



**ORDRE NATIONAL DES INFIRMIERS DE LA  
RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO**

**ONIC**

# **PLAN STRATÉGIQUE 2019 - 2023**

Avec l'appui financier de MCSP/USAID et de l'appui technique de  
Cuso International



**USAID**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE

Maternal and Child  
Survival Program

**CUSO**  
International

**Octobre 2018**

## Table des matières

AVANT-PROPOS .....	3
I. CONTEXTE .....	5
I.2.1. VISION .....	7
I.2.2. MISSIONS .....	7
I.2.3. VALEURS.....	7
II. ANALYSE DES PRINCIPAUX PROBLÈMES .....	9
Axe1 : Inscription des Infirmiers au tableau de l'ordre .....	9
Axe 2 : Qualité et humanisation des soins Infirmiers.....	9
Axe 3 : Gouvernance et Gestion des ressources .....	11
Axe 4 : Partenariat, réseautage, Information et communication .....	13
Axe 5 : Genre et participation .....	14
Axe 6 : formation, Recherche et Développement.....	15
III. CADRE STRATÉGIQUE .....	16
IV. CHRONOGRAMME DES INTERVENTIONS .....	26
Axe stratégique 1 : Inscription des Infirmiers au tableau de l'ordre.....	26
Axe stratégique 2 : Qualité et Humanisation des soins Infirmiers .....	26
Axe stratégique 3 : Gouvernance et gestion des ressources .....	27
Axe stratégique 4 : Partenariat, réseautage, information et la communication .....	28
Axe stratégique 5 : Genre et participation.....	28
Axe stratégique 6 : Formation et Recherche et Développement.....	28
V. BUDGET.....	29
Axe stratégique 1 : Inscription des Infirmiers au tableau de l'ordre.....	29
Axe stratégique 2 : Qualité et humanisation des soins Infirmiers .....	30
Axe stratégique 3 : Gouvernance et Gestion des ressources.....	31
Axe stratégique 4 : Partenariat, réseautage, information et communication .....	32
Axe stratégique 5 : Genre et participation.....	32
Axe stratégique 6: Formation et Recherche et Développement.....	33
VI. STRATÉGIE DE COMMUNICATION ET MOBILISATION DES RESSOURCES POUR LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN STRATÉGIQUE .....	34
VII. CONCLUSION ET PERSPECTIVES.....	34
ANNEXES .....	36
LISTE DES PARTICIPANTS A L'ÉLABORATION ET A LA VALIDATION DU PLAN STRATÉGIQUE DE L'ONIC 2019-2023 .....	36
LE RAPPORT SUR L'IDENTIFICATION DE LA VISION, DES MISSIONS, DES VALEURS ET DES SRATÉGIES DU MOMENT DE L'ONIC .....	39

## AVANT-PROPOS

Le 31 juillet 2016, fut promulguée et publiée la loi n° 16/015 du 15 juillet 2016 portant création, organisation et fonctionnement de l'Ordre des Infirmiers en République Démocratique du Congo, ONIC en sigle. Cette date mémorable a marqué une nouvelle ère pour la profession infirmière dans notre pays. L'article de cette loi définit la mission principale de l'Ordre compte tenu de la responsabilité de l'ONIC et de la place particulière qu'occupe la profession infirmière dans notre pays. Selon le rapport de l'Observatoire des ressources humaines en santé publié le 15 janvier 2015, cette profession représente à elle seule 74,28% de l'ensemble de professionnels de santé.

En outre, se situant dans le contexte international, l'ONIC s'est engagé, avec tous ses membres, à apporter sa juste contribution, d'ici 2030, à la réalisation des Objectifs du Développement Durable, ODD en abrégé, notamment l'ODD 3 relatif à "LA BONNE SANTÉ ET BIEN-ETRE", comme l'exige l'Organisation des Nations-Unies à tout personnel de santé. Et nous sommes convaincu que le Plan stratégique 2019-2023 dont l'ONIC vient de se doter va lui permettre de disposer de moyens efficaces afin de matérialiser cette contribution pour le bénéfice ultime de la population congolaise. L'ONIC a besoin du soutien de cette dernière dans la mise en oeuvre de ce plan pour réaliser cette ambition

Ce plan stratégique comprend l'analyse des principaux problèmes, le cadre stratégique, le chronogramme des interventions, le budget et la stratégie de mobilisation des ressources pour sa mise en oeuvre.

Nous remercions les partenaires de la santé de la RDC, particulièrement l'USAID, MCSP et CUSO international qui se sont investis pour que ce plan soit élaboré. Nous félicitons tous ceux qui ont participé à la matérialisation de cette précieuse oeuvre que nous dédions à tous les infirmiers de la République Démocratique du Congo.

**Inf. Louis André KOMBA DJEKO**

**Président National de l'ONIC**

PHOTO DU PRESIDENT

## SIGLES ET ABREVIATIONS

ANIC : Association Nationale des Infirmiers du Congo

CDO : Comité du Développement Organisationnel

CUSO: Canadian University Service Overseas

CVI : Coopérant Volontaire International

D6 : 6<sup>ème</sup> Direction du ministère de la Santé publique

DO : Diagnostic Organisationnel

ESU : Enseignement Supérieur et Universitaire

JICA : Agence Japonaise de Coopération Internationale

FFOM : Forces, Faiblesses, opportunités et menaces

ICAP: International center for AIDS care and treatment programs

ISSI : Institut Supérieur en Sciences Infirmières

ONIC : Ordre National des Infirmiers du Congo

CNOI : Conseil National de l'Ordre des Infirmiers

MCSP: Maternal and Child Survival Program

MSP : Ministère de la Santé Publique

NTIC : Nouvelles Technologies de l'information et de la Communication

USAID: US Agency for International Development

PEV : Programme élargie de la vaccination

PNMLS : Programme national multisectoriel de lutte contre le Sida

PTF : Partenaire technique et financier

PESTEL : Politique, Économie, Social, Technologie, Environnement et Législation

RI : Règlement intérieur

RDC : République Démocratique du Congo

% : Pourcentage.

S&E : Suivi et Évaluation

# I. CONTEXTE

## I.1. PRESENTATION DE L'ONIC

A l'instar de tout ordre professionnel, l'Ordre des Infirmiers de la République démocratique du Congo, ONIC en sigle, a été créé par la loi n° 16/015 du 15 juillet 2016 qui établit les règles de son organisation et de son fonctionnement, détermine ses organes et les conditions pour y accéder, impose des devoirs et reconnaît les droits aux membres, fixe les ressources et la procédure disciplinaire ainsi que les sanctions applicables. Cette loi lui confère la personnalité juridique et morale.

L'Ordre est organisé à Kinshasa au niveau national et dans les 26 provinces et fonctionne à travers ses organes, à savoir, l'Assemblée générale, le Conseil National, le Conseil Provincial, le Conseil Urbain, le Conseil Territorial, le Conseil Cellulaire. Les Conseils Provinciaux sont dans les chefs-lieux de provinces. Ils ont en leur sein les conseils urbains, territoriaux et cellulaires. Le siège national de l'ONIC est présentement sis 36<sup>ème</sup> Rue N° 10 bis, Q/Kimbangu ; Commune de Kalamu, à Kinshasa.

Conformément à l'article 4 de cette loi, deux missions principales sont dévolues à l'ONIC, à savoir :

- Vis-à-vis du public en général, des pouvoirs publics et d'autres professionnelles médicales : assurer l'indépendance et le prestige de la profession infirmière ;
- Vis-à-vis des membres de l'Ordre (à l'interne): maintenir la discipline, c'est-à-dire le respect sans complaisance des règles de la déontologie de la profession infirmière.

En outre, le Tableau de l'Ordre revêt une importance singulière, car le seul fait de figurer au tableau confère la qualité de membre de l'Ordre. Autrement dit, il sert à la fois de lien nécessaire entre l'Ordre et ses membres et identifie formellement ses membres sur lesquels les autorités ordinales exercent leur pouvoir disciplinaire.

Pour compléter le cadre légal et institutionnel de l'Ordre, il faut ajouter à cette loi le Code de déontologie de la profession infirmière et le Règlement Intérieur ainsi que l'Arrêté ministériel 002/1250/CAB/MIN/SGMC/CAJ/WE/2017 portant utilisation des professionnels infirmiers dans les établissements de soins en RDC.

Depuis la promulgation de la loi par le Président de la République, le 15 juillet 2016, et en conformité avec l'article 73, le Bureau du comité national de l'Association nationale des Infirmiers du Congo, ANIC, qui fait office du Bureau du Conseil national pour une durée transitoire de trois ans, s'est attelé à implanter et à faire fonctionner les différentes structures organiques de l'ONIC sur l'ensemble du territoire national et à mobiliser, avec des résultats obtenus, les infirmiers pour leur inscription au tableau de l'Ordre.

Depuis mars 2018, l'ONIC est entré dans un processus de Développement Organisationnel (DO). Cela dans le cadre du projet avec MCSP et Cuso International qui a mis à la disposition de l'ONIC un conseiller en développement organisationnel pour l'accompagner dans ce processus. Ce diagnostic organisationnel, a permis à l'ONIC de faire l'analyse de son environnement interne et externe et a révélé des forces et des faiblesses ainsi que des opportunités et des menaces pour cette corporation. Parmi les atouts, on peut citer :

- L'existence, désormais, d'un cadre légal et institutionnel qui confère à la profession infirmière une autonomie par rapport aux autres professions de santé, une capacité d'autorégulation ; et à la corporation une personnalité morale et juridique ;
- Le leadership dynamique de l'équipe dirigeante de l'ONIC qui donne une impulsion à ce dernier pour son implantation et son fonctionnement efficace sur l'ensemble du territoire national et s'efforce de mobiliser les infirmiers pour leur inscription comme membres au tableau de l'Ordre;

- La prise de conscience grandissante et la fierté palpable des membres d'appartenir ensemble à un corps professionnel et de le construire ensemble ;
- L'engagement et la participation des membres dans le processus de Diagnostic Organisationnel (DO) et la volonté des dirigeants d'orienter, pendant 5 ans, le développement de l'ONIC vers un avenir qui soit conforme à sa mission stratégique.
- Le professionnalisme, le sens du sacrifice et l'expertise des infirmiers ainsi que le poids de leur nombre par rapport aux autres professions de santé sur le plan national

On peut identifier, parmi les faiblesses critiques, les points suivants :

- L'inexistence d'une vision stratégique claire et documentée et de la planification stratégique ;
- L'insuffisance de la vulgarisation de la loi, du code de déontologie de la profession, du règlement d'ordre intérieur et de l'Arrêté ministériel 002/1250/CAB/MIN/SGMC/CAJ/WE/2017 portant utilisation des professionnels infirmiers dans les établissements de soins en RDC.
- La capacité limitée en matière de gestion, de mobilisation de ressources financières, de transparence financière, de sensibilisation des infirmiers pour leur inscription au tableau de l'ordre comme membres, de communication aussi interne qu'externe, d'intégration du genre et des techniques du plaidoyer.

L'environnement extérieur de l'ONIC présente autant d'opportunités que de menaces. Parmi ces opportunités, il y a lieu de noter :

- La disponibilité apparente de la part de la plupart des partenaires aussi bien étatiques que privés, professionnels et étrangers à vouloir contribuer au développement de l'ONIC,
- Une perception positive de l'ONIC par ces partenaires.

Quant aux menaces ou risques, on constate :

- Un contexte politique et socio-économique instable et de crise
- Les revenus salariaux des infirmiers sont faibles et précaires et leurs conditions de travail difficiles
- Une certaine récurrence ou fréquence des épidémies telles qu'Ébola et de choléra
- La persistance des conflits armés dans certains coins du pays
- La précarité des aides extérieures, etc.

Grâce aux outils SWOT/FFOM et PESTEL, l'analyse des forces, des faiblesses, des opportunités et des menaces ainsi que celle des problèmes, qui font partie intégrante du diagnostic organisationnel, ont rendu possible l'identification des solutions en termes d'actions et en fonction des axes stratégiques identifiés conduisant ainsi à l'ébauche du tout premier plan stratégique 2019-2023 de renforcement des capacités de l'ONIC.

Cette double analyse stratégique a été précédée et complétée par la revue documentaire et l'identification de la vision, de la mission, des valeurs, des objectifs, et des stratégies de l'ONIC du moment grâce à un sondage.

## I.2. VISION, MISSIONS ET VALEURS DE L'ONIC

### I.2.1. VISION

Construire ensemble notre ordre avec une gouvernance nouvelle pour une meilleure protection et valorisation de la profession et de ses membres en assurant la qualité de soins humanisés au service de la population congolaise.

### I.2.2. MISSIONS

Défendre l'honneur et l'indépendance de la profession infirmière d'une part, et la régulation de la profession d'autre part.

Pour accomplir la mission de l'ONIC, doit :

- Veiller au respect des principes d'éthique, de moralité, de probité, de compétence et de dévouement indispensables à l'exercice de la profession infirmière;
- Assurer l'observance, par tous ses membres, des devoirs professionnels ainsi que des règles édictées par le code de déontologie de la profession infirmière;
- Assurer la promotion d'une pratique infirmière de qualité;
- Veiller à la défense de la profession ou des professionnels infirmiers et assurer une conciliation en cas de litiges;
- Assurer la diffusion des règles de bonnes pratiques en soins infirmiers et à la consultation des textes législatifs et réglementaires concernant la profession.

### I.2.3. VALEURS

Les valeurs prônées par l'ONIC sont les suivantes :

1) **Le respect de la dignité de la personne humaine**

Le respect de la dignité de la personne humaine englobe à la fois l'établissement et le maintien d'une relation de confiance ainsi que la reconnaissance de son unicité, de son altérité, de son intégrité et de l'inviolabilité de sa personne. La dignité de la personne tient également à son autonomie décisionnelle laquelle s'exprime par son droit d'opérer des choix et d'être informé.

2) **L'humanité**

L'humanité dans les soins se traduit notamment par la générosité envers l'autre, la tolérance et la solidarité. Elle implique l'empathie et l'attention à l'autre dans son unicité.

3) **L'intégrité**

L'intégrité fait référence aux concepts d'honnêteté, de transparence, de loyauté et à la capacité d'une personne de demeurer fidèle à elle-même, à ses connaissances et ses valeurs ainsi qu'aux normes morales acceptées. Elle constitue la pierre angulaire des devoirs déontologiques

4) **L'autonomie professionnelle**

Elle se traduit par la capacité de prendre des décisions dans l'intérêt de la personne, en toute objectivité et indépendance, d'en être imputable et d'en rendre compte.

5) **La bientraitance**

L'attitude inspirant l'action professionnelle de qualité et au-delà les actions individuelles, visant à promouvoir le bien-être du bénéficiaire de soins et de services de santé, à être dans « le prendre soin » et l'accueil chaleureux avec toutes les valeurs morales, éthiques que cela implique.

6) **La collaboration professionnelle**

La collaboration professionnelle reflète l'importance accordée à agir en partenariat avec d'autres professionnels et intervenants, en vue d'assurer et d'optimiser la qualité et la sécurité des soins et services à la population.

7) **La justice sociale**

C'est l'engagement à traiter les personnes avec égalité et à garantir un accès équitable aux soins infirmiers, en tenant compte de l'ensemble de la société et en favorisant le bien commun.

8) **La continuité**

La continuité des soins, c'est la façon dont les soins sont vécus par un patient comme éléments cohérents et reliés dans le temps; cet aspect des soins est le résultat d'un bon transfert de l'information, de bonnes relations interprofessionnelles et d'une coordination des soins.

9) **L'excellence des soins**

L'excellence des soins est la raison d'être de la profession infirmière et reflète l'importance accordée à la vie humaine. Elle vise le bien-être et la sécurité des personnes de tout âge, à toutes les étapes de leur vie et constituent le but ultime de la profession infirmière.

### 1.3. PROCESSUS DE PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Pour poursuivre avec efficacité la mission lui assignée, le Conseil national de l'ONIC s'est engagé dans le processus de Développement Organisationnel devant aboutir au développement d'un plan stratégique, sous la forme d'un projet de renforcement des capacités organisationnelles, institutionnelles et techniques, avec l'appui technique et financier de Cuso International et de MCSP/USAID en signant, avec ces partenaires et le Coopérant Volontaire International (CVI), un accord de partenariat, le 23 mars 2018, à son siège social à Kinshasa. Ce partenariat a visé deux objectifs suivants :

1° Renforcer les capacités organisationnelles et techniques de l'ONIC afin de lui permettre d'accomplir ses missions principales et d'assurer son auto-prise en charge ou son autonomisation

2° Contribuer, avec les autres associations/ordres professionnels de santé, à améliorer la santé de la mère et du nouveau-né.

Ce processus de planification stratégique, guidé par le CVI de Cuso International, a connu la participation du comité de développement organisationnel (CDO) de l'ONIC qui a été est chargé de produire ce document.

À l'issue de l'élaboration de la première mouture, le document a été présenté d'abord aux membres du conseil national pour rechercher leur adhésion et appropriation, ensuite à l'assemblée générale de l'ONIC et des délégués de ses partenaires pour son adoption et sa validation.

L'ONIC s'engage, après adoption de ce plan, à faire sa diffusion auprès de ces membres et auprès de ses partenaires pour sa vulgarisation.



## II. ANALYSE DES PRINCIPAUX PROBLÈMES

#	AXES	PROBLÈMES	CAUSES	ACTIONS
1	Axe1 : Inscription des Infirmiers au tableau de l'ordre	La faible couverture des infirmiers inscrits au tableau de l'ordre 2 ans après le lancement, ce qui va retarder l'application stricte de la loi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sous information;</li> <li>• Faible revenu des infirmiers;</li> <li>• Manque de culture organisationnelle;</li> <li>• Difficulté de reconstitution des dossiers par certains infirmiers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Évaluation du programme d'inscription mis en place depuis 2016</li> <li>• Établissement d'une nouvelle feuille de route pour accroître le nombre d'infirmiers inscrits au tableau de l'ordre</li> <li>• Accroissement de la sensibilisation des membres à l'inscription</li> <li>• Mise en application de la loi exigeant l'inscription au tableau de l'ordre pour tout infirmier qui preste en RDC ainsi que l'Arrêté ministériel 002/1250/CAB/MIN/SGMC/CAJ/WE/2017 portant utilisation des professionnels infirmiers dans les établissements de soins en RDC.</li> </ul>
2	Axe 2 : Qualité et humanisation des soins Infirmiers	<p>Absence d'un plan de renforcement des compétences pour améliorer la profession infirmière</p> <p>Faible participation/ implication de la profession infirmière à/dans l'élaboration et vulgarisation des normes et politiques</p> <p>Abondance des charlatans en milieu urbain et surtout en milieu rural</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non inscription dans le plan triennal (2016-2019) de l'ONIC</li> <li>• Absence d'un cadre formel de collaboration avec le Ministère</li> <li>• Absence d'un cadre formel de concertation regroupant les différents ordres professionnels</li> <li>• Avènement tardif de l'ordre des infirmiers;</li> <li>• Faiblesse dans la qualité de suivi des écoles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identification des besoins prioritaires</li> <li>• Élaboration d'un plan de renforcement des compétences de la profession infirmière en RDC</li> <li>• Vulgarisation du plan de renforcement des compétences de la profession</li> <li>• Mise en œuvre du plan de renforcement des compétences</li> <li>• Plaidoyer pour la mise en place du cadre de concertation avec les différents ordres professionnels en RDC</li> <li>• Plaidoyer pour la participation de l'ONIC à toutes les occasions de développement des normes et politiques touchant l'infirmier</li> <li>• Participation aux différentes rencontres de développement des normes et politiques</li> <li>• Vulgarisation des différentes normes et politiques auprès des infirmiers</li> <li>• Mise en place d'un plan de sensibilisation du public et des responsables des zones et aires de santé pour rechercher leur collaboration</li> </ul>

		<p>de formation infirmière;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faiblesse des services d'inspection et contrôle de l'État, ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Multiplication des actions pouvant entraîner l'inscription d'un plus grand nombre d'infirmiers au tableau de l'ordre</li> <li>• Renforcement de la collaboration avec le Ministère de la santé pour le contrôle.</li> <li>• Plaidoyer auprès des autorités sanitaires pour l'application de la loi à différents niveaux</li> <li>• Organisation des missions de contrôle de qualité à différents niveaux</li> </ul>
	Non maîtrise de la gestion du dossier de malade (partie soins infirmiers) par la majorité d'infirmiers	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque de suivi par l'Ordre;</li> <li>• Non application du code déontologique de l'Ordre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place d'un programme de renforcement des capacités des infirmiers en matière de gestion du dossier de malade</li> <li>• Vulgarisation du code déontologique</li> <li>• Évaluation périodique du niveau d'appropriation de la gestion du dossier de malade par l'infirmier</li> <li>• Mise en place d'un modèle standard du dossier infirmier</li> </ul>
	Absence de nomenclature des actes infirmiers dans les formations sanitaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non inscription dans le plan triennal (2016-2019) de l'ONIC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaboration de la nomenclature des actes infirmiers dans les formations sanitaires</li> <li>• Plaidoyer pour l'intégration de cette nomenclature par le Ministère de la santé publique</li> </ul>
	Affectation des non infirmiers à certaines directions de nursing des hôpitaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Absence de suivi de l'ONIC auprès des autorités sanitaires respectives</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire une cartographie annuelle de placement des infirmiers à différents niveaux</li> <li>• Faire le plaidoyer sur les résultats de la cartographie auprès des autorités sanitaires à différents niveaux</li> </ul>
	Non validation du nouveau code de déontologie par les autorités compétentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relâchement de plaidoyer auprès des autorités;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relance des actions de plaidoyer pour la validation du Code de déontologie auprès du ministre du MSP et du Premier ministre.</li> <li>• Vulgarisation du code de déontologie à différents niveaux</li> </ul>

		Pas d'intégration des soins humanisés dans la formation continue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque de supports spécifiques;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégration des soins humanisés dans le sous- plan de formation continue (Volet de Renforcement des capacités techniques) du Plan stratégique</li> <li>• Sensibilisation des infirmiers sur l'humanisation des soins</li> </ul>
3	Axe 3 : Gouvernance et Gestion des ressources	Absence d'une stratégie à long terme pour le développement de l'ONIC/Pas de plan stratégique	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insuffisance d'expertise en la matière;</li> <li>• Manque des ressources financières;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation des cadres de l'ONIC sur la planification stratégique</li> <li>• Élaboration du plan stratégique 2019 – 2023 de l'ONIC</li> <li>• Développement annuel du plan d'action opérationnel</li> <li>• Vulgarisation du plan stratégique auprès des membres et partenaires de l'ONIC</li> </ul>
		Insuffisance des ressources pour vulgariser les différents textes légaux et réglementaires (la loi, code déontologique, Règlement intérieur, arrêtés et circulaires, ...)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insuffisance d'autres sources de financement en dehors des cotisations et des frais d'inscription au tableau de l'Ordre</li> <li>• Irrégularité des cotisations par les membres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développement d'un plan de mobilisation des ressources pour soutenir le plan stratégique</li> <li>• Identification/Développement des projets pouvant soutenir la mise en œuvre du plan stratégique</li> </ul>
		Léthargie de certains membres pour la participation aux réunions	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Absence de culture organisationnelle pour (dans) la majorité des membres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Multiplication des activités de sensibilisation pour les anciens membres à différents niveaux sur la culture organisationnelle</li> <li>• Développement d'un programme de l'induction des nouveaux membres qui va mettre l'accent sur la culture organisationnelle, le règlement intérieur et le code déontologique de l'ONIC</li> </ul>
		Absence d'une prévision budgétaire de l'ONIC	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Absence de planification;</li> <li>• Insuffisance d'expertise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation des membres de l'ONIC en gestion du projet</li> <li>• Budgétisation de tous les différents plans de l'ONIC</li> </ul>

		Insuffisance d'autres sources de financement pouvant soutenir le meilleur fonctionnement de l'ONIC	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque de stratégie de mobilisation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développement d'un plan de mobilisation des ressources pour soutenir le plan stratégique</li> </ul>
		Absence des manuels de procédures de gestion des ressources (humaines, financières et matérielles)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non inscrit dans le plan triennal (2016-2019) de l'ONIC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaboration des manuels de procédures de gestion de ressources (humaines, financières et matérielles)</li> <li>• Formation administrative et financière du staff</li> <li>• Vulgarisation des différentes procédures à différents niveaux (national, provincial et local)</li> </ul>
		Permanence irrégulière des membres des conseils au bureau de l'ONIC à différents niveaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insuffisance des ressources matérielles et financières;</li> <li>• Manque de planification;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recrutement d'un personnel administratif et financier permanent au bureau national et dans les différents bureaux provinciaux</li> <li>• Institution d'un horaire spécifique de permanence au bureau de l'ordre, à différents niveaux, pour chaque membre du bureau</li> </ul>
		La plupart des bureaux à différents niveaux sont sous équipés et pas avec assez des mobiliers	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mauvaise planification;</li> <li>• Insuffisance des ressources;</li> <li>• Absence d'un plan de mobilisation des ressources;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation des membres des différents conseils sur la gestion financière et la budgétisation</li> <li>• Mobilisation des ressources complémentaires</li> <li>• Plaidoyer auprès des partenaires techniques et financiers</li> <li>• Mécanisme de diversification des sources de financement au niveau de différentes provinces</li> </ul>
		Irrégularité de suivi de la nation vers les provinces et de la province vers les autres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insuffisance des ressources;</li> <li>• Absence d'un plan de mobilisation des ressources;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place d'un mécanisme de suivi adapté au contexte et environnement de travail de l'ONIC</li> </ul>

		sections ou cellules		
		Faible capacité de gestion pour la majorité des membres de différents conseils.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insuffisance de la culture organisationnelle;</li> <li>• Absence d'un plan de formation pour les nouveaux membres des comités.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instauration d'un programme de mise à (en) niveau des nouveaux membres des différents conseils, y compris la formation sur le Management des organisations et la culture organisationnelle</li> </ul>
		Faible capacité de recouvrement des cotisations des membres à la suite des conditions salariales difficiles d'infirmiers.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insuffisance de la culture organisationnelle des membres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisation des membres sur les cotisations</li> <li>• Campagnes de sensibilisation et de mobilisation des membres</li> </ul>
4	Axe 4 : Partenariat, réseautage, Information et communication	Faible capacité des membres en plaidoyer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insuffisance des membres formés en plaidoyer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcement des capacités des membres du conseils en plaidoyer</li> <li>• Organisation des activités de plaidoyer auprès des décideurs</li> </ul>
		Insuffisance de cadre de collaboration formelle (accord de partenariat) avec les partenaires extérieurs ou nationaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insuffisance de la culture organisationnelle des membres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Signature des mémorandums d'entente avec les différents partenaires de l'ONIC (ordres professionnels, PTF, ...)</li> <li>• Suivi de chaque entente signée</li> <li>• Mise en place des cadres de concertation formelle avec les différents ordres professionnels et avec le Ministère de la santé</li> </ul>
		Difficulté d'accès aux rapports financiers à différents niveaux/Système	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faible culture de rendre compte;</li> <li>• Manque de formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation des dirigeants de l'ONIC sur la reddition des comptes</li> <li>• Mise en place d'un système d'archivage et de classement adaptés</li> <li>• Intégration du volet financier dans les rapports annuels d'activités</li> </ul>

		me d'archivage non adapté		
		Pas de plan de communication à l'ONIC	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non inscrit dans le plan triennal (2016-2019) de l'ONIC ;</li> <li>• Absence d'expertise;</li> <li>• Insuffisance des ressources</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développement d'un plan de communication de l'ONIC</li> <li>• Renforcement des capacités des dirigeants de l'ONIC, à différents niveaux, sur la communication interne et externe des organisations.</li> </ul>
		Le site web non opérationnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insuffisance d'expertise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relance du site web de l'ONIC</li> <li>• Recrutement, de façon temporaire, d'un informaticien pour la gestion du site</li> <li>• Formation des cadres de l'ONIC sur l'élaboration des messages à placer sur le site</li> <li>• Formation de 2 administrateurs de site, membres de l'ONIC</li> </ul>
		Faibles équipements informatiques des différents bureaux de l'ONIC	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insuffisance des revenus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobilisation des ressources supplémentaires</li> <li>• Prise en compte de ce programme dans l'utilisation des fonds de rétrocession</li> </ul>
		Connexion internet non permanente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insuffisance des ressources;</li> <li>• Insuffisance de culture organisationnelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connexion internet est assurée à partir des cotisations des membres, en attendant d'autres financements</li> </ul>
5	Axe 5 : Genre et participation	Faible présence des femmes dans les cellules de l'ONIC	Manque de politique sur le genre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisation des femmes à participer aux activités des cellules de l'ONIC</li> </ul>
		Absence d'un plan d'intégration du genre		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation des membres à différents niveaux sur le genre;</li> <li>• Développement d'un plan d'intégration Genre pour l'ONIC</li> </ul>
6		Pas de plan de renforcement	Non inscrit dans le plan triennal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identification des domaines prioritaires de renforcement</li> </ul>

<p>Axe 6 : formation, Recherche et Développement</p>	des capacités des membres	(2016-2019) de l'ONIC ;	<ul style="list-style-type: none"> <li>Élaboration d'un plan de renforcement des capacités des membres</li> </ul>
	Pas de cadre de collaboration formel avec les institutions de formation.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Non inscrit dans le plan triennal (2016-2019) de l'ONIC ;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place d'un cadre formel de concertation avec les institutions de formation et signature avec celles-ci d'une entente de collaboration</li> <li>Définition des mécanismes concertés de suivi &amp; Évaluation des programmes développés ou à développer au sein des institutions de formation infirmière à travers le pays</li> <li>Participation à l'élaboration de programme de formation ou curriculum, participation à sa révision et formation des professionnels infirmiers au même titre que l'État</li> </ul>
	Insuffisance d'évidence sur la progression et qualité des services offerts par la profession infirmière	<ul style="list-style-type: none"> <li>Non priorisé par l'ONIC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilisation des infirmiers-enseignants à des recherches sur la valorisation et promotion de la profession infirmière</li> <li>Initiation de certains membres de l'ONIC à la recherche opérationnelle ou Recherche et Développement</li> <li>Documentation/vulgarisation de certaines recherches faisant la promotion de la profession infirmière en RDC et dans le monde</li> </ul>

### III. CADRE STRATÉGIQUE

Le plan stratégique de l'ONIC est structuré en six axes stratégiques complémentaires suivants correspondant aux orientations stratégiques, en occurrence:

- l'inscription des infirmiers au tableau de l'ordre
- la qualité et humanisation des soins
- la gouvernance et la gestion des ressources
- le partenariat, réseautage, information et la communication
- le genre & la participation et
- la formation & la recherche et développement.

#### III.1. OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Les objectifs stratégiques sont ainsi formulés :

1. Accélérer l'inscription des infirmiers de la RDC au tableau de l'ordre d'ici juillet 2019 en RDC afin d'augmenter le nombre d'infirmiers inscrit tel que prescrit dans la présente loi régissant l'ONIC et éviter ainsi que cette application stricte de la loi ne puisse pas avoir des répercussions négatives sur la prise en charge des malades. De cette façon, tous les jeunes diplômés des écoles infirmières sont obligés de s'inscrire avant une quelconque affectation dans une formation médicale.
2. Améliorer la qualité, la disponibilité, la sécurité des ressources et soins humanisés offerts aux malades, avec une attention particulière sur les femmes et les enfants en RDC, en veillant à l'amélioration des compétences des infirmiers et en essayant d'influencer les politiques et normes de prise en charge ainsi que l'application stricte du code déontologique qui pourra améliorer l'humanisation des soins données aux malades.
3. Renforcer les capacités de gouvernance et de gestion de l'ONIC en mettant en place un mécanisme de planification, de suivi et évaluation ainsi que les règles et procédures à même de permettre aux dirigeants de rendre compte en toute transparence et dans le respect des textes légaux et réglementaires de l'ONIC.
4. Améliorer les liens et la visibilité de l'ONIC avec les organisations, structures ou institutions travaillant dans le même secteur en développant des approches de communication permettant à l'ONIC de maintenir son image professionnelle, de mobiliser les ressources (financières et compétences), d'assurer la cohérence et la cohésion en interne, d'attirer les nouveaux membres et de se faire connaître au public ainsi que la possibilité d'innover.
5. Institutionnaliser les approches participatives au sein de l'ONIC en mettant l'accent sur le genre dans la programmation, structuration et administration ainsi que la participation des femmes dans la prise de décisions.
6. Renforcer le rôle de l'ONIC dans la formation de base des infirmiers et dans la Recherche et Développement, en assurant sa participation lors de l'élaboration de programme de formation ou le curriculum, (participation) la révision et la formation des professionnels infirmiers. De même, l'ONIC va encourager des sujets des recherches qui font la promotion de cette profession par les infirmiers enseignants et chercheurs.



### III.2. RÉSULTATS ATTENDUS ET STRATÉGIES DE MISE EN ŒUVRE

#	Objectifs stratégiques	Principaux résultats	Stratégies d'intervention
1	<p>Accélérer l'inscription des infirmiers de la RDC au tableau de l'ordre d'ici juillet 2019 en RDC afin d'augmenter le nombre d'infirmiers inscrit tel que prescrit dans la présente loi régissant l'ONIC et éviter ainsi que cette application stricte de la loi ne puisse pas avoir des répercussions négatives sur la prise en charge des clients. De cette façon, tous les jeunes diplômés des écoles infirmières sont obligés de s'inscrire avant une quelconque affectation dans une structure sanitaire.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le processus actuel d'inscription au tableau de l'ordre par les infirmiers est évalué afin de donner la chance à un nombre important d'être au rendez-vous avant la date butoir.</li> <li>• Les journées de prestation de serment sont organisées régulièrement chaque fois qu'un seuil acceptable d'infirmiers inscrits est atteint</li> <li>• Le fonctionnement de la commission en charge de réception et analyse des dossiers pour inscription au tableau de l'ordre est renforcé afin de répondre aux besoins pressants des infirmiers</li> <li>• Un répertoire d'infirmiers inscrits au tableau est régulièrement publié et mis à jour.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il sera question pour le bureau du conseil national de l'ONIC de convoquer rapidement la commission de vérification des dossiers des infirmiers pour un atelier qui va passer en revue tout le processus depuis le lancement à ce jour. Il est possible de revoir/alléger certaines conditions pour les anciens membres afin d'obtenir leur adhésion massive. De cet atelier pourra sortir des décisions du président de l'ONIC. Une feuille de route est mise en place et partagée avec les différentes structures de gestion à différents niveaux pour organiser les campagnes de sensibilisation et pour accroître le nombre d'infirmiers inscrits au tableau de l'ordre.</li> <li>• La mise en place d'un calendrier trimestriel connu de prestation de serment par province est nécessaire. Cela peut être plus rapproché pour les anciens dans le cas d'une adhésion massive. Tandis que pour les nouveaux, ça sera lié aux années scolaires et académiques, et en fonction des demandes d'adhésion.</li> <li>• Il est important de revoir la composition actuelle de cette commission, si nécessaire, il faut la renforcer en effectif mais aussi en capacité de gestion des dossiers. Ainsi, il sera nécessaire d'informatiser cette opération par la mise en place d'une base des données qui sera liée au site web et consultable directement par le public. Un répertoire en papier sera publié et régulièrement mis à jour annuellement. Mais aussi, il faut former les membres si nécessaires. Si possible, organiser les rencontres d'échanges d'expérience avec les ordres des pharmaciens, des médecins et des avocats dans ce processus. Il sera aussi question de fixer un calendrier connu pour le traitement des différents dossiers.</li> <li>• Il sera question de mettre en place une base des données centrale mais répartie par province, territoire et zone de santé. L'informaticien qui sera affecté au secrétariat sera chargé de</li> </ul>

			mettre à jour cette base sous la supervision du (de la) président(e) de la commission chargée d'inscription au tableau de l'ordre.
2	Améliorer la qualité, la disponibilité, la sécurité des ressources et soins humanisés offerts aux clients, avec une attention particulière sur les femmes et les enfants en RDC, en veillant à l'amélioration des compétences des infirmiers et en essayant d'influencer les politiques et normes de prise en charge ainsi que l'application stricte du code de déontologie qui pourra améliorer l'humanisation des soins données aux clients	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'ONIC dispose d'un plan de renforcement des compétences des membres de la profession infirmière en assurance qualité en RDC suivi par le conseil national et tous les conseils provinciaux et accessible à tous les membres.</li> <li>• La participation de l'ONIC à toutes les occasions de développement des normes et politiques touchant l'infirmier est assurée et les recommandations/résolutions partagées avec leurs bases chaque fois que c'est nécessaire</li> <li>• L'ONIC dispose d'un programme de renforcement des infirmiers en matière de gestion du dossier de malade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il sera question pour l'ONIC de faire, en interne, un état de lieu des compétences infirmières et de produire un plan de renforcement des compétences en assurance qualité. Mettre sur pieds le système de permis d'exercice et le système d'accréditation des institutions de formation et des soins. Ce plan doit être vulgarisé auprès des membres et du Ministère de la santé publique afin de le prendre en compte dans le plan global de renforcement des capacités des ressources humaines en santé. Il sera question de le passer en revue tous les 2 ans.</li> <li>• Il sera nécessaire d'obtenir du secrétaire général/ministre de la santé une lettre circulaire/un arrêté instruisant les différentes directions d'impliquer l'ONIC dans toutes les discussions sur les normes et politiques pouvant concerner la profession infirmière en RDC. L'ONIC doit pour cela attribuer cette tâche à une de ses commissions techniques qui sera sensée de rendre compte à l'ensemble de l'équipe et de faire le suivi de l'application des recommandations qui en sont issues. Un partenariat avec l'OMS dans ce domaine sera aussi utile.</li> <li>• À travers une des commissions techniques de l'ONIC, il sera important de faire l'état de la situation et proposer les points d'amélioration. Un programme de renforcement sera proposé par la commission à l'ensemble de l'équipe. Dès que cette proposition sera adoptée, il sera question d'en faire le plaidoyer auprès du gouvernement et des partenaires techniques et financiers pour son intégration dans le plan de formation pour son financement. Une évaluation périodique du niveau d'appropriation de la gestion du dossier de malade par l'infirmier sera effectuée chaque 2 ans. Mais aussi, l'ONIC devra proposer la nomenclature des actes infirmiers dans les structure sanitaires, sous – forme d'une brochure. Par la suite, un plaidoyer doit être fait pour leur pris en compte par le Ministère de la santé.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une cartographie annuelle de placement des infirmiers à différents niveaux est établie afin de faciliter les discussions avec le Ministère de la santé publique.</li> <li>• Le code de déontologie est validé par les instances compétentes de l'État. Ce code est vulgarisé à différents niveaux des organes de l'ordre.</li> <li>• L'approche des soins humanisés est intégrée dans le sous plan de formation continue du plan stratégique.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Après l'élaboration d'un canevas de collecte d'informations, les différents conseils provinciaux, territoriaux, urbains et cellulaires seront instruits pour collecter ces informations et les transmettre au conseil national. L'une des commissions techniques de l'ONIC sera chargée de produire et de publier régulièrement un document/guide de cartographie. Il faudra donc faire le plaidoyer sur les résultats de cette cartographie auprès des autorités sanitaires à différents niveaux pour un meilleur positionnement du personnel infirmier dans les différentes structures sanitaires.</li> <li>• Il y a nécessité de relancer le mécanisme de suivi auprès des instances compétentes pour obtenir la validation du code de déontologie. Il faut pour cela préparer un document de plaidoyer à l'attention des autorités et solliciter une séance de travail à cet effet jusqu'à l'obtention de cette validation. Une fois validé, le code doit être multiplié et mis à la disposition des différents conseils provinciaux et des tous les membres de l'ordre. Il sera possible pour l'ONIC de contractualiser avec un imprimeur pour l'impression progressive du code, en fonction de la demande. Un prix sera fixé en fonction de la capacité à payer de l'infirmier afin de donner à chacun la possibilité de l'avoir. Pour les nouveaux inscrits, le coût du code sera inclus dans les frais exigés pour la prestation de serment afin de donner la possibilité à l'infirmier de l'avoir comme outil de référence dans l'exercice de sa profession.</li> <li>• Une commission technique pourra travailler sur la question. Il sera nécessaire de trouver un expert en la matière pour aider l'ONIC à développer cet outil important dans le contexte des soins en RDC. L'expert travaillera avec la commission pour produire un module adapté qui sera validé par le conseil national de l'ONIC. Il sera aussi question de se rassurer que cela est pris en compte dans les différents plans développés. Une fois le module et guide des soins humanisés développés, un programme de sa vulgarisation sera mis en place, auprès des membres, mais aussi du gouvernement et partenaires techniques et financiers</li> </ul>
--	--	---	---

			du ministère de la santé. Il sera question de mobiliser les ressources pour obtenir des Ministères et des différents partenaires l'intégration de ce programme de formation dans leur planification. L'évolution de l'intégration de ce programme de formation sera suivie et documentée afin de permettre un partage d'expérience entre membres.
3	Renforcer les capacités de gouvernance et de gestion des ressources de l'ONIC en mettant en place un mécanisme de planification, de suivi et évaluation ainsi que les règles et procédures permettant aux dirigeants de rendre compte en toute transparence et dans le respect des textes légaux et réglementaires de l'ONIC.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'ONIC est doté d'un plan stratégique qui est décliné annuellement en plan opérationnel budgétisé, accompagné d'un plan de mobilisation des ressources pour le soutenir et revu à mi-parcours (l'an 3).</li> <li>• Les élections des différents bureaux du conseil national et des conseils provinciaux sont tenues suivant les chronogrammes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'ONIC doit désormais développer le plan stratégique chaque 5 ans et l'évaluer annuellement ou à mi – parcours. Pour les évaluations à mi - parcours, il sera demandé au bureau du conseil national de l'ONIC de les préparer pour les présenter à l'assemblée générale. Au cours des assemblées annuelles, tant au niveau national que provincial, un plan d'action annuel budgétisé du conseil sera adopté et précédé d'un rapport annuel d'activités de l'année antérieure qui sera aussi adopté. La campagne de vulgarisation du plan stratégique va partir du niveau central vers les provinces et territoires. Un plan de mobilisation des ressources est développé avec l'appui d'un expert qui sera recruté à cet effet. Ce plan doit être validé par le conseil national qui va le vulgariser et développer un document de plaidoyer en sa faveur. Les membres du bureau du conseil national seront formés sur la mobilisation des ressources et eux à leur tour vont former les membres des bureaux provinciaux. En outre, il sera utile d'identifier des projets en rapport avec les différentes activités de l'ONIC dans le but de mobiliser davantage de ressources devant financer les différents volets du plan stratégique. Chaque Conseil provincial devra identifier, analyser et définir les besoins de sa base. Vu l'étendue du pays, chaque conseil provincial pourra élaborer son propre plan opérationnel, monter ses propres projets, organiser la formation en se référant sur le plan opérationnel national.</li> <li>• Il sera question, à l'approche des échéances électorales, de développer une feuille de route qui décrit tout le processus. Le conseil national va publier dans le délai un calendrier électoral. Conformément à la loi, les délégués provinciaux nouvellement</li> </ul>

		<p>déterminés dans le règlement intérieur de l'ONIC.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un programme de renforcement de la culture organisationnelle auprès des membres est mis en place.</li> <li>• La formation administrative et financière du staff ainsi que les manuels des procédures de gestion des ressources (humaines, financières et matériels) sont rédigées et diffusées auprès des membres.</li> <li>• La permanence des bureaux de l'ONIC au niveau national, provincial, territorial, urbain et</li> </ul>	<p>élus sont appelés à élire le nouveau conseil national. Le nouveau conseil national élu sera appelé à superviser les élections des membres des conseils provinciaux et ces derniers pour les niveaux urbains, ainsi de suite. Les différents conseils seront installés.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'ONIC doit mettre en place un programme de formation des membres sur la culture organisationnelle. Cette formation sera donnée en marge des activités de prestation de serment des nouveaux membres. Il sera aussi question de multiplier les activités de sensibilisation pour les anciens membres à différents niveaux. À cette induction sur la culture organisationnelle, on ajoutera la mise à niveau le règlement intérieur et le code de déontologie de l'ONIC.</li> <li>• Une équipe de rédaction sera mise en place pour produire les premiers drafts des procédures qui vont par la suite être validées par le conseil national de l'ONIC. La nécessité de recourir à un expert qui va accompagner ce processus de rédaction. Les procédures à mettre en place sont en rapport avec les ressources humaines, matérielles et financières de l'ONIC. Une fois produits, les différents manuels doivent être vulgarisés auprès des membres. Ainsi, tous ces documents seront envoyés aux différents bureaux provinciaux de conseil de l'ONIC qui vont par la suite les vulgariser dans leurs bases respectives. Les membres de différents conseils provinciaux et urbains doivent être formés sur les modules de gestion administrative et financière d'un ordre professionnel. Ils doivent être en (à) mesure d'élaborer un budget prévisionnel acceptable. À la suite de ces formations, il sera nécessaire que les membres du conseil national assurent le suivi post formation auprès des conseils provinciaux. Un plan d'amélioration pourra être produit chaque année pour améliorer les performances.</li> <li>• Il sera important que les horaires de permanence pour les différents membres des bureaux (national, provincial, territorial, urbain et cellulaire) soient connus par les membres à différents</li> </ul>
--	--	---	---

		<p>cellulaire est assurée par un personnel administratif et financier recruté, ainsi que par la rotation des membres de différents bureaux.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les différents conseils national et provinciaux sont dotés des bureaux propres</li> <li>• L'ONIC dispose d'une base des données informatisée de ses membres à différents niveaux</li> </ul>	<p>niveaux. Ils pourront instaurer un programme hebdomadaire, en tour de rôle afin de répondre aux préoccupations de leurs bases respectives.</p> <p>Pour cela, il sera nécessaire d'améliorer progressivement l'environnement du travail au sein des différents sièges de l'ONIC tant au niveau national que provincial. Ce qui nécessite une bonne mobilisation des ressources financières par la régularité des cotisations des membres et des frais d'Inscription de ceux-ci au tableau ainsi que par la diversification des sources des revenus. Des actions de plaidoyer auprès des partenaires techniques et financiers aussi bien locaux qu'étrangers, y compris le gouvernement central et provinciaux pourront mieux aider à mobiliser des ressources complémentaires pour la mise en œuvre de ce plan stratégique.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Conseil national va construire un bâtiment propre à l'ONIC grâce aux recettes générées par les inscriptions au tableau de l'ordre. Une partie de rétrocession aux provinces sera aussi affectée à la construction des bureaux provinciaux. Ainsi pour minimiser les coûts, l'ONIC doit mener les démarches auprès du Ministère de la santé ou des gouvernements provinciaux pour qu'on leur dote de terrain de l'État si possible. Si non, l'ONIC sera obligé de trouver les terrains vides ailleurs.</li> <li>• Il s'agit de concevoir la base des données, de former les utilisateurs au niveau de différents bureaux provinciaux en liaison avec l'informaticien du bureau national pour intégrer leurs données dans la base des données centrale qui sera accessible par le site Web de l'ONIC. Les membres pourront avoir la possibilité de vérifier directement leurs informations mais sans les modifier directement. Ainsi, progressivement l'ONIC pourra gérer son effectif à différents niveaux.</li> </ul>
4	Améliorer les liens et la visibilité de l'ONIC avec les organisations, structures ou institutions travaillant dans le	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'ONIC devient un acteur clé grâce à la mise sur pieds et au fonctionnement du cadre de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'ONIC pourra lancer l'initiative en invitant les autres ordres professionnels pour démarrer les discussions sur l'existence de ce cadre de concertation. Une petite équipe pourra constituer la commission qui sera appelée à réfléchir sur le contenu à donner</li> </ul>

<p>même secteur en développant des approches de communication permettant à l'ONIC de maintenir son image professionnelle, de mobiliser les ressources (financières et compétences), d'assurer la cohérence et la cohésion en interne, d'attirer les nouveaux membres et de se faire connaître au public ainsi que la possibilité d'innover.</p>	<p>concertation avec les différents ordres professionnels en RDC.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les capacités des membres de différents conseils de l'ONIC en plaidoyer sont renforcées.</li> <li>• Les mémorandums d'entente sont signés entre l'ONIC et ses différents partenaires pour formaliser le partenariat en place.</li> <li>• L'ONIC valide un plan de communication qui va permettre à l'ONIC d'accroître les capacités son équipe dans la gestion de l'information auprès de ses membres, de ses partenaires et du public, mais aussi dans le développement d'un site Web opérationnel et au service de ses</li> </ul>	<p>à cette nouvelle structure. Il sera par la suite question d'obtenir l'engagement de chaque partie prenante à prendre part à ce cadre et de mener des actions communes chaque fois que c'est nécessaire dans le but de mieux réguler leurs professions et de mieux protéger le public. Le calendrier de réunion va déterminer la suite.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il s'agira d'organiser les sessions de formation sur le plaidoyer en recourant aux services d'un expert en la matière. Le conseil national doit répartir les tâches entre le niveau national et provincial en déterminant les sujets de plaidoyer qui pourront être traités par le niveau national et par les provinces. Chaque niveau pourra dégager sa feuille de route de plaidoyer dont la mise en œuvre sera suivie par le conseil national. La réalisation de ces activités de plaidoyers sera fonction de la feuille de route adoptée.</li> <li>• L'ONIC est appelé à élaborer la cartographie de ces partenaires en déterminant clairement le type de rapports qu'il entretient avec chacun d'eux. Il sera nécessaire de les rencontrer individuellement afin de parvenir à la signature de mémorandum d'entente qui va définir, par écrit, les intérêts communs ainsi que le contour du partenariat entre ONIC et chaque partenaire. Ce partenariat doit être suivi par des rencontres semestrielles pour mesurer les progrès accomplis.</li> <li>• L'ONIC doit recourir à un expert pour l'accompagner dans le développement de son plan de communication. Ce plan sera présenté et validé par le conseil national et au moins 3 conseils provinciaux.</li> </ul> <p>Il sera aussi question de renforcer les capacités des différents conseils (national et provincial, territorial, urbain et cellulaire) en communication interne et externe et de vulgariser certains outils qui seront produits pour faciliter la visibilité de l'ONIC. Les différents rapports, correspondances, textes légaux et réglementaires, ouvrages produits par l'ONIC ou par ses partenaires seront réorganisés et classés selon les normes.</p>
---	--	---

		<p>membres avec un système d'archivage performant.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les dirigeants de l'ONIC sont formés sur les principes de reddition des comptes afin de faciliter la traçabilité et la visibilité des activités de l'ONIC auprès des membres et des tiers.</li> </ul>	<p>Tous les conseils seront formés pour mieux gérer les archives de l'ONIC à différents niveaux. Un des membres de l'équipe sera désigné pour superviser ce processus. Cette formation sera aussi donnée aux permanents qui seront appelés au quotidien à organiser le classement et à gérer les différentes archives de l'organisation. Prévoir un local ou un espace pour l'archivage et réorganiser la bibliothèque.</p> <p>Le site web de l'ONIC doit être soit relancé ou créé avec un nouveau design. Ensuite, le design sera présenté aux membres du conseil national pour validation. Ainsi, ces derniers seront formés sur l'accès et sur les tâches spécifiques qui peuvent être partagées entre certaines personnes dans le conseil. Une formation sur l'élaboration des messages à placer sur le site doit être donnée aux membres du conseil national. Il sera aussi question d'identifier 2 à 3 administrateurs de site.</p> <p>Le monitoring sur l'exploitation du site par les membres sera fait et les informations partagées avec tous les membres. De même, pour faciliter les réponses aux questions des membres, via le site internet, il sera intéressant que l'ONIC assure la connexion internet au bureau afin que ceux qui assurent la permanence ne rencontrent pas des difficultés à réagir aux courriels. Une stratégie de vulgarisation du site à tous les membres qui ont la possibilité de se connecter sera développée et exécutée par le conseil national.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une formation sur l'élaboration des messages à placer sur le site doit être donnée aux membres du conseil national et des conseils provinciaux. Le conseil national doit donner des directives claires, par écrit, à tous les responsables de l'ONIC à différents niveaux sur les informations obligatoires à donner aux membres. Le conseil national sera chargé de placer sur le site tous les documents nécessaires à vulgariser ou à partager entre tous les membres et aux tiers.</li> </ul>
--	--	---	--



5	<p>Institutionnaliser les approches participatives au sein de l'ONIC en mettant l'accent sur le genre dans la programmation, structuration et administration ainsi que la participation des femmes dans la prise de décisions.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'ONIC dispose d'un plan d'intégration du genre dans sa programmation</li> <li>• La participation des femmes - infirmières aux activités de l'ONIC et à tous les processus de prise de décision est accrue</li> <li>• Les membres de l'ONIC, à différents niveaux, sont formés en genre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il sera question pour l'ONIC de former ses dirigeants et membres sur le genre. Ce qui va susciter les besoins et le pousser à développer un plan de l'intégration du genre dans sa programmation. Ce plan sera par la suite vulgarisé, mis en œuvre et suivi. Il faudra, pour chaque assemblée, instaurer un point sur le suivi de l'intégration du genre au sein de l'ONIC. Un rapport annuel sur l'intégration du genre à l'ONIC permettra de mesurer le niveau de participation des femmes – infirmières aux activités de l'ONIC et à tous les processus de prise des décisions. Aussi, s'assurer que pour chaque activité réalisée, on soit en mesure d'évaluer clairement la participation des femmes.</li> </ul>
6	<p>Renforcer le rôle de l'ONIC dans la formation de base des infirmiers et dans la Recherche et Développement, en assurant sa participation lors de l'élaboration de programme de formation ou le curriculum, (participation) la révision et la formation des professionnels infirmiers. De même, l'ONIC va encourager des sujets des recherches qui font la promotion de cette profession par les infirmiers enseignants et chercheurs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'ONIC dispose chaque 3 ans d'un cahier des charges relevant les différents domaines d'attention pour l'amélioration du programme d'enseignement des infirmiers en RDC</li> <li>• Un cadre de concertation formel entre les institutions de formation et l'ONIC est fonctionnel et permet à l'ONIC de donner ses avis sur le programme de formation de base des infirmiers en RDC.</li> <li>• La participation de l'ONIC à l'élaboration de programme de formation ou curriculum, à sa révision et à la formation des professionnels infirmiers est assurée.</li> <li>• Les infirmiers enseignants sont sensibilisés sur la recherche comme moyen de valorisation et</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• À travers la commission ayant ce domaine dans ses prérogatives, il sera nécessaire de réaliser des états des lieux, de valider les résultats au sein du conseil national et de partager les résultats avec les autorités compétentes du Ministère. À la suite, l'ONIC pourra proposer des recommandations pour l'amélioration.</li> <li>• Il sera question de faire le plaidoyer auprès des autorités compétentes pour la mise en place et le fonctionnement de cette structure. L'ONIC va chaque fois se munir d'un cahier de charge pour améliorer la qualité de formation de l'infirmier en RDC.</li> <li>• L'ONIC identifiera parmi ces membres ceux qui sont habilités à prendre part à ce genre d'assise. En commission, l'ONIC déterminera sa position sur certaines questions pouvant nécessiter l'avis de l'ensemble du conseil avant son adoption. Il sera aussi important de mettre en place un mécanisme clair de restitution aux autres membres du conseil qui ne font pas partie de cette délégation.</li> <li>• L'ONIC doit avoir dans sa base des données, la liste de tous ses membres qui sont dans l'enseignement et dans la recherche. Il sera ensuite question de les sensibiliser sur les sujets de recherche pouvant faire avancer la profession infirmière en RDC. Il sera aussi nécessaire pour l'ONIC d'avoir un bulletin périodique</li> </ul>

	de promotion de la profession infirmière	qui pourra réserver un chapitre sur certains sujets de recherche qui font la promotion de la profession infirmière.
--	--	---

#### IV. CHRONOGRAMME DES INTERVENTIONS

#	RÉSULTATS	CHRONOGRAMME				
		2019	2020	2021	2022	2023
<b>Axe stratégique 1 : Inscription des Infirmiers au tableau de l'ordre</b>						
<b>Objectif stratégique :</b> Accélérer l'inscription des infirmiers de la RDC au tableau de l'ordre d'ici juillet 2019 en RDC afin d'augmenter le nombre d'infirmiers inscrit tel que prescrit dans la présente loi régissant l'ONIC et éviter ainsi que cette application stricte de la loi ne puisse pas avoir des répercussions négatives sur la prise en charge des malades. De cette façon, tous les jeunes diplômés des écoles infirmières sont obligés de s'inscrire avant une quelconque affectation dans une formation médicale.						
R1	Le processus actuel d'inscription au tableau de l'ordre par les infirmiers est évalué afin de donner la chance à un nombre important d'être au rendez-vous avant la date butoir.	X		X		
R2	Les journées de prestation de serment sont organisées régulièrement chaque fois qu'un seuil acceptable d'infirmiers inscrits est atteint	X	X	X	X	X
R3	Le fonctionnement de la commission en charge de réception et analyse des dossiers pour inscription au tableau de l'ordre est renforcé afin de répondre aux besoins pressants des infirmiers	X	X	X	X	X
R4	Un répertoire d'infirmiers inscrits au tableau est régulièrement publié et mis à jour.	X				
<b>Axe stratégique 2 : Qualité et Humanisation des soins Infirmiers</b>						
<b>Objectif stratégique :</b> Améliorer la qualité, la disponibilité, la sécurité des ressources et soins humanisés offerts aux malades, avec une attention particulière sur les femmes et les enfants en RDC, en veillant à l'amélioration des compétences des infirmiers et en essayant d'influencer les politiques et normes de prise en charge ainsi que l'application stricte du code déontologique qui pourra améliorer l'humanisation des soins données aux malades						

R1	L'ONIC dispose d'un plan de renforcement des compétences des membres de la profession infirmière en assurance qualité en RDC suivi par le conseil national et tous les conseils provinciaux et accessible à tous les membres.	X	X	X	X	X
R2	La participation de l'ONIC à toutes les occasions de développement des normes et politiques touchant l'infirmier est assurée et les recommandations/résolutions partagées avec leurs bases chaque fois que c'est nécessaire	X	X	X	X	X
R3	L'ONIC dispose d'un programme de renforcement des infirmiers en matière de gestion du dossier de malade.	X	X	X	X	X
R4	Une cartographie annuelle de placement des infirmiers à différents niveaux est établie afin de faciliter les discussions avec le Ministère de la santé publique	X	X	X	X	X
R5	Le code de déontologie est validé par les instances compétentes de l'État. Ce code est vulgarisé à différents niveaux des organes de l'ordre	X	X	X	X	X
R6	L'approche des soins humanisés est intégrée dans le sous plan de formation encours d'emploi du plan stratégique	X		X		
<b>Axe stratégique 3 : Gouvernance et gestion des ressources</b>						
<b>Objectif stratégique :</b> Renforcer les capacités de gouvernance et de gestion de l'ONIC en mettant en place un mécanisme de planification, de suivi et évaluation ainsi que les règles et procédures à même de permettre aux dirigeants de rendre compte en toute transparence et dans le respect des textes légaux et réglementaires de l'ONIC.						
R1	L'ONIC est doté d'un plan stratégique qui est décliné annuellement en plan opérationnel budgétisé, accompagné d'un plan de mobilisation des ressources pour le soutenir et revu à mi-parcours (an 3).	X	X	X	X	X
R2	Les élections des différents bureaux du conseil national et des conseils provinciaux sont tenues suivant les chronogrammes déterminés dans le règlement intérieur de l'ONIC.	X				X
R3	Doté d'un programme de renforcement de la culture organisationnel auprès des membres et mise en place.	X	X	X	X	X
R4	La formation administrative et financière du staff ainsi que les manuels des procédures de gestion des ressources (humaines, financières et matériels) sont rédigées (mise en place) est diffusé auprès des membres	X		X		X
R5	La permanence des bureaux de l'ONIC au niveau national et provincial est assurée par un personnel administratif et financier recruté, ainsi que par la rotation des membres de différents bureaux.	X	X	X	X	X
R6	Les différents conseils national et provinciaux sont dotés des bureaux propres	X	X	X		

R7	L'ONIC dispose d'une base des données informatisée de ses membres à différents niveaux et mise à jour régulièrement	X	X	X	X	X
<b>Axe stratégique 4 : Partenariat, réseautage, information et la communication</b>						
<b>Objectif stratégique :</b> Améliorer les liens et la visibilité de l'ONIC avec les organisations, structures ou institutions travaillant dans le même secteur en développant des approches de communication permettant à l'ONIC de maintenir son image professionnelle, de mobiliser les ressources (financières et compétences), d'assurer la cohérence et la cohésion en interne, d'attirer les nouveaux membres et de se faire connaître au public ainsi que la possibilité d'innover.						
R1	L'ONIC devient un acteur clé grâce à la mise sur pieds et au fonctionnement du cadre de concertation avec les différents ordres professionnels en RDC.	X	X	X	X	X
R2	Les capacités des membres de différents conseils de l'ONIC en plaidoyer sont renforcées.	X		X		
R3	Les mémorandums d'entente sont signés entre l'ONIC et ses différents partenaires pour formaliser le partenariat en place.	X		X		X
R4	L'ONIC valide un plan de communication s'appuyant sur les capacités accrues de son équipe dans la gestion du système d'archivage et de classement avec un site web qui est opérationnel	X	X	X	X	X
R5	Les dirigeants de l'ONIC sont formés sur les principes de reddition des comptes afin de faciliter la traçabilité et la visibilité des activités de l'ONIC auprès des membres et des tiers	X		X		X
<b>Axe stratégique 5 : Genre et participation</b>						
<b>Objectif stratégique :</b> Institutionnaliser les approches participatives au sein de l'ONIC en mettant l'accent sur le genre dans la programmation, structuration et administration ainsi que la participation des femmes dans la prise de décisions.						
R1	L'ONIC dispose d'un plan d'intégration du genre dans sa programmation	X		X		
R2	La participation des femmes - infirmières aux activités de l'ONIC et à tous les processus de prise de décision est accrue	X	X	X	X	X
R3	Les membres de l'ONIC, à différents niveaux, sont formés en genre	X		X		X
<b>Axe stratégique 6 : Formation et Recherche et Développement</b>						
<b>Objectif stratégique :</b> Renforcer le rôle de l'ONIC dans la formation de base des infirmiers et dans la Recherche et Développement, en assurant sa participation lors de l'élaboration de programme de formation ou le curriculum, (participation) la révision et la formation des professionnels infirmiers. De même, l'ONIC va encourager des sujets des recherches qui font la promotion de cette profession par les infirmiers enseignants et chercheurs.						
R1	L'ONIC dispose chaque 3 ans d'un cahier des charges relevant les différents domaines d'attention pour l'amélioration du programme d'enseignement des infirmiers en RDC	X			X	

R2	Un cadre de concertation formel entre les institutions de formation et l'ONIC est fonctionnel et permet à l'ONIC de donner ses avis sur le programme de formation de base des infirmiers en RDC	X	X	X	X	X
R3	La participation de l'ONIC à l'élaboration de programme de formation ou curriculum, à sa révision et à la formation des professionnels infirmiers est assurée.	X	X	X	X	X
R4	Les infirmiers enseignants sont sensibilisés sur la recherche comme moyen de valorisation et de promotion de la profession infirmière	X	X	X	X	X

## V. BUDGET

#	RÉSULTATS	BUDGET (USD)					TOTAL
		2019	2020	2021	2022	2023	(USD)
<b>Axe stratégique 1 : Inscription des Infirmiers au tableau de l'ordre</b>							
<b>Objectif stratégique :</b> Accélérer l'inscription des infirmiers de la RDC au tableau de l'ordre d'ici juillet 2019 en RDC afin d'augmenter le nombre d'infirmiers inscrit tel que prescrit dans la présente loi régissant l'ONIC et éviter ainsi que cette application stricte de la loi ne puisse pas avoir des répercussions négatives sur la prise en charge des malades. De cette façon, tous les jeunes diplômés des écoles infirmières sont obligés de s'inscrire avant une quelconque affectation dans une formation médicale.							
R1	Le processus actuel d'inscription au tableau de l'ordre par les infirmiers est évalué afin de donner la chance à un nombre important d'être au rendez-vous avant la date butoir.	30600		16300			46900
R2	Les journées de prestation de serment sont organisées régulièrement chaque fois qu'un seuil acceptable d'infirmiers inscrits est atteint	144000	92000	79000	79000	79000	473000
R3	Le fonctionnement de la commission en charge de réception et analyse des dossiers pour inscription au tableau de l'ordre est renforcé afin de répondre aux besoins pressants des infirmiers	5000	1500	1500	5000	1500	14500

R4	Un répertoire d'infirmiers inscrits au tableau est régulièrement publié et mis à jour.	13500	6000	6000	6000	6000	37500
<b>Sous -total 1</b>		<b>193100</b>	<b>99500</b>	<b>102800</b>	<b>90000</b>	<b>86500</b>	<b>571900</b>
<b>Axe stratégique 2 : Qualité et humanisation des soins Infirmiers</b>							
<b>Objectif stratégique</b> : Améliorer la qualité, la disponibilité, la sécurité des ressources et soins humanisés offerts aux malades, avec une attention particulière sur les femmes et les enfants en RDC, en veillant à l'amélioration des compétences des infirmiers et en essayant d'influencer les politiques et normes de prise en charge ainsi que l'application stricte du code déontologique qui pourra améliorer l'humanisation des soins données aux malades							
R1	L'ONIC dispose d'un plan de renforcement des compétences des membres de la profession infirmière en assurance qualité en RDC suivi par le conseil national et tous les conseils provinciaux et accessible à tous les membres.	17500	5000	5000	5000	5000	37500
R2	La participation de l'ONIC à toutes les occasions de développement des normes et politiques touchant l'infirmier est assurée et les recommandations/résolutions partagées avec leurs bases chaque fois que c'est nécessaire	2500	2500	2500	2500	2500	12500
R3	L'ONIC dispose d'un programme de renforcement des infirmiers en matière de gestion du dossier de malade.	40000	15000	30000	15000	15000	115000
R4	Une cartographie annuelle de placement des infirmiers à différents niveaux est établie afin de faciliter les discussions avec le Ministère de la santé publique	30000	15000	30000	15000	30000	120000
R5	Le code de déontologie est validé par les instances compétentes de l'État. Ce code est vulgarisé à différents niveaux des organes de l'ordre	18000	15000	5000	5000	5000	48000
R6	L'approche des soins humanisés est intégrée dans le sous plan de formation encours d'emploi du plan stratégique	32500	15000	20000	15000	15000	97500
<b>Sous -total 2</b>		<b>140500</b>	<b>67500</b>	<b>92500</b>	<b>57500</b>	<b>72500</b>	<b>430500</b>

### Axe stratégique 3 : Gouvernance et Gestion des ressources

**Objectif stratégique :** Renforcer les capacités de gouvernance de l'ONIC en mettant en place un mécanisme de planification, de suivi et évaluation à même de permettre aux dirigeants de rendre compte et aux membres de s'assurer des progrès réalisés par leur ordre durant les années

R1	L'ONIC est doté d'un plan stratégique qui est décliné annuellement en plan opérationnel budgétisé, accompagné d'un plan de mobilisation des ressources pour le soutenir et revu à mi-parcours (an 3).	55000	15000	50000	55000	80000	255000
R2	Les élections des différents bureaux des conseils national et provinciaux sont tenues suivant les chronogrammes déterminés dans le règlement intérieur de l'ONIC.	77000				77000	154000
R3	Doté d'un programme de renforcement de la culture organisationnel auprès des membres et mise en place.	26000	26000	26000	26000	26000	130000
R4	La formation administrative et financière du staff ainsi que les manuels des procédures de gestion des ressources (humaines, financières et matériels) sont rédigées (mise en place) est diffusé auprès des membres	187000		104000		52000	343000
R5	La permanence des bureaux de l'ONIC au niveau national et provincial est assurée par un personnel administratif et financier recruté, ainsi que par la rotation des membres de différents bureaux.	240200	80200	80200	80200	80200	561000
R6	Les différents conseils national et provinciaux sont dotés des bureaux propres	1950000	1000000	650000			3600000
R7	L'ONIC dispose d'une base des données informatisée de ses membres à différents niveaux et mise à jour régulièrement	41700	31700	16100	16100	16100	121700
<b>Sous -total 3</b>		<b>2576900</b>	<b>1152900</b>	<b>9266300</b>	<b>177300</b>	<b>331300</b>	<b>5164700</b>

#### Axe stratégique 4 : Partenariat, réseautage, information et communication

**Objectif stratégique :** Améliorer les liens et la visibilité de l'ONIC avec les organisations, structures ou institutions travaillant dans le même secteur en développant des approches de communication permettant à l'ONIC de maintenir son image professionnelle, de mobiliser les ressources (financières et compétences), d'assurer la cohérence et la cohésion en interne, d'attirer les nouveaux membres et de se faire connaître au public ainsi que la possibilité d'innover.

R1	L'ONIC devient un acteur clé grâce à la mise sur pieds et au fonctionnement du cadre de concertation avec les différents ordres professionnels en RDC.	20000	5000	15000	5000	15000	60000
R2	Les capacités des membres de différents conseils de l'ONIC en plaidoyer sont renforcées.	45000	15000	15000	15000	15000	105000
R3	Les mémorandums d'entente sont signés entre l'ONIC et ses différents partenaires pour formaliser le partenariat en place.	7500	3500	2000	2000	2000	17000
R4	L'ONIC valide un plan de communication s'appuyant sur les capacités accrues de son équipe dans la gestion du système d'archivage et de classement avec un site web qui est opérationnel	55000	15000	55000	15000	15000	155000
R5	Les dirigeants de l'ONIC sont formés sur les principes de reddition des comptes afin de faciliter la traçabilité et la visibilité des activités de l'ONIC auprès des membres et des tiers	42500	2500	22500	2500	2500	72500
<b>Sous -total 4</b>		<b>170000</b>	<b>41000</b>	<b>109500</b>	<b>39500</b>	<b>49500</b>	<b>409500</b>

#### Axe stratégique 5 : Genre et participation

**Objectif stratégique :** Institutionnaliser les approches participatives au sein de l'ONIC en mettant l'accent sur le genre dans la programmation, structuration et administration ainsi que la participation des femmes dans la prise de décisions

R1	L'ONIC dispose d'un plan d'intégration du genre dans sa programmation	20000		10000			30000
R2	La participation des femmes - infirmières aux activités de l'ONIC et à tous les processus de prise de décision est accrue		15000		15000	15000	45000



R3	Les membres de l'ONIC, à différents niveaux, sont formés en genre	25000		25000		15000	65000
<b>Sous -total 5</b>		<b>45000</b>	<b>15000</b>	<b>35000</b>	<b>15000</b>	<b>30000</b>	<b>140000</b>
<b>Axe stratégique 6: Formation et Recherche et Développement</b>							
<b>Objectif stratégique :</b> Renforcer le rôle de l'ONIC dans la formation de base des infirmiers et dans la Recherche et Développement, en assurant sa participation lors de l'élaboration de programme de formation ou le curriculum, (participation) la révision et la formation des professionnels infirmiers. De même, l'ONIC va encourager des sujets des recherches qui font la promotion de cette profession par les infirmiers enseignants et chercheurs.							
R1	L'ONIC dispose chaque 3 ans d'un cahier des charges relevant les différents domaines d'attention pour l'amélioration du programme d'enseignement des infirmiers en RDC	47500	47500	47500	47500	47500	237500
R2	Un cadre de concertation formel entre les institutions de formation et l'ONIC est fonctionnel et permet à l'ONIC de donner ses avis sur le programme de formation de base des infirmiers en RDC	20000	5000	15000	5000	15000	60000
R3	La participation de l'ONIC à l'élaboration de programme de formation ou curriculum, à sa révision et à la formation des professionnels infirmiers est assurée.	4500	2500	2500	2500	2500	14500
R4	Les infirmiers enseignants sont sensibilisés sur la recherche comme moyen de valorisation et de promotion de la profession infirmière	5000	45000	5000	5000	5000	65000
<b>Sous -total 6</b>		<b>77000</b>	<b>100000</b>	<b>70000</b>	<b>60000</b>	<b>70000</b>	<b>377000</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>3202500</b>	<b>1475900</b>	<b>1336100</b>	<b>439300</b>	<b>639800</b>	<b>7093600</b>

## VI. STRATÉGIE DE COMMUNICATION ET MOBILISATION DES RESSOURCES POUR LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN STRATÉGIQUE

Pour une meilleure mise en œuvre de ce plan stratégique par l'ONIC, un certain nombre d'outils sont nécessaires. Ainsi, l'ONIC s'engage à développer la stratégie de communication et un plan de mobilisation des ressources.

La communication occupe une place de choix dans la mise en œuvre du plan. Une bonne stratégie de communication interne et externe permet d'assurer une meilleure participation des infirmiers et des parties prenantes à l'exécution du plan et aussi de négocier avec les partenaires techniques et financiers pour la mobilisation des ressources nécessaires.

Il sera nécessaire de mettre en œuvre un processus de communication très actif et attractif des partenaires à s'intéresser aux projets issus de ce plan stratégique, entre autres par la production de brochures résumant le plan et en organisant des multiples rencontres d'information, de plaidoyer et de communication des partenaires

Le plan de mobilisation des ressources est nécessaire pour le financement des projets du plan stratégique, dans le processus de mise en œuvre. A cet effet, l'ONIC devra :

- Renforcer sa capacité d'investissement en maîtrisant ses charges de fonctionnement et en améliorant son niveau de mobilisation des recettes internes ;
- Renforcer la participation des acteurs privés, élites, opérateurs économiques, etc. pour le financement des activités du plan à travers des dons et legs, les souscriptions volontaires ;
- Saisir les opportunités qu'offre l'État dans le cadre de la mise en œuvre des politiques et programmes prioritaires en relation avec la santé maternelle et infantile et les secteurs connexes ;
- Faire recours à la coopération avec les partenaires techniques et financiers tant au niveau national qu'international. En effet, elle doit identifier les partenaires du Nord et du Sud pour renforcer l'impact de ces interventions
- Renforcer les liens avec d'autres corporations et organisations professionnelles pour une bonne interface vis – à – vis du Ministère de la Santé publique

## VII. CONCLUSION ET PERSPECTIVES

En adoptant le plan stratégique de renforcement des capacités, les membres de l'ONIC se sont engagés à construire ensemble, pendant 5 ans, leur ordre grâce à une gouvernance nouvelle pour une meilleure protection et autonomie de leur profession en assurant des soins humanisés au service de la population congolaise. Cette vision est complétée par des missions tirées de la loi du 16 juillet 2016 portant création, organisation et fonctionnement de l'ONIC ainsi que des valeurs fondamentales qui sont également celles de la profession infirmière stipulées dans le Code de déontologie de la profession infirmière.

Élaboré dans une démarche participative et interactive grâce à la participation active des membres du conseil national et des conseils provinciaux et des représentants des partenaires et avec l'appui de Cuso International et MCSP/USAID, ce plan comporte six axes stratégiques correspondant aux orientations

stratégiques, 6 objectifs stratégiques déduits de celles-ci, des stratégies d'intervention et de mise en œuvre, des résultats attendus et un chronogramme des activités ainsi qu'un budget. Il constitue une feuille de route que s'est donnée l'ONIC pour la réalisation de sa vision et de ses missions à moyen et long terme et reste un guide et une référence pour les étapes suivantes de sa mise en œuvre que sont :

- Le plan d'action opérationnel(PAO) annuel 2019 et budgétisé
- Le plan opérationnel pour chaque conseil provincial
- Les plans de mobilisation des ressources financières et de communication
- La rédaction des manuels de procédures administratives, comptables et financières
- La mise en place d'un mécanisme de Suivi & Évaluation.

Et avec comme défi majeur de permettre à l'ONIC de franchir avec succès le cap de transition dans lequel il se trouve présentement pour atteindre l'âge mûr en inscrivant le plus grand nombre possible des infirmiers au tableau de l'Ordre et en mobilisant suffisamment de ressources financières pour le rendre plus viable , plus visible et durable.

## ANNEXES

### LISTE DES PARTICIPANTS A L'ÉLABORATION ET A LA VALIDATION DU PLAN STRATÉGIQUE DE L'ONIC 2019-2023

<b>N</b>	<b>NOMS ET POSTNOMS, PRENOMS</b>	<b>STRUCTURE</b>	<b>FONCTION</b>
01	KOMBA DJEKO Louis André	CNOIC	Président
02	BAROANI BUNZUKI Marcel	CNOIC	Vice/Président
03	SEYA MWISOBE Simone	CNOIC	Conseillère
04	BULA BUTUPU Tina	CNOIC	Trésorière/Provincial
05	WALU KOYENI BIBI	CNOIC	Conseillère
06	MUSUMBA KITELE Antoinette	CNOIC	Trésorière générale
07	KANDALA MAYAMA	CNOIC	Président Provincial
08	MUNGANGA NDAYI Jean-René	CNOIC	Directeur de cabinet/Pdt de l'ONIC
09	NKEMBI MASAMBA Madeleine	CNOIC	Conseillère
10	ATAMBUTU Marianne	CNOIC	Trésorière Adjoint
11	NTUMBUDILA Floribert	CNOIC	Secrétaire General
12	MAKUELA TSASA Astrid	CNOIC	Directrice Siege
13	LUBUINI BENGÉ Léonie	CNOIC	Vice-présidente
14	MWEPU SAMUEL	Clinique Ngaliema	
15	LUTETE ANNY	CNOIC	Vice-président
16	KAYEMBE NSENDULA FRANCK	Cuso International	Coopérant Volontaire International
17	Dr ONOBAISO Médard	Cuso International	Chargé de programmes
18	GALAMO Gaston	Cuso International	Représentant Pays/RDC
19	Dr MWIYASO YANGON Josée	MCSP/USAID	Conseillère en matière de la santé néo natale
20	AEMBE Maguy	ISS/HOP MONKOLE	Infirmière et enseignante
21	KIESSE VUKULU Patrick	HGR/KINTAMBO	Infirmier

22	KISENGA MAMENGA Abraham	CP/KWILU/KIKWIT	Présidente urbain
23	DIANKEYILA GUY	Cellule/HGRK	Président
24	NZITA NDAMBI	CP/Kongo Central	Président
25	MAKAYA DOLORES	CME/BUMBU	Vice-Président
26	MBEMBA Christophe	HGR/PIERRE FOKOMB/KBK	Directeur de Nursing
27	MAGAYA ADOMO Georges	CPKIN	Conseiller
28	ESSOSSI MOSILO Augustin	HASC	Président Cellulaire
29	MBALA NSIALA Clovis	Aire de sante LUBUDI	Président de la cellule
36	MAYALA NGUDI JP	CP/KIN	Secrétaire Général
37	NSONGO MATUBANZULU Lyly	CME/BUMBU	Directeur de Nursing
38	MAYITUKA MAKANZI Jean Pierre	CP/ONIC	Secrétaire provinciale Adjoint
39	NGOMA MBOMDO Nadia	SMS	Chef de service
40	BEYA BUANGA NGANGA Nestor	CHRB	Président cellulaire
41	LOKOSE BAONGELA Nene	HGR/KINTAMBO	Directeur de nursing
42	KIZELELE NENSAKU Herve	HGR/MATETE	Président cellulaire
43	NGENDA WEMBANKOY Arnauld	HOP SAINT JOSEPH	Président cellulaire
44	MBALAMO LEBOMO Alfred	HGR/	Président cellulaire
45	MUKENDI KAPENA Emmanuel	HGR/KINKOLE	Président Cellulaire
46	BIAMUNGU Médiatrice	CNOIC	Secrétaire adjointe au genre
47	MBOMBO KOLEKA Annie	CHE NGIRINGIRI	Charge de soins
48	MUNKONKOLE NGANDU Claudia	HPKL	Présidente
49	NDALA KASAMBAYI Joseph	CM DGDA	Directeur de Nursing
50	LUBAMA MOKE Arthur	M DGDA	Président
51	KAMANDA MISIETU Pascaline	CHRBI/MASINA	Directeur de nursing
52	TSHIALA MUVA Hélène	SNEL	Présidente
53	MASENGO MWAMBA Gisèle	CH NGANDA	Directeur de Nursing

54	NSONA MADO	CLIN DES ANGES	Directeur de Nursing
55	KABUENDE Benoit	HBMM	Secrétaire
56	NZOMEAMA MODESTE	CLINIC BONDEKO	Directeur de Nursing
57	NSIMBA Tantine	CSR/VIJANA	Directeur de Nursing
58	KANYERE SASITA	HGR NDJILI	Directeur de Nursing
59	KAMEWA Thérèse	CUK	Directeur de Nursing
60	TCHYOMBO Germaine	HGR/KINTAMBO	Vice-Présidente
61	MATONDO MANZAMBI Nathalie		Cellulaire

## LE RAPPORT SUR L'IDENTIFICATION DE LA VISION, DES MISSIONS, DES VALEURS ET DES STRATÉGIES DU MOMENT DE L'ONIC

- I. Dans le processus de planification stratégique, notamment dans la phase de diagnostic organisationnel visant à connaître et comprendre la situation ou l'état de santé d'une organisation, l'identification de la vision, de la mission, des valeurs, des objectifs et des stratégies du moment de cette organisation, qui sont ses composantes importantes, demeure la première étape, si pas la plus importante du processus. Ces éléments constituent la culture organisationnelle qui inspire l'action de l'organisation et de ses membres. Les autres étapes étant chronologiquement : l'analyse de l'environnement conduisant à l'identification des possibilités ou opportunités et des menaces, accompagnée de l'analyse des ressources de l'organisation permettant l'identification des forces et des faiblesses. Ces 5 étapes sont complétées par la révision ou la reformulation éventuelle de la vision, de la mission, des valeurs, des objectifs, la formulation des stratégies avec l'élaboration du plan stratégique, la mise en œuvre de ces stratégies ou du plan stratégique et, enfin, l'évaluation des résultats (Référence au Document 4.5- Processus de management stratégique remis à la dernière réunion du CDO du 23 août 2018).
- II. En ce qui concerne la situation actuelle de l'ONIC, la revue et l'analyse documentaire, le sondage, le diagnostic organisationnel avec les entretiens individuels des membres et des partenaires et les visites sur terrain à Kinshasa, à Goma et à Kisangani ainsi que les entretiens téléphoniques avec quelques présidents des conseils provinciaux ont donné les résultats ci-après pour ce qui est particulièrement de la vision, de la mission, des valeurs, des objectifs et des stratégies.
- III. A l'exception de la vision et des orientations stratégiques, les autres composantes fondamentales de l'ONIC telles que « mission », « valeurs » et « objectifs » sont bien documentées par les différents textes, notamment, la loi N° 16/015 du 15 juillet 2016 portant création, organisation et fonctionnement de l'Ordre des Infirmiers en République démocratique du Congo dans son article 4, le Code de déontologie de la profession infirmière dans son article 10, le logo de l'ONIC et dans le document « La carte postale de l'ONIC ».

### **3.1. La Vision :**

Nulle part dans les textes consultés ou dans les entretiens avec les membres de l'ONIC on n'a pu avoir une formulation claire de la vision stratégique de l'Ordre. Toutefois, de diverses idées éparses exprimées, on peut dégager la formulation suivante :

**« ONIC : un Ordre nouveau et une gouvernance nouvelle pour la meilleure protection de la profession et pour la qualité de soins plus humaine au service de la population congolaise. »**

### **3.2. La Mission et les Objectifs stratégiques**

Il convient de noter que le chapitre 3 de la loi dans son article 4 est intitulé globalement des « Missions » en stipulant que « L'Ordre assure principalement la défense de l'honneur et de l'indépendance de la profession infirmière d'une part, et la régulation de la profession d'autre part. ».

« A ce titre, poursuit l'article 4, il (entendez l'Ordre) veille :

1. au respect des principes d'éthique, de moralité, de probité, de compétence et de dévouement indispensables à l'exercice de la profession infirmière;
2. à l'observance, par tous ses membres, des devoirs professionnels ainsi que des règles édictées par le code de déontologie de la profession infirmière;
3. à la promotion d'une pratique infirmière de qualité;
4. à la défense de la profession ou des professionnels infirmiers et à assurer une conciliation en cas de litiges;
5. à la diffusion des règles de bonnes pratiques en soins infirmiers et à la consultation des textes législatifs et réglementaires concernant la profession. »

En plus des missions ci-dessus énumérées par la loi, le document « *Carte postale de l'ONIC* » du 20 septembre 2017 qui nous a été remis par le Secrétaire général de l'ONIC, ajoute une longue liste de 18 autres missions qui sont dévolues à l'Ordre.

Pour M. Omambo Loseke, avocat à la Cour d'Appel de Kinshasa, dans son ouvrage intitulé « Comprendre l'Ordre des infirmiers de la République démocratique du Congo » publié en 2017, ces missions peuvent se résumer à deux principales :

- (1) Vis-à-vis du public en général, des pouvoirs publics et d'autres professions libérales médicales, assurer l'indépendance et le prestige de la profession infirmière.
- (2) Vis-à-vis des membres de l'Ordre (à l'interne), maintenir la discipline, c'est-à-dire le respect sans complaisance des règles de la déontologie de la profession infirmière.

L'accomplissement de cette mission principale devra passer par la réalisation d'un certain nombre d'objectifs stratégiques de l'ONIC qui seront déclinés en termes d'actions ou des projets à court, moyen et long terme et qui seront identifiés dans le futur plan stratégique de l'Ordre.

Ainsi, pour plus de clarté et pour répondre à l'exigence du plan stratégique en préparation, cet article pourrait être reformulé de la manière suivante:

**« La mission principale de l'Ordre est la défense de l'honneur et de l'indépendance de la profession infirmière d'une part, et la régulation de la profession d'autre part. »**

- « Pour accomplir cette mission, les **Objectifs stratégiques** ci-après seront poursuivis :
  - 1) Veiller au respect des principes d'éthique, de moralité, de probité, de compétence et de dévouement indispensables à l'exercice de la profession infirmière;
  - 2) Assurer l'observance, par tous ses membres, des devoirs professionnels ainsi que des règles édictées par le code de déontologie de la profession infirmière;
  - 3) Assurer la promotion la promotion d'une pratique infirmière de qualité;
  - 4) Veiller à la défense de la profession ou des professionnels infirmiers et assurer une conciliation en cas de litiges;
  - 5) Assurer la diffusion des règles de bonnes pratiques en soins infirmiers et à la consultation des textes législatifs et réglementaires concernant la profession.

### **3.3. Les Valeurs**



La majorité de personnes interrogées assimilent les valeurs de l'ONIC aux valeurs fondamentales de la profession infirmière qui sont stipulées et déclinées, y compris leurs énoncés, de la manière ci-dessous dans l'article 10 du Code de déontologie de la profession infirmière en RDC. En occurrence :

1. La responsabilité de la dignité de la personne humaine
2. L'humanité
3. L'intégrité
4. L'autonomie professionnelle
5. La bienveillance
6. La collaboration professionnelle
7. La justice sociale
8. La continuité
9. L'excellence des soins

D'autres ajoutent la **Devise de l'ONIC avec les valeurs de l'Unité, de la Solidarité et du Service**. Ou celles du **Logo de l'ONIC** avec ses idéogrammes de la couleur bleue signifiant la **paix**, du cœur blanc représentant la **pureté**, et de la flamme ou de la lampe le **maintien ou l'entretien de la connaissance, du savoir et du savoir-faire**. Ou encore celles contenues dans le *Serment de l'Infirmier* déclamées solennellement par les infirmiers et infirmières nouvellement inscrits au Tableau de l'Ordre, le 31 juillet 2017, au Village Infirmier à l'INPESS à Kinshasa.

### 3.4. Les Stratégies

La revue documentaire a fourni quelques documents épars de l'ONIC qui parlent fort sommairement de stratégies, du Plan d'action opérationnel, et de la participation à des ateliers de formation sur l'élaboration des plans stratégiques ou à la participation à des stratégies de plaidoyer ou de réseautage. C'est le cas notamment de :

- Plan d'action opérationnel du Conseil National de l'ONIC (Exercice 2016-2019)
- Carte postale de l'ONIC du 20 septembre 2017 (Secrétaire général) qui cite à sa dernière page les « Objectifs et axes stratégique inscrits au plan opérationnel non atteints pour les années 2016 et 2017 » parmi les points faibles de l'organisation (VII. Faiblesses de l'organisation).
- Rapport de la campagne de plaidoyer et de sensibilisation des infirmiers/ères sur la création de l'organe de régulation de la profession infirmière en RDC (Comité national de l'ANIC, décembre 2013)
- Rapport Bilan ANIC 2014 (2009-2014) du Comité National avec notamment :
  - a) Participation à l'élaboration des projets sur la lutte contre la mortalité maternelle et infantile en RDC
  - b) Participation à l'atelier de consensus sur l'élaboration de la loi cadre de la santé et du Plan National de Développement Sanitaire (PNDS)(2011- 2015) de la RDC
  - c) Participation à l'élaboration du Plan quinquennal des Associations Professionnelles de Santé (APS) sur la réduction de la mortalité maternelle

- Participation à l'élaboration de la feuille de route des Associations professionnelles de santé (APS) pour l'année budgétaire 2015 (Novembre 2014)
- Séminaire de formation des membres de l'ANIC de la province du Kasai oriental sur le plaidoyer en faveur de la prise en charge intégrée des maladies de l'enfant (PCIME) (ANIC, juin 2014)
- Rapport de la campagne de plaidoyer et de sensibilisation des infirmiers/ères sur la création de l'organe de régulation de la profession infirmière en RDC (Comité national de l'ANIC, décembre 2013)
- Création d'une plateforme de concertation dans le cadre d'élaboration du document sur l'augmentation de la prévalence contraceptive avec SCOGO, UNAAC et ANIC en partenariat avec l'UNFPA, (Juin 2013).

Par ailleurs, la majorité de personnes interviewées ont répondu ne rien savoir de la pratique des stratégies ou ne sont pas informées de leur existence au sein de l'ONIC.