

# Bulletin d'Informations du CIESPAC

BI-CIESPAC Numéro 003 Juin-Juillet 2018

## Sommaire

1. Revue documentaire .....	2
2. Troisième édition « des jeudis du CIESPAC » .....	2
2.1. Synthèse .....	2
2.2. Allocution .....	2
2.3. Focus sur l'hépatite virale .....	3
3. Le trépied de la performance .....	4
4. Validation des protocoles de recherche .....	5
5. La motivation au travail .....	5

**Directeur de publication :** Professeur Pierre Marie TEBEU

**Rédacteur en Chef :** Dr Derguedbé NEBARDOUM

**Rédacteurs Adjoints :** M. Eric Landry FOUTY ;

Dr Sylvain WOROMOGO

**Secrétaire de Rédaction :** Mme Nadège KOLO

**Montage :** M. Martinez MOUANDA

**Conseillers :** M. MOUTHE A Biram ; Mme Eliane ANGA ;

M. Michel BOSSOTO

**Conseiller éditorial :** M. Fulgence LIKASSI- BOKAMBA

**Edition :** Service Communication de l'OCEAC

## La sous région face aux menaces d'épidémies.

**E** Les pays de la CEMAC doivent avoir constamment à  
**D** l'esprit de pouvoir faire face à des épidémies. Ce qui  
**I** suppose une bonne préparation en passant par  
**T** l'élaboration d'un plan de riposte et, une fois confronté  
**O** à l'épidémie, de pouvoir évaluer ce plan à la fin de celle-  
**R** ci. Le CIESPAC, dans ses référentiels de formation a consacré une place  
**I** importante sur la lutte contre les épidémies.



**L** C'est ainsi que le Cameroun est actuellement confronté à une épidémie de choléra depuis le 14 juillet 2018. En date du 31 juillet 2018 ce pays a enregistré un nombre de cas cumulé de 120 dont 14 confirmés pour les deux régions touchées, le centre et le nord. La létalité globale était de 7 %.

Une semaine après la fin de la dernière épidémie d'Ebola en République Démocratique du Congo, dans la province de l'Equateur, de nouveaux cas ont été détectés. La dixième épidémie pour ce pays. Une découverte qui vient après l'annonce de 26 cas de fièvres hémorragiques dans l'aire de santé de Mangina, dans le territoire de Beni, à l'est de la République démocratique du Congo, dans le nord Kivu. Vingt personnes en sont décédées. La souche du virus vient d'être identifiée par l'Institut national de recherche biomédical (INRB) de Kinshasa, il s'agit de la souche Zaïre.

La RDC est un foyer pour Ebola : « Ebola est une menace permanente en RDC », prévient le directeur général de l'OMS, le docteur Tedros Ghebreyesus. De part sa proximité avec les pays de la CEMAC nous pouvons ainsi dire que « Ebola est une menace permanente en Afrique Centrale »

Comme défis actuels les pays auront entre autres à documenter les activités transfrontalières en regard du RSI 2005, à activer constamment le système d'alerte précoce, à assurer une surveillance des phénomènes ou événements de santé

Pr Pierre Marie TEBEU  
Directeur du CIESPAC

## 1. Revue documentaire



La Banque des données en santé publique (BDSP) est un réseau d'informations documentaire en santé publique dont la gestion est assurée par l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique (EHESP).

Le CIESPAC encourage ses étudiants, ainsi que l'ensemble du personnel impliqué dans le domaine de la recherche, à exploiter les pages de la BDSP.

Pour cela il faut :

1. Aller sur le site [www.bdsp.ehesp.fr](http://www.bdsp.ehesp.fr)
2. S'inscrire en suivant les instructions sur la page d'accueil, afin de bénéficier des avantages de tous les services offerts (préférences).
3. La BDSP, sur la barre des menus, propose dix services.
4. Faire votre recherche à partir des thésaurus proposés par le site, en cliquant sur « base documentaire », puis tout en précisant vos préférences (proposées sur le site), interroger la base documentaire en introduisant vos mots clés, puis cliquer sur rechercher.

### Avantages :

- Possibilité d'avoir des articles publiés et en texte intégral.
- Possibilité de procéder à des transferts dans Zotéro, etc.

*Profitez de la BSDP !!!*

*Dr Sylvain Honoré WOROMOGO,*

## 2. Troisième édition des jeudis du CIESPAC

### 2.1. Synthèse



La troisième édition s'est tenue le jeudi 05 avril 2018 à l'auditorium du CIESPAC. Les différents orateurs ont éclairé le public sur « **la lutte contre l'hépatite virale B** ».

La modération était assurée par le Professeur Jean-Rosaire IBARA, Gastro-entérologue, et Recteur de l'Université Marien N'gouabi, qui avait à ses côtés, le Directeur du CIESPAC en la personne du Professeur Pierre Marie TEBEU.



Le Pr IBARA avec à sa gauche le Pr TEBEU

Pour développer le thème de cette journée, les principaux orateurs ont édifié le public sur les points suivants :

- ✓ La lutte contre l'hépatite virale B au Congo, par le docteur Florient Jile MIMIESE, du Service d'Hépatogastro-entérologie, au CHU de Brazzaville.
- ✓ L'Hépatite virale B : diagnostic et traitement, par le Professeur Agrégé DEBY GASSAYE.
- ✓ La prévention de la transmission mère-enfant du virus de l'hépatite, par Jean Robert MABIALA BABELA, Maître de conférences Agrégé de Pédiatrie, à la Faculté des Sciences de la Santé de l'Université Marien N'gouabi.
- ✓ L'hépatite virale B et la Grossesse, ce qu'il faut savoir, par le Professeur Agrégé, Pierre Marie TEBEU, MD, MPH, Gynécologue/Obstétricien, Directeur du CIESPAC.
- ✓ L'Épidémiologie de l'hépatite virale, par le Docteur Hermann ONGOUO de l'OMS Congo.
- ✓ La cartographie des hépatites, par le Docteur Sylvain WOROMOGO, Médecin de santé publique, Enseignant permanent au CIESPAC.

*Martinez MOUANDA*

### 2.2. Allocution au 3<sup>ème</sup> jeudi du CIESPAC

Excellences Messieurs les Ministres (ici représentés),  
Excellence Madame la Doyenne du Corps Diplomatique (ici représentée),  
Excellences Mesdames et Messieurs les Ambassadeurs,  
Excellences Mesdames et Messieurs les représentants du Corps diplomatique,  
Messieurs les Directeurs Généraux,  
Distingués invités,

Mesdames, Messieurs,

Au nom du Directeur du CIESPAC, qui nous en a fait l'honneur et à qui nous exprimons ici notre reconnaissance, nous nous faisons le devoir de prendre la parole pour vous indiquer le contexte dans lequel nous nous retrouvons ici aujourd'hui.

Il s'agit du prolongement de la mise en œuvre de l'un des axes de la vision actuelle du CIESPAC. Il est de bon ton de rappeler cela, chaque fois que l'occasion se présente. Cette vision du CIESPAC se décline en 4 axes : la communication ; le contenu de la formation ; les stratégies de formation ; la sortie du CIESPAC de l'amphithéâtre.

*L'axe 1, la communication*, porte essentiellement sur :

- L'édition d'un bulletin bimestriel d'information (dénommé BI-CIESPAC).
- La diffusion de messages radiotélévisés.
- Le partenariat avec les autres institutions de formation en santé publique d'Afrique centrale et d'ailleurs.

### **L'axe 2, le contenu de la formation**

Réfère à la mise en œuvre effective des quatre filières de spécialisation en santé publique, telles que souhaitées par les Chefs d'Etat de la CEMAC.

Il s'agit des filières suivantes :

- *Gestion des Etablissements et Services de Santé (GESS) ;*
- *Gestion des Programmes de lutte contre les Endémo-épidémies (GPEE) ;*
- *Hygiène, Qualité de l'Eau et Sécurité des Aliments (HQSA) ;*
- *Santé Communautaire et Promotion de la Santé (SCPS).*

**L'axe 3, les stratégies de formation,** est relatif à :

- La réforme de la formation du Master en Cours du jour, pour que celle-ci passe au système modulaire.
- L'offre d'une formation de Master en Cours du soir pour les professionnels et fonctionnaires exerçant à Brazzaville.

Le souci majeur à l'origine de ces réformes consiste à rendre les formations plus adaptées, à la fois aux besoins des Etats et des professionnels de la santé.

### **L'axe 4, la sortie du CIESPAC de l'amphi,**

Consiste à organiser des activités au-delà des cours qui se passent à l'amphithéâtre.

Il s'agit notamment de :

- *Ouvrir au grand public un laboratoire d'analyses médicales, alimenté par une infirmerie.*
- *Organiser des journées 'portes ouvertes' pour mieux faire découvrir l'établissement.*
- *Organiser des tables rondes et des conférences-débats, afin de sensibiliser le public aux grands problèmes de santé. Ces tables-rondes s'appellent les 'jeudi du CIESPAC'.*

Les 'jeudis du CIESPAC' ont été lancés pour la première fois le 18 janvier 2018. Ils deviennent désormais une activité coutumière de notre établissement, censée se reproduire tous les mois.

Nous en sommes aujourd'hui à notre 3<sup>ème</sup> jeudi du CIESPAC. La 1<sup>ère</sup> a traité de l'hypertension artérielle ; la 2<sup>ème</sup> s'est penchée sur le cancer du col de l'utérus ; l'actuelle et la 3<sup>ème</sup> aborde un thème crucial : la lutte contre l'hépatite B.

Excellences, Mesdames, Messieurs, Chers invités,

C'est avec une grande satisfaction et une reconnaissance sincère que nous vous souhaitons à tous la bienvenue à cette table-ronde sur l'hépatite B.

Merci de votre aimable attention.

**Pour le Pr TEBEU,  
Dr Apollos D NEBARDOUM**

### **2.3 Focus sur l'hépatite virale**



En rapport avec la célébration de la journée mondiale contre l'hépatite virale, instituée par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), le CIESPAC, par le biais de sa tribune communicationnelle

les *jeudis du CIESPAC*, a tenu le 05 avril 2018 à amplifier l'écho de la symphonie mondiale pour sensibiliser davantage le public sur ce véritable problème de santé publique.



En effet, les risques hépatiques représentent un souci majeur pour la santé dans le monde. Les statistiques sont effrayantes : 1,4 million de cas d'hépatite A enregistrés chaque année, 2 milliards de personnes infectées d'Hépatite B et 150 millions de personnes porteuses de l'infection chronique par l'hépatite C.

La journée mondiale contre l'hépatite vient à point nommé, pour nous rappeler l'ampleur de ce fléau et inviter à plus d'actions sur la question. Pour ce faire, la troisième édition des *jeudis du CIESPAC* qui portait à dessein sur « la lutte contre l'hépatite virale » a bénéficié d'un panel d'experts, venus instruire la population sur l'hépatite virale.



Le Professeur Jean Rosaire IBARA, Gastro-entérologue, Recteur de l'Université Marien NGOUABI et modérateur de l'événement, a rehaussé de sa présence la qualité de la conférence avec des interventions enrichissantes et constructives sur la thématique du jour. Près de lui, pour la cartographie des hépatites virales dans le monde, le Dr. Sylvain WOROMOGO, Médecin de Santé Publique et Enseignant permanent au CIESPAC ; le Dr. Hermann J.

ONGOUO de l’OMS Congo pour les aspects épidémiologiques de l’hépatite virale B ; le diagnostic et le traitement ont été abordés par le Pr Deby GASSAYE, Médecin Spécialiste au CHU de Brazzaville ; le Pr Jean Robert MABIALA, Prof. Agrégé de Pédiatrie au CHU de Brazzaville, a entretenu le public sur le volet *Prévention de la transmission au nouveau né* et le Dr Jile MIMIESSE, Médecin au CHU de Brazzaville a traité du cas de l’hépatite virale B au Congo-Brazzaville.

Enfin le Pr Pierre Marie TEBEU, Prof. Agrégé de Gynécologie-Obstétrique, Enseignant-Chercheur et Directeur du CIESPAC, a instruit l’auditoire sur l’hépatite virale B. Au moment de clore les débats de cette troisième édition, il a donné rendez-vous aux participants pour la quatrième édition des jeudis du CIESPAC, prévue pour le 23 mai 2018. Celui-ci portera sur *la lutte contre les fistules obstétricales*.

*Nadège KOLO, Chargée de la communication.*

### 3. Le trépied de la performance



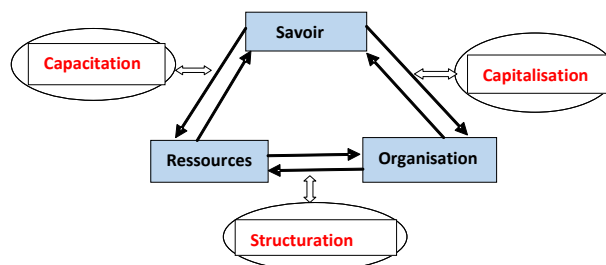
La performance est une notion relativement difficile à cerner. Sans entrer dans des définitions académiques compliquées, nous pouvons l’appréhender comme étant la **capacité**

d’atteindre des buts tels qu’envisagés, dans le temps voulu et de la manière prévue. Pour y arriver, trois types de facteurs au moins s’avèrent nécessaires : les ressources, le savoir et l’organisation. On entend par ressources, tous les moyens susceptibles d’être utilisés pour réaliser le travail qu’il convient, dans une situation donnée. Ce sont les quatre catégories classiques de ressources : humaines, matérielles, financières et temporelles.

Le savoir représente la somme des connaissances organisées, actualisées et acquises ou à acquérir, dont le personnel et un système tout entier ont besoin à tout moment. Elles seules permettent de réaliser toutes les opérations nécessaires au bon fonctionnement du système, à la recherche d’une plus grande *pertinence*, mais également dans le souci d’une *efficacité* et d’une *efficience* plus accrues. Le niveau du savoir dépend à tout moment de quelques éléments cruciaux: (i) *la formation de base* (que celle-ci soit formelle ou informelle); (ii) *la formation continue* (continue); *la supervision* (normative et /ou formative); *l’évaluation* régulière du personnel et du système.

L’organisation est la capacité à bien disposer les différents éléments, afin qu’ils répondent correctement à la définition de système - chacun ayant une position et un rôle particuliers, en interaction complémentaire les uns avec les autres. A telle enseigne que l’atteinte du fonctionnement de l’un (d’une manière ou d’une autre), se répercute

nécessairement sur le fonctionnement des autres. Elle s’adresse donc à ce que l’on peut convenir d’appeler les modalités *clairement décidées et acceptées* de rapports et d’interactions entre les différents éléments d’un système et les divers processus qui les relient. L’organisation se reflète par exemple dans : le type d’organigramme en vigueur ; la définition des tâches et l’élaboration des profils de poste ; le niveau de fluidité de la circulation de l’information et de la logistique ; la conception et la répartition du temps de travail ; la consignation des actes, leur enregistrement et leur archivage ; la coordination des actions et la qualité du feed-back à tous les niveaux, etc. Ainsi, le regard à jeter sur la performance est constamment pétri de ces trois facteurs essentiels : les ressources (moyens) disponibles, le savoir acquis (ou à acquérir) et la qualité de l’organisation. Par ailleurs, théoriquement on peut bien imaginer qu’il existe des interactions en binômes d’influence entre ces trois éléments fondamentaux, de la manière suivante :



**Schéma : Modèle de Performance**  
(Proposé par le Dr A D NEBARDOUM : MD, MPH)

*Binôme Savoir – Organisation* : le savoir (connaissances des principes qui régissent la situation) me permet évidemment de mieux m’organiser. A condition que je le veuille bien ; dans la mesure où par un manque de volonté, un blocage peut s’opérer à ce niveau-là, préjudiciable au système! Alors que le fonctionnement du type d’organisation intelligemment adopté (c’est-à-dire, la manière dont de façon pertinente, le positionnement des différents éléments du système en permet le fonctionnement effectif) rajoute à mon niveau de savoir, via la capitalisation de l’expérience. *Cette interaction fait en sorte que mon organisation est, d’une manière ou d’une autre, le reflet de mon savoir ; et ma connaissance peut ne pas se renforcer, si mon organisation est défaillante (potentiel de capitalisation raté !)*. Il se crée donc un point d’équilibre entre mon savoir et mon organisation ; et il peut se produire un ‘mouvement’ aussi bien pour mon savoir que pour mon organisation. *C’est ce que l’on pourrait oser appeler processus de « capitalisation ».*

*Binôme Savoir – Ressources*. Même si je détiens le savoir pour une action donnée, si les moyens adéquats d’action me font défaut, je ne peux pas « bouger » ; donc les moyens me permettent certainement de bien mettre en « mouvement » mon savoir. Réciproquement, le savoir me permet à son tour de mieux identifier les moyens dont j’ai besoin pour

mon 'labeur', et surtout de les utiliser à bon escient. Ici aussi, il se crée un point d'équilibre entre le savoir et les ressources ; *c'est ce que l'on pourrait accepter de nommer processus de « capacitation ».*

*Binôme Ressources – Organisation.* Les moyens me permettent de procéder à une organisation pertinente, et surtout de conférer à celle-ci un certain potentiel d'efficacité. Inversement, grâce à une bonne organisation, j'utiliserai au mieux mes moyens, non pas seulement de manière plus efficace, mais également d'une façon plus efficiente. Ici encore, se crée un point d'équilibre entre le niveau de mes moyens et mon niveau d'organisation : *c'est ce que l'on pourrait consentir de désigner par processus de « structuration ».*

Or, une observation attentive de nos expériences nous conforte dans l'idée que *le processus de structuration demeure souvent le plus faible, en raison de la faiblesse organisationnelle, dans notre contexte africain, en général. Le processus de capacitation, pour être fort, nécessite une dotation conséquente en moyens de tous genres et reste tributaire d'efforts importants, si l'on veut relever le niveau du savoir.* A cause des interactions inéluctables entre le savoir et l'organisation, le processus de *capitalisation*, bien que généralement mis en route (via un effort appréciable dans l'amélioration du niveau du savoir) se trouve régulièrement affaibli par une organisation toujours balbutiante.

Rendons-nous donc à l'évidence que la *capacitation* (dynamique entre le savoir et les ressources), la *capitalisation* (dynamique entre le savoir et l'organisation), et la *structuration* (dynamique entre les ressources et l'organisation), solidaires à l'intérieur d'une triade, se situent au cœur de toute ambition d'amélioration de prestations, quelles qu'elles soient - bureaucratiques, comme sanitaires. En réalité, capacitation, capitalisation et structuration sont des processus inhérents à notre démarche quotidienne – quoique présents de façon implicite - pour améliorer notre action et son impact, que ce soit au sein de notre institution bureaucratique ou dans une structure de soins.

Seulement, dans nos efforts inlassables pour améliorer la qualité de nos prestations, à tous les niveaux, il est clair que *c'est l'organisation qui demeure la pierre d'achoppement. C'est le goulot d'étranglement par excellence.* Celui-ci mérite donc une attention particulière et renouvelée.

**Dr Derguedbé NEBARDOUM**

#### **4. Atelier de validation des protocoles de recherche au CIESPAC**



Dans le cadre de la préparation des étudiants à la rédaction des mémoires de master II en Santé Publique, le CIESPAC a organisé, le 18 avril 2018, un atelier de validation des protocoles de recherche par

un comité d'évaluation pluridisciplinaire. Celui-ci était placé sous l'autorité de Monsieur le Professeur Pierre Marie TEBEU, Directeur du CIESPAC.

*Le but de cet atelier* était d'évaluer et de valider les protocoles de recherche des étudiants.

Participaient à cet atelier : le Professeur TALANI Pascal (Professeur de Santé Publique), et les Docteurs OTILIBILI Patrice (Médecin de Santé Publique), OYO Pierre (Ecologiste), ainsi que Monsieur MOTOUNOU Faustin (Philosophe). Le CIESPAC était représenté par Madame ANGA Eliane, le Dr NEBARDOUM Derguedbé Apollon, et le Dr WOROMOGO Honoré Sylvain, qui ont tour à tour délivré des présentations sur des questions liées à l'évaluation des protocoles de recherche.

Madame ANGA a souligné les aspects éthiques et les critères d'approbation des protocoles de recherche ; tandis que le Docteur WOROMOGO Sylvain s'est focalisé sur la structuration d'un protocole de recherche au CIESPAC. Quant au Docteur NEBARDOUM, celui-ci a présenté la grille d'évaluation des aspects scientifiques et a indiqué l'échelle de notation des protocoles.

Le comité d'évaluation a examiné au total 17 protocoles de recherche. Neuf en ont été validés ; 8 autres doivent être resoumis pour réévaluation. 6 étudiants doivent encore soumettre leur protocole.

Les travaux de cet atelier se sont déroulés dans une atmosphère conviviale. Les participants ont tous exprimé leur sentiment de satisfaction à Monsieur le Directeur du CIESPAC.

**Madame Eliane ANGA**

#### **5. La motivation au travail**



Etre motivé au travail est essentiel, pour que chacun puisse donner le meilleur de lui-même et produire des résultats durables. La motivation demeure une notion complexe ; mais l'on peut avancer que – schématiquement – qu'elle dépende de deux groupes de facteurs :

facteurs intrinsèques d'une part et facteurs extrinsèques de l'autre.

Les facteurs intrinsèques sont ceux liés à l'individu lui-même : (i) Estime/Image de soi ; (ii) Niveau de fierté personnelle, vis-à-vis du regard des autres ; (iii) Recherche d'approbation ; (iv) Valeurs personnelles ; (v) Prédisposition naturelle, etc.

En effet, on peut se permettre d'avancer les hypothèses suivantes :

Le degré de motivation au travail peut dépendre de l'estime que l'on a de soi. Une personne jouissant d'une bonne estime de soi est soucieuse de sauvegarder l'image qu'elle a d'elle-même et aura tendance à être productive au travail, pour se valoriser, ou du moins, éviter de se dévaloriser.

Plus quelqu'un est fier de lui-même, plus il pourrait faire attention au regard des autres et rechercher ainsi à 'dégager une bonne odeur' et donc à satisfaire aux normes attendues dans un milieu professionnel : par exemple 'être travailleur'.

Si quelqu'un souhaite que les autres l'apprécient et approuvent sa personne, ainsi que ce qu'il fait, il aura naturellement tendance à 'rentrer' dans ce que ceux-ci considèrent comme quelque chose de positif, par exemple le travail bien fait.

Tout individu se forge des valeurs, le long de son existence ; elles ne sont point coulées dans le béton pour toujours ; celles-ci évoluent au gré des circonstances, bonnes ou mauvaises de la vie. Si pour une raison ou une autre, le travail se 'taille' une bonne place au sein des valeurs d'un individu, celui-ci aura tendance à s'y consacrer de manière résolue.

Quant à la prédisposition naturelle, il en va ainsi de la vie : certaines personnes sont naturellement poussées à aimer le travail ; d'autres y rechignent facilement. Bien sûr, il n'y a pas que deux catégories ; ce n'est ni absolument 'blanc', ni définitivement 'noir' ; entre les deux, il y a ceux qui évoluent dans la moyenne et qui se trouvent dans la zone plutôt grise, ni trop enclins au travail, ni trop paresseux, non plus !

Toutefois, à y regarder de près, il n'y a pas que les facteurs liés à l'individu (intrinsèques) pour expliquer la tendance à être motivé ou non au travail. Il faut également (comme indiqué plus haut) compter avec les facteurs dits extrinsèques : (i) Education reçue ; (ii) 'Rôle Modèle' ; (iii) Environnement de travail ; (iv) Plan de carrière ; (v) Intérêt pécuniaire ; (vi) Supervision / Contrôle, etc.

Ici également, nous pouvons oser les hypothèses suivantes.

Il est vrai que l'éducation de base de chacun influe énormément sur sa vie d'adulte. Si quelqu'un a reçu une éducation ayant insisté sur la valeur du travail et l'ayant conduit à le pratiquer très jeune, il y a beaucoup de chances qu'il soit moulé pour suivre les mêmes traces jusque dans la vie professionnelle. Et inversement peut-être !

La tendance à imiter la personne-clé qui nous aura le plus influencé, lors de notre formation, et à reproduire ses attitudes et pratiques en bien ou mal, a quelque chose d'important à voir avec notre niveau de motivation au travail : c'est le 'rôle modèle'. Si nous sommes tombés, au cours de nos formations, sur des personnes plutôt travailleuses, nous aurons tendance à les imiter et à être nous-mêmes motivés pour le travail.

De manière générale, les conditions qui président à l'environnement de travail dans lequel nous nous situons ne sont pas étrangères à notre niveau de motivation : plus celles-ci sont décentes et encourageantes, plus elles pourraient nous pousser au travail – au travail assidu et bien fait. L'inverse pourrait ne pas se révéler faux.

Bien sûr, un plan de carrière alléchant constitue une puissante source d'émulation.

Il va sans dire que des conditions de rémunération très concurrentielles peuvent galvaniser plus d'un employé.

S'agissant des exercices de supervision et de contrôle, on les appréhende mieux en considération de leur absence. Personne ne pourra s'étonner de ce que là où ne s'opère ni supervision, ni contrôle, le laxisme et la médiocrité aient tendance à prospérer. L'inverse pourrait donc s'avérer juste : grâce à la supervision et au contrôle (là où celui-ci se justifie), on pourrait amener chaque personnel à se surpasser dans le travail, afin d'atteindre les objectifs assignés.

Vous aurez remarqué la prudence avec laquelle nous avons avancé dans ce sujet : à pas plutôt feutré ... C'est que – comme clairement indiqué – la grande partie de ce qui vient d'être dit, tombe sous le coup des hypothèses. L'expérience de la vie nous enseigne suffisamment qu'il ne s'agit guère de certitudes absolues – que ce soit par rapport aux facteurs intrinsèques ou extrinsèques, liés à la motivation au travail.

**Il vaut donc mieux retenir ceci plutôt:** on ne motive pas quelqu'un ; on crée les conditions favorables, pour que celui-ci soit motivé.

*Dr Derguedbé NEBARDOUM*

