



Listes de contenus disponibles sur: [Scholar](#)

**GOVERNANCE ET ETHIQUE DE RESPONSABILITE DANS LA GESTION DU FINANCEMENT DES ACTIVITES DE LUTTE CONTRE LE VIH SIDA ET IST AU PNLS, RD CONGO**

Journal homepage: [ijssass.com/index.php/ijssass](http://ijssass.com/index.php/ijssass)

**GOVERNANCE ET ETHIQUE DE RESPONSABILITE DANS LA GESTION DU FINANCEMENT DES ACTIVITES DE LUTTE CONTRE LE VIH SIDA ET IST AU PNLS, RD CONGO** ☆

SIZWA Nzapagbia<sup>a</sup>, KEMBO NSAYI Lebrun<sup>b</sup>, SENKER NDIMBA Bob<sup>c</sup>, NDJONDO NYAME Cirille<sup>d</sup>, NGBONGO SEBO Christian<sup>e</sup>, ASOBA MOKANDONGA Joseph-Benjamin<sup>f</sup>, EDUMBADUMBA EGBULA Pierre Cesar<sup>g</sup>, MWANZA NSOTO Lukoki Guy<sup>h</sup>, KOLA GONZE Roger<sup>i</sup>, LUFULUABO KASUYI Jean<sup>j\*</sup>

- A. Doctorant, Bircham University, Madrid-Espagne,
- B. Doctorant, Istm-Kinshasa,
- C. Doctorant, UPN
- D. Chef de travaux, Haute Ecole de Commerce de Kinshasa
- E. Chercheur, independent
- F. Doctorant, Chaire Unesco de l'Unikin
- G. Doctorant, Chaire Unesco de l'Unikin
- H. Assistant, Université de Lubumbashi
- I. Professeur, Unikin,
- J. Professeur, Istm-Kinshasa,

Received 9 May 2024; Accepted 12 August 2024

Available online 1 September 2024

**ARTICLE INFO**

*Keywords:*

Bonne Gouvernance,  
Financement De Santé,  
Gestion Financière,  
Ethique De  
Responsabilité,  
Résultats,  
PNLS

**ABSTRACT**

La gestion axée sur les résultats exige aux managers de la compétence, un travail en équipe et de l'éthique de responsabilité. A la question de savoir la qualité de gestion des ressources allouées pour les activités du PNLS, Nous avons utilisés dans cette étude, les méthodes Systémiques, descriptives, d'enquête et aussi, de la méthode du Système des Comptes de la Santé. Les résultats obtenus signale une opacité et une mauvaise gestion des intrants et matériels de travail, 48,2% ont répondu que la gestion des intrants est médiocre. 55,3% ont voté pour une gestion assez bonne, alors que 76,7% ont dit qu'ils observent une bonne gestion de temps, 96,4% d'enquêtés Souhaitent pour la bonne gouvernance des ressources au PNLS, les autorités locales et étatiques doivent utiliser les bâtons au lieu de carottes, Recours sans faille aux textes règlementaires, Bonne motivation du personnel. 66% d'enquêtés ne partent pas en formation de renforcement des capacités contre 33,9% qui y vont régulièrement..

## 1. INTRODUCTION

Paul Ladrière et Claude Gruson soutiennent, dans leur ouvrage *Éthique et gouvernabilité*, que l'époque moderne est celle où l'éthique de responsabilité, visant la fin en réduisant le rôle des valeurs, prend le dessus sur l'éthique de conviction, évacuant les questions de valeurs. L'éthique de responsabilité relève de la rationalité téléologique : elle est rationnelle par rapport à une fin, c'est-à-dire un but poursuivi. Cette éthique se caractérise par son attention aux moyens et à leur efficacité dans l'atteinte du but. Cette éthique a un souci de pragmatisme et cherche à réajuster les moyens aux finalités. Weber la qualifie parfois d'« éthique du succès » ou d'« éthique d'adaptation au possible ». Afin d'atteindre ce succès, l'éthique de responsabilité met une emphase toute particulière sur la prévision et la prédiction. Pour notre étude, l'éthique de responsabilité fait allusion à l'agissement des autorités et des sujets d'une organisation en respectant les valeurs morales, culturelles, scientifiques et légales.

Le financement est l'action par laquelle un organisme ou une personne privée alloue des fonds à un tiers dans l'objectif de soutenir un projet. Il peut s'agir d'autofinancement dans le cadre d'épargnes ou de produits bancaires destinés à assurer un capital. On peut parler de financement pour un projet d'achat de bien immobilier, pour une création d'entreprise, mais aussi pour tout projet associatif ou culturel nécessitant une levée de fonds. Des financements peuvent être accordés par des particuliers, comme dans le cas de fonds de pension privés ou de mécénat, mais aussi les entreprises et organismes spécialisés. Pour soutenir un projet, on peut se tourner vers une banque, une société de courtage ou de crédits ou un fonds public. L'Etat comme les banques ou les fonds publics internationaux sont susceptibles de financer des projets spécifiques à leur domaine de compétences. Dans le cadre du financement de projets de développement, ce sont les organismes de bourse qui jouent les intermédiaires. (<https://www.journaldunet.fr/busines.com,2023>).

Selon Michel LOUAZEL et Al,(2020),dans

leurs écrits sur le Management en santé, le financement de santé disent *que la manière dont les pays payent les soins de santé*. Il convient de noter que pour notre recherche, le financement de la santé est un facteur vital pour faire progresser la couverture santé universelle (CSU). Les systèmes de financement de la santé affectent la disponibilité des services, qui peut s'en prévaloir, et qui peut en couvrir les coûts. Le financement de la santé décrit plus que l'argent disponible pour la santé; il inclut tous les mécanismes de la levée de fonds au paiement des services de santé. Un système de financement de la santé qui fonctionne bien s'assure que les gens peuvent avoir accès aux services de santé dont ils ont besoin sans encourir de dépenses insupportables et que les ressources sont utilisées de façon équitable et efficace. Le gouvernement tend à jouer un rôle notable dans le financement des soins de santé dans de nombreux pays, bien que le secteur privé puisse aussi jouer un rôle important.

Les soins de santé sont des soins essentiels qui garantissent que les personnes reçoivent des soins complets et de qualité, depuis la promotion et la prévention jusqu'au traitement, à la réadaptation et aux soins palliatifs, au plus près possible de leur environnement quotidien.,(<https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/primary-health-care>).

La problématique de la bonne gouvernance axée sur résultats est une question de l'éthique de responsabilité. A la lecture des réalités pratiques observables au PNLS, surtout sur la gestion des ressources financières des allouées pour les activités de lutte contre le VIH-Sida et les IST, nous nous sommes posés les questions ci-après : « **Quelle est la qualité de la gestion du financement de santé alloué pour les activités de lutte contre le VIH-SIDA au PNLS ?** » De cette question en découlaient trois autres : Les autorités et gestionnaires du niveau central, accordent-ils de la valeur à l'efficacité des activités ?, Si, pas tout à fait d'accord, Comment augmenter les prises des décisions en matières d'éthiques de responsabilité relatives à bonne gestion des ressources humaines,

Matérielles, financières et temps allouées par les partenaires pour la réussite des activités au niveau central ?, Quelles sont les difficultés rencontrées pendant la mise en œuvre des activités de la lutte contre le VIH-SIDA par le PNLS de 2020-2022 ?

Nous partons des hypothèses subjectives selon lesquelles, la qualité de la gestion du financement de santé alloué pour les activités de lutte contre le VIH-SIDA au PNLS ne serait pas participative, inclusive et de bonne qualité. Nous pensons qu'à la vue des climats des affaires et du travail qui règne au programme national de lutte contre le VIH-SIDA, surtout lors de la mise en œuvre des activités de lutte, Les autorités et gestionnaires du niveau central, chacun en ce qui le concerne, n'accorderait pas totalement de la valeur à l'efficacité des activités. Aussi, il convient de noter que pour augmenter les prises des décisions en matières d'éthiques de responsabilité relatives à bonne gestion des ressources humaines, Matérielles, financières et temporelles allouées par les partenaires pour la réussite des activités au niveau central PNLS, le travail en équipe, la motivation et les 4P du marketing Mix constitueraient des atouts pour la performance des activités et de la gouvernance de l'organisation. Les difficultés rencontrées pendant la mise en œuvre des activités de la lutte contre le VIH-SIDA par le PNLS de 2020-2022 seraient d'ordre humain, matériel, financier et temporel associés à la situation organisationnelle.

Le problème majeur de notre étude était les différentes préoccupations et questions que se posaient particulièrement les professionnels et administratifs de santé travaillant dans la lutte contre le sida qui, les uns sur le travail en équipe, la qualité de gestion des ressources du programme, les difficultés rencontrées dans la mise en œuvres des activités de la lutte contre le Vih-Sida alors que les autres se demandent si les autorités et gestionnaires des différentes directions et bureaux agissent et décident tenant compte de l'éthique de responsabilité et s'en soucient-ils de la bonne gouvernance pour la satisfaction des consommateurs des services et la confiance renouvelable des partenaires... Or, la bonne gouvernance se justifierait par la qualité des services que offrent les services compétents au profit des bénéficiaires pendant la supervision intégrée dans les vingt-six

divisions provinciales, la supervision spécifique PTME, TB-VIH, DAF, HUB, pendant la formation des formateurs, des prestataires et suivi communautaires, pendant les réunions des groupes techniques des populations clés, suivi et évaluation des PTME... et la surveillance épidémiologique aussi, pour des services administratives et financières liés à la gestion de ressources humaines, matérielles, financières et du secrétariat des directions. Et cela intéresse alors les chercheurs que nous sommes. Chacun à son niveau apporte sa contribution au problème qui se pose. L'objectif Général de cette recherche était d'analyser la qualité de la bonne gouvernance et de l'éthique de responsabilité dans la gestion efficace du financement de la santé axé sur les activités de la lutte contre le Vih-Sida, cas du PNLS RD Congo, qui, s'ils sont bien gérés, peuvent emmener la satisfaction des consommateurs des services, augmenter l'utilisation des services de santé offert par les entités décentralisées du PNLS, stimuler la confiance des partenaires, la perspicacité et la performance des activités organisationnelles.

Pour atteindre l'objectif général de cette recherche, nous nous sommes fixés les objectifs spécifiques suivants ;

- Par la revue de la littérature, présenter Le programme National de la lutte contre le Sida, ses forces et faiblesses dans la bonne gouvernance associées à l'éthique de responsabilité ;
- Relever l'écart entre la demande des services par la communauté et la qualité de l'offre de services en terme d'opinion des agents sur la gestion sur le qualité de la gestion des ressources humaines, matérielles, financières et du temps dans le chef des autorités du niveau central au PNLS.
- Analyser l'efficacité de gestion et difficultés rencontrées pendant la mise en œuvre des activités de la lutte contre le VIH SIDA par le PNLS de 2020-2022 Etude

- Evaluer l'Impact de l'apport des partenaires du PNLS et du travail en équipe dans la bonne gouvernance des ressources humaines, Matérielles, financières et temps pendant les activités de lutte contre le Sida au PNLS.

## 2. METHODOLOGIE

Notre étude s'est déroulée au programme national de lutte contre le VIH-SIDA et les IST au niveau central et ses entités décentralisées. Dans cette étude, nous avons utilisés les méthodes Systémiques, descriptives et d'enquête qui nous ont aidés à l'examen, à la description et l'analyse de la partie pratique aussi, de la méthode du Système des Comptes de la Santé (SHA 2011), basée sur une nomenclature et une classification

internationale fine et détaillée de la dépense de santé. Elle a décrit toutes les étapes recommandées par la méthodologie internationale du Système des Comptes de la Santé (SHA 2011), à savoir : (i) identification des acteurs intervenants dans le financement de la santé, (ii) la conception des outils des collectes, (iii) le pré-test, (iv) la formation des enquêteurs, (v) la collecte des données, (vi) le traitement des données (le contrôle de qualité, la saisie, la triangulation des données, l'encodage et la vérification de l'encodage), (vii) l'analyse et la validation des résultats, (viii) la rédaction du rapport final et (ix) la dissémination des résultats.. Nous nous sommes servis aussi de la statistique pour la tabulation des données et l'interprétation des résultats. Les techniques documentaires et l'interview guidée ont été utilisées dans cette étude et nous a servis dans le déroulement du processus de collecte des données.

## 3. RESULTATS

### 3.1. Situations sociodémographiques des enquêtés

#### 3.1.1. Age des enquêtés

C	Age	ni	%
1	35-44	5	8,9
2	45-54	15	26,7
3	55-64	29	52
4	65 et plus	7	12,5
TOTAL		56	100

L'analyse de ce tableau stipule que 52% soient 29 enquêtés ont l'âge allant de 55 à 64 ans. Suivi de 26,7% qui ont 45 à 54 ans. 8,9% est la fréquence la plus faible occupée par ceux ayant 35 à 44 ans d'âge.

#### 3.1.2. Sexe des enquêtés

N°	Sexe	ni	%
1	Masculin	52	92,8
2	Féminin	4	7,1
TOTAL		56	100

Il ressort de cette étude 92,8% d'enquêtés sont du sexe masculin.

#### 3.1.3. Niveau d'études des enquêtés

N°	Niveau d'études	Ni	%
1	Sans niveau	2	3,5
2	Secondaire	27	48,2

3	Universitaire	37	66
	TOTAL	56	100

L'analyse de ce tableau démontre que 66% sont universitaires alors que 48,2% ont fait l'école secondaire.

#### 3.1.4. Ancienneté au PNLS

N°	Ancienneté	ni	%
1	1-5	34	60,7
2	6-10	17	30,3
3	11 ans et plus	5	8,9
	TOTAL	56	100

Les résultats de ce tableau renseignent que 60,7% ont fait 1 à 5 ans au PNLS, suivi de 30,3% qui ont 6 à 10 ans contre 8,9% qui ont 11 ans et plus.

### 3.2. Matières en rapport avec notre étude

#### 3.2.1. Participation aux activités de la mise en œuvre de lutte contre le VIH

N°	Participation	ni	%
1	Oui	48	85,7
2	Non	08	14,2
	TOTAL	56	100

L'analyse de ce tableau stipule que 48 des enquêtés soient 85,7% ont déjà participé aux activités de lutte contre le VIH organisées par le PNLS.

#### 3.2.2. Identification des activités participées

N°	Activité	ni	%
1	Planification des activités	34	60,7
2	PEC des VIH et TB	38	67,8
3	PTME	25	44,6
4	PEC du IST et population clé	28	50
5	GDH	26	46,4
6	Supervision semestrielle	46	87,5
7	Atelier de formation	43	89,5
8	Revue annuelle	21	37,5
9	Sensibilisation	38	67,8
10	Enquête	48	85,7
11	Formation des cadres provinciaux	48	85,7
12	Quantification besoin pays	33	58,9
13	Ecriture PSN, PSSS	26	46,4
14	Ecriture NMF2, NMF3 et GC7	24	42,8
	MOYENNE		58,3

Il ressort de ce tableau 94,6% d'enquêtés ont participé à l'atelier de formation, suivi de 87,5% qui ont participé à la supervision trimestrielle.

## Evaluation des activités citées

N°	Participation	ni	%	
1	Planification des activités			
	➤ Bonne	21	61,7	
	➤ Très bonne	8	23,5	
	➤ Mauvaise	3	8,8	
	➤ Assez bonne	2	5,8	
	<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	
2	PEC des VIH et TB			
	➤ Très bien	10	26,3	
	➤ Bonne	25	65,7	
	➤ Assez bonne	3	7,8	
	4. PTME		3	12
		➤ Très bonne	19	76
		➤ Bonne	2	8
		➤ Assez bonne	1	4
		➤ Mauvaise		
		<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>
			1	3,5
	PEC des IST et Pop. Clé.	16	57,1	
	➤ Très bonne	3	10,7	
➤ Bonne	8	28,5		
➤ Mauvaise	28	100		
➤ Assez bonne				
	<b>TOTAL</b>			
Supervision semestrielle	1	3,5		
	23	46,9		
➤ Très bonne	22	44,8		
➤ Bonne	3	6,1		
➤ Mauvaise	49	100		
➤ Assez bonne				
	<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>64,1</b>	
Atelier de formation	13	24,5		
➤ Très bonne	6	11,3		
➤ Bonne	53	100		
➤ Assez bonne				
	<b>TOTAL</b>			
		3	14,2	
	14	66,6		
Revue annuelle	4	19		
➤ Très bonne	21	100		
➤ Bonne				
➤ Assez bonne				
	<b>TOTAL</b>			
		17	44,7	
Sensibilisation	2	5,2		
	13	34,2		
➤ Très bonne	6	15,7		
➤ Bonne	38	100		
➤ Mauvaise				
Assez bonne				
		23	47,9	
	<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>39,5</b>	
Enquête	4	8,3		
	2	4,1		
➤ Très bonne				
➤ Bonne	48	100		
➤ Mauvaise				
Assez bonne				
		21	43,7	
	<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>56,2</b>	
Formation des cadres Provinciaux		48	100	

	➤ Bonne		
	➤ Assez bonne		
	TOTAL	4	54,1
		18	29,1
		4	16,6
	Ecriture PSN ET PSSS	26	100
	➤ Très bonne		
	➤ Bonne		
	➤ Assez Bonne		
	TOTAL	13	54,1
		7	29,1
		4	16,1
		24	100
	Ecriture NMF2, NMF3 et GC7		
	➤ Très bonne		
	➤ Bonne		
	➤ Assez Bonne		
	TOTAL		

L'analyse de la majorité des tableaux, stipule que l'évaluation des activités a été bonne au-delà de quelques cas isolés de mauvaise évaluation.

### 3.3.1. Raison de non-participation

N°	Non-participation	ni	%
1	Ne suis pas prosanté	1	12,5
2	Suis dans la division financière	5	62,5
3	Autres	2	25
	TOTAL	8	100

Il ressort de ce tableau, 62,5% d'enquêtés qui disent qu'ils n'ont pas participé aux activités de la lutte contre le VIH parce qu'ils sont de la division administrative.

### 3.3.2. Aspects positifs des activités de lutte contre le VIH au PNLS

N°	Aspects positifs des activités de lutte contre le VIH	ni	%
1	Renforcement des capacités	23	47,9
2	Amélioration des performances	11	22,9
3	Atteintes des objectifs fixés	9	18,7
4	Dévouement des acteurs	3	6,25
5	Structuration dans la mise en œuvre	2	4,1
	TOTAL	48	100

L'analyse ce tableau renseigne que 47,9% d'enquêtés disent que les activités de lutte contre le VIH Sida mise en œuvre par le PNLS renforcent la capacité. Suivi de 22,9% qui ont écrit l'amélioration des performances, contre 4,1% qui ont dit l'atteinte des objectifs fixés.

### 3.3.3. Difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des activités de lutte contre le VIH-Sida au PNLS

N°	Difficultés	ni	%
1	Ressources financières allouées non connues	7	14,5
2	Faible allocation des ressources dans la lutte en fonction du domaine d'intervention	17	35,4
3	La logistique moins performante	4	8,3
4	Retard dans le décaissement	2	4,1
5	Lourdeur administrative	2	4,1
6	Mauvaise gestion des intrants de lutte contre le VIH Rémunération modique du personnel	3	6,25
7	Chaque partenaire nous impose son rythme	7	14,5
8		6	12,5
<b>TOTAL</b>		<b>48</b>	<b>100</b>

Les données de ce tableau indiquent 35,4% des enquêtés déplorent la faible allocation des ressources dans la lutte en fonction du domaine d'intervention.

### 3.3.4. Motivation des agents

N°	Motivation	ni	%
1	Souci de mieux faire	3	5,3
2	Conscience professionnelle	8	14,2
3	Les encouragements	26	46,4
4	Engagement de l'équipe	13	23,2
5	Recherche de la performance	6	10,7
<b>TOTAL</b>		<b>56</b>	<b>100</b>

Il ressort de ce tableau 46,4% d'enquêtés qui sont motivés par suite des encouragements, suivi de 23,2% qui, leur motivation est facteur de l'engagement de l'équipe contre 5,3% qui ont mentionné le souci de mieux faire.

### 3.3.5. Travail en équipe

C	Variable/ Travail en équipe	ni	%
1	Oui	49	87,5
2	Non	7	12,5
<b>TOTAL</b>		<b>56</b>	<b>100</b>

L'analyse de ce tableau stipule que 87,5% d'enquêtés acceptent qu'ils travaillent en équipe contre 12,5% qui ne le font pas.

### 3.3.6. Réunions de service

N°	Tenue des réunions	ni	%
1	Oui	43	76,7
2	Non	13	23,2
<b>TOTAL</b>		<b>56</b>	<b>100</b>

Il ressort de ce tableau 76,7% qui affirment le déroulement des réunions de service, contre 23,2% qui disent la non existence des réunions de service.

### 3.3.7. Qualité de gestion des ressources au PNLS

N°	Variable	ni	%
1	Ressources humaines ➤ Très bonne	4	7,1

	➤ Bonne	7	12,5
	➤ Assez bonne	31	55,3
	➤ Mauvaise	14	25
	<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100</b>
<b>2</b>	Ressources temps	6	10,7
	➤ Très bonne	43	76,7
	➤ Bonne	5	8,9
	➤ Assez bonne	2	3,5
	➤ Mauvaise	<b>56</b>	<b>100</b>
	<b>TOTAL</b>		
<b>3</b>	Tâches administratives	17	30,3
	➤ Très bonne	9	16
	➤ Bonne	26	46,4
	➤ Assez bonne	4	3,5
	➤ Mauvaise	<b>56</b>	<b>100</b>
	<b>TOTAL</b>		
<b>4</b>	Ressources matérielles	4	7,1
	➤ Bonne	9	16
	➤ Assez bonne	43	76,7
	➤ Mauvaise	<b>56</b>	<b>100</b>
	<b>TOTAL</b>	7	12,5
<b>5</b>	Ressources financières	13	23,2
	➤ Très bonne	26	46,4
	➤ Bonne	<b>56</b>	<b>100</b>
	➤ Assez bonne		
	<b>TOTAL</b>		12,5
<b>6</b>	Les intrants et outils de travail	7	21,4
	➤ Bonne	12	17,8
	➤ Assez bonne	10	48,2
	➤ Mauvaise	27	<b>100</b>
	➤ Médiocre	<b>56</b>	
	<b>TOTAL</b>		28,5
<b>7</b>	Fonds alloués par l'Etat et les partenaires	16	30,3
	➤ Très bonne	17	23,2
	➤ Bonne	13	17,8
	➤ Assez bonne	10	<b>100</b>
	➤ Mauvaise	<b>56</b>	
	<b>TOTAL</b>		

L'analyse de ce tableau démontre une opacité et une mauvaise gestion des intrants et matériels de travail, 48,2% ont répondu que la gestion des intrants est médiocre. 55,3% ont voté pour une gestion assez bonne, alors que 76,7% ont dit qu'ils observent une bonne gestion de temps. Les résultats de ces tableaux signalent que la gestion administrative semble assez bonne, 46,4%.

### 3.3.8. Les partenaires qui financent les activités du PNLS

n	Variable	Ni	%
1	Oui	54	96,4
2	Non	2	3,5
	total	56	100

Il ressort de ce tableau, 96,4% connaissent les partenaires financiers qui travaillent en collaboration avec le PNLS.

### 3.3.9. Identification des partenaires

N	Les partenaires	Ni	%
1	FM	54	96,4
2	PEPFAR	54	96,4
3	ONUSIDA	33	58,8
4	UNFPA	37	66
5	UNICEF	18	32,1
6	GOUVERNEMENT CONGOLAIS	47	83,9
7	DNDi	38	67,8
8	OMS	48	85,7
9	CHAI	17	30,3
10	PAM	34	60,7
	Moyenne	10	62

L'analyse de ce tableau démontre que 96,4% d'enquêtés connaissent PEPFAR et le Fond Mondial comme partenaires financiers suivi de l'OMS, 85,7%.

### 3.3.10. Qualité de la rémunération

N	Rémunération	ni	%
1	Bonne	12	21,4
2	Modique	44	78,5
	Total	56	100

Il ressort de ce tableau, 78 % des enquêtés qui disent que la qualité de rémunération au PNLS est tellement modique cela a de l'impact sur le rendement du travailleur.

### 3.3.11. Formation des agents sur le renforcement des capacités

N	Formation	ni	%
1	Oui	19	33,9
2	Non	37	66
	Total	56	100

Les données de ce tableau nous renseignent que 66% d'enquêtés ne partent pas en formation de renforcement des capacités contre 33,9% qui y vont régulièrement.

### 3.3.12. Gestion des conflits au PNLS

n	Gestion des conflits	ni	%
1	Recherche des causes et résolution à l'amiable	10	17,8
2	Nous utilisons les régimes disciplinaires car, nous sommes agent de l'Etat	16	28,7
3	Le chef du personnel et l'Administrateur entendent les agents en cas des conflits.	26	46,4
4	promouvoir le dialogue et la confrontation des belligérants	4	7,1
	Total	56	100

Il ressort de ce tableau, 46,4% d'enquêtés qui disent que lors des conflits, Le chef du personnel et l'Administrateur entendent les agents en cas des conflits suivis de 28,7% qui ont dit que nous utilisons les régimes disciplinaires car, nous sommes agent de l'Etat.

### 3.3.13. Perte des biens au PNLs

n	Gestion des conflits	ni	%
1	Enquête, audit et ouverture d'une action disciplinaire si nécessaire	24	42,8
2	Nous utilisons les régimes disciplinaires car, nous sommes agent de l'Etat	8	14,2
3	Le chef du personnel et l'Administrateur entendent les agents en cas des conflits.	5	8,9
4	Je ne vais rien dire car, j'ai déjà perdu un ordinateur et c'était déjà passé au passé simple dit-on, les mécanismes mis en place pour la recherche d'un bien perdu ne sont pas efficace. Aucune préoccupation pour retrouver les biens perdus.	19	33,9
	Total	56	100

Les données de ce tableau démontrent, 42,8% d'enquêtés qui disent que lors d'une perte d'un bien, les autorités initient une enquête, un audit et l'ouverture d'une action disciplinaire si nécessaire.

### 3.3.14. Souhaits des enquêtés pour la bonne gouvernance des ressources au PNLs

N	Les partenaires	ni	%
1	Utiliser les bâtons au lieu de carottes	54	96,4
2	Recours sans faille aux textes règlementaires	54	96,4
3	Bonne motivation du personnel (développer la politique d'écoute du personnel, prévoir une boîte à suggestion, octroyer la prime du FM à tous, envoyer les cadres et tous les agents en formation de renforcement des capacités).	33	58,8
4	Restaurer l'autorité PNLs,( discipline )	37	66
5	Les structures de PNLs depuis sa création, plus de 20ans déjà, sont devenues obsolètes. Faudrait mettre en place des nouvelles structures. On ne peut pas changer les résultats vers la performance en gardant les mêmes stratégies, les mêmes structures et les mêmes méthodes.	18	32,1
6	Les autorités doivent cultiver les qualités d'un manager	47	83,9
7	Financer les activités orphelines	38	67,8
8	Réduire les effectifs et Améliorer les conditions de travail pour les agents et cadres (salles, bureaux,...)	48	85,7
9	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Partager les informations financières à temps réel</li> <li>▪ Mettre en place un mécanisme de décaissement rapide pour la mise en œuvre des activités de lutte afin de respecter le PTT et la périodicité</li> <li>▪ Rendre disponibles les ordres de service à temps utile pour les activités</li> <li>▪ Tenir compte du timing de la planification des activités</li> <li>▪ Accélérer les procédures de décaissement de fonds en faveur de la BPC</li> </ul> Doter le BPC des outils de gestion RH manquant	17	30,3
10	Les différents centres doivent collaborer parfaitement avec la direction nationale surtout avec la direction des ressources humaines, administratives et financières.	34	60,7
	Moyenne	10	62

Dans le prochain point, nous vous présenterons la discussion des résultats de nos recherches par rapport aux études antérieures et autres auteurs.

## 4. DISCUSSION

### 4.1. Situation sociodémographique des enquêtés.

Il ressort de notre étude, 52% soient 29 enquêtés ont l'âge allant de 55 à 64 ans. Suivi de 26,7% qui ont 45 à 54 ans. 8,9% est la fréquence la plus faible occupée par ceux ayant 35 à 44 ans d'âge. En rapport avec l'âge, ces résultats ont montré que l'âge minimale des enquêtés était de 15 ans par contre l'âge maximale était de 77 ans, la moyenne d'âge de ménage était de 86, 2%. Ces résultats se différencient légèrement à celui de KAKULE en 2018. Qui avait trouvé que l'âge minimal des chefs des ménages était de 19 ans par contre l'âge maximal était égal à 77 ans dans son Étude déjà cité ci- haut. En rapport avec le niveau d'études, nous constatons que 323 de nos enquêtés soit (87, 4%) étaient instruits. Ce résultat ne corrobore pas à celui trouvé par KAKULE soit (54, 3%), des répondants étaient instruites (KAKULE op.cit.), cependant qu'ils corrobore avec les résultats d'EMERY NSUNGU et Al.,2023.

Les résultats de notre étude s'écarte largement avec ceux de SENKER B. et Al.,2024 qui, dans leur étude sur les revenus des ménages de Kinshasa et leurs accès aux services et soins de santé, ils avaient trouvés que 319 enquêtés soit 86,2% étaient âgé de 31 ans et plus, ce résultat s'approchaient de ceux trouvé par NGOLO K. sur l'étude similaire menée en 2018 dont l'âge des chefs des ménages dans leurs majorités était compris entre 30et 31ans, cette situation se justifierait par le fait que cette tranche d'âge représenterait la population active de la RDC, selon le rapport d'UNFPA 2017. Par contre, dans notre étude, nous pensons que cet écart constaté d'âges dans notre étude scientifique ou la majorité des enquêtés ont 55 à 64 ans se justifierait par leur expérience et le temps passé aux études étant donné que la majorité est médecin, professionnel de santé, maitres et docteurs à thèses en science de santé.

Il ressort de cette étude 92,8% d'enquêtés sont du sexe masculin. Il ressort de ce tableau 78,5% des agents qui sont mariés. Notre étude s'écarte de celle de Desouza (2012) qui, dans son étude sur les déterminants de l'adhésion des populations aux mutuelles de santé au Benin. Après avoir utilisé un modèle logit, il arrive aux résultats selon lesquels: l'état-civil, le niveau d'instruction, la taille du ménage et la qualité des soins influence positivement les choix d'adhérer à la mutuelle pour un ménage alors que la prépondérance des règles internes au sein des mutuelles et l'expérience négative d'une association communautaire influence négativement les adhésions aux mutuelles de santé. Ce résultat est semblable à celui de Yameogo (2008) qui montre à partir d'une étude réalisée au Benin que les ménages aisés, mariés et instruits adhèrent aux mutuelles de santé, rejoignant également l'étude de Zhu (2003) menée en Chine. Nous pensons que l'état civil est un facteur explicatif du niveau d'organisation et de gestion de la chose publique et communautaire.

L'analyse de ce tableau démontre que 66% sont universitaires alors que 48,2% ont fait l'école secondaire, 83,9% d'enquêtés sont agents d'Etat, 60,7% ont fait 1 à 5 ans au PNLS, suivi de 30,3% qui ont 6 à 10 ans contre 8,9% qui ont 11 ans et plus. 33,9% des enquêtés sont protestants, suivi de 30,3% qui sont catholiques, alors que 3,5% confessent autres fois.

Les situations sociodémographiques des enquêtés prouvent à suffisance qu'ils ont un niveau d'étude avancé qui leur permet de mieux exercer leurs fonctions dans cette organisation.

### 4.2. Matières en rapport avec notre étude

L'analyse de ce tableau stipule que 48 des enquêtés soient 85,7% ont déjà participé aux activités de lutte contre le VIH organisées par le PNLS. Une bonne information est que la majorité a déjà participé aux activités de lutte contre le VIH-Sida qu'organise le programme national de lutte contre le VIH et les IST.

Certains confirment avoir participé à l'atelier de formation, suivi de 87,5% qui ont participé à la supervision trimestrielle.

Les résultats de notre étude confirment ceux du PNLS(2022) qui a organisé du 16 au 18 Février 2022, un atelier bilan des activités 2021 et de lancement des activités 2022 dudit programme, à NSA Hotel, que les membres de l'équipe ayant participé aux activités s'en ont approprié et les activités ont eu un succès total. L'analyse de la majorité des tableaux, stipule que l'évaluation des activités a été bonne au-delà de quelques cas isolés de mauvaise évaluation.

Il ressort de notre étude, 62,5% d'enquêtés qui disent qu'ils n'ont pas participés aux activités de la lutte contre le VIH parce qu'ils sont de la division administrative. Cette affirmation semble vraie, et notre étude confirme les résultats de MAKALA NZENGU(2017) sur la politique publique qui dit que la mise en œuvre des politiques publiques connaît aussi certaines limites similaires à celles de l'élaboration. En effet, la multiplicité des acteurs représente également un obstacle à la bonne mise en œuvre d'une politique publique. Ce qui va caractériser l'application d'une politique publique c'est l'appropriation de ces objectifs par les systèmes d'acteurs qui va la mettre en œuvre. Or, dans le système complexe qu'est le nôtre, il est difficile pour tous les acteurs de trouver leur place dans ce processus et ainsi de jouer leur rôle au mieux. Cette question se pose notamment en ce qui concerne le pilotage d'une politique publique. Quelles responsabilités ? Quels rôles sont attribués à chacun des acteurs ? Pour la réussite d'une politique, les réponses à ces questions ne doivent faire aucun doute.

Il faut alors admettre que, les politiques publiques relèvent d'un processus complexe, et ce, plus particulièrement à un niveau des acteurs. En effet, comme nous l'avons déjà

évoqué, leur multiplicité peut représenter un obstacle au cours des différentes étapes des politiques publiques. Cependant, cette multiplicité reste tout à fait nécessaire : Les pouvoirs publics ne peuvent exclure un groupe social d'une prise de décision qui peut concerner celui-ci.

En effet, les politiques publiques occupent une place centrale dans l'action de l'état. Elles constituent le principal moyen d'intervention des gouvernements. Elles leur permettent de se trouver au plus proche des préoccupations des populations à la tête desquelles ils ont été placés. Coordination, promotion de la collaboration intra et intersectorielle et Partenariat pour la Santé.

Pour maintenir et surtout pour améliorer les prestations dans le domaine de la Santé, les appuis des partenaires et les interventions des services connexes ainsi que les mécanismes de collaboration entre les services de Santé doivent être coordonnés par le Ministère de la Santé. Un cadre organisationnel spécifique et des mécanismes de gestion transparente devront être mis en place avec la participation de la population, des professionnels de Santé et des représentants des intervenants du secteur de la Santé. Les privés, les ONG et les sociétés savantes participeront à la gestion des services de Santé à travers les organes de participation communautaire (Comité de Santé, Conseil d'Administration, Comité de Gestion).

Cependant moins bonne. Car, Les crises que traverse la République Démocratique du Congo depuis bientôt quinze ans ont plongé la majorité de la population dans un état de pauvreté chronique, limitant financièrement leurs accès aux soins de santé de qualité. Le système public de santé est tombé assez bas, l'utilisation moyenne des établissements des soins reste inférieure à 0,25 contacts par personne et par an. Un adage des économistes de santé publique dit que : « *la santé n'a pas de prix, mais elle a un coût* », (B.SENKER, 2023).

Cherchant toujours à jouir d'une bonne santé, l'homme, une fois malade, n'hésite pas à dépenser d'importantes sommes d'argent afin de recouvrer sa santé. Or, pour avoir accès aux soins de santé de qualité, les coûts ne doivent pas être prohibitifs pour les économies de ménages et de la nation. C'est alors qu'intervient le rôle protecteur de l'Etat et celui que joue la solidarité aussi bien nationale qu'internationale.

Si l'Etat congolais a pu remplir ses obligations pendant un certain temps, jusqu'au début des années 90, c'était grâce à l'appui de ses partenaires bilatéraux et multilatéraux. Mais avec l'accélération des crises il s'est relâché dans ce rôle premier de financer la santé en concentrant une part importante de son budget aux priorités politico-militaires.

Le pouvoir régulateur de l'Etat ayant disparu, plusieurs mécanismes se sont imposés de facto pour financer les

soins de santé. C'est aux bons soins privés et des associations confessionnelles qu'est laissée la détermination des conditions d'accès aux soins ; Mais à quel prix ? C'est l'anarchie caractérisé par une prolifération des établissements de soins (dispensaires, cabinets médicaux, pharmacies, points de vente des médicaments et vendeurs ambulants des médicaments) fixant impunément les conditions d'accès aux soins de santé. Ainsi chacun pratique le prix qu'il juge rentable par rapport à ses investissements.

L'analyse ce tableau renseigne que 47,9% d'enquêtés disent que les activités de lutte contre le VIH Sida mise en œuvre par le PNLS renforcent la capacité. Suivi de 22,9% qui ont écrit l'amélioration des performances, contre 4,1% qui ont dit l'atteinte des objectifs fixés. Pour maintenir et surtout pour améliorer les prestations dans le domaine de la Santé, les appuis des partenaires et les interventions des services connexes ainsi que les mécanismes de collaboration entre les services de Santé doivent être coordonnés par le Ministère de la Santé. Un cadre organisationnel spécifique et des mécanismes de gestion transparente devront être mis en place avec la participation de la population, des professionnels de Santé et des représentants des intervenants du secteur de la Santé. Les privés, les ONG et les sociétés savantes participeront à la gestion des services de Santé à travers les organes de participation communautaire (Comité de Santé, Conseil d'administration, Comité de Gestion). Les résultats de notre étude confirment ceux de M.Basle, 2005.

Les données de notre étude indiquent 35,4% des enquêtés déplorent la faible allocation des ressources dans la lutte en fonction du domaine d'intervention. Les résultats de notre étude confirment ceux trouvés par (B.SENKER et Al, 2024) selon lequel la finance a été reconnue comme moteur de la croissance économique. Unicef et OMS, ont établi le lien étroit entre la finance et la réduction de la pauvreté. L'accès aux services financier est d'ailleurs considéré comme un aspect important du développement. Et il précise encore qu'une meilleure accessibilité financière permet d'améliorer les conditions de vie sur plusieurs plans : nutrition, santé, éducation et habitat et permet de lutter efficacement contre les maladies de masse et pandémiques, (SENKER B. et Al, 2023). aussi, L'Etat, doit financer les services publics pour permettre aux programmes de mieux coordonner la mise en œuvre des activités de promotion de la santé.

D'un côté on trouve la conception de la « *santé pour tous* », affirmée avec toute énergie par l'OMS qui consiste à assurer à chacun le libre accès aux soins de santé que son état nécessite. L'idée qui sous – tend cet objectif est une conception égalitariste de la justice, à chacun selon ses besoins. Le financement des soins de santé qui semble le mieux adapté dans ce cas, est un financement collectif et obligatoire par ELOKO EYA MATANGELO G., (2014).

Les résultats de notre étude confirment ceux de comptes nationaux de la santé qui affirment la faible subvention de l'état et des partenaires sur la réussite des activités de lutte contre le VIH-SIDA en disant que le mode de financement des soins de santé à l'échelle nationale est d'une importance capitale pour l'amélioration progressive de la couverture sanitaire universelle (CSU). Les systèmes de financement de la santé influencent la disponibilité des services, les bénéficiaires et la couverture des coûts. Outre les fonds disponibles, le financement de la santé englobe tout, depuis l'origine des fonds (d'où vient l'argent) jusqu'au paiement des services de santé (où va l'argent), et tout ce qui se trouve entre les deux. Un système de financement des soins de santé performant garantit avant tout que les gens peuvent accéder aux services de santé de qualité dont ils ont besoin sans encourir des dépenses insurmontables.

En effet, selon les résultats des Comptes de la santé 2022, le niveau de paiement direct de santé des Ménages des services et soins de santé est très élevée (de 91,73 en 2018 à 92,0 en 2022), de même la dépense courante de santé des Ménages en % de la dépense courante de santé (de 45 % en 2018 à 40,28 % en 2022) dépasse le Seuil recommandé par l'Organisation mondiale de la Santé (20 % ou 25%). Donc, les Ménages font face aux dépenses de santé catastrophiques et appauvrissantes en RDC. Ce niveau élevé des dépenses de santé à la charge des Ménages s'explique par la très faible couverture des Mécanismes de partage des risques de santé pour les différentes couches de la population congolaise (8%). Cette approche ouvre la voie, au-delà de ce rapport, à l'analyse approfondie des données statistiques financières, à l'utilisation de celles-ci par les acteurs de terrain, les partenaires techniques et financiers, les partenaires sociaux et les chercheurs intéressés.

Il ressort de ce tableau 46,4% d'enquêtés qui sont motivés par suite des encouragements, suivi de 23,2% qui, leur motivation est facteur de l'engagement de l'équipe contre 5,3% qui ont mentionné le souci de mieux faire. Nos résultats s'écartent de ceux trouvés par **Locke et Latham** sur la théorie de la fixation des objectifs qui cherche à savoir comment motiver les gens». La solution consiste à fixer des objectifs ; Plus précisément, «Locke et Latham cité par Morin et Aubé (2007), ont développé la théorie de la fixation des objectifs selon laquelle le comportement est intentionnel et la volonté d'agir dans un sens donné résulte d'abord de l'existence d'un objectif à poursuivre». Les objectifs jouent alors le rôle de régulateurs du comportement étant donné qu'ils poussent à l'action et dirigent l'énergie vers des activités précises. Les points essentiels de cette théorie sont les suivants :

- Les personnes qui poursuivent un objectif clair, précis et difficile ont un meilleur rendement que celles qui n'ont pas d'objectifs explicités à atteindre.

- La performance augmente proportionnellement avec le niveau de difficulté de l'objectif, jusqu'à ce que l'individu ait atteint la limite de ses compétences ou qu'il abandonne son objectif.
- Les objectifs précis et difficiles engendrent de meilleurs résultats que les objectifs difficiles, mais flous (ex. ; «fais de ton mieux!»).
- Pour que les objectifs soient efficaces, ils doivent susciter l'engagement des personnes auxquelles ils ont été fixés.

Bref, « les managers devraient en effet apprendre à fixer des objectifs qui soient suffisamment difficiles pour représenter un défi, mais pas trop cependant, dans la mesure où un objectif inatteignable ne peut pas mobiliser les salariés, mais au contraire les décourager ».

Il ressort de notre étude, 87,5% d'enquêtés qui acceptent qu'ils travaillent en équipe contre 12,5% qui ne le font pas. Les résultats de notre étude confirment ceux trouvés par Duffy et Shaw, (2000). Qui, dans une étude sur le lien entre la motivation et le travail en équipe, présentent un des avantages du travail en équipe est qu'il permet d'accomplir certaines tâches plus efficacement que ne le feraient des individus isolés. Lorsque les membres d'une équipe concentrent leurs énergies sur une tâche commune, la performance de l'équipe est habituellement supérieure à la somme de résultats individuels. Alors qu'elles se restructurent pour mieux affronter la concurrence, les organisations se sont donc orientées vers le travail en équipes afin d'exploiter à plein les talents de leurs employés.

Il convient ici, de donner un conseil aux autorités et managers du programme national de lutte contre le VIH-SIDA et les IST que, Face aux évolutions de l'environnement économique, les managers ont découvert que les équipes constituaient des entités plus souples et plus réactives que les traditionnels services ou autres regroupements figés. Elles peuvent être formées, déployées, recentrées et dissoutes beaucoup plus rapidement. Malgré ces avantages, il arrive souvent que le simple fait de travailler en équipe incite bon nombre de gens à faire moins d'efforts que lorsqu'ils travaillent seul. Nous qualifions ce phénomène de «paresse sociale ».

Il a été observé dans un vaste éventail de tâches et dans plusieurs pays. On constate, plus précisément, que plus le nombre de personnes augmente pour accomplir une tâche, plus la contribution de chacune d'elles diminue. Cela signifie que lorsqu'ils travaillent en équipe, certains individus diminuent considérablement leur contribution et profitent alors du travail des autres. Ces individus croient que leurs efforts ne feront pas une grande différence dans le résultat final et qu'ils toucheront de toute manière leur part des gains d'équipe, peu importe leur niveau d'effort. La paresse

sociale affecte alors négativement la cohésion, la motivation et la performance de l'équipe, Duffy et Shaw, (2000).

En outre, le travail en équipe favorise généralement la participation de l'employé aux décisions d'exploitation. Du point de vue des managers, la popularité des équipes s'explique donc aussi par leur capacité à démocratiser l'organisation et à renforcer la motivation des employés. Comme nous l'avons vu précédemment, la motivation au travail est le processus qui active, oriente et maintient les comportements au travail vers l'atteinte d'un but. À l'appui de cette définition, il est possible d'identifier des stratégies ou conditions qui permettent de réduire ou d'éliminer la paresse sociale et de faciliter la performance des équipes.

### **Voici les principes généraux qui régissent la motivation de l'équipe au travail:**

- **Comprendre les besoins des membres de l'équipe.**

Selon la théorie des besoins de Maslow (1954), la motivation des membres est principalement de satisfaire leurs propres besoins. C'est seulement en comprenant les différents besoins des membres des équipes, en prenant des mesures appropriées de motivation pour des exigences différentes que les effets de motivation qui peuvent survenir.

- **Créer un environnement de travail motivant.**

Les recherches sur la motivation se concentrent de plus en plus sur le lien entre les performances d'équipe et l'environnement de travail. Il convient de noter que les suggestions suivantes spécifient les types de changement dans les postes les plus susceptibles d'améliorer leur potentiel motivationnel :

- ❖ (1) combiner les tâches (le manager doit s'attacher à rapprocher les tâches spécialisées et divisées existantes pour former un module de travail plus vaste) ;
- ❖ (2) créer des unités de travail naturelles (par unité de travail naturelle, on entend que les tâches qu'effectue un employé forment un ensemble identifiable et qui fait sens) ;
- ❖ (3) viser une croissance verticale du travail (une expansion verticale alloue aux employés des responsabilités et un contrôle qui étaient auparavant réservés au management);
- ❖ (4) ouvrir les canaux de feed-back.

- **Concevoir des tâches attrayantes ou intrinsèquement intéressantes.**

Pour être motivante, la tâche confiée à une équipe doit pouvoir créer trois états psychologiques distincts chez les membres: le sentiment d'accomplir quelque chose de significatif, un sentiment de responsabilité et la

connaissance des résultats. Impliquer l'équipe.

L'implication des employés est un processus participatif qui exploite le plein potentiel des salariés et est conçu pour encourager leur implication dans le succès de l'équipe (Robbins & Judge, 2006). La logique qui sous-tend ce processus repose sur l'idée selon laquelle le fait de permettre aux équipes de déterminer elles-mêmes leurs propres objectifs réduit les possibilités de paresse sociale.

- **Rémunérer les membres de manière appropriée et significative en se basant sur la compétence.**

Les rémunérations basées sur la compétence sont une alternative aux rémunérations basées sur l'emploi. Le salaire ne dépend plus du grade du poste, mais est fonction des compétences de l'employé ou de la quantité d'activités différentes qu'il pourrait assurer. Les plans de rémunération basés sur la compétence sont en harmonie avec plusieurs théories de la motivation, leur propension à encourager les individus à acquérir des connaissances, à élargir leur champ de compétences et à progresser, les situe dans la logique de la théorie ERD.

- **Évaluer et informer régulièrement l'équipe sur sa performance.**

Les équipes performantes évaluent périodiquement les résultats de leur travail et la contribution de chacun des membres, et cela, dès le stade de formation de l'équipe. Pour être efficace, un système d'évaluation d'équipe doit créer un équilibre entre le fait d'encourager la performance individuelle et celui de favoriser la cohésion et la coopération permettant une performance d'équipe. Toute cette littérature explique que réussite dans la mise en œuvre des activités d'une organisation à titre d'exemple au programme National de lutte contre les VIH-SIDA et les infections sexuellement transmissibles de la République Démocratique du Congo, est associée à au travail d'une équipe hautement qualifiée et motivée.

Il ressort de notre étude, 76,7% qui affirment le déroulement des réunions de service, contre 23,2% qui disent la non existence des réunions de service. Dans l'administration publique, normalement, la tenue des réunions de service offre des compétences et performances à l'équipe non seulement et améliore la qualité du travail puis, permet au chef de recadrer les choses. Il est inconcevable de constater que dans une étude menée dans une organisation étatique que, 23% d'enquêtés disent que les réunions de l'équipe et du service ne soient tenues. Ces résultats confirment Les paroles de KAMINAR,2020, dans un séminaire de mémoire de DEA, à la faculté des sciences politiques, sociales et Administratives de l'université de Kinshasa en matières d'identification des facteurs qui ont un impact sur la performance au travail que les qualités personnelles sont les principaux facteurs de performance au travail, alors que d'autres soutiennent que la structure organisationnelle est un des facteurs importants de performance. En outre, certains chercheurs suggèrent l'interaction entre les caractéristiques

personnelles et la structure organisationnelle pour expliquer la performance.

À cet égard, KAMINAR(2020), présente certains facteurs susceptibles d'affecter la performance au travail. Ces facteurs peuvent être divisés en trois catégories. D'une part, la Motivation au travail aurait un impact. Ensuite, les compétences et les capacités de la personne seraient aussi à considérer. Finalement, la perception du rôle, soit la perception des individus quant au rôle nécessaire à l'accomplissement de leur travail, affecterait la performance.

KATUNDA M.,(2020) dans un document intitulé, histoire de la pensée administrative a également identifié des facteurs déterminants de performance: la capacité, le feedback, les réunions de service, la volonté et l'occasion. Il indique que les recherches antérieures omettent les facteurs environnementaux dans l'explication de la performance au travail. Comme les facteurs environnementaux ne peuvent pas expliquer totalement le phénomène de performance, ils ont intégré des résultats d'études d'années antérieures couvrant les facteurs personnels (la capacité et la volonté) en plus des facteurs environnementaux (l'occasion). Parmi eux, le facteur de capacité inclut l'âge, la santé, les connaissances, les compétences, l'intelligence, le niveau d'éducation, etc. Le facteur de volonté comprend la motivation, la satisfaction au travail, l'anxiété, etc. Le facteur d'occasion inclut la fourniture du matériel, le comportement du personnel, le leadership, l'assistance, les procédures de l'organisation, l'information, le temps, etc.

Il ressort de notre étude, une opacité et une mauvaise gestion des intrants et matériels de travail, 48,2% ont répondu que la gestion des intrants est médiocre. 55,3% ont voté pour une gestion assez bonne, alors que 76,7% ont dit qu'ils observent une bonne gestion de temps. Il est nécessaire de comprendre dans une organisation que la bonne gestion relève des facteurs divers. En effet, Parlant du lien entre la motivation et la performance et la bonne gouvernance et considérant la motivation associée à l'éthique de responsabilité des leaders, des agents et acars d'une organisation, cas de la nôtre,

nous savons qu'elle constitue un moyen d'atteindre un but particulier. Elle relève notamment des besoins des individus. D'un point de vue de gestion, il s'agit donc de répondre aux besoins du personnel et de promouvoir ses efforts pour l'atteinte les objectifs organisationnels. La motivation a un rôle très important pour mobiliser l'enthousiasme du personnel, pour réaliser excellemment les objectifs fixés et pour améliorer continuellement la performance au travail. À l'heure actuelle, dans un environnement concurrentiel, afin de se développer, les entreprises doivent constamment améliorer leur compétitivité. La motivation du personnel devient fondamentale pour avoir accès à son plein potentiel. À cette

fin, les questionnaires sont appelés à agir sur les facteurs de motivation afin d'inciter plus de gens à travailler volontairement pour atteindre les objectifs organisationnels et améliorer considérablement les performances, A.H. NKWIMI,(2019).

Il convient de signaler que dans cette étude, 78 % des enquêtés disent que la qualité de rémunération au PNLS est tellement modique cela a de l'impact sur le rendement du travailleur. En comparaison des résultats d'A.H.NKWIMI (2022), ces résultats des études indiquent, en effet, que l'utilisation de stratégies appropriées de motivation peut améliorer les performances et la gestion ; Il est généralement admis que lorsque le niveau de motivation est plus élevé, meilleures sont l'éthique de responsabilité et la performance. Cet argument est juste en un sens, mais pas absolu.

Les raisons spécifiques sont les suivantes, Luda et al.(2017) :

- (1) Des niveaux élevés et faibles de motivation peuvent affecter négativement la performance au travail, seule la motivation modérée et réaliste peut mobiliser l'enthousiasme du personnel au travail pour l'amélioration des performances ;
- (2) La motivation est un des nombreux facteurs importants influençant la performance (autrement dit, la performance au travail est un résultat de nombreux facteurs objectifs et subjectifs, y compris la motivation) ;
- (3) La motivation affecte la performance au travail, et à son tour, la performance au travail affecte également la motivation, sous certaines conditions, la motivation et la performance se renforçant mutuellement.

Il ressort de des résultats de notre étude, 96,4% connaissent les partenaires financiers qui travaillent en collaboration avec le PNLS dont 96,4% d'enquêtés connaissent PEPFAR et le Fond Mondial comme partenaires financiers suivi de l'OMS, 85,7%.

Les données de notre étude renseignent que 66% d'enquêtés ne partent pas en formation de renforcement des capacités contre 33,9% qui y vont régulièrement. Cette réalité est triste dans le sens que la formation et recyclage du personnel renforcent les performances des agents dans une organisation. Il convient de demander aux autorités administratives et financières du PNLS/RDC de prévoir dans leur calendrier d'activités des fonds alloués pour la formation et le renforcement de capacité de tous les agents en internes comme en externe car, ces formations d'une importance capitale.

Il ressort de ce tableau, 46,4% d'enquêtés qui disent que

lors des conflits, Le chef du personnel et l'Administrateur. entendent les agents en cas des conflits suivis de 28,7% qui ont dit que nous utilisons les régimes disciplinaires car, nous sommes agent de l'Etat.

Les données de ce tableau démontrent, 42,8% d'enquêtés qui disent que lors d'une perte d'un bien, les autorités initient une enquête, un audit et l'ouverture d'une action disciplinaire si nécessaire.

Parlant des souhaits des enquêtés, il est curieux que dans une organisation comme la nôtre que 96,4% d'enquêtés Souhaitent pour la bonne gouvernance des ressources au PNLs, les autorités locales, publiques et étatiques doivent utiliser les bâtons au lieu de carottes, Recours sans faille aux textes règlementaires, Bonne motivation du personnel (développer la politique d'écoute du personnel, prévoir une boîte à suggestion, octroyer la prime du FM à tous, envoyer les cadres et tous les agents en formation de renforcement des capacités), Restaurer l'autorité PNLs (discipline), Les structures de PNLs depuis sa création, plus de 20ans déjà, sont devenues obsolètes. Faudrait mettre en place des nouvelles structures. On ne peut pas changé les résultats vers la performances en gardant les mêmes stratégies, les mêmes structures et les mêmes méthodes, Les autorités doivent cultiver les qualités d'un manager, Financer les activités orphelins, Réduire les effectifs et Améliorer les conditions de travail pour les agents et cadres (salles, bureaux,...), Partager les informations financières à temps réel, Mettre en place un mécanisme de décaissement rapide pour la mise en œuvre des activités de lutte afin de respecter le PTT et la périodicité, Rendre disponibles les ordres de service à temps utile pour les activités, Tenir compte du timing de la planification des activités, Accélérer les procédures de décaissement de fonds en faveur de la BPC, Doter le BPC des outils de gestion RH manquant et les différents centres doivent collaborer parfaitement avec la direction nationale surtout avec la direction des ressource humaines, administratives et financières.

Il convient de confirmer dans la littérature qu'une mauvaise gouvernance peut entraîner diverses conséquences négatives pour les organisations, les économies et les individus. Voici quelques-unes des conséquences possibles :

1. **Instabilité économique** : Une mauvaise gestion financière peut entraîner des déséquilibres budgétaires, des déficits publics et une instabilité macroéconomique.
2. **Perte de confiance** : Lorsque les parties prenantes (investisseurs, créanciers, employés, etc.) perdent confiance dans la gestion financière, cela peut entraîner une fuite des capitaux, une baisse des investissements et une détérioration de la réputation de l'organisation.
3. **Inefficacité opérationnelle** : Une mauvaise allocation des ressources financières peut entraîner un gaspillage, des coûts excessifs et une inefficacité opérationnelle.

**Corruption et fraude** : Une gouvernance financière défaillante peut favoriser la corruption, les détournements de fonds et les pratiques frauduleuses.

**Faillite d'entreprises** : Une mauvaise gestion financière peut conduire à la faillite d'entreprises, mettant en péril les emplois et l'économie locale.

**Impact sur le développement durable** : Une gouvernance financière inadéquate peut entraver le développement durable en limitant les investissements dans des projets socialement responsables et écologiquement durables.

En somme, une bonne gouvernance financière est essentielle pour assurer la stabilité, la confiance et la croissance économique.

➤ **La littérature nous renseigne de quelques exemples dans l'histoire de la mauvaise gouvernance financière, à savoir :**

**Scandale Enron** : Le scandale Enron dans les années 2000 a révélé des pratiques comptables douteuses et une mauvaise gouvernance au sein de l'entreprise. Enron a finalement fait faillite, entraînant des pertes financières pour les investisseurs et des conséquences économiques plus larges ([Theodore N. Mirvis, Wachtell Lipton](#), 2010).

**Insolvabilité de Wirecard** : Wirecard, une ancienne entreprise fintech allemande du DAX 30, a fait faillite en 2020 après la découverte d'une fraude comptable massive. Cela a ébranlé la confiance des marchés financiers et a eu des répercussions sur les investisseurs et l'économie, ([Hirschler](#), 2021).

**Crise financière de 2007-2009** : La crise mondiale a été en partie attribuée à une mauvaise gouvernance d'entreprise. Des facteurs tels que l'absence de responsabilité des conseils d'administration envers les actionnaires, des niveaux de rémunération inappropriés et des contrôles de gestion des risques insuffisants ont contribué à la crise<sup>3</sup>.

Ces exemples soulignent l'importance d'une gouvernance financière solide pour la stabilité économique et la confiance des investisseurs, (2010).

Dans les lignes qui suivent, nous vous présenterons les conclusions de notre étude scientifique.

## 5. CONCLUSION

Il est clair de comprendre que la problématique de la bonne gouvernance axée sur résultats est nous impose une éthique de responsabilité. A la lecture des réalités pratiques observables au PNLs, surtout sur la gestion des ressources financières des allouées pour les activités de lutte contre le VIH-Sida et les IST, nous nous sommes posés les questions ci-après : « **Quelle est la qualité de la gestion du financement de santé alloué pour les activités de lutte contre le VIH-SIDA au PNLs ?** » De cette question en découlaient trois autres : Les autorités et gestionnaires du

niveau central, accordent-ils de la valeur à l'efficacité des activités ?, Si, pas tout à fait d'accord, Comment augmenter les prises des décisions en matières d'éthiques de responsabilité relatives à bonne gestion des ressources humaines, Matérielles, financières et temps allouées par les partenaires pour la réussite des activités au niveau central ?, Quelles sont les difficultés rencontrées pendant la mise en œuvre des activités de la lutte contre le VIH-SIDA par le PNLS de 2020-2022 ?

Nous partions des hypothèses subjectives selon lesquelles, la qualité de la gestion du financement de santé alloué pour les activités de lutte contre le VIH-SIDA au PNLS ne serait pas participative, inclusive et de bonne qualité. Nous pensons qu'à la vue des climats des affaires et du travail qui règne au programme national de lutte contre le VIH-SIDA, surtout lors de la mise en œuvre des activités de lutte, Les autorités et gestionnaires du niveau central, chacun en ce qui le concerne, n'accorderait pas totalement de la valeur à l'efficacité des activités. Aussi, il convient de noter que pour augmenter les prises des décisions en matières d'éthiques de responsabilité relatives à bonne gestion des ressources humaines, Matérielles, financières et temporelles allouées par les partenaires pour la réussite des activités au niveau central PNLS, le travail en équipe, la motivation et les 4P du marketing Mix constitueraient des atouts pour la performance des activités et de la gouvernance de l'organisation. Les difficultés rencontrées pendant la mise en œuvre des activités de la lutte contre le VIH-SIDA par le PNLS de 2020-2022 seraient d'ordre humain, matériel, financier et temporel associés à la situation organisationnelle.

Le problème majeur de notre étude était les différentes préoccupations et questions que se posaient particulièrement les professionnels et administratifs de santé travaillant dans la lutte contre le sida qui, les uns sur le travail en équipe, la qualité de gestion des ressources du programme, les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des activités de la lutte contre le Vih-Sida alors que les autres se demandent si les autorités et gestionnaires des différentes directions et bureaux agissent et décident tenant compte de l'éthique de responsabilité et s'en soucient-ils de la bonne gouvernance pour la satisfaction des consommateurs des services et la confiance renouvelable des partenaires... Or, la bonne gouvernance se justifierait par la qualité des services que offrent les services compétents au profit des bénéficiaires pendant la supervision intégrée dans les vingt-six divisions provinciales, la supervision spécifique PTME, TB-VIH, DAF, HUB, pendant la formation des formateurs, des prestataires et suivi communautaires, pendant les réunions des groupes techniques des populations clés, suivi et évaluation des PTME... et la surveillance épidémiologique aussi, pour des services administratives

et financières liés à la gestion de ressources humaines, matérielles, financières et du secrétariat des directions. Pour atteindre l'objectif général de cette recherche, nous nous sommes fixés les objectifs spécifiques suivants ; Par la revue de la littérature, présenter Le programme National de la lutte contre le Sida, ses forces et faiblesses dans la bonne gouvernance associées à l'éthique de responsabilité ; Relever l'écart entre la demande des services par la communauté et la qualité de l'offre de services en terme d'opinion des agents sur la gestion sur le qualité de la gestion des ressources humaines, matérielles, financières et du temps dans le chef des autorités du niveau central au PNLS, Analyser l'efficacité de gestion et difficultés rencontrées pendant la mise en œuvre des activités de la lutte contre le VIH SIDA par le PNLS de 2020-2022 Etude , Evaluer l'Impact de l'apport des partenaires du PNLS et du travail en équipe dans la bonne gouvernance des ressources humaines, Matérielles, financières et temps pendant les activités de lutte contre le Sida au PNLS.

Notre étude s'est déroulée au programme national de lutte contre le VIH-SIDA et les IST au niveau central et ses entités décentralisées. Dans cette étude, nous avons utilisés les méthodes Systémiques, descriptives et d'enquête qui nous ont aidés à l'examen, à la description et l'analyse de la partie pratique aussi, de la méthode du Système des Comptes de la Santé (SHA 2011), basée sur une nomenclature et une classification internationale fine et détaillée de la dépense de santé... Nous nous sommes servis aussi de la statistique pour la tabulation des données et l'interprétation des résultats. Les techniques documentaires et l'interview guidée ont été utilisées dans cette étude et nous a servis dans le déroulement du processus de collecte des données. Après la collecte, l'interprétation et l'analyse des données, nous avons trouvés les résultats ci-après :

### 5.1. Situation sociodémographique des enquêtés.

- Il ressort de notre étude, 52% soient 29 enquêtés ont l'âge allant de 55 à 64 ans. Suivi de 26,7% qui ont 45 à 54 ans.
- Il ressort de cette étude 92,8% d'enquêtés sont du sexe masculin.
- Il ressort de ce tableau 78,5% des agents qui sont mariés.
- L'analyse de ce tableau démontre que 66% sont universitaires alors que 48,2% ont fait l'école secondaire,
- 83,9% d'enquêtés sont agents d'Etat,
- 60,7% ont fait 1 à 5 ans au PNLS, suivi de 30,3% qui ont 6 à 10 ans contre 8,9% qui ont 11 ans et plus.
- 33,9% des enquêtés sont protestants, suivi de 30,3% qui sont catholiques, alors que 3,5% confessent autres fois.

Les situations sociodémographiques des enquêtés prouvent à suffisance qu'ils ont un niveau d'étude avancé qui leur permet de mieux exercer leurs fonctions dans cette organisation.

### 5.1.1. Matières en rapport avec notre étude

- L'analyse de ce tableau stipule que 48 des enquêtés soient 85,7% ont déjà participé aux activités de lutte contre le VIH organisées par le PNLs.
- Certains confirment avoir participé à l'atelier de formation, suivi de 87,5% qui ont participé à la supervision trimestrielle.
- L'analyse de la majorité des tableaux, stipule que l'évaluation des activités a été bonne au-delà de quelques cas isolés de mauvaise évaluation.
- Il ressort de notre étude, 62,5% d'enquêtés qui disent qu'ils n'ont pas participé aux activités de la lutte contre le VIH parce qu'ils sont de la division administrative.
- Les données de ce tableau indiquent 35,4% des enquêtés déplorent la faible allocation des ressources dans la lutte en fonction du domaine d'intervention
- Il ressort de ce tableau 46,4% d'enquêtés qui sont motivés par suite des encouragements, suivi de 23,2% qui, leur motivation est facteur de l'engagement de l'équipe contre 5,3% qui ont mentionné le souci de mieux faire.
- Il ressort de notre étude, 87,5% d'enquêtés qui acceptent qu'ils travaillent en équipe contre 12,5% qui ne le font pas.
- Il ressort de notre étude, 76,7% qui affirment le déroulement des réunions de service, contre 23,2% qui disent la non existence des réunions de service.
- Il ressort de notre étude, une opacité et une mauvaise gestion des intrants et matériels de travail, 48,2% ont répondu que la gestion des intrants est médiocre. 55,3% ont voté pour une gestion assez bonne, alors que 76,7% ont dit qu'ils observent une bonne gestion de temps.
- Il convient de signaler que dans cette étude, 78 % des enquêtés disent que la qualité de rémunération au PNLs est tellement modique cela a de l'impact sur le rendement du travailleur.
- Il ressort de des résultats de notre étude, 96,4% connaissent les partenaires financiers qui travaillent en collaboration avec le PNLs dont 96,4% d'enquêtés connaissent PEPFAR et le Fond Mondial comme partenaires financiers suivi de l'OMS, 85,7%.

- Les données de ce tableau nous renseignent que 66% d'enquêtés ne partent pas en formation de renforcement des capacités contre 33,9% qui y vont régulièrement.
- Il ressort de ce tableau, 46,4% d'enquêtés qui disent que lors des conflits, Le chef du personnel et l'Administrateur entendent les agents en cas des conflits suivis de 28,7% qui ont dit que nous utilisons les régimes disciplinaires car, nous sommes agents de l'Etat.
- Les données de ce tableau démontrent, 42,8% d'enquêtés qui disent que lors d'une perte d'un bien, les autorités initient une enquête, un audit et l'ouverture d'une action disciplinaire si nécessaire.
- Parlant des souhaits des enquêtés, il est curieux que dans une organisation comme la nôtre que 96,4% d'enquêtés Souhaitent pour la bonne gouvernance des ressources au PNLs, les autorités locales, publiques et étatiques doivent utiliser les bâtons au lieu de carottes, Recours sans faille aux textes règlementaires, Bonne motivation du personnel( développer la politique d'écoute du personnel, prévoir une boîte à suggestion, octroyer la prime du FM à tous, envoyer les cadres et tous les agents en formation de renforcement des capacités), Restaurer l'autorité PNLs( discipline ), Les structures de PNLs depuis sa création, plus de 20ans déjà, sont devenues obsolètes. Faudrait mettre en place des nouvelles structures. On ne peut pas changé les résultats vers la performances en gardant les mêmes stratégies, les mêmes structures et les mêmes méthodes, Les autorités doivent cultiver les qualités d'un manager, Financer les activités orphelins, Réduire les effectifs et Améliorer les conditions de travail pour les agents et cadres (salles, bureaux,...), Partager les informations financières à temps réel ,Mettre en place un mécanisme de décaissement rapide pour la mise en œuvre des activités de lutte afin de respecter le PTT et la périodicité, Rendre disponibles les ordres de service à temps utile pour les activités, Tenir compte du timing de la planification des activités, Accélérer les procédures de décaissement de fonds en faveur de la BPC, Doter le BPC des outils de gestion RH manquant et les différents centres doivent collaborer parfaitement avec la direction nationale surtout avec la direction des ressources humaines, administratives et financières.

Il convient de confirmer dans la littérature qu'une mauvaise gouvernance peut entraîner diverses conséquences négatives pour les organisations, les économies et les individus.

Bref, pour répondre à nos préoccupations de départ, dont la question principale était de celle de savoir **la qualité de la gestion du financement de santé alloué pour les activités de lutte contre le VIH-SIDA au PNLS** et notre hypothèse était que la qualité de la gestion du financement de santé alloué pour les activités de lutte contre le VIH-SIDA au PNLS ne serait pas participative, inclusive et de bonne qualité. **A cette question**, Il ressort de notre étude, une opacité et une mauvaise gestion des intrants et matériels de travail, 48,2% ont répondu que la gestion des intrants est médiocre. 55,3% ont voté pour une gestion assez bonne, alors que 76,7% ont dit qu'ils observent une bonne gestion de temps, Nous confirmons notre première hypothèse sur base des résultats observés.

De cette question nous avons eu trois autres :

- La première sous-question consistait à évaluer si les autorités et gestionnaires du niveau central, accordaient-ils de la valeur à l'efficacité des activités. Nous pensions à cet effet, qu'à la vue des climats des affaires et du travail qui règne au programme national de lutte contre le VIH-SIDA, surtout lors de la mise en œuvre des activités de lutte, Les autorités et gestionnaires du niveau central, chacun en ce qui le concerne, n'accorderait pas totalement de la valeur à l'efficacité des activités. la réponse à cette préoccupation est pas tout à fait d'accord car l'analyse de la majorité des tableaux, stipule que l'évaluation des activités a été bonne au-delà de quelques cas isolés de mauvaise évaluation aussi, parce que 62,5% d'enquêtés disent qu'ils n'ont pas participés aux activités de la lutte contre le VIH parce qu'ils sont de la division administrative, 35,4% des enquêtés déplorent la faible allocation des ressources dans la lutte en fonction du domaine d'intervention, 46,4% d'enquêtés qui sont motivés par suite des encouragements, 87,5% d'enquêtés travaillent en équipe contre 12,5% qui ne le font pas, 7% qui affirment le déroulement des réunions de service. Nous avons compris qu'ici, qu'il y'a beaucoup à améliorer et cela nous permet de rejeter notre deuxième hypothèse car, les activités se sont bien déroulées au-delà de quelques difficultés rencontrées et irrégularités constatées sur le plan administratif, financier et managérial qui exige une amélioration de la prestation des autorités.
- Quant à la deuxième sous question, Si, pas tout à fait d'accord, Comment augmenter les prises des décisions en matières d'éthiques de responsabilité

relatives à bonne gestion des ressources humaines, Matérielles, financières et temps alloués par les partenaires pour la réussite des activités au niveau central. A cette préoccupation, il était question de noter que pour augmenter les prises des décisions en matières d'éthiques de responsabilité relatives à bonne gestion des ressources humaines, Matérielles, financières et temporelles allouées par les partenaires pour la réussite des activités au niveau central PNLS, le travail en équipe, la motivation et les 4P du marketing Mix constitueraient des atouts pour la performance des activités et de la gouvernance de l'organisation. En effet, 96,4% d'enquêtés Souhaitent pour la bonne gouvernance des ressources au PNLS, les autorités locales, publiques et étatiques doivent utiliser les bâtons au lieu de carottes, Recours sans faille aux textes règlementaires, Bonne motivation du personnel( développer la politique d'écoute du personnel, prévoir une boîte à suggestion, octroyer la prime du FM à tous, envoyer les cadres et tous les agents en formation de renforcement des capacités), Restaurer l'autorité PNLS( discipline ), Les structures de PNLS depuis sa création, plus de 20ans déjà, sont devenues obsolètes. Faudrait mettre en place des nouvelles structures. On ne peut pas changé les résultats vers la performances en gardant les mêmes stratégies, les mêmes structures et les mêmes méthodes, Les autorités doivent cultiver les qualités d'un manager, Financer les activités orphelins, Réduire les effectifs et Améliorer les conditions de travail pour les agents et cadres (salles, bureaux,...), Partager les informations financières à temps réel ,Mettre en place un mécanisme de décaissement rapide pour la mise en œuvre des activités de lutte afin de respecter le PTT et la périodicité, Rendre disponibles les ordres de service à temps utile pour les activités, Tenir compte du timing de la planification des activités, Accélérer les procédures de décaissement de fonds en faveur de la BPC, Doter le BPC des outils de gestion RH manquant et les différents centres doivent collaborer parfaitement avec la direction nationale surtout avec la direction des ressources humaines, administratives et financières. Ces résultats nous permettent de confirmer notre deuxième sous- hypothèse.

Parlant de la troisième sous question, Quelles sont les difficultés rencontrées pendant la mise en œuvre des activités de la lutte contre le VIH-SIDA par le PNLS de

2020-2023 et notre hypothèse disait que les difficultés rencontrées pendant la mise en œuvre des activités de la lutte contre le VIH-SIDA par le PNLS de 2020-2023 seraient d'ordre humain, matériel, financier et temporel associés à la situation organisationnelle. Les résultats de l'étude présentent 35,4% des enquêtés déplorent la faible allocation des ressources dans la lutte en fonction du domaine d'intervention, Les données de notre étude nous renseignent que 66% d'enquêtés ne partent pas en formation de renforcement des capacités contre 33,9% qui y vont régulièrement, chacun des partenaires techniques et financiers nous impose son rythme de travail aussi, les autorités devaient dans la mesure du possible, veiller aux intrants, ordinateurs et autres matériels qui se perdent au programme. Cette hypothèse est aussi confirmée.

Au vu de ces résultats, nous formulons les suggestions ci-après :

## 5.2. Suggestions

### 5.2.1. Au Gouvernement

- Pousser tous les acteurs du secteur de la santé vers l'institutionnalisation des comptes nationaux de la santé ;
- les autorités politico-administratives, des planificateurs, les chercheurs, les étudiants, etc. dans l'utilisation des résultats des comptes nationaux de la santé et du PNLS pour les études scientifiques ;
- Augmenter Renforcer les capacités d'analyse financière des cadres centraux et provinciaux en poussant la part du Budget de l'État alloué au Programme National de lutte contre le VIH SIDA et les IST pour la collecte, production régulière des résultats des des activités de la santé;
- Améliorer le taux de décaissement des ressources publiques de santé propres au profit des différents services du secteur de la santé précisément pour le PNLS;
- Développer les mécanismes de partage de risque maladie permettant aux individus, aux familles et aux communautés les plus pauvres et les plus marginalisés d'accéder aux services et soins de santé de base et Accroître la part de financement des investissements en santé et des subsides de fonctionnement des services publics de santé ;

### 5.2.2. Aux partenaires techniques et financiers

- Accroître l'aide au développement du secteur de la santé en mettant l'accent également à l'appui financier régulier et à temps du Programme National de lutte contre le VIH-SIDA et les IST pour la production régulière des résultats des activités ;
- Accompagner le Gouvernement dans l'institutionnalisation du PNLS ;
- Accompagner le Gouvernement dans la marche vers la Couverture Sanitaire Universelle ;

### 5.2.3. Aux dirigeants, Cadres et Agents du PNLS

- Accompagner le gouvernement dans la matérialisation de l'approche couverture santé Universelle dans son volet accès aux services et soins de santé de qualité.
- Améliorer la gouvernance et privilégiez la qualité des services ;
- Dans l'exercice de vos fonctions, privilégiez la gestion axée sur les résultats.
- Le Centre IST étant rattaché à la Division IST-PC, les ordres de services doivent être émis à la Direction Nationale PNLS/IST et non par le SEP PNMLS Kinshasa
- Recourir à la DAF, toutes les fois qu'il y a un problème lié à l'administration et de la gestion des ressources pour éviter d'agir par intuition sans se référer aux textes réglementaires en vigueur
- Assurer une bonne ventilation de clés de répartition du contenu de fonctionnement octroyer régulièrement par le PTF et les recettes générées localement par le Centre IST
- Déterminer une quotité ou part de répartition rationnelle dans le fonctionnement pour subvenir aux charges d'exploitations liées au loyer, paiement de factures de la consommation d'eau et de l'électricité
- Incorporer et procéder aux achats ou l'approvisionnement en intrants et médicaments de lutte contre les IST dans les charges du Centre pour faire payer les usagers.
- Mettre à la disponibilité du Centre IST les fonds des activités selon son PTT
- Revisiter les dispositions contractuelles entre le Centre IST Matonge et le SR PASCO, en se référant à la législation ou droit du travail

- Planifier les achats ou dotation des matériels en faveur du Centre IST pour les supervisions des activités (Véhicule, Moto, Vélo)
- Partager les initiatives de l'extension des centres conviviaux des activités CDV entre les structures de l'Etat attirées et le SR PASCO
- Respecter le cycle de paiement ou décaissement de fonds des activités conformément au plan de PTT
- Partager les lignes budgétaires des activités au partenaire Centre IST Matonge et assurer une mise en œuvre d'une manière concertée et participative
- Revoir la chaîne de dépenses des activités en intégrant les gestionnaires du centre, malgré le système de paiement direct.
- Que le Laboratoire Mette en place un suivi pour une meilleure gestion des ressources humaines
- Mettre en place des bonnes pratiques de la gestion financière pour réduire les frustrations (transparence, redevabilité, ...)
- Produire avec complétude et promptitude les rapports de trésorerie à transmettre à la DAF PNLS
- Faire impliquer forcément, la DAF de PNLS dans les travaux de la commission ad hoc mise en place pour le suivi financier des recettes du LNRS.
- Partager formellement avec la DN PNLS les informations des partenaires conventionnés du LNRS
- Renforcer la coordination de gestion des activités de Laboratoires Provinciaux de Référence de Lutte contre le VIH-SIDA
- Elaborer la cartographie des laboratoires cliniques de dépistages de lutte contre le VIH-SIDA dans le système de santé du pays pour les activités de contrôle de qualité et de certification
- Rationnaliser les effectifs du BPC en fonction de documents normatifs
- Régulariser la situation administrative des certains agents
- Produire de descriptions des postes en se conformant aux textes règlementaires
- Partager systématiquement les informations des interventions des activités de lutte contre le VIH-SIDA et IST dans la ville province
- Renforcer les compétences des agents commis au secrétaire des archives.
- Organiser le circuit d'expédition et réception des correspondances
- Partager les informations financières à temps réel
- Mettre en place un mécanisme de décaissement rapide pour la mise en œuvre des activités de lutte afin de respecter le PTT et la périodicité
- Rendre disponibles les ordres de service à temps utile pour les activités
- Tenir compte du timing de la planification des activités
- Accélérer les procédures de décaissement de fonds en faveur de la BPC
- Doter le BPC des outils de gestion RH manquant.
- Stratégies innovantes au prochain cycle de financement du Fonds Mondial, afin de résoudre quelques déficiences récurrentes liées à l'indicateur des indicateurs – le taux d'absorption et ses corollaires : avances ouvertes âgées, dépenses non éligibles, passation de marchés publics,... - des structures de la DNPNS et les BPC de lutte contre le VIH-SIDA.
- Chacune de ces structures visitées présente des problèmes spécifiques et singuliers en fonction de l'environnement interne et le contexte des interventions liées à la lutte contre le VIH SIDA et les IST
- Les bonnes pratiques et des leçons apprises. Cependant, les défis à relever sont certains dépendants de la bonne volonté des acteurs et d'autres liés au système
- Nous estimons que les recommandations formulées aux différents niveaux de parties prenantes feront l'objet de plans de redressements internes
- Généraliser par défaut les points à améliorer pour nous permettre de planifier les contenus cohérents de matières à renforcer les compétences des gestionnaires (AAF BPC et CBGR DPS), sur la gouvernance et les bonnes pratiques de la gestion des ressources pour contribuer avec efficacité et efficience à la lutte contre le VIH-SIDA pour atteindre les objectifs mondiaux 3 X 95 d'ici 2030.

#### 5.2.4. Aux ménages

Adhérer aux institutions de partage de risque (Mutuelles de Santé, Sociétés d'Assurance) ; Organiser les structures à base communautaire permettant la mise en place des mécanismes de partage de risque maladie.

#### REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

##### I. OUVRAGES

1. BENOIST J.,(1996) : *Soigner au pluriel. Essais sur le pluralisme médical*, Khartala, Paris,.
2. BURLET Béatrice, KATY LE NEURES, CAROLE SIEBERT et Yves PONCE,(2010) : *Santé publique et économie de la santé, les essentiels en IFSI*, Paris,.
3. FASSIN D.(1992) :, *Pouvoir et maladie en Afrique, Anthropologie sociale dans la banlieue de Dakar*, PUF, Paris,.
4. GRAWITZ R., (1990) : *Méthodes des sciences sociales*, éd. DALLOZ, PUF, Paris,.
5. KHAN, A. A. et BHARDWAJ, S. M.,(1994):*Access to health care, A conceptual framework and its relevance to health care planning, Evaluation and the Health Professions*,.
6. LOHATA T., (2021) : *Méthodologie et épistémologie de recherche en sciences sociales, Logique de découverte dans une thèse de doctorat (PHD)*, Editions Approche, Kinshasa,.
7. RIDDE Valéry.,(2007) : *Equité et mise en œuvre des politiques de santé au Burkina Faso*, Edition l'HARMATTAN, collection *Etudes africaines*,.
8. SADIO A et DIOP F.(1994) :, *Utilisation et demande de services de santé au Sénégal*, Bethesda, USA, 1994.
9. ASRAMES,(2003) : « *Etude socio-économique et d'accessibilité aux soins des ménages de la Province du Nord Kivu/RDC* », mai.
10. CHENGE M.,(2011) : *Organiser un système des soins de santé en milieu urbain, nécessité d'adapter le modèle de district. Exemple de la ville de Lubumbashi en RD Congo*, Lubumbashi, *Mémoire en santé publique*, UNILU,.
11. FRANCKEL Aurélien(2004) : *Les comportements de recours aux soins en milieu rural au Sénégal. Le cas des enfants fébriles à niakhar*, sociologie, Université de Nanterre - paris x,.
12. IZANDENGERA ABINTEGENKE A.,(2011) *Facteurs déterminant la faible utilisation des services des soins curatifs dans la zone de sante de Karisimbi, Goma/RD Congo*, *Mémoire de Licence en santé publique*, ISTM/GOMA,.
13. KAMGAIN Olivia,(2015) :*Accessibilité aux services de santé pour les personnes Trans sur le territoire de la capitale nationale*, *Mémoire de maitrise présenté*

à l'École Nationale d'administration publique, Québec, décembre.

14. MAGNE C.,(2012) : *Etude des facteurs entravant la bonne fréquentation des structures sanitaires en milieu rural. Cas du CMA de Kongso Bafoussam III, Ecole des infirmiers diplômés d'état de Bafoussam - Diplôme d'infirmier d'état*.

##### II. THESES, MEMOIRES DE DEA, RAPPORT ET TRAVAUX SCIENTIFIQUES

15. Schaut, C., 2017, *Méthode de recherche*, Cours, Chaire UNESCO, Université du Burundi, inédit
16. Shomba, K. S., 2014, *Thèse de doctorat ; Essence, impératifs, typologie et apport*, éditions ICREDES, Kinshasa- Montréal- Washington, 272 pages ;

#### WEBOGRAPHIE

1. <http://www.jstor.org/stable/2137284>.
2. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10711804/pdf/hsresearch00560-0030.pdf>.
3. <http://www.jstor.org/stable/3764310>.
4. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/1465293>.
5. <http://www.who.int/suggestions/faq/fr/index.html>.
6. <https://cdr.lib.unc.edu/indexablecontent/uuid>.
7. <https://fr.m.wikipedia.org>.
8. [www.medecinsdumonde.org/fr/content/.../gratuite\\_des\\_soins.pdf](http://www.medecinsdumonde.org/fr/content/.../gratuite_des_soins.pdf) - France.
9. <http://www.bioltrop.cooperation.org/00-entete/ib.htm>

☆ GOUVERNANCE ET ETHIQUE DE RESPONSABILITE DANS LA GESTION DU FINANCEMENT DES ACTIVITES DE LUTTE CONTRE LE VIH SIDA ET IST AU PNLS, RD CONGO