ou maligne du nodule.

TRAITEMENTS DISPONIBLES

1. Guérison possible si le cancer est diagnostiqué tôt :

- o Taux de guérison de 90% pour les cancers détectés précocement.

2. Options thérapeutiques :

- o Chirurgie : Largement utilisée pour enlever les lésions cancéreuses.
- o Chimiothérapie et radiothérapie : Pour les cas avancés ou en complément de la chirurgie.
- o Traitements ciblés et hormonothérapie : En fonction des caractéristiques du cancer, pour réduire les risques de récurrence.

IMPORTANCE DU SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE ET PROFESSIONNEL

1. Activité professionnelle :

- o Conseillé de maintenir une activité professionnelle pendant le traitement, avec des ajustements si nécessaire.
- o Offrir un accompagnement psychologique pour aider à lutter contre l'isolement et la dépression.

2. Soutien par l'employeur :

- o Organiser des campagnes de dépistage.
- o Prise en charge rapide et proactive des cas détectés.

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES

- Participer activement aux campagnes de dépistage, même en l'absence de symptômes.
- Suivre des contrôles réguliers pour détecter les anomalies tôt.
- Promouvoir un mode de vie sain pour réduire les risques.
- Travailler à lever les tabous autour du cancer pour encourager les femmes à consulter sans tarder.



El Hadji Ndiaye Diouf DEME
M05143

Agent Administratif au District
Principal de Kébémér – DRN



Oumar DIAO
M06036

Monteur au Service Distribution
de Ziguinchor – DRS



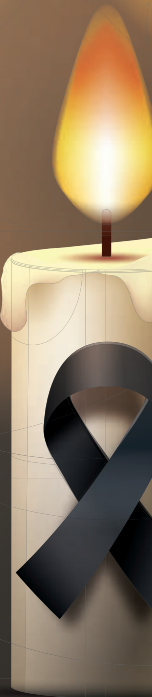
Youssoupha DIOUF
M08134

Soudeur au Service Maintenance C3
Cap des Biches – DPP



Alassane CISSE
M07455

Monteur-Electricien en service à
l'Agence Principale de Matam - DRN





• Remise de Chèques aux Bacheliers par le Directeur général



• Remise de Chèques aux Bacheliers par le Secrétaire général



• Inauguration de la sous station de Saint Louis
Coupure du ruban



• Inauguration de la sous station de Saint Louis
Photo de famille



• Fondation Senelec & LISCA Campagne
Octobre Rose



• Fondation Senelec & LISCA Campagne Octobre Rose
Photo de famille



• FIDAK : Panel Accès Universel - Les intervenants



• FIDAK : Panel Economie d'énergie - Le présidium



• Arbre de Noël - La joie des enfants



• Arbre de Noël - Le Père Noël



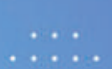
• Visite des sites le 31 décembre - C6 Bel Air



• Visite des sites le 31 décembre - DD Réseau Bel Air



L'énergie partout
et pour tous !



Innovation

Expertise

**TECHNICITE
PROXIMITE
MODERNITE**

Disponibilité

Fiabilité

Simplicité

**L'énergie de
tous les possibles**



L'énergie partout et pour tous!