



Organisation  
mondiale de la Santé

# RAPPORT



## RETRAITE DU PERSONNEL DU BUREAU DE LA REPRESENTATION DE L'OMS AU CONGO

*Pointe-Noire, du 23 au 28 avril 2019*

# ***SOMMAIRE***

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>2</b>
<b>I. OBJECTIFS.....</b>	<b>3</b>
<b>II. RESULTATS ATTENDUS .....</b>	<b>3</b>
<b>III. METHODOLOGIE DES TRAVAUX.....</b>	<b>3</b>
<b>IV. PRINCIPAUX RESULTATS .....</b>	<b>4</b>
<b>V. RECOMMANDATIONS ET ACTIONS DE SUIVI .....</b>	<b>14</b>
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>17</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>18</b>



## INTRODUCTION

Du 23 au 28 avril 2019, les membres du personnel du Bureau de la Représentation de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) au Congo, ont tenu une retraite résidentielle à l'hôtel Azur Le Gilbert dans la capitale économique Pointe-Noire.

Placée sous la supervision et la coordination du Dr Lucien Alexis Manga, Représentant de l'OMS au Congo, la retraite a connu la participation de 31 personnes dont 24 staffs du bureau pays, trois consultants, un membre de l'équipe de la revue fonctionnelle du Bureau régional de l'OMS pour l'Afrique ainsi qu'un chauffeur et un agent de sécurité.

La retraite s'est déroulée dans un contexte très particulier caractérisé essentiellement par :

- la mise en œuvre effective du 13<sup>ème</sup> programme général de travail qui détermine la contribution de l'OMS à l'atteinte des objectifs du développement durable (ODD) d'ici à 2030 ;
- la poursuite dans la Région africaine du programme de réforme de l'Organisation, à travers l'agenda de transformation de la Directrice régionale, initiative visant à garantir une responsabilité accrue des individus et des équipes et à améliorer l'équité, ainsi que les normes éthiques du personnel ;
- la prise de fonction au niveau du Bureau pays, du nouveau Représentant, le Dr Lucien Alexis MANGA.

Pour rappel, la situation sanitaire en République du Congo conformément aux résultats de la revue du secteur de la santé de 2018 , demeure préoccupante et est caractérisée par de nombreux défis tels que (i) la persistance du niveau élevé de la mortalité maternelle, ii) le niveau élevé de la mortalité néonatale, infantile et juvénile, iii) la persistance de la mortalité élevée liée aux maladies transmissibles, iv) la fréquence élevée des comportements à risque chez des adolescents et jeunes, v) la prévalence croissante des maladies non transmissibles et vu la persistance des maladies tropicales négligées. Cette situation est la conséquence d'une insuffisance dans la gouvernance du secteur, l'insuffisance du financement du secteur de santé et des mécanismes de protection sociale , la faiblesse dans la gestion des ressources humaines en santé , la rupture fréquente des médicaments, réactifs, produits sanguins et technologie, la faible capacité du pays pour la riposte aux urgences et aux épidémies , la faible couverture en structures sanitaires offrant les soins et services de santé de qualité ,l'insuffisance dans la qualité de prestation des soins et la faible implication des communautés bénéficiaires dans la réponse aux problèmes de santé.

Cependant des avancées sont notées dans la réponse à l'amélioration de l'état de santé de la Population telles que (i) la préparation et l'adoption du nouveau plan cadre des Nations-Unies pour l'Aide au Développement (UNDAF) 2018-2024, (ii) la mise en œuvre de la Politique nationale de santé et du Plan national de développement sanitaire 2018-2022, (iii) le lancement prochain de l'Assurance maladie universelle (AMU).

Il faut par ailleurs relever l'absence d'une stratégie de coopération entre le Gouvernement du Congo et l'OMS depuis 2015.

A cette situation s'ajoute une forte prise de conscience et une réelle aspiration au renforcement de l'esprit d'équipe et de cohésion entre les différents membres du personnel en vue d'un fonctionnement du Bureau plus harmonieux et la production des résultats.

## **I. OBJECTIFS**

### **I.1 Objectif général**

L'objectif général de la retraite du personnel était de contribuer à la mise en œuvre effective du 13<sup>ème</sup> PGT à travers le renforcement des relations interpersonnelles afin de la mise en place d'une équipe engagée dans la production des résultats.

### **I.2 Objectifs spécifiques**

1. Partager la vision du Représentant de l'OMS au Congo pour les quatre prochaines années ;
2. Discuter des résultats de la revue fonctionnelle ;
3. Renforcer la collaboration interpersonnelle ;
4. Faire une analyse du fonctionnement du bureau ;
5. Améliorer la connaissance de la situation sanitaire nationale ;
6. Formuler les recommandations.

## **II. RESULTATS ATTENDUS**

R1. La vision du Représentant de l'OMS au Congo pour les quatre prochaines années est partagée ;

R2. Le nouvel organigramme du bureau de la Représentation est disponible ;

R3. La collaboration interpersonnelle est renforcée ;

R4. L'analyse du fonctionnement du bureau est réalisée ;

R5. La connaissance de la situation sanitaire nationale est améliorée ;

R6. L'évaluation de la tenue de la retraite est effective ;

R7.1 Les recommandations de la retraite sont formulées ;

R7.2 Les actions de suivi sont formulées.

### III. METHODOLOGIE DES TRAVAUX

La retraite des membres du personnel de l'OMS était placée sous la coordination et la facilitation de Monsieur le Représentant de l'OMS au Congo et s'est déroulée à l'hôtel Azur le Gilbert de Pointe-Noire.

Elle a connu la participation de 31 personnes dont 24 staffs du bureau pays, trois consultants, un membre de l'équipe de la revue fonctionnelle du Bureau régional ainsi qu'un chauffeur et un agent de sécurité.

Les travaux étaient structurés autour des principaux résultats attendus. Pour cela, des présentations thématiques, des travaux de groupes, des visites de terrain, des visites de courtoisie et des restitutions en plénière ont été faites.

Des activités récréatives ont été également organisées dans le cadre du renforcement des relations interpersonnelles.

### IV. PRINCIPAUX RESULTATS

#### **R1. La vision du Représentant de l'OMS au Congo pour les quatre prochaines années est partagée**

Le Représentant a exprimé sa vision qui consiste à faire du bureau de l'OMS au Congo un cadre convivial de travail pour le bien-être du personnel et emmener l'ensemble du personnel à un niveau de performance le plus élevé possible.

Pour cela, il faut :

- Améliorer les conditions de travail du personnel ;
- Promouvoir la culture du respect mutuel ;
- Promouvoir la culture de la responsabilité et non du contrôle ;
- Améliorer les relations interpersonnelles ;
- Assurer la délégation de responsabilité ;

La performance du bureau passera par des choix stratégiques pour l'action de l'OMS aux niveaux central, intermédiaire et périphérique.

En ce qui concerne le niveau central, l'action de l'OMS pour les prochaines années portera sur le renforcement des capacités, l'appui à la planification stratégique, le soutien à la gestion de l'information, le renforcement du partenariat, le soutien à l'amélioration du plaidoyer, l'appui à l'actualisation des normes, procédures, directives et le soutien à la mobilisation des ressources.

L'appui au niveau intermédiaire et périphérique visera à documenter les bonnes pratiques afin de leur mise à l'échelle par les autorités nationales. Pour cela une

attention particulière sera portée au fonctionnement des districts sanitaires avec l'implication réelle de la communauté.

## **R2. Le nouvel organigramme du bureau de la Représentation est disponible**

Pour la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 décembre 2019, un organigramme intermédiaire est proposé en attendant l'application de la revue fonctionnelle. Il se présente comme suit :

- Membres du cabinet du Représentant :
  - Le chargé de la promotion de la santé : Mr Biboussi Boniface ;
  - Le chargé de la gestion du système d'information sanitaire : Mr Elega Francis ;
  - Le chargé à la communication : Dr Moussoki Jean Claude ;
  - Le gestionnaire des données : Mr Ondon Wilson ;
  - L'Assistante du Représentant : Mme Bayidikila Clémence.

Afin de tenir compte des défis actuels en rapport avec le 13<sup>ème</sup> programme général de travail, il a été suggéré la création des postes suivants :

- Affaires diplomatiques et protocolaires dont Mme Audrey Richard Sylong en tant qu'assistante exécutive ;
- Coordination des partenaires et mobilisation des ressources : un consultant sera recruté.

En attendant la mise en place effective de ces postes après approbation de la Directrice régionale, des consultants (SSA) seront utilisés.

Pour ce qui est des différents clusters, ils se composent ainsi qu'il suit :

1. Planification et revitalisation des districts sanitaires et Médicaments essentiels : Dr Bakala Dieudonné et Dr Mankélé Ray (30% de son temps de travail) ;
2. Coordination des urgences : Dr Mankélé Ray (70%) ;
3. Lutte contre les maladies : Dr Ongouo Hermann (VIH-TB- Hépatite) et Dr Passi Louamba Cyr (NCD et PHE) ;
4. Santé à toutes les étapes de la vie : Dr Mbemba Michel (MPS-NUT) et Dr Ndinga Edouard (IVD /Polio) ;
5. Gestion des opérations : Mr Gantsoua Alain.

Deux assistantes vont soutenir les clusters DPC, FRH et WHE: il s'agit de Mme Litche Annie-Solange pour la gestion du courrier et Mme Bounsana Landou - Biza Florine pour l'appui aux programmes.

Par ailleurs, le pôle des opérations sera soutenu par:

- L'Assistant aux finances : Mr Babingui-Miambanzila Chrysost ;
- L'assistante aux urgences : Mme Venele Bouckoulou ;
- L'Assistante clerc : Biyoudi Biankela Ruffine-Didiane ;
- Le logisticien et procurement : Mr Kaloulou-Bantsimba Polipos ;
- L'Asset : Mr Malonga Alain ;

Mr Ngoulou Aristide agira en tant que Commis travel.

Enfin, il a été suggéré qu'une réflexion soit menée afin de procéder à l'ouverture de deux (2) Sous-bureaux de l'OMS à Pointe-Noire et Impfondo.

### **R3. Les relations interpersonnelles sont renforcées**

Afin de favoriser les relations interpersonnelles, plusieurs actions ont été menées sous la coordination du facilitateur principal. Il s'agit :

Des exercices récréatifs. Durant le séjour, le personnel avait été divisé de façon aléatoire en deux équipes pour la pratique des activités sportives. Ainsi, les jeux suivants ont été pratiqués : ndzango, volleyball, golf, football, marche, jeux de ludo et jeu de dames.

Ces activités récréatives et sportives ont été complétées par des exercices d'analyse de la perception. Lors des sessions de travail, afin de mieux se connaître les uns les autres, il a été demandé à chaque participant de décliner trois caractéristiques de sa personnalité. Puis, tout en garantissant l'anonymat des réponses, chaque staff devait définir trois perceptions qu'il a de six (06) autres membres du personnel présents à la retraite.

Si, dans le premier exercice, chaque membre du personnel a fait étalage de ses forces et faiblesses, dans le deuxième, il a été observé, au regard des réponses collectées, une perception différente des uns vis-à-vis des autres.

Il faut se connaître soi-même pour mieux connaître les autres. Il faut avoir conscience que les autres nous perçoivent différemment de ce que nous pensons être et que pour bâtir une équipe forte, il faut tenir compte de la perception que les autres collègues peuvent avoir de soi.

Par ailleurs, les différents exercices pratiqués pendant les sessions sur le travail en équipe ont permis de préciser les principes du travail en équipe à savoir :

- Les équipes qui réussissent développent des relations solides et incorporent des processus de groupe efficaces ;
- Les équipes qui réussissent travaillent ensemble pour établir et atteindre les objectifs convenus ;
- Les équipes qui réussissent ont des relations fondées sur l'engagement, la coopération et la confiance ;
- Les équipes qui réussissent encouragent la participation, la satisfaction, l'apprentissage et la croissance des membres de l'équipe ;
- Chaque membre de l'équipe a amplement l'occasion d'exprimer ses idées, répond aux attentes de l'équipe, est satisfait du résultat et découvre l'apprentissage.

Enfin, pour renforcer les relations interpersonnelles, le facilitateur a recommandé à chaque staff de tirer profit des faiblesses identifiées et de les convertir en engagements avec l'appui des collègues, afin de garantir le changement dans les attitudes, lever la méfiance et améliorer l'esprit d'équipe.

#### **R4. L'analyse du fonctionnement du bureau et de l'activité associative**

De l'exercice d'analyse des forces et faiblesses du fonctionnement du bureau et de la vie associative, il a été noté ce qui suit :

##### **Des points forts :**

- Leadership fort du Représentant ;
- Existence d'un personnel compétent ;
- Respect des horaires de services ;
- Respect des procédures de gestion dans l'ensemble.

##### **Des points faibles**

- Manque d'esprit d'équipe ;
- Culture de la médisance ;
- Égocentrisme des membres du staff ;
- Manque de modestie ;
- Existence des attitudes sectaires dans la mise en œuvre des activités ;
- Marginalisation d'une catégorie de staff ;
- Mauvaise communication entre les services en ce qui concerne le travail ;
- Lenteur sur le traitement des dossiers ;

- Sous équipement des bureaux en outils de travail et accès limité aux nouvelles technologies ;
- Action tardive dans la prise des décisions pour la résolution des problèmes.

En ce qui concerne la vie associative du bureau, il a été noté ce qui suit :

### **Des points forts**

- Soutien non discriminatif au personnel ;
- Existence d'un bureau exécutif
- Tenue des assemblées générales pour les décisions majeures ;
- L'accès facile du bureau de l'association à tout le personnel ;
- Existence d'un règlement intérieur ;
- Assistance du personnel garantie.

### **Des points faibles**

- Retard dans l'assistance des membres éplorés ;
- Absence de plan d'action pour 2019 ;
- Non appropriation de l'association par les membres ;
- Résistance aux activités de l'association ;
- Faiblesse dans la communication/ restitution des activités ;
- Absence des activités de loisirs.

Afin d'améliorer la traçabilité des actions, un outil de gestion électronique du registre a été développé et mis en place. Cet outil permettra de mieux suivre l'itinéraire des dossiers et les actions prises comme la gestion des performances.

Concernant les performances techniques du bureau, un autre outil a été élaboré intégrant toutes les fiches projets élaborées par tous les chargés de programme. Il a été convenu, qu'une première évaluation de la mise en œuvre de celle-ci-interviendra en fin juin de cette année.

### **R5. La connaissance de la situation sanitaire nationale est renforcée**

Dans le souci de voir et de comprendre le fonctionnement des structures de santé et mieux conseiller les décideurs nationaux, d'une part, et mieux identifier les défis du système de santé, d'autre part, des visites de courtoisie ont été réalisées auprès des autorités administratives (Préfet et Maire de la ville de Pointe-Noire ainsi que le sous-préfet de Hinda dans le Kouilou). Des visites de terrain ont aussi été entreprises : (CSI hôpital de Tié-Tié, CSI de Ngoyo, CSI de Hinda).

**De la visite aux autorités administratives, on peut retenir les doléances suivantes :**

- Soutenir la riposte contre l'épidémie de Chikungunya ;
- Aider à résoudre les problèmes de rupture en produits sanguins dans la ville de Pointe-Noire ;
- Aider à documenter le problème de surmortalité dans la ville de Pointe-Noire.

**De la visite des CSI de l'hôpital de Tié-Tié, CSI de Ngoyo, CSI de Hinda et de la séance de travail avec l'équipe cadre du district sanitaire de Tié- Tié**

Ces différentes visites ont permis à la délégation de constater ce qui suit :

***Points forts :***

- Les circuits des malades dans les différentes formations sanitaires sont bien codifiés ;
- Engagement fort des agents à relever les défis en rapport avec l'offre de soins de qualité ;
- Les outils de gestion des formations sanitaires sont disponibles.

***Points à améliorer :***

- Certains districts sanitaires ne disposent pas d'hôpitaux de district ;
- Les missions des organes de participation communautaires (comités de santé et COGES) ne sont pas toujours bien connues des acteurs ;
- La participation communautaire est encore très embryonnaire ;
- Les ressources humaines sont insuffisantes pour animer les équipes cadre des différents districts ;
- Les médicaments essentiels ne sont pas toujours disponibles ;
- La gestion de l'information sanitaire est peu performante du fait de la faible implication du secteur privé ;
- Les services de pédiatrie et de maternité de l'hôpital de base de Tié-Tié ont une faible capacité hôtelière (plus de deux malades par lit) ;
- Les équipements du bloc opératoire de l'hôpital de Tié-Tié sont vétustes ;
- L'hôpital de base de Tié-Tié ne dispose pas d'une unité de néonatalogie ;

- La pharmacie du district sanitaire ne dispose pas de stock de médicaments ;
- La référence obstétricale et infantile dans la ville de Pointe-Noire est mal organisée ;
- La gratuité de la césarienne n'est plus effective à l'hôpital de base de Tié-Tié ;
- La mortalité infanto juvénile extra hospitalière semble être importante à Pointe-Noire ;

Au terme de chaque visite, le Représentant de l'OMS a remercié les autorités administratives et félicité le personnel de santé pour le formidable travail accompli au quotidien pour le bien être des malades.

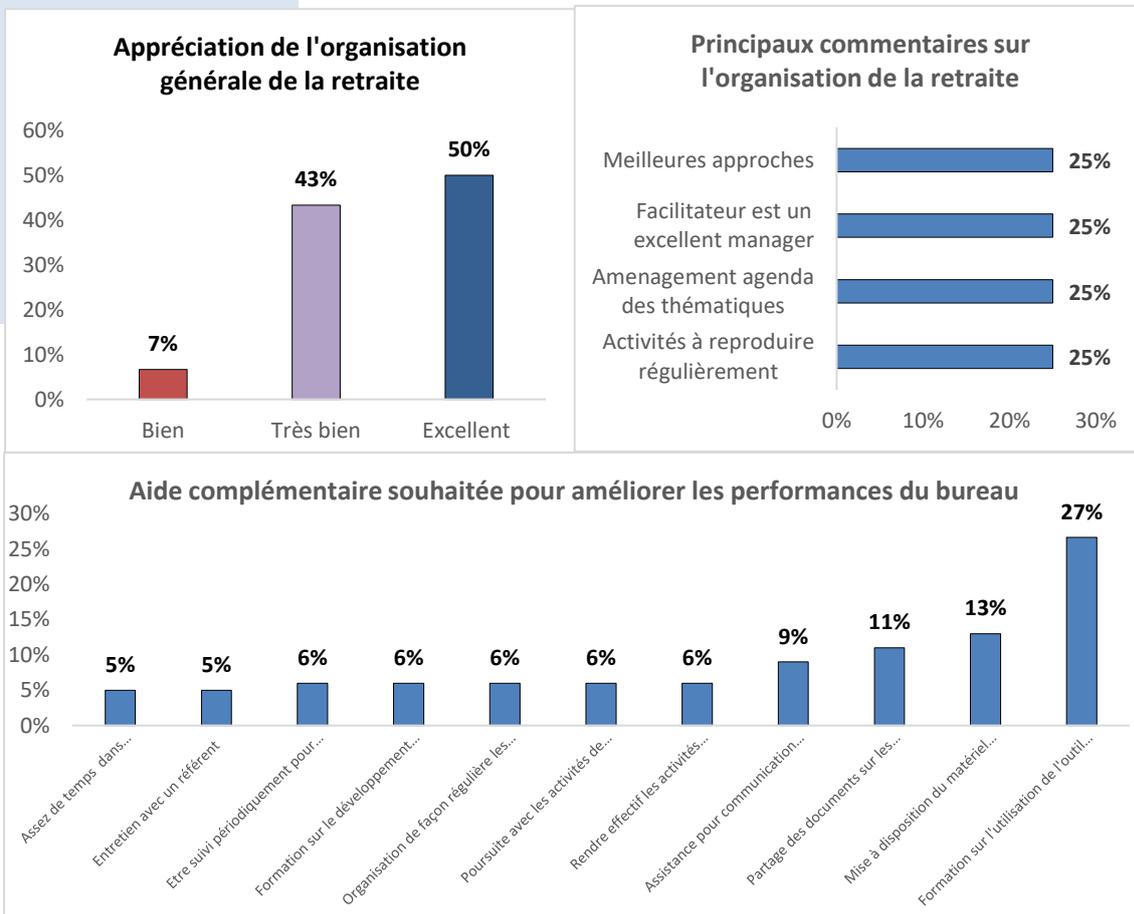
En ce qui concerne les doléances, tout en précisant que le rôle de l'OMS ne consiste pas à financer des programmes de santé, le Représentant a indiqué que l'OMS soutiendra la mise en place des districts sanitaires modèles dans le cadre de la promotion des soins de santé primaires.

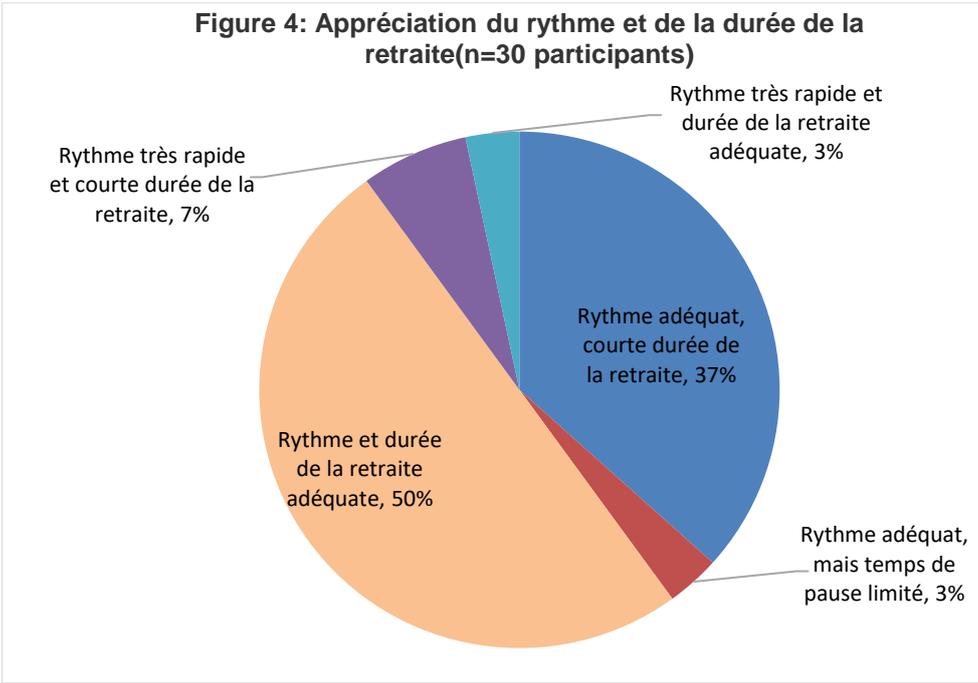
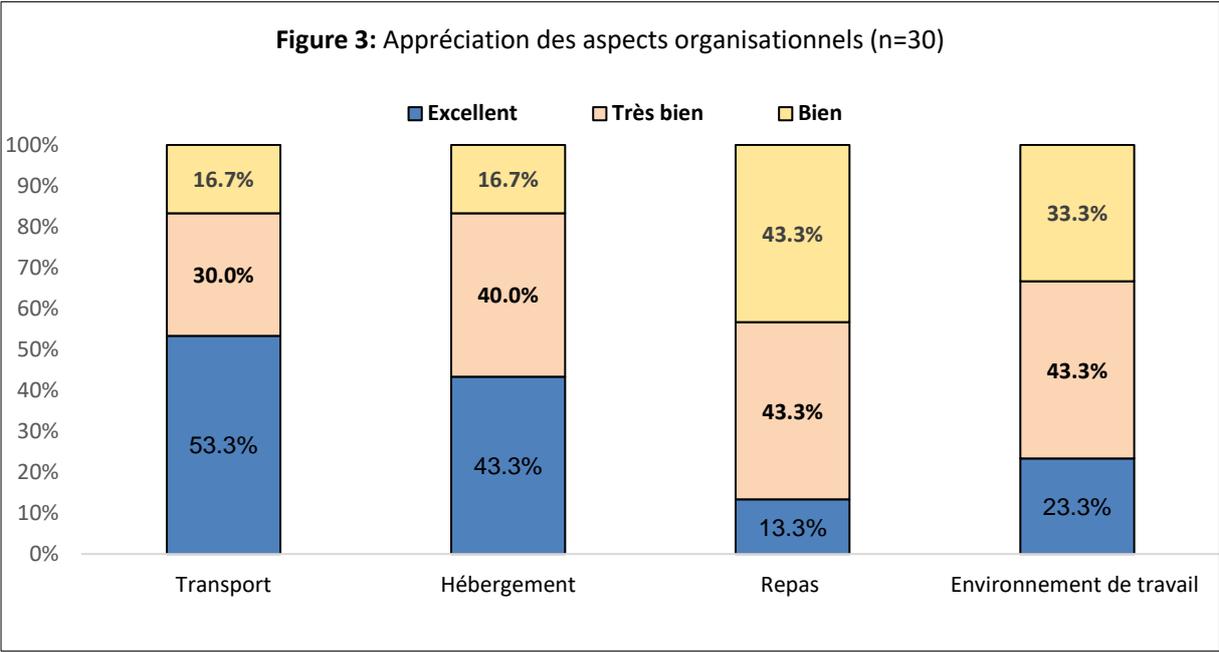
### **R6. L'évaluation de la tenue de la retraite est effective**

*Au total 30 participants à la retraite ont répondu au questionnaire à la troisième phase.*

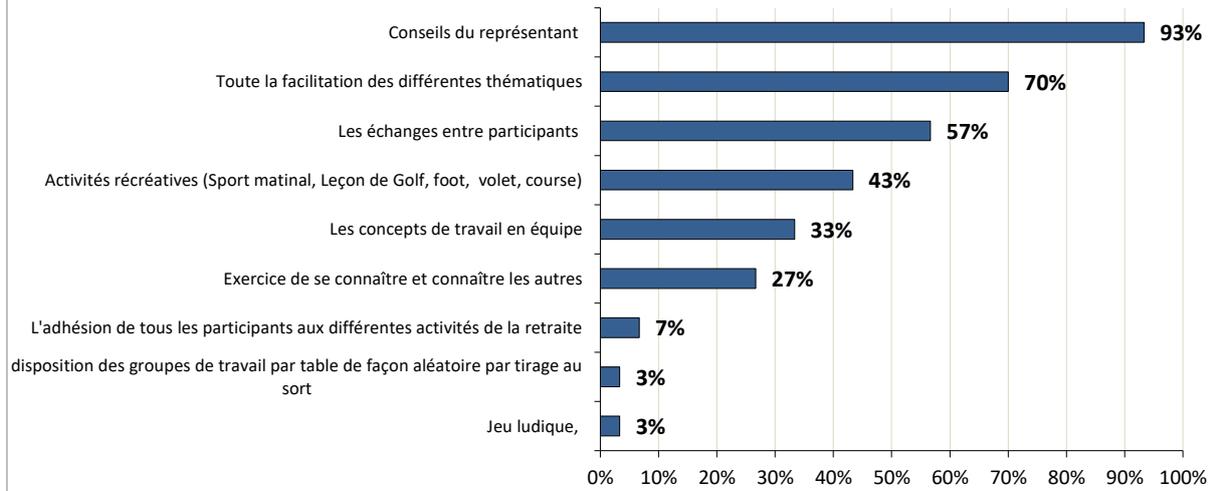
Eléments d'évaluation	Items	Nombre de participants	Satisfaits	Fréquence (%)
Organisation générale de la retraite	Excellent	30	15	50,0
	Très bien	30	13	43,3
	Bien	30	2	6,7
Commentaires sur l'organisation de la retraite	Activités à reproduire régulièrement	30	8	25
	Aménagement agenda des thématiques	30	8	25
	Facilitateur est un excellent manager	30	8	25
	Meilleures approches	30	8	25
Bonne compréhension des thématiques abordées		30	28	93,3
Contribution des exercices, des sessions thématiques et le suivi des atteintes des participants		30	30	100,0
Aide complémentaire souhaité pour améliorer les performances du bureau	Assez de temps dans l'accomplissement des tâches	30	1	3,3
	Assistance pour la communication interpersonnelle	30	2	6,7
	Entretien avec un référent	30	1	3,3
	Etre suivi périodiquement pour conserver les nouvelles connaissances acquises	30	1	3,3

	Formation sur l'utilisation de l'outil de gestion de la performance	30	8	26,7
	Formation sur le développement personnel	30	1	3,3
	Mise à disposition du matériel nécessaire (Laptop, téléphones, crédits internet)	30	3	10,0
	Organisation de façon régulière des activités sportives et associatives	30	1	3,3
	Partage des documents sur les thématiques abordées	30	2	6,7
	Poursuite avec les activités de renforcement du travail en équipe	30	1	3,3
	Rendre effectif les activités d'échange et de partage	30	1	3,3
	RAS	30	8	26,7
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	





**Figure 5: Distribution des réponses apportées sur la question: *Citez les meilleurs moments de la retraite* (n=30 répondants)**



*Les participants ont justifié leur réponse à la question « Citez les meilleurs moments de la retraite » par les raisons suivantes :*

<i>Réinstauration de l'esprit d'équipe (60%)</i>	<i>Lever les barrières interpersonnelles (3%)</i>
<i>Nouvelles découvertes et acquisition des connaissances (20%)</i>	<i>Moment extraordinaire de solidarité (3%)</i>
<i>Mieux travailler en équipe (7%)</i>	<i>Moment de cohésion, de partage et effet miroir remis en question (3%)</i>
<i>Changement personnel par rapport aux opinions des autres (4%)</i>	

**Tableau I : Répartition des participants à la retraite en fonction des notes de satisfaction**

<i>Note sur une échelle de 1 à 10 du niveau de satisfaction de la retraite</i>	<i>Nombre de participants</i>	<i>Satisfaits</i>	<i>Fréquence (%)</i>
7	30	2,0	6,7
8	30	8,0	26,7
9	30	11,0	36,7
10	30	9,0	30,0
<i>Note moyenne</i>		8,9	100,0

## V. RECOMMANDATIONS ET ACTIONS DE SUIVI

Des recommandations et des actions de suivi ont été formulées :

### R7.1 Des recommandations

Num	Recommandations	Responsables	Date et mise en œuvre	Moyen de vérification
1.	Améliorer la communication interpersonnelle entre tous les acteurs du bureau	Tous	Toute l'année	Rapport de revue
2.	Renforcer la motivation du staff à travers un système de reconnaissance	Tous	Toute l'année	Rapport de remise de prix
3.	Organiser une réflexion approfondie sur les problèmes de rupture des produits sanguins	EDM	D'ici la fin de l'année	Rapport de réunion
4.	Organiser de façon hebdomadaire les activités sportives pour favoriser la cohésion et l'esprit d'équipe	Bureau exécutif	Toute l'année	Rapport d'activités

### R7.2 Des actions de suivi

Num.	Actions de suivi	Responsables	Date et mise en œuvre	Moyen de vérification
1.	Mettre en place un mécanisme de suivi des recommandations	WR	D'ici la fin juin	Rapport de mise en œuvre
2.	Proposer la délégation d'autorité à RD aux chefs de cluster	WR	Avant juin 2019	Mémo de délégation d'autorité
3.	Mettre en œuvre les recommandations de la revue fonctionnelle dès le début du mois de mai 2019	WR	Avant fin mai 2019	Rapport de suivi des recommandations
4.	Veiller à l'application des procédures en matière de discipline	WR	Toute l'année	Rapport de suivi des recommandations
5.	Acquérir les outils d'amélioration des conditions de travail (smartphone, imprimante)	WR	Toute l'année	Bon d'achat
6.	Améliorer l'accès à l'internet y compris le wifi à l'ensemble du staff	ITM	Toute l'année	Enquête de satisfaction
7.	Procéder à l'évaluation semestrielle des engagements et des recommandations retenues	WR	Septembre 2019	Rapport de revue
8.	Soutenir une étude de la surmortalité à Pointe-Noire	MPS	Avant la fin de l'année	Rapport d'enquête

9.	Apporter un appui au renouvellement des équipements de l'hôpital de base de Tié-Tié,	MPN, MPS, WR	Avant la fin de l'année	Rapport d'appui
10.	Soutenir une enquête de fonctionnalité des districts sanitaires avec un focus sur les organes de participation communautaire	WR, MPN	Avant la fin de l'année	Rapport d'évaluation
11.	Améliorer la réponse à l'épidémie de chikungunya à Pointe-Noire	EDM	Avant la fin de l'année	Rapport d'activités
12.	Elaborer les référentiels de développement des districts sanitaires	MPN	D'ici août 2019	Référentiel disponible
13.	Apporter un soutien aux CSI visités	WR	Toute l'année	Rapport d'appui
14.	Soutenir la mise en place des districts sanitaires modèles	MPN	Avant la fin de l'année	Rapport de supervision
15.	Mettre en place un nouveau bureau de l'association	Bureau exécutif	Avant la fin de l'année	PV de l'assemblée générale
16.	Elaborer un plan d'action pour l'année 2019	Bureau exécutif	Avant la fin de l'année	Plan d'action disponible
17.	Réinstaurer les cotisations mensuelles pour chaque Staff en révisant le règlement intérieur	Bureau exécutif	Juin 2019	Nouveau règlement intérieur disponible



## Conclusion

La retraite du personnel du bureau de la Représentation de l’OMS qui s’est déroulée à Pointe-Noire du 23 au 28 avril 2019 sous la coordination du Représentant de l’OMS Congo et la participation de 31 membres du personnel a été une expérience très enrichissante du fait des thématiques abordées, des rencontres réalisées et des résultats obtenus.

Elle a été une opportunité d’apprentissage et de remise en cause de chaque membre du personnel.

Elle a permis de ressouder les liens entre les membres du personnel et promouvoir la notion de l’équipe et la culture du résultat.

Une mention spéciale aux collègues venus du bureau régional et du bureau pays du Mali pour la réussite de cette retraite.

De la parole aux actes, tel est le souhait de tous.

## ANNEXES

### 1. Liste des participants

<b>Noms &amp; Prénoms/Fonction</b>	
<b>1.</b>	BABELADIO Edouard, Chauffeur
<b>2.</b>	BABINGUI MIAMBANZILA Chrysost, A/BUD
<b>3.</b>	BAKALA Dieudonné, MPN
<b>4.</b>	BAYIDIKILA Clémence, A/WR
<b>5.</b>	BOUNKOULOU Venelle, Urgence
<b>6.</b>	BIYOU DI Ruffine, A/Finance
<b>7.</b>	COULIBALY Yahya, Consultant
<b>8.</b>	ELENGA GARBA Francis, ITM
<b>9.</b>	GANTSOUA-DJALEA, Alain, OO
<b>10.</b>	KALOULOU BATSIMBA Polipos, Procurement
<b>11.</b>	KAMISSOKO, Coumba Adama , Consultante
<b>12.</b>	KONONGO BAKAKAS Jean-De Dieu, Consultant aux Urgences
<b>13.</b>	LITCHE Annie Solange, SEC /Pays
<b>14.</b>	MALIBA TERESA Afro
<b>15.</b>	MALONGA Alain Parfait, Commis logistique
<b>16.</b>	MAMPINGA Gaston, Chauffeur
<b>17.</b>	MANGA Lucien, Représentant
<b>18.</b>	MANKELE Ray Antonin, EDM
<b>19.</b>	MANSANGAZA Joseph, Chauffeur
<b>20.</b>	MBEMBA MOUTOUNOU Guy Michel, MPS
<b>21.</b>	MISSIE-TCHOUMOU Armand, Chauffeur
<b>22.</b>	MOUHANI Ulrich Bienvenu, Chauffeur
<b>23.</b>	MOUSSOKI Jean-Claude, A/DOC
<b>24.</b>	NDINGA Edouard, IVD
<b>25.</b>	NGOULOU Aristide, Commis Adm. & Travel
<b>26.</b>	ONDONGO Armel, security Afro
<b>27.</b>	ONDON Wilson, Consultant
<b>28.</b>	ONGOUO Hermann Judicaël, ATM
<b>29.</b>	PASSI-LOUAMBA Cyr-Judicaël, NCD
<b>30.</b>	SYLONG PEMBA Audrey Richard, EXA/WR
<b>31.</b>	YIDIKA Maurice, Chauffeur OMS Afro

<b>Agenda provisoire</b>		
<b>Mardi : 23 avril 2019</b>	Arrivée à Pointe-Noire et installation à l'hôtel	Logistique
<b>Mercredi : 24 avril 2019</b>		
7h00-08h00	Activité sportive (Ndzango)	
08h00-09h00	Petit-déjeuner	
9h00-09h30	<b>Vision du Représentant de l'OMS au Congo</b>	Dr Lucien Manga
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place/installation</li> <li>• Objectifs de la retraite</li> <li>• Méthodologie de travail</li> <li>• Présentation des attentes</li> </ul>	
<b>Session 01 : Se connaître les uns les autres</b>		
09h30-11h30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partager à toute l'équipe, 2 à 3 faits ou expériences personnelles</li> <li>• Se décrire soi-même en 3 points et faire le même exercice pour une table choisie au hasard</li> <li>• Evaluation 360°</li> </ul> <p>Discussion</p>	Dr Lucien Manga
<b>Session 02 : Revue fonctionnelle</b>		
11h30-12h30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation des résultats de la revue fonctionnelle</li> <li>• Gestion des carrières</li> </ul> <p>Discussion</p>	Expert OMS AFRO
<b>Session 03 : Attentes de la retraite &amp; Renforcement du bureau et de la vie associative</b>		
12h30-13h30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation des résultats du sondage lié aux attentes des participants vis-à-vis de la retraite</li> <li>• Présentation de l'ASOC</li> <li>• Gestion du bureau et situation de l'association du personnel.</li> </ul>	Dr Mbemba
13h30-14h30	Pause déjeuner libre	
15h00-15h30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunion de la coordination avec le secrétariat</li> </ul>	Coordination
15h30-17h00	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Évaluation de la session, des performances du facilitateur et de la perception du staff vis à vis du Représentant</li> </ul> <p>Discussion</p>	
<b>Jeudi : 25 avril 2019</b>		

7h00-08h00	Activité sportive (Golf)	
08h00-09h30	Petit-déjeuner	
10h00-12h00	Visite aux autorités locales (Secrétaire général à la Préfecture et Vice Maire)	
<b>Session 06 : Renforcement des districts sanitaires</b>		
12h00-13h00	Visite du district sanitaire de de Tié-Tié (Hôpital et CSI)	
13h00-14h00	Pause déjeuner	
<b>Session 04 : Renforcement des capacités du personnel</b>		
14h00-16h30	Lecture et adoption du Rapport de la journée 01 Présentation des résultats de l'évaluation de la 1ere journée  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exercice de groupe sur le travail d'équipe</li> <li>• Leadership</li> </ul>	Dr Mbemba Wilson Ondon  Dr Lucien Manga
<b>Session 05 : Revue fonctionnelle</b>		
16h30-18h30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place de l'organigramme transitoire du bureau pays</li> </ul> Discussion	Tout le staff
<b>Vendredi : 26 avril 2019</b>		
7h00-8h00	Activité sportive (volleyball)	
08h00-09h00	Petit déjeuner	
<b>Session 06 : Renforcement des districts sanitaires</b>		
9h00-10h30	Visite du district sanitaire de Ngoyo	Protocole
11h00-14h00	Visite du district sanitaire de Hinda	Protocole
14h30-15h30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pause déjeuner</li> </ul>	
15h30-16h00	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Restitution de la visite de terrain et définition des priorités d'appui aux districts sanitaires</li> </ul>	
<b>Session 07 : Comment utiliser nos nouvelles connaissances et attributions pour pouvoir délivrer le travail de l'OMS</b>		
16h00-17h40	Présentation du rapport de la journée 2 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Communication interpersonnelle</li> <li>• Intelligence émotionnelle</li> </ul> Discussion	Dr Ongouo  Dr Lucien Manga
<b>Samedi : 27 avril 2019</b>		
07h00-08h00	Activité sportive (football)	
08h00-09h00	Petit déjeuner	
<b>Session 8 : Renforcement des capacités</b>		

09h00-13h00	Présentation du rapport de la journée 03 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestion des risques</li> <li>• Mobilisation des ressources</li> <li>• Gestion de la performance</li> <li>• Recommandations</li> </ul>	Dr Passi  Dr Lucien Manga
13h00-14h00	Pause déjeuner	
	<b>Session 9 : Clôture de la retraite</b>	
14h00-15h00	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lecture, adoption des recommandations et clôture de la retraite</li> <li>• Discussion</li> </ul> <p><b>Photo de famille</b></p>	
20h30	Soirée dînatoire	

## 2. Photos

### 2.1. De la retraite



**Fig 1. Le Dr Lucien Manga animant la séance**



**Fig 2 : Le Dr Lucien .Manga à l'écoute du staff**



**Fig 3. Le Dr Lucien Manga échange avec le personnel**



**Fig 4. Le travail en équipe (01)**



**Fig 5. Le travail en équipe (02)**



**Fig 6 : Le travail en équipe (03)**

**Fig 7. Avec un brin d'humour**



## 2.2. Visites aux autorités



**Fig 8. Dr Lucien Manga en visite chez le Secrétaire Général de la Préfecture de Pointe-Noire**



**Fig 9. La délégation de l'OMS posant avec celle de la Préfecture**



**Fig 10. Pour la postérité avec le Vice Maire de Pointe-Noire**



**Fig 11 : Le vice Maire de la ville de Pointe-Noire**

## 2.3. Visite de terrain



**Fig 12. Arrivée du Dr Lucien Manga et sa suite au CSI de Tié-tié**



**Fig 13. Ils posent avec l'équipe cadre de la CSS**



**Fig 14 : La carte sanitaire du district de Ngoyo**



**Fig 15 : Des patientes et leurs enfants au CSI de Ngoyo**



**Fig 16 : La tarification**



**Fig 17 : Photo de famille avec l'équipe du CSI de Ngoyo et la DDS Pointe-Noire**



**Fig 18 : Chaleureuse poignée de main avec le Sous-Préfet de Hinda**



**Fig 19 : A son arrivée au CSI de Hinda (Kouilou)**

## 2.4. Des activités sportives



Fig 20 et 21 : Une partie du jeu de pied "ndzango"



Fig 22: ...le beau spectacle



Fig 23 : Exercices d'échauffement au bord de la mer (océan atlantique)



Fig 24 : Le jeu de golf : explications des règles



Fig 25 : La pratique du golf



**Fig 26 : La mise en application**



**Fig 27 : L'esprit d'équipe**



**Fig 28 & 29 : Des phases de jeu de volleyball**



**Fig 30 & 31 : Des phases de jeu du sport roi : le football**

## 2.5. Célébration de la journée mondiale de lutte contre le paludisme



**Fig 32 : Dr L. Manga, délivrant, à Pointe-Noire, le message de la Directrice régionale de l'OMS pour l'Afrique à l'occasion de la célébration de la Journée mondiale de lutte contre le paludisme**