

Pizolub/Conférence de presse du directeur général de Pizolub Joël Pono Opapé

**Le redressement de Pizolub avance à grand pas**

RAD  
Port-Gentil/Gabon

*En prenant la tête d'une entreprise ayant perdu près de 60% de son chiffre d'affaires au cours des quatre dernières années, le nouveau directeur général Joel Pono Opapé avait la lourde mission de redresser la barre. Qu'a-t-il entrepris durant ses cent premiers jours ?*

LE 22 mars 2018, Joël Pono Opapé prenait la tête de la Société de formulations de lubrifiants, avec une mission de "redressement, pour une prospérité partagée". Samedi dernier, dans l'une des salles de réunion,

le nouveau DG a dressé, à la faveur d'un échange avec les médias, le bilan de ses 100 premiers jours.

D'entrée de jeu, il a décrit la situation de l'entreprise à son arrivée. Pizolub, a-t-il rappelé, créé le 22 septembre 1978, dans le cadre de la Provision pour investissements diversifiés (PID), a en effet perdu, ces quatre dernières années, près de 60% de son chiffre d'affaires. Et en 2017 n'a réalisé que 28% de sa capacité de production.

Le cabinet comptable Price Waterhouse, conformément aux dispositions de l'Article 664 de l'Acte uniforme de l'Ohada relatif au droit des sociétés commerciales et du groupement des intérêts économiques



Joël Pono Opapé, directeur général de Pizolub.

(GIE), a initié une procédure d'alerte, compte tenu de la situation nette de la société au 31 décembre

2016, qui fait ressortir des capitaux négatifs de 438 071 961 FCFA.

« La situation en 2017 s'est

de plus en plus dégradée. L'usine était arrêtée depuis trois mois pour rupture d'huiles de base, et les prix de vente étaient en dessous des coûts de production avec un prix de façonnage de 150 FCFA/kg alors que le vrai coût était de 700 FCFA/kg en 2017. Le marché national des lubrifiants est estimé par comparaison du ratio carburant/lubrifiant à 25 000T/an et Pizolub n'a produit en 2017 que 2 800T. Au moment de ma prise de fonction, l'usine n'avait produit que 79 tonnes et à ce jour, elle est à 1 084 tonnes », a indiqué Joël Pono Opapé.

**EMPLOIS\*** Après avoir rendu opérationnel l'outil de production, réaménagé les différents services,

formé 100 jeunes pour en embaucher pour l'instant 38, la direction générale de Pizolub a entrepris plusieurs démarches auprès de nombreux services (banques, douanes, clients...) dans le but de booster le rendement de la société.

« Des négociations ont été engagées avec nos différents clients et c'est ainsi que les prix de nos produits tiendront compte désormais de la fluctuation des coûts de revient de la matière première. Tandis que le coût de façonnage est passé de 150 à 250fcfa/kg, les ventes se font désormais sortie-usine car certaines livraisons et charges de gestion n'étaient pas facturées aux clients », a-t-il expliqué.

Petit angle

**Concurrence déloyale et approvisionnement**

RAD  
Port-Gentil/Gabon

**DENONÇANT** une concurrence déloyale indirecte due à l'importation des huiles de mauvaise qualité, Pizolub est aujourd'hui, selon son premier respon-

sable, prêt à mettre sur le marché un produit équivalent.

Une réunion dans ce sens s'est tenue, a-t-on appris, le 5 juillet dernier, avec l'Agence gabonaise de normalisation (Aganor). Laquelle a demandé la suspension du projet de commercialisation du Pizo bas de gamme jusqu'en fin

août prochain, afin de lui permettre de mettre en place les normes des lubrifiants qui devront entrer au Gabon en vue de protéger les consommateurs.

En outre, selon le DG de Pizolub, l'approvisionnement des huiles de base se fait actuellement par flexi-container en lieu et place de navire, d'autant que la

capacité de stockage de Pizolub, ne permettant pas de commander un navire entier, l'obligeait à procéder à des groupages avec d'autres blending qui n'étaient pas toujours prêts à acheter au même moment, occasionnant plusieurs arrêts de l'usine.

Et pour réduire les stocks inutiles, Mr Pono Opape et

ses hommes ont réussi à obtenir les additifs des produits Pizo, Petro et Oilibya avec un même fournisseur, et espèrent faire de même avec tous les marketeurs. A son actif, des essais concluants ont été réalisés pour recycler les bidons souillés. En attendant l'acquisition d'une petite unité de recyclage,

l'activité se fera de manière empirique.

"Au regard de tout ce qui a été engagé, de tout ce qui a été mis en place, et de l'intéressement de plusieurs acteurs vis-à-vis de Pizolub, l'on peut dire, sans se tromper, que le redressement de Pizolub avance à grand pas", a indiqué Joël Pono Opape.

Libres-propos

**La motivation en entreprise et ses pratiques de mise en œuvre**

Par Moulin-Aymar MBINA YEMBI  
Libreville/Gabon

**LORSQU'ON** observe le paysage professionnel au Gabon, en l'occurrence celui des entreprises privées, on constate de prime abord une certaine dévotion des employés dans l'accomplissement de leurs tâches. Cette volonté, pourrait-on dire, est le résultat de la détermination des chefs d'entreprises qui, pour créer un esprit de famille entre les différents agents, font des dépenses budgétaires en vue de motiver ces derniers. Ladite motivation peut se manifester soit par des récompenses aux agents (cérémonies de décoration), soit par l'organisation d'un arbre de Noël aux enfants de leurs agents, pour ne citer que celles-là.

Bien qu'il existe une volonté de motiver le personnel, il faut tout de même noter que certains chefs d'entreprises ne maîtrisent pas toujours les méthodes de cette pratique. Ce qui conduit à se poser les questions suivantes : qu'est-ce que la motivation ? Comment peut-on parvenir à motiver un employé ?

Plusieurs auteurs donnent une définition

à cette notion. Comme base, nous prendrons celles de Jean-Marie Perretti et de Richard Deci.

Le Professeur Jean-Marie Perretti répond en disant que la motivation est considérée comme le « besoin qui met en mouvement, qui fait agir ». C'est aussi le « désir qui tend à déterminer le comportement d'un salarié ». C'est également « l'ensemble des facteurs qui incitent le salarié à travailler ». Selon lui, la motivation est cet ensemble de procédés et de volonté intérieure qui poussent l'homme (salarié) à agir.

Richard Deci, dans sa tentative définitionnelle de la motivation en 1975 parle de la motivation intrinsèque et de la motivation extrinsèque. Pour ce dernier, il y a deux formes de motivation. La motivation qui est fonction de la détermination intérieure de tout un chacun (motivation intrinsèque) et la motivation ayant un lien avec l'environnement extérieur de l'individu (la motivation extrinsèque). Sur cette base, la motivation du salarié est non seulement fonction de la volonté de l'individu, mais aussi de la satisfaction de ses besoins liée à une récompense reçue.

De ce fait, si l'on se réfère à ces deux définitions, on peut dire que la motivation ne

se limite pas qu'à la satisfaction des besoins du salarié. Chaque être humain à une volonté intérieure sur laquelle il faut agir pour qu'il soit motivé.

Comment peut-on parvenir à motiver un employé ?

Frederick Irving Herzberg (1923-2000), psychologue et professeur de management a développé la théorie des deux facteurs en 1971. Il parle dans cette théorie de la satisfaction au travail qu'il définit comme une forme d'automotivation ou détermination de soi. Et de l'insatisfaction au travail qui est liée aux conditions de travail.

A ce niveau d'analyse, on comprend déjà qu'il y a une différence à faire entre la motivation et la satisfaction. D'ailleurs, le conflit entre Elton Mayo et Taylor le résume bien. Pour Mayo, la motivation renvoie à tout ce qui est interne à l'homme. La motivation chez lui n'est donc ni financière, ni matérielle. Taylor par contre démontre qu'au lieu de parler de motivation, on devrait parler de motivation financière, comme c'est le cas dans l'administration publique gabonaise avec la PIP, la PIFE et la PIR, qui n'est rien d'autre que de la satisfaction. Celle-ci renvoyant à tout ce qui

est externe à soi.

Eu égard à ce qui précède, il convient d'ores et déjà de remarquer que la motivation, telle que définie par Perretti, Deci et Mayo, doit tenir compte de la pyramide des besoins de Maslow (besoin de réalisation, besoin d'estime et de considération, besoin d'appartenance, besoin de sécurité, besoin physiologique). Et donc, ne tient pas compte d'un seul paramètre (financier) pour agir, mais de plusieurs.

En définitive, les chefs d'entreprises gagneraient à s'investir autant sur les pratiques non financières telles que les rencontres festives, l'anniversaire de l'entreprise, la gestion des carrières, les promotions, plutôt que sur les pratiques financières (primes). Ceci renforcera les liens entre les employés, favorisera l'esprit d'équipe et soutiendra l'implication du salarié. En outre, ils gagneraient à prendre en compte ce que les spécialistes de la psychologie du travail appellent « articulation entre la vie personnelle, sociale et la vie au travail du salarié » afin d'établir l'équilibre entre ces deux sphères de la vie du salarié.

\* **Spécialiste en Gestion des Ressources Humaines.**

COURS INDICATIFS DES DEVISES EN DATE DU 12/07/2018				VENTE BILLETS (sans frais)		INDICES BOURSISERS		
DEV	EUR/DEV	DEV/COT	DEV/CFA	DEV	CFA	en date du		
XAF	xxxxx	xxxxx	xxxxxx	1 EUR	655,957	CAC 40	12/07/2018	5 361,70
USD	1,1735	1USD =	558,975	1 USD	576,621	DOW JONES	12/07/2018	24 ,776,34
CAD	1,5421	1CAD =	425,366	1 CAD	453,577	<b>BRENT (IPE) US Dollars/Baril</b> <b>12 Juillet 2018: 77,44</b>		
JPY	130,3500	1JPY =	5,025	100 JPY	527,635			
GBP	0,8848	1GBP =	741,345	1 GBP	790,365			
CHF	1,1653	1CHF =	562,908	100 CHF	60 039,55			
ZAR	15,8210	1ZAR =	41,461	100 ZAR	4 311,46			
MAD	11,0730	1MAD =	59,239	1 MAD	61,95			
CNY	7,8359	1CNY =	83,712	1CNY	86,22			
KES	118,1520	1KES =	5,552	1KES	5,72			

**CHANGEMENT**

Union Gabonaise de Banque

SiteWeb : <http://www.ugb-banque.com>