

MANUEL DES PROCEDURES DES HUMANITES PEDAGOGIQUES RENOVEES



**MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET NOUVELLE CITOYENNETÉ**

MANUEL DES PROCEDURES DES HUMANITES PEDAGOGIQUES RENOVEES



**MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET NOUVELLE CITOYENNETÉ**

TABLE DES MATIERES

SIGLES UTILISÉS.....	8
INTRODUCTION.....	9
SECTION I. CADRE NORMATIF ET INSTITUTIONNEL.....	12
1.1. REFERENCES LEGALES ET REGLEMENTAIRES.....	12
1.2. ACTEURS IMPLIQUES.....	13
1.3. PRINCIPES DIRECTEURS DE LA REFORME.....	13
SECTION II. ORGANISATION DE LA FORMATION.....	16
2.1. STRUCTURE DES HUMANITES PEDAGOGIQUES RENOVEES.....	16
2.2. MODALITES DE LA FORMATION AU SEIN DES HPR.....	17
2.3. STAGES EN MILIEU SCOLAIRE.....	18
2.3.1. Organisation des stages.....	18
2.3.2. Rôles des encadreurs et superviseurs de stage.....	19
2.3.3. Suivi et évaluation des stagiaires.....	20
SECTION III. PROCEDURES PEDAGOGIQUES.....	22
3.1. PLANIFICATION DE L'ENSEIGNEMENT.....	22
3.1.1. La planification des enseignements.....	22
3.1.2. L'élaboration des Plans de cours.....	23
3.1.3. L'élaboration des séquences didactiques.....	23
3.1.4. Outils recommandés pour la planification.....	23
3.1.5. Suivi et amélioration des planifications.....	24
3.2. METHODES PEDAGOGIQUES.....	26
3.2.1. L'approche par compétences.....	26
3.2.2. La pédagogie active et participative.....	27
3.2.3. L'intégration des thèmes transversaux, dont le numérique.....	27
3.2.4. La professionnalisation de la formation initiale.....	28
3.3. ÉVALUATION DES APPRENTISSAGES.....	28

3.4.REMEDIATION	30
SECTION IV.PROCÉDURES ADMINISTRATIVES.....	32
4.1.PROCEDURES RELATIVES A LA REVISION DES DOCUMENTS DE BASE DES HUMANITES PEDAGOGIQUES RENOVEES.....	32
4.1.1.Objectifs de la révision.....	32
4.1.2.Cadre général de révision.....	32
4.1.3.Étapes de la procédure de révision.....	33
4.1.4. Outils de suivi.....	33
4.2.PROCEDURES RELATIVES A LA GESTION DU PATRIMOINE MATERIEL ET PEDAGOGIQUE DES HPR ET DES EPA.....	34
4.2.1.Objectifs de la procédure.....	34
4.2.2.Principes pour une gestion efficace du patrimoine.	34
4.2.3. Étapes de la procédure.....	34
4.3. PROCEDURES RELATIVES AU RECRUTEMENT, A L’EVALUATION ET AU PASSAGE DE CLASSE DES FUTURS ENSEIGNANTS.....	35
4.3.1.Objectifs spécifiques de la procédure.....	35
4.3.2.Principes directeurs.....	35
4.3.3.Étapes de la procédure.....	36
4.3.4.Acteurs responsables.....	37
4.3.5.Document requis.....	37
4.4.PROCEDURES RELATIVES A LA FIDELISATION ETAL’ACCOMPAGNEMENT DES FUTURS ENSEIGNANTS DANS LA CARRIERE APRES LA FORMATION INITIALE.....	38
4.4.1.Objectifs spécifiques.....	38
4.4.2.Principes directeurs.....	38
4.4.3.Étapes de la procédure.....	38
4.4.4.Acteurs responsables.....	39
4.4.5.Document requis.....	39
4.5. PROCEDURES RELATIVES A LA GESTION ETHIQUE ET DEONTOLOGIQUE AU SEIN DES HPR.....	40

4.5.1. Fondement juridique et normatif.....	40
4.5.2. Principes de la gestion éthique et déontologique.....	40
4.5.3. Domaines d'application et procédures spécifiques.....	40
4.5.4. Mécanismes de suivi et d'évaluation.....	42
4.6. PROCEDURES RELATIVES A L'EVALUATION DE LA REFORME ET AU TRANSFERT VERS LES IFME.....	42
4.6.1. Principes à suivre pour l'évaluation de la Réforme des HPR.....	42
4.6.2. Etapes relatives à l'évaluation de la Réforme.....	43
4.6.3. Procédures relatives au transfert des acquis vers les IFME.....	44
4.6.4. Mécanismes institutionnels de coordination.....	44
4.6.5. Indicateurs de performanc.....	45
SECTION V. DISPOSITIFS D'APPUI.....	46
5.1. MECANISMES DE SUIVI.....	46
5.2. DISPOSITIFS D'AMELIORATION CONTINUE.....	47
5.3. CONDITIONS DE REUSSITE.....	47
CONCLUSION.....	50
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	51
ANNEXES.....	53

SIGLES UTILISÉS

BIE	: Bureau international de l'éducation/UNESCO
CTEB	: Cycle terminal de l'éducation de base
DAS	: Domaine d'apprentissage des sciences
DIFORE-BG	: Direction de la formation des enseignants et des Bureaux Gestionnaires
DIPROMAD	: Direction des Programmes scolaires et Matériel Didactique
EB	: Education de base
ECUE	: Élément constitutif de l'unité d'enseignement
HP	: Humanités pédagogiques
IFME	: Institut de formation aux métiers de l'enseignement
IICBA	: Institut International de l'UNESCO pour le Renforcement des capacités en Afrique
IICBA	: International Institute for Capacity Building in Africa
MEPST	: Ministère de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Professionnel
MINEDU-NC	: Ministère de l'Education Nationale et Nouvelle Citoyenneté
MESU	: Ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire
PAQUE	: Projet d'amélioration de la qualité de l'éducation
RDC/RD Congo	: République Démocratique du Congo
SERNAFOR	: Service national de la formation
UE	: Unités d'enseignement
UNESCO	: Organisation des Nations-Unies pour l'éducation, la Tscience et la culture
EFFICACE (Projet)	: Education des Filles, Formation Initiale et Continue des Enseignants et Appui à la Continuité de l'Education

INTRODUCTION

1) Contexte de la réforme des HPR

La réforme des Humanités pédagogiques en République Démocratique du Congo s'inscrit dans une dynamique nationale de refondation du système éducatif, portée par le Ministère de l'Éducation nationale et Nouvelle Citoyenneté (MINEDU-NC) avec l'appui technique et scientifique du projet EFFICACE/UNESCO. Elle vise à améliorer la qualité de la formation initiale des enseignants du niveau fondamental, en réponse aux exigences du XXI^e siècle et aux réalités spécifiques du pays.

L'analyse diagnostique du système éducatif réalisée lors de l'élaboration de la Stratégie Sectorielle de l'Éducation et de la Formation 2016-2025 (SSEF), a conclu que la formation initiale du personnel enseignant du primaire organisée essentiellement dans la filière des Humanités Pédagogiques du secondaire est insuffisante et peu professionnalisante. Le contenu des programmes et la pratique pédagogique sont inadéquats, notamment des stages des futurs enseignants dans les écoles d'application ne sont pas efficaces.

En effet, le diagnostic de la situation enseignante a révélé une série de lacunes, à savoir, l'absence d'un référentiel de compétences et des standards pour le profil de sortie, une formation théorique, l'inadéquation des compétences des enseignants formés et les exigences de l'enseignement, un manque de motivation, un faible attrait et une dévalorisation marquée du métier d'enseignant.

Auparavant, les études diagnostiques réalisées par l'IICBA (2016) ont révélé également des insuffisances dans la maîtrise des matières enseignées et connaissances pédagogiques et didactiques. Les programmes des Humanités pédagogiques accordent peu de place à l'apprentissage du métier d'enseignant. La faible maîtrise des didactiques des disciplines enseignées, la gestion de classe et la déontologie de la profession enseignante réduisent la qualité de l'enseignement secondaire. En effet, en ce qui concerne la gestion de classe, beaucoup d'enseignants peinent à instaurer un climat de discipline propice à l'apprentissage. Ils sont limités dans le choix des approches différenciées et de stratégies pour capter l'attention des apprenants. Cela affecte l'efficacité de leurs enseignements. En outre, ils sont mal préparés pour répondre aux besoins variés de leurs apprenants.

En ce qui concerne la déontologie de la profession enseignante, certains enseignants ignorent les règles de conduite liées à l'équité, au respect de la confidentialité ou à la neutralité.

D'autres s'illustrent par des retards, des absences injustifiées, du favoritisme,... et autres comportements non professionnels tels que la trop grande familiarité avec les élèves, qui affectent la crédibilité et l'image de l'enseignant. Ces fondements de la profession enseignante ne sont pas suffisamment abordés dans la formation initiale offerte. Les innovations pédagogiques récentes ne sont pas prises en compte et l'organisation des stages professionnels est déficitaire.

Pour faire face à ces défis, une Task-force a été mise en place par arrêté ministériel n°MINEPST/CABMIN-ETAT/0644/2020 du 19/11/2020 portant création et fonctionnement de la Task Force chargée de la réforme de la formation des enseignants avec pour mission d'appuyer les différentes pistes de réflexions sur la conception des activités portant sur la réforme de la formation initiale des enseignants. Ces réflexions ont conduit à la conception d'un référentiel professionnel des compétences des enseignants des six premières années de l'éducation de base, d'un programme transitoire de formation initiale des enseignants de cette catégorie et d'un programme des Instituts de formation aux métiers de l'enseignement (IFME) dont l'objectif est de former les enseignants au niveau post-secondaire.

En septembre 2023, le Ministère de l'Education nationale et Nouvelle Citoyenneté a pris un arrêté Ministériel n°MINEPST/114/2023 portant validation et mise en œuvre à titre expérimental du programme de formation initiale des enseignants dans les Humanités Pédagogiques Rénovées.

La phase actuelle consiste à mettre en place les dispositions adéquates pour accompagner efficacement ladite mise en œuvre.

2) Objectifs du manuel

Le présent Manuel des procédures des Humanités Pédagogiques rénovées (HPR) vise à :

- Harmoniser les pratiques pédagogiques au sein des Humanités Pédagogiques Rénovées à l'échelle nationale ;
- Renforcer les capacités des enseignants ;
- Garantir une éducation inclusive, équitable et durable.

3) Public cible

Ce manuel des procédures est destiné :

- en premier lieu, aux autorités administratives éducationnelles, aux inspecteurs et conseillers d'enseignement, aux chefs d'établissements des HPR et aux directeurs des écoles d'application, en vue de leur permettre de suivre la mise en œuvre du programme de formation initiale des enseignants des six premières années de l'éducation de base ;
- en second lieu aux enseignants des humanités pédagogiques rénovées et ceux des écoles primaires d'application, pour des besoins d'information.

4) Fonctions du manuel des procédures

La réforme des Humanités pédagogiques marque une étape décisive vers une école congolaise plus performante, plus humaine et mieux adaptée aux enjeux du XXI^e siècle. Elle repose sur une formation adéquate et contextualisée du personnel enseignant, en particulier pour les six premières années de l'éducation de base.

Dans ce processus, le Manuel des procédures joue un rôle central en tant qu'outil stratégique et opérationnel. Il vise à garantir une mise en œuvre cohérente, harmonisée et efficace de la réforme à travers les trois fonctions principales ci-après.

a. Il sert de cadre de référence national

Dans ce sens, il formalise les orientations pédagogiques, les principes directeurs et les standards attendus dans la formation initiale des enseignants des six premières années de l'éducation de base en RDC. Il harmonise en outre les pratiques entre les établissements engagés dans la formation de futurs enseignants dans les Humanités pédagogiques rénovées (HPR), plus spécifiquement les établissements abritant les HPR, les écoles primaires d'application, les Universités, les Instituts d'enseignement supérieurs et les centres de recherche scientifique.

b. Il sert d'outil de coordination interinstitutionnelle

En tant qu'outil de coordination interinstitutionnelle, le manuel sert de base commune pour le dialogue entre les institutions de formation, les directions du ministère, les partenaires techniques et les bailleurs de fonds.

c. Il est un instrument de pilotage et d'amélioration continue

Il assure le suivi des indicateurs de mise en œuvre de la réforme et l'identification des écarts ainsi que la formulation d'ajustements pour renforcer l'efficacité de son dispositif.

Le présent manuel des procédures s'articule en cinq sections :

- (i) le cadre normatif et institutionnel,
- (ii) l'organisation de la formation,
- (iii) les procédures pédagogiques,
- (iv) les procédures administratives et
- (v) les dispositifs d'appui.

SECTION I

CADRE NORMATIF ET INSTITUTIONNEL

Le cadre normatif et institutionnel qui soutient la Réforme des « Humanités pédagogiques renouvelées » en République Démocratique du Congo (RDC), est constitué des textes légaux et réglementaires qui fondent, orientent et organisent le système éducatif congolais, en particulier l'enseignement secondaire pédagogique.

Les principales références sur lesquelles repose la réforme des Humanités pédagogiques renouvelées sont essentiellement les suivantes¹ :

1.1. REFERENCES LEGALES ET REGLEMENTAIRES

1.1.1. Constitution de la RDC (2011) :

Dans ses articles 43 et 44, la Constitution de la République Démocratique du Congo, garantit la légitimité de toute réforme éducative, y compris celle des Humanités pédagogiques renouvelées.

1) Loi-cadre n° 14/004 du 11 février 2014 de l'Enseignement national :

- a. Cette Loi-cadre constitue le texte de base qui définit l'orientation générale du système éducatif de la RDC.
- b. Elle précise les finalités de l'éducation, la structuration des cycles, la formation des enseignants et le rôle de l'État.
- c. Elle est le cadre juridique principal de la rénovation des Humanités pédagogiques. En effet, parmi les innovations que ce texte de base introduit, figurent :
 - l'organisation des programmes spécifiques en formation initiale ou continue débouchant sur des diplômes ou certificats d'établissement d'enseignement supérieur ou universitaire pouvant être accrédités par le Ministre de tutelle,
 - la prise en compte, dans l'enseignement national, des enfants en situation difficile et des personnes vivant avec handicap,
 - l'introduction au sein de l'enseignement national des technologies de l'information et de la communication facilitant notamment l'enseignement ouvert et à distance,
 - l'initiation des élèves et des étudiants au développement durable et à la lutte contre les changements climatiques,
 - et l'utilisation des langues nationales ou du milieu comme médium d'enseignement et d'apprentissage aux cycles élémentaire et moyen du primaire et comme discipline au niveau secondaire et supérieur.

2) Décrets et Arrêtés ministériels

- a) Décret n° 20/009 du 12 avril 2020 portant organisation et fonctionnement du Ministère de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Technique (EPST):

- Définit les missions du ministère et ses structures techniques chargées de l'élaboration, de la validation et du suivi des programmes.
- Arrêtés ministériels successifs du Ministre de l'Education Nationale et Nouvelle Citoyenneté (EDU-NC) fixant :
- Les programmes des Humanités pédagogiques renouvelées (expérimentation puis généralisation).
- Les normes d'évaluation, de certification et de délivrance des diplômes (notamment le diplôme d'État pédagogique).

1.1.2. Documents stratégiques et normatifs

- Stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation (SSEF, 2016- 2025) : cadre de planification global adopté par le gouvernement et ses partenaires techniques et financiers.
- Normes nationales de qualité pour les enseignants et les établissements (documents produits par l'Inspection générale et la DIPROMAD).
- Manuels de référence et programmes officiels élaborés par la Direction des programmes scolaires et matériels didactiques (DIPROMAD), validés par arrêtés ministériels.

1.2. INSTITUTIONS IMPLIQUEES

Les Institutions impliquées dans la mise en œuvre de cette Réforme de la formation initiale des enseignants sont :

- L'Inspection générale du Ministère de l'Education Nationale et la Nouvelle Citoyenneté, pour le contrôle et l'accompagnement de la réforme ;
- La Direction de la formation des enseignants et des Bureaux gestionnaires (DI-FORE-BG) en ce qui concerne les normes pour la formation de qualité ainsi que la conception et le pilotage de la réforme ;
- La DIPROMAD pour l'élaboration des curricula et des matériels ;
- Les Institutions de formation des enseignants, notamment les Universités, les Instituts Supérieurs Pédagogiques : pour la formation des enseignants des HPR et l'exploitation des résultats des recherches en vue des innovations et de l'harmonisation avec les Humanités pédagogiques renouvelées ;
- Les partenaires techniques et financiers (Unesco, AFD, etc.) : pour l'appui technique, matériel et financier.

1.3. PRINCIPES DIRECTEURS DE LA REFORME

La réforme des Humanités pédagogiques renouvelées en République Démocratique du Congo (RDC) repose sur un ensemble de principes directeurs qui orientent sa conception, sa mise en œuvre et son évaluation.

Ces principes découlent à la fois de la Loi-cadre n°14/004 (2014), des documents de politique éducative (SSEF 2016-2025, Vision Éducation 2030), ainsi que des orientations ministérielles de l'EDU-NC. Il s'agit des principes ci-après :

a. La qualité et la pertinence de l'éducation

- Assurer la qualité des apprentissages en renforçant la rigueur scientifique, pédagogique et professionnelle.
- Rendre la formation pertinente face aux défis éducatifs nationaux (massification scolaire, gratuité, besoins en enseignants qualifiés).

b. La professionnalisation de la formation

C'est-à-dire :

- Centrer l'enseignement sur le développement de compétences professionnelles (pédagogiques, didactiques, psychologiques, éthiques).
- Valoriser la dimension pratique par les stages scolaires, les micro-enseignements, les ateliers pédagogiques.
- Faire des Humanités pédagogiques un véritable tremplin vers la profession enseignante de qualité.

c. L'inclusion

Dans le cadre des HPR, le principe d'inclusion ne se limite pas à une simple égalité d'accès. Il s'agit d'un engagement profond, à garantir que chaque futur enseignant, quelle que soit sa situation (genre, besoins spécifiques, situation géographique, sociale ou linguistique ...), bénéficie d'une formation pertinente, inclusive et adaptée à ses réalités.

d. La compétence et l'intégration

La présente réforme de la formation initiale des enseignants tient à :

- Inscrire les programmes dans la logique de l'Approche par compétences (APC) et de l'intégration pédagogique ;
- Dépasser la simple transmission de connaissances pour viser la maîtrise de savoirs, savoir-faire et savoir-être.

e. L'ouverture et l'adaptation aux contextes

Par ce principe, la réforme insiste sur la nécessité de (d'):

1 Voir annexe 2

- Tenir compte des réalités socioculturelles et linguistiques congolaises ;
- Adapter les programmes aux besoins des communautés locales et aux évolutions technologiques (usage du numérique éducatif).

f. L'éthique et les valeurs citoyennes

Elles consistent à :

- Promouvoir chez les futurs enseignants les valeurs de discipline, la responsabilité, l'intégrité, le patriotisme et le respect des droits humains ;
- Renforcer la fonction éducative de l'école comme espace de citoyenneté.

Bref :

Les Humanités pédagogiques rénovées reposent sur les principes de : professionnalisation, qualité, pertinence, harmonisation, citoyenneté et adaptation aux besoins de développement. L'objectif ultime est de former des enseignants compétents, capables de contribuer à l'amélioration de la qualité de l'éducation dans les six premières années de l'éducation de base en RDC.

SECTION II

ORGANISATION DE LA FORMATION

2.1. STRUCTURE DES HUMANITES PEDAGOGIQUES RENOVEES

Les Humanités Pédagogiques Rénovées sont organisées en un cycle de quatre années d'études du niveau secondaire. Elles reçoivent les candidats provenant du cycle terminal de l'éducation de base.

La formation est structurée autour des six domaines d'apprentissage ci-après :

- Domaine d'Enseignement-apprentissage : Psychologie, Pédagogie, Didactique.
- Domaine des Langues : Langues nationales, Langues étrangères (Français, Anglais), Lecture-Ecriture.
- Domaine des Sciences : Mathématiques, Sciences physiques, Initiation au numérique, Sciences de la vie et de la Terre.
- Domaine de l'Univers Social et environnement : Histoire, Initiation à la nouvelle citoyenneté, Sociologie de l'éducation et Géographie.
- Domaine de Développement personnel et arts : Éducation physique et sportive, Éducation artistique/Initiation aux travaux productifs.
- Stages : les stages de socialisation, d'observation, d'autonomisation, de responsabilité partielle et de responsabilité totale.

Ces domaines sont déclinés en Unités d'enseignement (UE). Les Unités d'enseignement ci-après ont été identifiées :

Psychologie, pédagogie, didactique, langues congolaises, français, lecture-écriture en langues congolaises, anglais, mathématiques, sciences physiques, initiation au numérique, sciences de la vie et de la terre, univers social, géographie, développement personnel et arts, stages.

Ces unités d'enseignement (UE) sont à leur tour subdivisées en "éléments constitutifs des unités d'enseignement" (ECUE) qui les précisent.

Les contenus disciplinaires intègrent des thématiques transversales comme le genre, l'inclusion, le numérique et l'éducation environnementale.

2.2. MODALITES DE LA FORMATION AU SEIN DES HPR

La formation dans le cadre des Humanités pédagogiques renouvelées repose sur une articulation cohérente entre les savoirs académiques, les compétences pédagogiques et les expériences de terrain. Elle vise à préparer les futurs enseignants des six premières années de l'éducation de base à exercer leur métier avec professionnalisme, contextualisation et engagement éthique.

2.2.1. Formation disciplinaire

La formation disciplinaire constitue le socle académique de la profession enseignante. Elle permet aux apprenants de maîtriser les contenus fondamentaux des disciplines qu'ils seront appelés à enseigner. En même temps, ce premier volet de la formation intègre la didactique des disciplines dans leurs unités d'enseignement respectives.

Dans chaque domaine d'apprentissage, les futurs enseignants devront :

- Acquérir une connaissance approfondie des contenus disciplinaires.
- Comprendre les enjeux épistémologiques et didactiques propres à chaque domaine.
- Développer des compétences d'analyse, de structuration et de construction des savoirs.

Pour une formation disciplinaire de qualité, les modalités privilégient :

- Un enseignement par des spécialistes des disciplines concernées,
- Une intégration de la didactique disciplinaire dans chaque unité d'apprentissage,
- Une utilisation de ressources contextualisées et de supports numériques adaptés.

2.2.2. Formation pratique

La formation pratique vise à développer les compétences pédagogiques, méthodologiques et réflexives nécessaires à l'exercice du métier d'enseignant.

Elle vise la maîtrise des techniques d'animation de classe et de gestion pédagogique, la conception des séquences d'enseignement adaptées aux contextes locaux et la mise en œuvre des démarches d'évaluation formative et différenciée.

Elle préconise :

- Les travaux dirigés et ateliers pédagogiques,
- Les simulations de situations d'enseignement,
- Les co-évaluations entre pairs et analyses de pratiques,
- L'utilisation de guides méthodologiques et de grilles d'observation,
- Les séances de micro-enseignement encadrées,
- Et l'intégration du numérique éducatif dans les pratiques.

2.3. STAGES EN MILIEU SCOLAIRE

2.3.1. Organisation des stages

Les stages constituent une composante essentielle de la formation, permettant aux apprenants de confronter leurs acquis à la réalité du terrain.

Ils s'organisent en quatre phases et à des moments différents tout au long des années de la formation.

a) En première année

En première année des HPR, le stage prend en charge deux aspects à deux moments différents. Au premier semestre, il vise la socialisation du futur enseignant pour l'aider à s'intégrer dans son futur milieu de travail, à effectuer une analyse réflexive sur la gestion de la classe, à découvrir progressivement la culture professionnelle de l'enseignant, les relations éducatives, bref, le monde du travail de l'enseignant, les rôles de chacun (autorités, enseignants et élèves) ainsi que les différentes structures qui existent au sein de l'établissement scolaire. Ce stage couvre 25 heures et se déroule dans les Ecoles primaires d'Application (EPA) et éventuellement dans les écoles spéciales environnantes. Le futur enseignant commence ainsi à appréhender le métier d'enseignant dans ses dimensions quotidiennes, institutionnelles et inclusives.

Au second semestre, le stage prend le caractère d'observation. Il permet au futur enseignant de poursuivre sa socialisation et de développer une analyse plus approfondie des pratiques pédagogiques en classe et des acteurs au sein de l'école. Le stagiaire, à ce stade, observe activement et méthodiquement les pratiques enseignantes du maître de stage, la gestion des classes et les interactions des acteurs.

Il est encouragé à tenir un journal de bord, à prendre des notes structurées et à engager une réflexion critique sur les pratiques pédagogiques, en s'appuyant sur des grilles d'observation mises à sa disposition. Le stage d'observation couvre 25 heures.

b) En deuxième année

En deuxième année des HPR, le stage d'observation se poursuit au troisième semestre et couvre également 25 heures.

Le stage d'autonomisation au quatrième semestre, marque une étape intermédiaire entre l'observation et la prise de responsabilité partielle. Le stagiaire commence à intervenir activement en classe en menant des séquences pédagogiques courtes et ciblées sous une étroite supervision du maître de stage. Il apprend à structurer ses interventions, à adapter ses méthodes pédagogiques et à gérer progressivement certains aspects de la classe tout en bénéficiant de conseils et d'un suivi régulier. Ce stage vise à développer chez le futur enseignant l'autonomie, la prise de décisions dans la réalisation de ses tâches et à susciter le goût et le plaisir de l'apprentissage du métier d'enseignant, à réaliser des performances spécifiques exigées par ce métier (préparations des leçons, choix de matériel didactique, communication des connaissances, gestion rationnelle de la relation maître-élèves, évaluation des acquis des élèves ...) sous la supervision du maître de stage. Le stage d'autonomisation couvre 25 heures au quatrième semestre.

c) En troisième année

En troisième année, c'est le stage de responsabilité partielle au sixième semestre. Il vise à amener le futur enseignant à prendre des responsabilités partielles, pour la réalisation des tâches de l'enseignant, sous la supervision du titulaire de la classe. Lors de ce stage, le futur enseignant assume une part significative des responsabilités pédagogiques en classe. Sous la supervision du maître de stage, il prépare et anime des séquences d'enseignement plus complexes et étendues. Ce stage vise à renforcer la confiance en soi, les capacités d'organisation et d'intervention pédagogique directe, ainsi que la gestion d'une classe en situation réelle, tout en bénéficiant d'un soutien pédagogique régulier et structuré. Le stage de responsabilité partielle couvre 50 heures.

d) En quatrième année

En quatrième année enfin, c'est le stage de responsabilité aux septième et huitième semestres. Il vise à amener le futur enseignant à appliquer l'ensemble des connaissances acquises dans les différents cours et pendant les stages précédents dans ses pratiques de classe. Au cours de ce dernier stage, le futur enseignant assure en toute responsabilité les tâches de l'enseignant (préparation des leçons, choix de matériel didactique approprié, communication des connaissances, gestion rationnelle de la classe et des relations maître-élèves, évaluation des acquis des élèves ...).

Ce dernier type de stage représente la phase finale de la formation pratique. Il couvre 400 heures en vue de permettre au futur enseignant d'assumer pleinement la responsabilité pédagogique d'une classe pendant une période prolongée.

Tous ces types de stages sont complémentaires et progressifs. Ils assurent une montée en compétences optimales et préparent efficacement le futur enseignant à la réalité complexe du métier d'enseignant en République Démocratique du Congo.

2.3.2. Rôles des encadreurs et superviseurs des stages

a) L'équipe de Coordination des stages.

Le déroulement des stages est supervisé par une équipe de Coordination composée de six membres : un Coordonnateur choisi parmi les deux Conseillers pédagogiques de l'établissement HPR, et cinq membres qui sont des professeurs des HPR représentant les 5 domaines d'enseignement- apprentissage et désignés par le chef d'établissement en fonction de leur expérience, de leur ancienneté et de leurs performances au sein des HPR. Ils opèrent sous l'autorité du Chef d'établissement

Cette équipe de coordination, joue un rôle central dans la gestion des stages. Elle élabore les outils de planification, facilite les affectations des stagiaires dans les écoles primaires d'application, veille à la cohérence du calendrier, accompagne les stagiaires dans leur parcours, et soutient les maîtres de stage par des ressources et des échanges réguliers. Elle assure également la collecte et l'analyse des données de stage en vue du bilan final.

Elle procède par des réunions internes régulières, la validation des documents, l'arbitrage institutionnel et centralise les observations, les incidents, les suggestions ou les demandes émanant des maîtres de stage. Elle collabore avec les EPA et les Inspecteurs.

Elle coordonne les activités d'évaluation des stages. Elle participe directement à l'évaluation de tous les stages.

b) Le Préfet, Chef d'établissement des HPR

Le chef d'établissement veille au bon déroulement du stage et à l'engagement des équipes dans le suivi des stagiaires. Il joue un rôle institutionnel et stratégique sans se substituer aux fonctions opérationnelles de la Coordination. Il collabore avec tous les autres acteurs du dispositif pédagogique du stage.

Il anime ou co-anime les réunions des bilans, valide les rapports synthèse et les transmet à l'administration centrale avec copie aux entités décentralisées tout en apportant à cette dernière son appui pour la gestion des difficultés.

c) Le Directeur de l'Ecole primaire d'Application

Le directeur de l'EPA veille sur la qualité de l'accueil des stagiaires et du tutorat. Il assure la répartition des stagiaires, les conditions de stage, la gestion des difficultés. Il agit par voie de courriers officiels, des échanges formels, des visites conjointes avec la Coordination des stages.

d) Les formateurs HPR, enseignants des disciplines des HPR

Ils assurent le suivi des stagiaires, le respect des responsabilités, la cohérence pédagogique. Ils procèdent par les briefings collectifs, le rappel des attentes, le soutien moral et matériel : effectue des visites en lieu de stage, entretien individuel avec le stagiaire, dialogue avec le maître de stage titulaire de la classe de l'EPA et les autres acteurs.

e) L'enseignant titulaire de classe de l'Ecole primaire d'Application

Accompagne le stagiaire dans ses prestations par des contrôles des documents pédagogiques, des conseils, un soutien moral et matériel quotidien.

f) Les Inspecteurs itinérants / les Conseillers d'enseignement

Pendant leur passage dans les établissements d'enseignement pour des tâches de routine, ils assurent, de manière ponctuelle, le suivi pédagogique, effectuent les évaluations nécessaires des activités de stage, participent à des réunions de bilan et à la coordination interinstitutionnelle.

2.3.3. Suivi et évaluation des stagiaires

Le processus d'évaluation des stages dans les HPR est le suivant :

- L'analyse du rapport de stage du stagiaire sur la base de critères et d'indicateurs ;
- L'analyse du rapport des encadreurs sur le comportement du stagiaire ;

- L'analyse du compte rendu du stage adressé à la coordination des stages HPR ;
- L'analyse des fiches d'auto-évaluation réalisée par le stagiaire.

L'évaluation du stagiaire se fait avec le maître de stage (co-évaluation du rapport des stages) et avec le directeur de l'EPA (co-évaluation du comportement du stagiaire).

Pour la première année des HPR, l'évaluation du stage de socialisation s'appuie sur les outils d'évaluation suivants :

- La grille d'observation de l'école ;
- La fiche d'analyse du rapport de stage ;
- La fiche d'analyse du compte rendu du stage de socialisation ;
- La fiche d'analyse du journal d'auto-évaluation.

Pour le stage d'observation, les outils suivants sont requis :

- Le référentiel professionnel des compétences de l'enseignant congolais des six premières années de l'éducation de base ;
- La grille d'observation des compétences enseignantes et des dynamiques de classe
- Le rapport de stage d'observation du stagiaire ;
- Les rapports des encadreurs de terrain ;
- Le rapport du compte rendu du stage d'observation du stagiaire ;
- Le journal d'auto-évaluation.

Pour l'élaboration du Bilan de stage à l'issue des stages de socialisation et d'observation, la Coordination des stages procédera comme suit :

- Préparer le bilan en compilant les données des stages (rapports, compte rendu de stage, etc.) ;
- Organiser des réunions de synthèses entre les établissements HPR et EPA ;
- Rédiger un rapport permettant d'élaborer un bilan structuré et documenté ;
- Faire une présentation de ce bilan aux acteurs concernés et aux autorités éducatives des niveaux déconcentrés et du niveau central ;
- Formuler des recommandations et intégrer des ajustements pour les sessions de stages suivantes.

Pour les autres types de stage (stage d'autonomisation et stages en responsabilité) des outils spécifiques s'ajouteront progressivement en tenant compte des avancées ou des écueils observés lors des stages de socialisation et d'observation, lors des pratiques d'enseignement organisées ainsi que lors des mises à jour régulières qu'impose la mise en œuvre de la réforme.

SECTION III

PROCEDURES PEDAGOGIQUES

Dans le cadre de la réforme des Humanités pédagogiques Rénovées, les procédures pédagogiques constituent un levier essentiel pour garantir la qualité et la cohérence de la formation initiale des futurs enseignants.

Cette section présente les démarches de planification de l'enseignement, les outils de planification, les pratiques didactiques et d'évaluation des apprentissages actualisés ainsi que des pratiques de remédiation. Ces démarches conçues pour accompagner les acteurs éducatifs dans la mise en œuvre efficace des innovations préconisées, en tenant compte des réalités socioculturelles du pays et des standards internationaux de qualité.

3.1. PLANIFICATION DE L'ENSEIGNEMENT

La planification de l'enseignement désigne l'ensemble des démarches anticipées permettant à l'enseignant de structurer ses interventions pédagogiques en fonction des objectifs d'apprentissage, du niveau des apprenants, des ressources disponibles et du contexte scolaire. Elle constitue une étape fondamentale pour garantir la cohérence, l'efficacité et l'inclusivité de l'action éducative.

Elle doit pour cela obéir aux principes directeurs ci-après :

- La planification doit s'appuyer sur le programme, le référentiel professionnel des compétences et les orientations des Humanités pédagogiques renouvelées.
- Les contenus et les méthodes d'enseignement doivent être adaptés aux réalités locales, linguistiques, culturelles et matérielles des établissements.
- La planification doit prévoir, dans le cadre de la différenciation pédagogique, des modalités variées pour répondre aux besoins hétérogènes des apprenants.
- Dans la mesure du possible, les outils numériques doivent être mobilisés pour enrichir les séquences d'enseignement et favoriser l'accès aux savoirs.

Pour la mise en œuvre des Humanités pédagogiques renouvelées, la planification comprend comme étapes la planification (annuelle) des enseignements, l'élaboration des plans des cours et les préparations des séquences d'enseignement.

3.1.1. La planification des enseignements

La planification des enseignements consiste à indiquer, par période, les moments des séances hebdomadaires, les savoirs essentiels du sommaire des éléments constitutifs des Unités d'enseignement, les matières prévues, les moments d'intégration, d'évaluation formative, et de remédiations éventuelles. Le tout est présenté dans un tableau qui prévoit, à la fin, une colonne d'observations que l'enseignant remplira progressivement.

Un modèle de ce tableau figure en annexe 3.

3.1.2. L'élaboration des Plans de cours

Le plan de cours est un document qui découle du programme national. Il présente de façon structurée et détaillée un cours entier (une discipline ou un module), en précisant les objectifs, le contenu, la démarche méthodologique et les moyens pédagogiques. Sa portée est à long terme (par semestre ou année scolaire). En ce qui concerne les HPR, chaque discipline a un plan de cours par niveau d'étude, présenté semestre par semestre. Il précise les savoirs essentiels à enseigner pendant le semestre, en prévoyant les semaines d'intégration, d'évaluation et de remédiations éventuelles ; il précise les crédits et le nombre d'heures imparties à la discipline, et pour chaque semaine les références ou lectures ainsi que les activités à soumettre aux apprenants sous forme de travaux pratiques ou de travaux de recherche.

3.1.3. Outils recommandés pour la planification

Pour la planification des activités des Humanités pédagogiques Rénovées, il est recommandé de se servir des outils ci-après :

- La fiche didactique
- Le Plan des cours
- La fiche de planification des enseignements
- Le Calendrier scolaire
- Le Programme HPR
- Le Référentiel professionnel des compétences des enseignants

3.1.4. Suivi et amélioration des planifications

Pour un meilleur suivi des planifications des activités des HPR, il importe que :

- Ces planifications soient révisées périodiquement en fonction des retours d'expérience et des résultats d'apprentissage des futurs enseignants ;
- Les séances de partage entre formateurs des HPR soient organisées pour permettre d'enrichir les pratiques et de les harmoniser ;
- Les meilleures planifications soient mutualisées dans une banque de ressources pédagogiques nationale ou provinciale.

3.1.5. L'élaboration d'une fiche didactique

Le déroulement d'une séquence didactique tient compte du niveau des apprenants, des ressources disponibles et des contraintes en présence. Raison pour laquelle, l'élaboration de la fiche didactique commence par l'identification des objectifs et des compétences à développer. Il s'agira de formuler de façon claire les compétences visées, en lien avec le référentiel professionnel des compétences des enseignants.

Ensuite vient la sélection des contenus. C'est le moment de choisir les savoirs essentiels à transmettre, en cohérence avec les compétences. Interviendra alors le choix des méthodes, ou la détermination des démarches pédagogiques adaptées, etc. L'enseignant prévoira les activités, c'est-à-dire l'organisation des tâches d'apprentissage, des supports et des modalités d'évaluation.

Toutes ces activités aboutiront à la rédaction d'une Fiche didactique, qui est l'instrument opérationnel de la séquence didactique, et dont voici le modèle.

Modèle de Fiche didactique

FICHE DIDACTIQUE N° 01	
Domaine :	Etablissement :
Sous-Domaine :	Enseignant :
Discipline :	Date :
Code de l'ECUE : Savoir essentiel :	Classe : Référence :
	Supports didactiques :
Compétences :	
- disciplinaire :	
- professionnelle :	
- transversale :	
Elément déclencheur du savoir essentiel :	
Activités de l'enseignant	Activités de l'apprenant
I. Activités initiales	
Vérification des connaissances	
Questions sur les travaux à domicile	Présentation des travaux à domicile
Questions sur les lectures	Présentation du résumé des lectures faites.
Motivation (découverte)	
Questions autour d'une situation, d'une image, d'une lecture faite, un récit, ...	Réponses individuelles des apprenants
Annonce du savoir essentiel	
Désignation du savoir essentiel	Questions et réponses
II. Activités principales	
1. Analyse	
Présentation du savoir essentiel	Questions et réponses
Organisation du travail en sous- groupes	Suivies de la présentation du savoir essentiel
Ecoute des présentations travaux des sous-groupes	Travail en sous-groupes
Rétroactions sur les travaux des sous-groupes	Présentation des travaux en sous-groupes
	Rétroactions mutuelles

2. Synthèse	
- Questions de récapitulation	Répondre aux questions
- Questions critiques	
- Questions d'extrapolation	

III. Activités d'évaluation / Contrôle	
Vérification des acquis du savoir essentiel	
Exercice de vérification des acquis sur les savoirs essentiels	Exercices de vérification
Devoir à domicile	
Présentation du devoir	Elaboration du devoir
Lectures pour la prochaine séance	
Présentation des références essentielles pour la prochaine séance	Lecture individuelle

3.2. METHODES PEDAGOGIQUES

Les Humanités pédagogiques rénovées s'appuient sur des méthodes pédagogiques modernes, inclusives et contextualisées, visant à développer chez les futurs enseignants des compétences durables, une pensée critique et une posture citoyenne. Quatre axes méthodologiques structurent cette partie : Approche par compétences, Pédagogie active et participative, Intégration des thèmes transversaux (numérique, inclusion...), et Professionnalisation de la formation initiale.

3.2.1. L'approche par compétences

Par l'approche par compétences (APC), les HPR entendent développer chez les futurs enseignants des savoir-agir mobilisables dans des situations complexes et authentiques, qui dépassent la simple acquisition de connaissances pour intégrer des attitudes, des habiletés et des savoirs contextualisés.

En se basant sur les principes majeurs de l'APC, les HPR se focalisent sur :

- la centration sur l'apprenant et ses capacités à résoudre des problèmes réels ;
- l'articulation entre savoirs, savoir-faire et savoir-être ;
- l'évaluation formative et critériée, basée sur des situations significatives.

De façon pratique, l'enseignant des HPR procèdera progressivement par :

- l'identification des compétences visées dans les référentiels ;
- la construction de situations d'apprentissage mobilisatrices ;
- le choix ou l'élaboration de grilles d'évaluation critériées ;
- l'intégration de la remédiation et du feedback dans le processus.

3.2.2. La pédagogie active et participative

La pédagogie des HPR place le futur enseignant au cœur du processus d'apprentissage, en l'impliquant dans des activités concrètes, collaboratives et réflexives, en vue de favoriser chez lui l'autonomie, la créativité et l'engagement.

Les principes clés de cette pédagogie qui se veut active et participative prônent :

- l'apprentissage par l'action, la découverte et la résolution de problèmes ;
- la valorisation du travail en groupe, du débat et de la construction par les apprenants ;
- l'alternance entre phases individuelles et collectives.

La pratique des pédagogies actives et participatives dans les HPR consiste à :

- utiliser les techniques telles que le jeu de rôle, les projets, les études de cas ;
- aménager l'espace classe pour favoriser l'interaction ;
- mettre en place des dispositifs de co-évaluation et d'autoévaluation ;
- intégrer des moments de métacognition et de retour sur expérience.

3.2.3. L'intégration des thèmes transversaux, dont le numérique

Les thèmes transversaux sont des enjeux sociétaux et éducatifs qui traversent les disciplines. Dans le programme des HPR, quatre thèmes transversaux sont mis en exergue : le genre, l'inclusion sociale, l'environnement et le numérique, sans négliger les autres thèmes tels que l'éducation à la citoyenneté, l'éducation pour la santé, l'éducation à la paix et à la résolution des conflits, etc. Cela vise à former des citoyens responsables et critiques.

L'intégration des thèmes transversaux dans les pratiques des HPR, respecte les principes suivants :

- les thèmes sont abordés dans toutes les disciplines (transversalité).
- ils sont adaptés aux réalités locales et aux besoins des apprenants (contextualisation).
- Il est fait un usage raisonné des outils numériques pour enrichir les apprentissages (numérisation).

Concrètement, cela suppose :

- l'identification des thèmes pertinents dans les séquences pédagogiques.
- l'élaboration de scénarios intégrant les enjeux transversaux.
- l'utilisation de ressources numériques locales et libres (vidéos, quiz, plateformes).
- et la formation des enseignants à l'usage du numérique.

3.2.4. La professionnalisation de la formation initiale

La professionnalisation est au cœur de l'innovation de la formation initiale des enseignants en RDC. Elle vise à ancrer la formation des futurs enseignants dans la réalité du métier, en articulant savoirs théoriques, pratiques de terrain et posture réflexive.

Sa réalisation dans la mise en œuvre des HPR s'appuie sur les principes ci-après :

- l'alternance entre formation académique et stages pratiques ;
- le développement de compétences professionnelles transférables ;
- l'accompagnement personnalisé et encadrement structuré.

De manière pratique, il s'agit de :

- la mise en œuvre de stages encadrés avec carnet de suivi et co-évaluation ;
- l'utilisation de journaux de bord réflexifs et carnets de stage ;
- l'organisation de séminaires de professionnalisation par l'équipe de coordination mise en place dans les HPR et de retour d'expérience par les acteurs impliqués.

3.3. ÉVALUATION DES APPRENTISSAGES

Au sein des HPR, l'évaluation des apprentissages est un processus systématique visant à recueillir, analyser et interpréter des informations sur les progrès et les acquis des futurs enseignants, afin d'améliorer l'enseignement et d'orienter les apprentissages. Elle est au cœur de la pédagogie rénovée, en tant qu'outil de régulation, de valorisation et d'inclusion.

Elle vise comme finalités à :

- Diagnostiquer les besoins et les niveaux initiaux des apprenants.
- Accompagner les apprentissages par des retours réguliers et constructifs.
- Certifier les acquis en fin de parcours ou de séquence didactique.
- Valoriser les progrès, les efforts et les compétences transversales.

- Impliquer les élèves dans une démarche réflexive et participative. Concrètement, il s'agit des types d'évaluation suivants :

Type d'évaluation	Moment d'application	Objectifs principaux
Diagnostique	Avant l'apprentissage	Identifier les prérequis et les besoins
Formative	Pendant l'apprentissage	Ajuster l'enseignement, encourager la progression
Sommative	Après l'apprentissage	Certifier les acquis, attribuer une note
Autoévaluation	À tout moment	Développer la réflexivité et l'autonomie
Co-évaluation	Pendant ou après	Favoriser l'analyse collaborative

A cause de l'impact des résultats d'évaluation sur l'avenir des apprenants, l'évaluation au sein des HPR doit répondre aux exigences ci-après :

- L'équité : L'évaluation doit tenir compte notamment des diversités linguistiques, culturelles et matérielles.
- La transparence : Les critères et les attentes doivent être clairement communiqués aux apprenants.
- La critérisation : Les outils doivent s'appuyer sur des grilles qui explicitent les critères et elles doivent être partagées.
- La rétroaction : Les résultats doivent être accompagnés de commentaires constructifs.
- La diversification : Les modalités doivent varier (orale, écrite, pratique, numérique).

Parmi les outils recommandés pour l'évaluation dans les HPR, il y a :

- Les Grilles d'évaluation critériées,
- Les Fiches de suivi individuel,
- Les Carnets d'apprentissage ou portfolios,
- Les Journaux réflexifs,
- Les Quiz numériques et activités interactives.

Le formateur des HPR devra opérer un choix parmi ces outils en fonction des finalités et des possibilités locales.

Voici quelques conseils pratiques pour une évaluation efficace dans les HPR :

- Définir préalablement les objectifs à évaluer, choisir les outils d'évaluation adaptés ;

- Réaliser l'évaluation dans un climat bienveillant et structuré ;
- Interpréter les résultats en fonction des critères définis ;
- Communiquer aux apprenants les résultats d'évaluation avec des pistes d'amélioration ;
- Proposer des activités de remédiations ciblées pour renforcer les acquis ou corriger les erreurs ;
- Conserver les traces pour le suivi et la capitalisation.

3.4. REMEDIATION

La remédiation englobe l'ensemble des actions psychologiques et pédagogiques mises en œuvre par l'enseignant pour aider le futur enseignant des HPR à surmonter ses difficultés et à consolider ses acquis d'apprentissage. Elle commence par le simple feedback ou la rétroaction pédagogique donnée à l'apprenant à la suite d'une activité d'apprentissage ou d'une évaluation, en vue de clarifier les réussites, identifier les erreurs et proposer des pistes d'amélioration. Elle va se poursuivre jusque dans des séances d'aide collectives ou différenciées, intentionnellement planifiées. Elles s'inscrivent dans une logique de suivi et de progression des apprentissages.

Dans le cadre des actions de la remédiation pédagogiques dans les HPR, le feedback doit être précis, bienveillant et orienté vers l'amélioration. Il doit être donné rapidement après l'activité, tenir compte du niveau, du rythme et du profil de l'apprenant et déboucher sur des propositions concrètes de remédiation.

Les procédures recommandées dans les HPR lorsqu'il s'agit de simples feedbacks sont les suivantes :

Étape	Description
Observation des productions	Analyse des réponses, comportements ou performances de l'élève
Formulation du retour	Mise en évidence des points forts et des points à améliorer
Dialogue pédagogique	Échange avec l'élève pour clarifier les attentes et les incompréhensions
Proposition de pistes	Suggestions concrètes pour progresser (méthodes, ressources, exercices)
Suivi	Vérification de la mise en œuvre et des effets du feedback

Lorsqu'il s'agit de l'action de remédiation intentionnellement planifiée, les procédures sont les suivantes :

Modalité	Description
Activités ciblées	Exercices spécifiques sur les notions non maîtrisées
Groupes de besoin	Organisation de petits groupes pour un accompagnement différencié
Tutorat entre pairs	Mise en place de binômes pour favoriser l'entraide
Ressources numériques	Utilisation de vidéos, quiz interactifs, plateformes éducatives
Révision guidée	Reprise des notions avec l'enseignant dans un cadre structuré

Parmi les outils recommandés pour la mise en œuvre des actions de remédiation dans les HPR, il faut citer :

- La fiche de feedback individualisé
- Le carnet de remédiation
- La grille de suivi des progrès de l'apprenant
- Le journal réflexif de l'apprenant
- Le tableau de bord de l'enseignant

SECTION IV

PROCÉDURES ADMINISTRATIVES

La présente section fixe les dispositions relatives aux procédures administratives applicables dans le cadre de la mise en œuvre des Humanités pédagogiques rénovées (HPR). Elle définit les modalités de gestion, de coordination et de contrôle visant à garantir la régularité, la transparence et l'efficacité des opérations administratives liées à la réforme.

Les procédures ci-après s'appliquent notamment à la révision des documents de base, à la gestion du patrimoine des HPR et des établissements partenaires (EPA), au recrutement et au suivi du parcours des futurs enseignants, à la fidélisation et à l'accompagnement de ces derniers dans la carrière, à la promotion de la gestion éthique et déontologique, ainsi qu'à l'évaluation de la réforme et au transfert des compétences aux Instituts de Formation aux Métiers de l'Enseignement (IFME).

4.1. PROCEDURES RELATIVES A LA REVISION DES DOCUMENTS DE BASE DES HUMANITES PEDAGOGIQUES RENOVEES

La révision des documents de base des Humanités pédagogiques rénovées constitue un levier stratégique pour garantir la qualité, la cohérence et l'actualisation des contenus pédagogiques. Elle permet d'intégrer les retours du terrain, les évolutions scientifiques, les orientations ministérielles et les réalités socioculturelles du pays.

4.1.1. Objectifs de la révision

- Assurer l'alignement des documents avec les politiques éducatives nationales et les standards internationaux.
- Intégrer les innovations pédagogiques et les résultats des recherches locales.
- Répondre aux besoins exprimés par les enseignants, les élèves, les inspecteurs et les partenaires éducatifs.
- Corriger les incohérences, les ambiguïtés ou les lacunes identifiées dans les versions précédentes.
- Renforcer la contextualisation des contenus pour les rendre plus pertinents et accessibles.

4.1.2. Cadre général de révision

- Périodicité de la révision : tous les quatre ans, ou en cas de réforme majeure. Mais, en cas de nécessité, une révision partielle peut être initiée par le Ministère de tutelle.
- Mandat officiel : C'est par arrêté ministériel qu'une révision du programme des HPR ou d'autres documents de base peut être initiée.
- Composition du comité de révision : Le comité de révision du programme des HPR et d'autres documents pédagogiques est composé de représentants du ministère, des inspecteurs, des enseignants expérimentés, des experts membres de la Task Force pour la formation des enseignants et des partenaires techniques.

4.1.3. Étapes de la procédure de révision

1) Identification des besoins de révision

- a. Collecte des suggestions via les inspections, les établissements, les évaluations et les forums pédagogiques.
- b. Analyse des écarts entre les pratiques réelles et les prescriptions des documents.

2) Fonctionnement ou opérationnalisation du comité de révision

Sous la supervision de la DIFORE-BG, le comité de révision va :

1. définir les priorités.

3) Analyse critique des documents existants

- a. Relecture approfondie des programmes, référentiels, guides et outils.
- b. Identification des points à modifier, supprimer ou enrichir.

4) Rédaction des propositions de modification

- c. Élaboration de versions amendées ou de nouveaux contenus.
- d. Justification pédagogique et administrative de chaque changement.

5) Validation technique et institutionnelle

- Présentation des propositions au ministère ou à l'organe de pilotage des HPR.
- Approbation officielle et publication des documents révisés.

6) Diffusion et accompagnement

- Transmission aux établissements et aux acteurs concernés.
- Organisation de séances d'appropriation (ateliers, formations, webinaires).

7) Suivi et évaluation post-révision

- Observation de l'impact des changements sur les pratiques pédagogiques.
- Préparation d'un rapport de retour d'expérience pour les révisions futures.

4.1.4. Outils de suivi

Les mécanismes de suivi de la mise en œuvre des documents de base révisés comprennent :

- Les fiches de suivi de mise en œuvre
- Et la mise en ligne des documents sur la plateforme numérique du Ministère en vue de favoriser les retours et ajustements continus.

4.2. PROCEDURES RELATIVES A LA GESTION DU PATRIMOINE MATERIEL ET PEDAGOGIQUE DES HPR ET DES EPA

Le patrimoine matériel et pédagogique constitue un pilier essentiel du bon fonctionnement des Humanités pédagogiques renouvelées (HPR) et des Écoles Primaires d'Application (EPA). Il englobe l'ensemble des ressources physiques, didactiques et documentaires mises à disposition pour soutenir l'enseignement, la formation des enseignants, et les activités d'innovation pédagogique.

La gestion efficace de ce patrimoine vise à garantir sa disponibilité, sa durabilité, sa traçabilité et son adéquation aux besoins des acteurs éducatifs. Elle repose sur des procédures claires, participatives et adaptées au contexte local, permettant d'éviter les pertes, les détournements ou les usages inappropriés.

4.2.1. Objectifs de la procédure

- Assurer l'inventaire et la traçabilité des biens matériels et pédagogiques.
- Optimiser l'utilisation des ressources dans les EPA et les HPR.
- Prévenir les dégradations, les pertes et les obsolescences.
- Faciliter le renouvellement, la maintenance et la mise hors service des équipements.
- Promouvoir une culture de responsabilité et de transparence dans la gestion des biens éducatifs.

4.2.2. Principes pour une gestion efficace du patrimoine

- La responsabilité partagée : chaque acteur (gestionnaire, enseignant, inspecteur, élève,...) contribue à la préservation du patrimoine.
- La transparence : toutes les opérations sont documentées et vérifiables.
- L'adaptabilité : les procédures tiennent compte des réalités locales et des contraintes logistiques.
- La durabilité : la priorité est accordée à l'entretien et à la valorisation des ressources existantes.

4.2.3. Étapes de la procédure

1) Inventaire initial et mise à jour périodique

- a. Recensement détaillé des équipements, outils pédagogiques, mobiliers, documents.
- b. Mise à jour semestrielle ou annuelle selon les directives du ministère.

2) Affectation et usage des ressources

- a. Attribution des ressources aux EPA et aux HPR ou aux enseignants selon les besoins pédagogiques.
- b. Signature de fiches d'affectation et sensibilisation à l'usage responsable.

3) Entretien et maintenance

- a. Planification des opérations d'entretien préventif et curatif.
- b. Désignation de responsables techniques ou logistiques au sein des EPA.

4) Renouvellement et acquisition

- a. Identification des besoins nouveaux ou des équipements obsolètes.
- b. Élaboration de demandes d'acquisition selon les procédures budgétaires.

5) Mise hors service et déclassement

- a. Évaluation de l'état des biens inutilisables ou irréparables.
- b. Procédure de déclassement validée par les autorités compétentes.

6) Suivi et audit

- a. Contrôles internes et externes pour vérifier la conformité des pratiques.
- b. Production de rapports de gestion et recommandations d'amélioration.

4.3. PROCEDURES RELATIVE AU RECRUTEMENT, A L'EVALUATION ET AU PASSAGE DE CLASSE DES FUTURS ENSEIGNANTS

La présente procédure a pour objet de définir les modalités de recrutement, d'évaluation et de passage de classe des futurs enseignants inscrits dans le dispositif des Humanités pédagogiques rénovées (HPR), conformément aux normes et critères établis par le Ministère de l'Éducation nationale et Nouvelle citoyenneté.

4.3.1. Objectifs spécifiques de la procédure

- Garantir un recrutement sélectif, transparent et équitable des candidats à la formation initiale des enseignants dans les HPR ;
- Assurer une évaluation continue, rigoureuse et objective des apprentissages et des compétences professionnelles acquises ;
- Réguler le passage d'une classe à l'autre sur la base de critères académiques, pédagogiques et comportementaux clairement définis ;
- Préparer des futurs enseignants compétents, responsables et capables de s'intégrer efficacement dans la pratique éducative.

4.3.2. Principes directeurs

- Le principe de transparence : le recrutement et l'évaluation se font selon des critères publics et vérifiables ;
- Le principe d'équité : tous les candidats sont soumis aux mêmes conditions d'accès et d'appréciation ;

- Le principe de compétence : le passage de classe est conditionné par le degré de développement des compétences disciplinaires, professionnelles et transversales prévues dans le référentiel professionnel des compétences et ce, sur base de critères et seuils qui seront établis;
- Le principe de participation : les différents organes de gestion pédagogique et administrative participent à toutes les étapes du processus.

4.3.3. Étapes de la procédure

1) Recrutement des futurs enseignants

- Le recrutement des candidats est organisé annuellement par les HPR, en concertation avec la direction éducationnelle provinciale et l'Inspection provinciale principale.
- L'admission se fait sur base d'un concours d'entrée comprenant des épreuves écrites, orales et psychopédagogiques.
- Les critères d'admissibilité tiennent compte du niveau d'études, de la motivation pour le métier d'enseignant et des besoins du système éducatif.
- Un procès-verbal du jury de sélection est établi et validé par les autorités compétentes.

Exceptionnellement, durant la phase expérimentale de la mise en œuvre du programme transitoire de formation initiale des enseignants des HPR, le seul critère privilégié c'est d'avoir terminé avec succès le cycle terminal de l'éducation de base.

2) Inscription et orientation des admis

- Les candidats retenus sont officiellement inscrits dans les Humanités pédagogiques rénovées, conformément aux instructions administratives en vigueur.
- Une séance d'orientation pédagogique est organisée pour présenter les objectifs de la réforme, le curriculum et les exigences professionnelles.

3) Évaluation des apprentissages et des compétences

- L'évaluation s'effectue selon une approche continue et certificative, combinant :
 - des évaluations formatives (suivi quotidien, travaux pratiques, stages, participation) ;
 - des évaluations sommatives (examens, épreuves intégrées, évaluations des stages professionnels).
- Les critères d'évaluation sont alignés sur le Référentiel professionnel des compétences de l'enseignant.
- Chaque étudiant bénéficie d'un retour formatif lui permettant de réguler ses apprentissages.

4) Passage de classe

- Le passage de classe est prononcé par un conseil de délibérations des examens, sur base des résultats scolaires, du comportement professionnel et de la maîtrise des compétences clés.
- En cas de non-atteinte des critères requis, un plan de remédiation est établi pour permettre la régularisation.
- Les procès-verbaux des délibérations des examens sont transmis à la direction des HPR et à l'autorité hiérarchique pour validation.

5) Certification et validation de fin de cycle

- À l'issue du cycle, les candidats ayant satisfait aux exigences sont déclarés futurs enseignants certifiés. A défaut de modifier le diplôme de sortie, le système mis en place peut envisager un document qui atteste le niveau de compétences professionnelles de futur-enseignant .
- Leurs dossiers sont transmis au niveau central pour reconnaissance officielle et inscription dans le registre des diplômés des HPR.

4.3.4. Structures responsables

- Direction des HPR : planification, organisation du recrutement, supervision des évaluations et décisions de passage ;
- Équipe pédagogique (coordination) : élaboration et application des instruments d'évaluation, accompagnement des futurs enseignants et tenue des conseils de délibérations ;
- Inspection principale et provinciale : supervision, contrôle de conformité et validation des résultats ;
- Services administratifs : gestion des dossiers scolaires, archivage et transmission des rapports officiels.

4.3.5. Documents requis

- Avis d'ouverture du recrutement ;
- Dossier de candidature du futur enseignant ;
- Procès-verbal du jury d'admission ;
- Fiches d'évaluation formative et sommative ;
- Procès-verbaux des conseils de délibérations ;
- Liste des admis au passage et à la certification.

4.4. PROCEDURES RELATIVES A LA FIDELISATION ET A L'ACCOMPAGNEMENT DES FUTURS ENSEIGNANTS DANS LA CARRIERE APRES LA FORMATION INITIALE

La présente procédure a pour objet de définir les mécanismes institutionnels et opérationnels permettant d'assurer la fidélisation des futurs enseignants formés dans le cadre des Humanités pédagogiques renouvelées (HPR) et leur accompagnement efficace dans l'insertion et le développement de leur carrière professionnelle.

4.4.1. Objectifs spécifiques

- Garantir la continuité du parcours professionnel des diplômés issus des HPR jusqu'à leur intégration effective dans le système éducatif national ;
- Réduire le taux de déperdition ou d'abandon de la profession enseignante après la formation initiale ;
- Assurer un encadrement professionnel et administratif adapté aux besoins d'un enseignant débutant ;
- Favoriser la consolidation des compétences acquises en formation initiale et leur transfert dans la pratique éducative.

4.4.2. Principes directeurs de la procédure

- Le principe d'accompagnement : tout futur enseignant bénéficie d'un suivi personnalisé durant les premières années d'exercice ;
- Le principe de collaboration institutionnelle : les HPR et les services provinciaux de l'Enseignement coopèrent pour faciliter l'intégration professionnelle ;
- Le principe d'éthique et de motivation : les mesures d'accompagnement doivent renforcer l'attachement à la profession, la conscience éthique et le sens du service public ;
- Le principe d'amélioration continue : les dispositifs de fidélisation sont périodiquement évalués et ajustés selon les besoins du terrain.

4.4.3. Étapes de la procédure

1) Identification et enregistrement des diplômés

- Les HPR dressent, à la fin de chaque année académique, la liste officielle des lauréats en attente d'affectation.
- Cette liste est transmise à l'Inspection principale provinciale et aux autorités éducatives concernées pour suivi et planification.

2) Orientation et affectation initiale

- En collaboration avec les services gestionnaires, les diplômés sont orientés par le Secrétariat Général de l'Éducation Nationale et Nouvelle Citoyenneté vers des écoles primaires ou d'autres établissements agréés selon les besoins du système.
- Les critères d'affectation tiennent compte des besoins prioritaires du sous-secteur de l'Éducation Nationale.

3) Mise en place du dispositif d'accompagnement

- Chaque enseignant débutant est rattaché à un enseignant chevronné et il sera pris en charge dans les unités pédagogiques dans l'établissement scolaire;
- Des séances de mentorat, d'observation mutuelle et de régulation professionnelle sont organisées selon un calendrier annuel.
- Un rapport d'intégration est établi à la fin de la première année d'exercice.

4) Suivi administratif et professionnel

- Les services de gestion de carrière assurent la mise à jour des dossiers administratifs, la validation de l'ancienneté et la reconnaissance du statut professionnel.

5) Évaluation et reconnaissance

- Une évaluation de la période d'insertion est effectuée par le mentor et le responsable hiérarchique.
- Sur base de cette évaluation, un rapport de fidélisation est transmis au ministère de l'Éducation Nationale et Nouvelle Citoyenneté pour décision relative à la confirmation dans la carrière.

4.4.4. Structures responsables

- HPR : préparation des diplômés, identification, orientation et suivi post-formation ;
- EPA et établissements d'affectation : encadrement professionnel, mentorat et rapport d'intégration ;
- Services provinciaux et nationaux de l'enseignement : gestion administrative et validation du parcours de carrière ;
- Inspection principale : supervision, évaluation et harmonisation des pratiques d'accompagnement.

4.4.5. Documents requis

- Liste nominative des diplômés des HPR ;
- Fiche d'orientation et d'affectation ;
- Fiche de suivi d'insertion professionnelle ;
- Rapport de tutorat ou de mentorat ;
- Rapport d'évaluation de fidélisation.

4.5. PROCEDURES RELATIVES A LA GESTION ETHIQUE ET DEONTOLOGIQUE AU SEIN DES HPR

Dans la présente section, il sera question des procédures et mécanismes garantissant une gestion éthique et déontologique dans l'ensemble des activités pédagogiques, administratives et financières des Humanités pédagogiques renouvelées (HPR).

Ces procédures s'appliquent à tous les acteurs du système des HPR, notamment les responsables d'établissements, les enseignants, les personnels administratifs, les apprenants et les partenaires éducatifs.

4.5.1. Fondement juridique et normatif

Les procédures éthiques et déontologiques présentées ici se fondent sur :

- La Loi-cadre n°14/004 du 11 février 2014 de l'Enseignement national;
- Le Code de déontologie du personnel enseignant de la République Démocratique du Congo (Code 22) ;
- Les directives ministérielles relatives à la Réforme des Humanités pédagogiques renouvelées ;
- Les normes et valeurs universelles d'éthique professionnelle promues par l'UNESCO.

4.5.2. Principes de la gestion éthique et déontologique

La gestion des Humanités pédagogiques renouvelées repose sur les principes suivants :

- L'intégrité : agir avec honnêteté dans tous les actes professionnels, administratifs et pédagogiques.
- La responsabilité : assumer pleinement ses devoirs et rendre compte de ses actes.
- L'équité : traiter toutes les personnes avec impartialité, sans discrimination ni favoritisme.
- Le respect de la dignité humaine : promouvoir le respect mutuel, la courtoisie et la tolérance.
- La transparence : assurer la clarté et la traçabilité des décisions, des notes et des ressources utilisées.
- La confidentialité : protéger les informations personnelles et les données sensibles des apprenants et du personnel.

4.5.3. Domaines d'application et procédures spécifiques

Ces procédures s'appliquent dans les domaines ci-après :

a. La gouvernance administrative

- Enregistrement et traçabilité : toutes les décisions administratives (affectations, sanctions, nominations, etc.) doivent être consignées dans un registre officiel et archivées.

- Publication : les décisions d'intérêt collectif sont communiquées par voie d'affichage ou de note circulaire.
- Contrôle interne : des audits éthiques périodiques sont effectués pour vérifier la conformité des actes administratifs aux principes déontologiques.

b. Gestion du personnel enseignant des HPR

- Engagement éthique : tout enseignant signe, à l'entrée en fonction, une Charte d'éthique et de déontologie précisant les devoirs professionnels².
- Évaluation déontologique : une évaluation annuelle du comportement professionnel est réalisée, portant sur l'assiduité, la probité, le respect des règles et la qualité des relations humaines.
- Comité d'éthique : chaque établissement met en place un comité chargé de recevoir les plaintes, d'analyser les cas de manquement et de proposer des recommandations à la hiérarchie.
- Procédures disciplinaires : toute infraction est traitée conformément au Code de déontologie et aux textes en vigueur.

c. Gestion pédagogique

- Équité dans l'évaluation : les enseignants des HPR doivent utiliser des outils d'évaluation transparents, uniformes et conformes aux programmes officiels.
- Confidentialité : les résultats des apprenants sont conservés de manière sécurisée et ne peuvent être diffusés sans autorisation.
- Neutralité et impartialité : toute forme de discrimination, de favoritisme ou de pression sur les apprenants est proscrite.
- Lutte contre la corruption scolaire : sont strictement interdits les cadeaux, frais illégaux ou avantages indus en échange de notes ou de faveurs.
- Formation continue : les enseignants suivent périodiquement des sessions de formation sur l'éthique professionnelle et la responsabilité éducative.

d. Gestion financière

- Transparence budgétaire : chaque établissement établit et publie un budget annuel approuvé par les organes compétents.
- Justification des dépenses : toutes les dépenses doivent être appuyées par des pièces justificatives conformes.
- Audit éthique et financier : un audit interne est réalisé au moins une fois par an pour garantir la conformité des opérations financières.
- Participation : les comités de parents, enseignants et direction participent à la planification et au suivi de la gestion financière.

e. Communication et relations humaines

- Communication institutionnelle : toute information officielle émane des canaux reconnus et validés par la direction.
- Prévention du harcèlement et des abus : mise en place d'un dispositif confidentiel de signalement et de protection des plaignants.
- Respect des usagers : le personnel doit observer la courtoisie, la ponctualité et le respect du droit à l'information.
- Climat scolaire sain : promotion du dialogue, de la coopération et de la médiation en cas de conflit.

4.54. Mécanismes de suivi et d'évaluation

1. Comité d'éthique scolaire³ : organe consultatif chargé de veiller à l'application des règles éthiques, de formuler des avis et de recommander des mesures correctives.

2. Rapport éthique annuel : chaque établissement abritant les HPR produit un rapport sur les pratiques éthiques observées, les manquements constatés et les actions correctives menées.

3. Indicateurs de conformité :

- Taux de participation aux formations en éthique ;
- Nombre de plaintes traitées ;
- Nombre d'audits réalisés ;
- Niveau de satisfaction des usagers.

4. Sanctions : tout manquement avéré aux principes éthiques fait l'objet de mesures disciplinaires proportionnées à la gravité des faits.

4.6. PROCEDURES RELATIVES A L'EVALUATION DE LA REFORME ET AU TRANSFERT VERS LES IFME

La présente section définit les procédures de suivi, d'évaluation et de transfert des acquis issus de la mise en œuvre de la Réforme des Humanités pédagogiques renouvelées (HPR) vers les Instituts de Formation aux Métiers de l'Enseignement (IFME).

4.6.1. Principes à suivre pour l'évaluation de la Réforme des HPR

L'évaluation et le transfert reposent sur les principes suivants :

- L'objectivité : s'appuyer sur des données factuelles, vérifiables et mesurables ;
- La participation : impliquer tous les acteurs (enseignants, inspecteurs, chefs d'établissement, chercheurs, élèves et parents) ;
- La transparence : garantir la traçabilité des résultats et leur diffusion publique ;

- La redevabilité : assurer la responsabilité des organes de pilotage dans la mise en œuvre des recommandations ;
- L'amélioration continue : orienter les décisions futures à partir des résultats de l'évaluation.

4.6.2. Etapes relatives à l'évaluation de la Réforme

a) Planification de l'évaluation

- Élaboration d'un Plan national d'évaluation des HPR, approuvé par le Ministère de l'Education nationale et de la Nouvelle Citoyenneté (MINEDU-NC) ;
- Définition des objectifs, indicateurs, sources de données et responsabilités institutionnelles ;
- Programmation des phases d'évaluation : initiale (au début de la mise en œuvre expérimentale), intermédiaire (à mi- parcours), et finale (à la clôture du cycle de 4 ans d'expérimentation).

b) Collecte des données

- Utilisation d'outils standardisés : grille d'observation, grille d'entretiens, questionnaires, rapports d'établissement, statistiques scolaires.
- Constitution d'équipes d'évaluation mixtes (Inspecteurs, chercheurs, directeurs d'écoles, enseignants formateurs).
- Prise en compte des aspects quantitatifs et qualitatifs : résultats scolaires, pratiques pédagogiques, gestion administrative, environnement d'apprentissage.

c) Analyse et interprétation des résultats

- Traitement des données selon les critères d'efficacité, d'efficience, de pertinence et de durabilité : les canaux utilisés pour l'EXETAT seront mis à profit ;
- Organisation de revues provinciales et nationales pour valider les constats et recommandations ;
- Rédaction d'un rapport national d'évaluation soumis à la Direction de la Formation initiale des Enseignants et des Bureau Gestionnaires l'Innovation pédagogique (DI-FORE-BG).

d) Communication et utilisation des résultats

- Diffusion des rapports auprès des structures concernées (IFME, ISP, inspections, directions provinciales) ;
- Organisation de forums de restitution et d'ateliers de vulgarisation ;
- Intégration des recommandations dans la planification du cycle suivant des HPR et dans les programmes de formation des IFME.

4.6.3. Procédures relatives au transfert des acquis vers les IFME

a) Identification des acquis transférables

- Sélection, à partir des résultats d'évaluation, des bonnes pratiques pédagogiques, méthodologiques et de gestion, issues des HPR ;
- Analyse de leur pertinence et adaptabilité au contexte des IFME ;
- Élaboration d'un répertoire national des innovations pédagogiques validé par la DIFORE-BG et les Centres de recherche.

b) Élaboration des modules de transfert

- Conception de modules de formation ou de guides méthodologiques intégrant les innovations issues des HPR ;
- Implication des équipes mixtes de chercheurs, formateurs et inspecteurs dans la rédaction ;
- Validation pédagogique des modules par la DIPROMAD.

c) Mise en œuvre du transfert

- Organisation des ateliers nationaux et provinciaux de transfert entre les responsables des HPR et les IFME.
- Formation des formateurs des IFME aux nouveaux contenus issus de la réforme.
- Intégration progressive des innovations dans les programmes officiels de formation initiale des IFME.

d) Suivi post-transfert

- Élaboration d'un plan de suivi post-transfert visant à observer la mise en œuvre effective des innovations dans les IFME ;
- Collecte de données sur les effets observés dans la formation initiale : amélioration des pratiques, performance des futurs enseignants, satisfaction des formateurs ;
- Réajustement périodique des contenus transférés selon les résultats du suivi.

4.6.4. Mécanismes institutionnels de coordination

- Comité national de pilotage de la réforme des HPR (CNPR- HPR) : supervise la planification et la validation des évaluations ;
- Comité technique d'évaluation et de transfert (CTET) : structure mixte (DIFORE-BG, IFME, Centres de recherche, Inspection) chargée de coordonner les opérations d'évaluation et de transfert ;
- Cellules provinciales de suivi : assurent la collecte des données et la transmission des rapports au niveau central ;
- Partenaires académiques et techniques : appuient la recherche, la formation et la diffusion des résultats.



4.6.5. Indicateurs de performance

- Le taux d'évaluations réalisées selon le calendrier officiel ;
- Le nombre de recommandations intégrées dans la planification éducative ;
- Le nombre de modules transférés aux IFME ;
- Le pourcentage d'enseignants-formateurs formés aux innovations HPR ;
- Le niveau de satisfaction des IFME quant à l'adéquation des contenus reçus.

SECTION V

DISPOSITIFS D'APPUI

Cette section examine l'ensemble des structures, des ressources, des outils et des mécanismes à mettre en œuvre pour faciliter l'application de la réforme des Humanités pédagogiques rénovées et permettre que cette réforme ne reste pas seulement un texte, mais devienne une pratique efficace et durable. Cela implique la mise en place, dès le lancement des HPR, des mécanismes de suivi, des dispositifs appropriés d'amélioration continue et de conditions adéquates de réussite.

5.1. MECANISMES DE SUIVI

Les mécanismes de suivi comprennent les comités de suivi à tous les niveaux, les outils de suivi et les indicateurs.

(i) Les comités de suivi sont composés,

- Au niveau national : des services techniques du Cabinet, du Secrétariat Général, de l'Inspection Générale, de la DIFORE-BG et de la Task Force chargée de la formation des enseignants ;
- Au niveau provincial : du Directeur provincial de l'éducation, de l'Inspecteur Principal Provincial, de l'inspecteur principal adjoint chargé de la formation, de deux représentants de Coordonnateurs des écoles conventionnées.
- Au niveau local : de l'inspecteur itinérant, du Chef d'établissement des HPR et du Directeur de l'EPA.

(ii) Les outils de suivi

Il s'agit de :

- Rapports trimestriels d'école sur l'application d'un nouveau programme,
- Fiches de suivi pédagogique (tenues par les inspecteurs et les encadreurs),
- Évaluations formatives régulières des futurs enseignants pour mesurer l'impact,
- Tableaux de bord (numériques, si possible) pour centraliser les données⁴.

(iii) Les indicateurs clés

Il s'agit :

- de la disponibilité effective des manuels d'accompagnement et des guides d'utilisation de ces manuels,
- des résultats scolaires des futurs enseignants (progression, compétences acquises),
- d'un niveau d'adhésion des enseignants des HPR, des futurs enseignants et des parents d'élèves.

5.2. DISPOSITIFS D'AMELIORATION CONTINUE

Quelques dispositions pratiques s'imposent pour garantir une amélioration continue de la mise en œuvre du programme des HPR. Il s'agit :

- des formations continues régulières : mise à jour sur les pratiques innovantes.
- du feedback ascendant et du feedback descendant :
 - Ascendant (enseignants → Inspection provinciale → Inspection nationale : SERNAFOR)
 - Descendant (Inspection nationale : SERNAFOR → Inspection provinciale → enseignants),
- de l'innovation pédagogique par l'encouragement des enseignants des HPR à expérimenter des pratiques nouvelles et à partager les réussites dans les cellules pédagogiques,
- des évaluations externes indépendantes par les universités (UNIKIN, UPN, ISP, Centres de recherche) et par les partenaires techniques, pour un regard objectif sur les résultats,
- et de la mise à jour périodique des outils selon les besoins du terrain et selon l'évolution scientifique et technologique.

5.3. CONDITIONS DE REUSSITE

Pour réussir ce pari de suivi et d'amélioration, il faut compter sur :

- le maintien d'une volonté politique forte et d'un budget dédié au suivi-évaluation;
- l'implication active des enseignants des HPR (motivation, valorisation);
- une communication transparente avec les parents d'élèves et la société civile;
- ainsi que sur le partenariat avec les organisations internationales (UNESCO, UNICEF, etc.) en vue d'appuyer la recherche et la modernisation.

Voici une fiche de suivi-type que les écoles, les inspections ou les directions provinciales peuvent utiliser pour le suivi et l'amélioration continue de la mise en œuvre du programme des Humanités pédagogiques renouvelées.

FICHE DE SUIVI ET D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME DES HUMANITES PEDAGOGIQUES RENOVEES

Rubriques	Éléments à observer / indicateurs	Acteurs responsables	Fréquence / périodicité	Observations / Correc-tifs
Formation des enseignants des HPR	% d'enseignants formés aux nouvelles approches ; Participation aux cellules pédagogiques; Application des méthodes actives	Inspecteurs; Directeurs d'écoles ; Formateurs	Trimestriel	...
Ressources pédagogiques	Disponibilité des manuels adaptés au programme ; Utilisation des guides pédagogiques ; Accès aux moyens didactiques (bibliothèque, laboratoire, TIC)	Direction d'école, Enseignants, Partenaires éducatifs	Semestriel	...
Pratiques pédagogiques	Intégration de l'approche par compétences; Diversité des méthodes ; Pratiques de remédiation mises en place	Enseignants; Inspecteurs	Mensuel (observation en classe)	...
Suivi des apprentissages des élèves	Résultats des évaluations formatives; Taux de réussite aux évaluations	Enseignants; Inspecteurs; Chef d'établissement	Trimestriel	...
Encadrement pédagogique	Fréquence des visites d'inspection; Réunions de concertation pédagogique ; Feedback donné aux enseignants	Inspecteurs; Directeurs d'écoles	Trimestriel	...
Innovation et adaptation	Nouvelles pratiques testées ; Partage d'expériences dans les cellules pédagogiques; Ajustement du programme	Enseignants; Cellules pédagogiques ; Directions de services concernés	Annuel	...
Satisfaction des parties prenantes	Avis des enseignants; Avis des apprenants; Implication des parents d'élèves	Direction d'école, Associations des parents d'élèves	Annuel	...

2 Voir annexe 6

Mode d'utilisation de la fiche

1. Chaque inspection ou école renseigne la fiche à chaque période fixée (mensuelle, trimestrielle, semestrielle).
2. Les observations permettent de dégager les points forts et les points à améliorer.
3. Les correctifs (formations ciblées, dotation en manuels, appui pédagogique) sont planifiés par les acteurs responsables.
4. Les données collectées alimentent un rapport de suivi-évaluation au niveau local, provincial et national.

A la place de cette Fiche, on peut se servir d'un Tableau de bord à usage simplifié présenté en annexe 3a et 3b.

CONCLUSION

Ce Manuel des procédures des HPR en République Démocratique du Congo s'inscrit dans le cadre d'une réforme ambitieuse du système éducatif, soutenue par le projet EFFICACE et appuyée par l'UNESCO. Il vise à professionnaliser la formation des enseignants et à harmoniser les pratiques pédagogiques à travers le pays.

Il sied de rappeler qu'il nécessite une revue continue, en même temps que la mise en œuvre des HPR a besoin d'un constant suivi en vue de l'amélioration du processus de réforme. A cet effet, des moyens conséquents doivent être mobilisés et des sacrifices consentis.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. Textes officiels et cadres institutionnels

- Constitution de la République démocratique du Congo en 2011
- Loi-Cadre n° 14/004 du 11 février 2014 de l'enseignement national
- Ministère de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Technique. (2014). Cadre d'orientation curriculaire de l'enseignement secondaire général en RDC. Kinshasa : MEPST.
- Ministère de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Technique. (2016). Programme transitoire des Humanités pédagogiques. Kinshasa : DIFORE.
- Ministère de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Technique. (2018). Référentiel de compétences des enseignants du secondaire. Kinshasa : DIPROMAD.
- UNESCO-BIE & MEPST. (2019). Cadre de référence pour la formation initiale du personnel enseignant en RDC. Rapport de l'atelier de Zongo.
- Ministère de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Technique. (2020). Stratégie nationale de professionnalisation des enseignants. Kinshasa : DIPROMAD/DIFORE.
- Ministère de l'Education nationale et Nouvelle Citoyenneté (2024). Cadre de référence de la formation initiale du personnel enseignant des six premières années de l'éducation de base. Kinshasa : DIFORE

2. Ouvrages pédagogiques et théoriques

- De Ketele, J.-M., & Gérard, F. (2005). L'évaluation des compétences : Un outil pour l'enseignement et l'apprentissage. Bruxelles : De Boeck Supérieur.
- Freire, P. (1974). Pédagogie des opprimés. Paris : Maspéro.
- Legendre, R. (2005). Dictionnaire actuel de l'éducation (3e éd.). Montréal : Guérin.
- Perrenoud, P. (1999). Construire des compétences dès l'école. Paris: ESF.
- UNESCO-BIE. (2017). Guide pour l'élaboration des curriculums basés sur les compétences. Genève : Bureau international d'éducation.

3. Documents de projets

- UNESCO. (2021). Projet EFFICACE : Équité, compétence et inclusion dans la formation des enseignants en Afrique centrale. Kinshasa : Bureau régional de l'UNESCO.
- DIFORE. (2022). Banque de ressources pédagogiques pour les Humanités pédagogiques rénovées. Kinshasa : MEPST/DIFORE.
- MEPST & Partenaires techniques. (2023). Rapport de capitalisation des expériences pilotes des HPR. Kinshasa : DIFORE.
- MEPST. (2023). Rapport de l'atelier de Mbanza Ngungu sur la contextualisation des outils pédagogiques. Kinshasa : DIFORE.

4. Références contextuelles et complémentaires

- CELTA. (2020). Étude sur les langues nationales et l'enseignement bilingue en RDC. Kinshasa : Université de Kinshasa.
- MEPST. (2022). Annuaire statistique du système éducatif congolais. Kinshasa : Direction des statistiques scolaires.
- UNESCO. (2019). L'éducation en Afrique subsaharienne : Tendances et défis. Paris : UNESCO.
- MUNZULUBA KINIER N., F. (2023). « Conceptions spontanées du métier d'enseignant chez les finalistes des humanités pédagogiques de Kinshasa. Eléments pour la rationalisation de la formation initiale des enseignants en République Démocratique du Congo ». Thèse de Doctorat (inédite). Kinshasa : Université Pédagogique Nationale.
- MUNZULUBA KINIERN., F. (2021). « Intelligence Artificielle et éducation. Perspectives pour la formation des enseignants en Afrique ». Dans Pensée Agissante, Revue scientifique de l'Université St Augustin de Kinshasa.

ANNEXES

- **Annexe 1. Glossaire**
- **Annexe 2. Textes légaux et réglementaires**
- **Annexe 3. Tableau de bord suivi trimestriel des HPR**
- **Annexe 4. Tableau de bord : exemple de suivi trimestriel des HPR**
- **Annexe 5. Comité d'éthique et de déontologie de l'établissement des HPR**
- **Annexe 6. Charte d'éthique et de déontologie de l'enseignant des HPR**

ANNEXE 1 : GLOSSAIRE DES TERMES CLÉS

Ce glossaire vise à clarifier les concepts pédagogiques, institutionnels et méthodologiques utilisés dans le cadre de la réforme, afin d'assurer une compréhension partagée entre tous les acteurs éducatifs.

Termes	Définition
Approche par compétences (APC)	Méthode pédagogique centrée sur le développement de savoir-agir mobilisables dans des situations complexes et authentiques.
Autoévaluation	Démarche réflexive par laquelle l'élève analyse ses propres apprentissages et identifie ses forces et ses axes d'amélioration.
Banque de ressources	Ensemble structuré de documents pédagogiques mutualisés et accessibles aux enseignants et formateurs.
Carnet de suivi	Document personnel du stagiaire ou de l'élève permettant de consigner ses observations, activités et réflexions.
Co-évaluation	Évaluation partagée entre pairs ou entre enseignant et élève, favorisant l'analyse critique et collaborative des pratiques.
Co-construction et recherche	Impliquer les institutions locales dans l'élaboration des outils et programmes.
Contextualisation	Adapter les contenus aux réalités socioculturelles, linguistiques et matérielles du pays.
Dispositif d'appui	Structure ou mécanisme mis en place pour soutenir la mise en œuvre des Humanités pédagogiques renouvées (ressources, encadrement, numérique, etc.).
Encadrement pédagogique	Accompagnement assuré par les formateurs, tuteurs ou inspecteurs pour soutenir les enseignants dans leur pratique.
Évaluation formative	Évaluation réalisée en cours d'apprentissage pour ajuster l'enseignement et accompagner les élèves dans leur progression.
Feedback pédagogique	Rétroaction donnée à l'élève pour l'aider à comprendre ses réussites et ses erreurs, et à progresser.
Fiche de préparation	Document décrivant les objectifs, les contenus, les méthodes et les modalités d'évaluation d'une leçon ou d'une activité.

Grille critériée	Outil d'évaluation comportant des critères explicites permettant d'apprécier les compétences ou les performances.
Humanités pédagogiques rénovées	Réforme curriculaire visant à moderniser l'enseignement secondaire général en RDC, en mettant l'accent sur les compétences, la contextualisation et la professionnalisation.
Inclusion et équité	Former des enseignants capables de répondre aux besoins de tous les élèves.
Intégration du numérique	Promouvoir l'usage des TIC dans la formation et l'enseignement.
Métacognition	Capacité de réfléchir sur ses propres processus de pensée. Autrement dit, la métacognition c'est : savoir ce qu'on sait et comment on l'a appris ; planifier, contrôler et évaluer ses stratégies d'apprentissage ; identifier ses erreurs et les corriger ; adapter ses efforts en fonction de la difficulté perçue.
Pédagogie active et participative	Ensemble de méthodes qui impliquent les élèves dans des activités concrètes, collaboratives et réflexives pour favoriser l'apprentissage.
Planification pédagogique	Démarche anticipée permettant à l'enseignant d'organiser ses séquences d'enseignement en fonction des objectifs, des contenus et du contexte.
Professionnalisation	Processus visant à ancrer la formation des enseignants dans la réalité du métier, par des stages, des outils réflexifs et des compétences pratiques.
Qualité de la formation	Rehausser les standards pédagogiques et didactiques pour les futurs enseignants.
Remédiation	Ensemble d'activités pédagogiques destinées à aider les élèves à surmonter leurs difficultés et à consolider leurs acquis.
Séquence pédagogique	Ensemble structuré d'activités d'apprentissage visant l'acquisition progressive d'une compétence ou d'un savoir.
Stage pédagogique	Période d'immersion en milieu scolaire permettant aux futurs enseignants de mettre en pratique leurs compétences.
Thèmes transversaux	Enjeux éducatifs intégrés dans toutes les disciplines, tels que la citoyenneté, le genre, la paix, l'environnement ou le numérique.

Texte / Institution	Date	Contenu pertinent	Rôle dans la réforme des Humanités pédagogiques
Constitution de la RDC	2006 (rév. 2011)	Art. 43-44 : droit à l'éducation, obligation de l'État d'organiser un enseignement de qualité conforme aux besoins du développement.	Base fondamentale garantissant la légitimité de toute réforme éducative.
Loi-cadre n° 14/004 de l'Enseignement national	11 février 2014	Définit les finalités, structure, cycles, programmes et formation des enseignants.	Cadre juridique principal de la rénovation des Humanités pédagogiques.
Décret n° 20/009 sur le Ministère de l'EPST	12 avril 2020	Organisation et fonctionnement du Ministère, y compris structures techniques (DIPROMAD, IG, etc.).	Donne mandat institutionnel pour piloter et exécuter la réforme.
Arrêtés ministériels EPST (programmes et organisation)	2015 → en cours	Fixent les programmes scolaires renouvelés, normes d'évaluation et conditions de certification.	Encadrent concrètement la mise en œuvre des Humanités pédagogiques renouvelées.
SSEF (Stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation)	2016-2025	Document stratégique adopté par le gouvernement et partenaires.	Oriente la réforme dans le cadre du développement du secteur éducatif national.

ANNEXE 2 : TABLEAU RÉCAPITULATIF DES TEXTES LÉGAUX ET RÉGLEMENTAIRES DE LA RÉFORME

Normes nationales de qualité (enseignants, écoles)	Depuis 2017	Référentiels de compétences des enseignants et standards institutionnels.	Assurent l'alignement de la formation initiale et continue des enseignants sur la réforme.
DIPROMAD (Direction des Programmes scolaires et matériels didactiques)	-	Élaboration et révision des curricula, manuels et matériels pédagogiques.	Institution centrale dans la conception des Humanités pédagogiques renouvelées.
Inspection générale de l'EPST (IG)	-	Contrôle de la qualité, supervision et suivi des réformes.	Garantit la conformité et l'amélioration continue.

Ce tableau donne une vue claire des bases légales, réglementaires et institutionnelles qui forment le socle de la réforme.

ANNEXE 3 : TABLEAU DE BORD

Pour le Suivi trimestriel des Humanités pédagogiques rénovées

Axes de suivi	Indicateurs clés (quantitatifs/ qualitatifs)	Cibles / Normes	Résultats obtenus	Écart	Actions correctives prévues
Formation des enseignants	% d'enseignants formés aux nouvelles approches	≥ 80%
Ressources pédagogiques	Taux de disponibilité des manuels rénovés (% d'élèves ayant un manuel)	1 manuel/ élève
	% d'enseignants utilisant guides pédagogiques et TIC	≥ 70%
Pratiques pédagogiques	Nombre moyen de leçons observées intégrant l'APC (Approche par Compétences)	≥ 70%
	% d'enseignants mettant en place des remédiations	≥ 60%
Apprentissages des élèves	Taux de progression trimestrielle en compétences clés	≥ 75%
	Taux de réussite aux évaluations trimestrielles	≥ 70%
Encadrement pédagogique	Nombre de visites d'inspection par trimestre	≥ 2 visites/ enseignant
	% de feedback écrit donné aux enseignants	100%
Satisfaction	Taux de satisfaction des enseignants (enquête rapide)	≥ 70%
	Taux de satisfaction des élèves et parents	≥ 70%

ANNEXE 3 : TABLEAU DE BORD (SUITE)

Mode d'utilisation

- Ce tableau est rempli chaque trimestre par la direction de l'école ou l'inspection.
- Les colonnes Résultats obtenus et Écart permettent de voir immédiatement si les objectifs sont atteints.
- La colonne Actions correctives prévues permet d'indiquer ce qui sera fait (ex. : organiser une formation ciblée, redistribuer des manuels, renforcer la remédiation).
- Les données collectées peuvent ensuite être agrégées au niveau provincial et national pour une vision globale.

Exemple pour le Suivi trimestriel des Humanités pédagogiques rénovées

École : Institut Pédagogique du Kasai

Période : 1^{er} Trimestre 2025-2026

Axes de suivi	Indicateurs clés (quantitatifs/ qualitatifs)	Cibles/ Normes	Résultats obtenus	Écart	Actions correctives prévues
Formation des enseignants	% d'enseignants formés aux nouvelles approches	≥ 80%	65%	-15%	Organiser un atelier de recyclage au prochain trimestre
Ressources pédagogiques	Taux de disponibilité des manuels rénovés (% d'élèves ayant un manuel)	1 manuel/ élève	70%	-30%	Demander dotation supplémentaire via division provinciale
	% d'enseignants utilisant guides pédagogiques et TIC	≥ 70%	50%	-20%	Mettre en place un club TICE pour former enseignants
Pratiques pédagogiques	Nombre moyen de leçons observées intégrant l'APC	≥ 70%	60%	-10%	Renforcer l'accompagnement par inspecteurs et cellules pédagogiques
	% d'enseignants mettant en place des remédiations	≥ 60%	40%	-20%	Préparer un module de remédiation pratique en cellule pédagogique

Appren- tis- sages d e s élèves	Taux de progres- sion trimestrielle en compétences clés	≥ 75%	68%	-7%	Organiser des séances de soutien scolaire ciblées
	Taux de réussite aux évaluations trimestrielles	≥ 70%	72%	+2%	Maintenir la dyna- mique, partager bonnes pratiques

Encadrement pédagogique	Nombre de visites d'inspection par trimestre	≥ 2 vi- sites/ en- sei- gnant	1,5	-0,5	Planifier visites supplémentaires au 2e trimestre
	% de feedback écrit donné aux en- seignants	100%	85%	-15%	Instaurer un cahier de suivi obligatoire par inspecteurs
Satisfaction	Taux de satis- faction des enseignants (en- quête rapide)	≥ 70%	65%	-5%	Organiser des séances d'écoute et de motivation
	Taux de satisfac- tion des élèves et parents	≥ 70%	75%	+5%	Consolider la communica- tion école-pa- rents

Analyse rapide de l'exemple de l'Institut du Kasai

- Points positifs : Bon taux de réussite des élèves (72%), satisfaction des parents (75%).
- Points faibles : Formation des enseignants insuffisante (65%), manque de ma-
nuels (30% de déficit), remédiation faible (40%).
- Plan d'action : organiser des ateliers pédagogiques, renforcer les TICE, améliorer le
suivi par inspections, et accélérer la dotation en ressources.

Cet exemple montre comment l'outil peut mettre en évidence les forces et faiblesses et guider la planification corrective.

ANNEXE 4 : COMITE D'ETHIQUE ET DE DEONTOLOGIE DE L'ETABLISSEMENT DES HUMANITES PEDAGOGIQUES RENOVEES

1. Objectif général

Le Comité d'éthique et de déontologie est une instance consultative et éducative chargée de :

- promouvoir la culture éthique et les bonnes pratiques professionnelles au sein de l'établissement ;
- prévenir et traiter les manquements aux règles déontologiques ;
- conseiller la direction et les enseignants sur toute question à caractère éthique ou disciplinaire.

2. Composition

Le Comité comprend entre 5 et 6 membres, choisis pour leur intégrité morale, leur expérience et leur sens de la responsabilité.

Composition type :

a) Le Chef d'établissement – Président du Comité

- Garant de l'éthique institutionnelle et de l'application des décisions.

b) Le Directeur des études – Vice-président

- Veille à la conformité pédagogique et au respect du règlement scolaire.

c) Deux enseignants – Membres élus par leurs pairs

- Représentent le corps enseignant et apportent leur regard professionnel.

d) Un représentant du Conseil des élèves – Membre observateur

- Porte la voix des apprenants sur les questions de respect mutuel et de climat scolaire.

e) Un représentant du Comité de parents – Membre

- Garantit la transparence et le lien école-famille.

3. Modalités de désignation

- Les membres sont désignés pour un mandat d'un an renouvelable.
- Le Comité est renouvelé en début d'année scolaire par décision du Chef d'établissement, après consultation du conseil de gestion.
- Les membres prêtent serment d'exercer leurs fonctions avec discrétion, neutralité et équité.

4. Fonctions principales

Le Comité a pour missions de :

- veiller à l'application de la Charte d'éthique et de déontologie ;
- recevoir et examiner les plaintes ou signalements relatifs à des comportements contraires à l'éthique professionnelle ;
- proposer des mesures correctives, éducatives ou disciplinaires à la direction ;
- organiser des activités de sensibilisation (causeries, ateliers, affiches, campagnes de communication interne) sur l'éthique scolaire ;
- établir un rapport annuel sur l'état de la déontologie et du climat éthique dans l'établissement.

5. Fonctionnement

- Le Comité se réunit une fois par trimestre en session ordinaire, et en session extraordinaire à la demande du Chef d'établissement ou d'un membre.
- Les délibérations sont confidentielles et consignées dans un registre spécial.
- Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents.
- En cas de situation grave, le Comité peut recommander la saisine des instances disciplinaires compétentes.

6. Documents de référence

- Loi-cadre N° 014/004 du 11 février 2014 de l'Enseignement national ;
- La Charte d'éthique et de déontologie de l'enseignant ;
- Le Règlement d'ordre intérieur de l'établissement ;
- Les textes officiels du Ministère de l'Education nationale et Nouvelle Citoyenneté sur la discipline et la déontologie.

ANNEXE 5 : CHARTE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DE L'ENSEIGNANT DES HUMANITÉS PÉDAGOGIQUES RÉNOVÉES

Préambule

En tant qu'enseignant au sein des Humanités Pédagogiques rénovées, Je reconnais que ma mission dépasse la simple transmission des savoirs ; Je suis un éducateur, un guide et un modèle pour les jeunes générations. Par cette charte, Je m'engage à exercer mes fonctions avec conscience, intégrité et respect des valeurs humaines et professionnelles ci-dessous :

1. Respect de l'apprenant

Je m'engage à :

- traiter chaque élève avec respect, équité et bienveillance ;
- proscrire toute forme de violence, d'humiliation ou de discrimination;
- favoriser un climat d'apprentissage sûr, motivant et inclusif

2. Intégrité et honnêteté

Je m'interdis toute forme de corruption, de favoritisme, de fraude ou de tricherie. Je m'engage à évaluer les élèves avec justice et objectivité, selon les critères fixés.

3. Neutralité et impartialité

Je respecte la neutralité politique, religieuse et idéologique de l'école. Je m'abstiens de tout discours ou comportement pouvant influencer les élèves à des fins personnelles, politiques ou confessionnelles.

4. Compétence et professionnalisme

Je m'efforce d'améliorer continuellement mes connaissances et mes pratiques pédagogiques. Je participe activement aux formations et aux activités de perfectionnement professionnel.

5. Confidentialité et discrétion

Je respecte la vie privée ainsi que la dignité des élèves et de leurs familles. Je garde confidentielles les informations personnelles dont je peux avoir connaissance dans le cadre de ma fonction.

6. Collaboration et esprit d'équipe

Je travaille en harmonie avec mes collègues, les autorités scolaires établies et les parents d'élèves. Je contribue au bon climat de travail et au rayonnement de mon établissement.

7. Exemplarité et responsabilité

Je veille à être un modèle de conduite, de langage et d'attitude, à l'école et en dehors de l'école. Je fais preuve de loyauté, de ponctualité et de sens du devoir.

Mon engagement

En signant la présente charte, je m'engage à respecter et à promouvoir ces principes dans l'exercice quotidien de ma profession, pour le bien des élèves, de l'école et de la société.

Nom et post-nom :

Prénom :

Établissement :

Date :

Signature de l'enseignant :

Visa du Chef d'établissement :

