



POLITIQUE NATIONALE DE FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANT(E)S DES SIX PREMIÈRES ANNÉES DE L'EDUCATION DE BASE



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

POLITIQUE NATIONALE DE FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANT(E)S DES SIX PREMIÈRES ANNÉES DE L'EDUCATION DE BASE



**MINISTÈRE
DE L'EDUCATION NATIONALE
ET NOUVELLE CITOYENNETE**



Table des matières

Remerciements	7
Préambule	8
Sigles et Abréviations	10
1. CONTEXTE DE LA POLITIQUE DE FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANT(E)S DES SIX PREMIÈRES ANNÉES DE L'ÉDUCATION DE BASE EN RDC	12
1.1. Contexte général de la RDCPréambule	12
1.2. Contexte de l'éducation Préambule	13
1.2.1. Structures du système éducatif de la RDC Préambule	13
1.2.2. Données sur le système éducatif Préambule	15
1.3. Formation initiale des enseignant(e)s en RDC Préambule	15
1.4. Formation continue des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base	15
1.5. Principaux défis de la formation continue des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base en RDC	17
2. FONDEMENTS LÉGAUX ET STRATÉGIQUES, PRINCIPES DIRECTEURS DE LA POLITIQUE NATIONALE DE FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANT(E)S	19
2.1. Fondements internationaux, régionaux et sous-régionaux de la formation continue des enseignant(e)s	19
2.2. Fondements nationaux de la formation continue des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base	19
2.3. Principes directeurs de la politique de formation continue	20
3. VISION, MISSIONS ET OBJECTIFS DE LA POLITIQUE NATIONALE DE FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANT(E)S DES SIX PREMIÈRES ANNÉES DE L'ÉDUCATION DE BASE	21
3.1. Vision de la formation continue	21
3.2. Missions de la formation continue	22
3.3. Objectifs de la formation continue	22
4. ORIENTATIONS STRATÉGIQUES ET ACTIONS PRIORITAIRES DE LA FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANT(E)S DES SIX PREMIÈRES ANNÉES DE L'ÉDUCATION DE BASE	23

4.1. Axe stratégique 1 : Redynamisation des structures de base de la formation continue des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base (CB, UP, REP, CRESD)	23
4.1.1. Énoncé du problème	23
4.1.2. Actions stratégiques	23
4.2. Axe stratégique 2 : Renforcement du pilotage institutionnel de la formation continue des enseignants des six premières années de l'éducation de base.....	26
4.2.1. Énoncé du problème	26
4.2.2. Actions	26
4.3. Axe stratégique 3 : Amélioration qualitative et quantitative des ressources pour la formation continue	28
4.3.1. Énoncé du problème	28
4.3.2. Actions	28
5. CADRE DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI	30
5.1. Cadre institutionnel de mise en œuvre	30
5.2. Plan de mise en œuvre et de suivi	32
Conclusion	38

Préambule

Les transformations survenues au sein du système éducatif et de la société congolaise au cours des 10 dernières années ont suscité la nécessité de réviser la politique nationale de formation continue des enseignants des six premières années de l'éducation de base (PNFCE) promulguée en 2013. En effet, l'adoption de la Stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation - (SSEF, 2016-2025), l'adhésion aux Objectifs du Développement Durable (ODD), notamment l'ODD 4, l'agenda 2063 de l'Union africaine pour l'éducation, l'accord du Pacte de Partenariat conclu en 2022, le lancement du plan quinquennal du Ministère de l'Éducation Nationale et Nouvelle Citoyenneté (2024-2029), ainsi que le choix d'un référentiel professionnel des compétences des enseignants des six premières années de l'éducation de base et du programme de formation des humanités pédagogiques rénovées, ont introduit des changements profonds qu'il importe de prendre en compte dans la formation des enseignants. En outre, l'application des mesures de la gratuité aux six premières années de l'éducation de base dans les établissements publics et leur impact sur les effectifs des classes, nécessite la révision de la politique de formation continue des enseignants.

C'est dans cette optique que le MINEDU-NC et ses partenaires en éducation ont lancé le processus de révision de la PNFCE. Cette nouvelle politique de formation continue des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base s'appuie sur les bonnes pratiques enregistrées dans la mise en œuvre de la précédente politique de 2013. Elle cible les principaux défis persistants ou

émergents. Il s'agit notamment des défis liés à l'accès limité, surtout en milieu rural et éloigné, à la non pertinence des programmes de formation continue pertinents, au manque de matériel didactique et de technologies de l'information et de la communication (TIC), à la non-opérationnalisation du plan national de formation continue, à l'insuffisance du financement public, à la valorisation insuffisante de la formation continue ainsi qu'à la non-maîtrise des aspects linguistiques et didactiques des langues nationales.

Pour relever les défis identifiés, la nouvelle PNFCE (2025-2029) s'aligne sur les lois et les documents d'orientations nationales en matière d'éducation ainsi que sur les engagements internationaux auxquels la RDC a souscrits. Ainsi, les autorités du MINEDU-NC, les experts nationaux, les enseignant(e)s et leurs syndicats, la société civile avec l'appui des Partenaires Techniques et Financiers (PTF) ont adopté une nouvelle vision, des missions et des objectifs pour définir des orientations stratégiques et des actions prioritaires permettant de garantir la qualification professionnelle des enseignant(e)s.

Un aspect décisif de cette nouvelle politique réside dans le financement adéquat, bien encadré et durable de la formation continue. Pour ce faire, des propositions concrètes sont formulées, telles que :

- L'établissement de partenariats public-privé pour mobiliser des ressources additionnelles.
- La création de fonds dédiés à la formation continue des enseignants, alimentés par des contributions de l'État, des organisations non gouvernementales, et



des donateurs internationaux.

- L'optimisation de l'utilisation des ressources existantes à travers une gestion rigoureuse et transparente.
- La mise en place de mécanismes de suivi et d'évaluation pour assurer l'efficacité et l'efficience des financements alloués.

La nouvelle politique veut offrir une formation continue axée sur l'amélioration de la qualité de l'enseignement, innovante, motivante et interactive, organisée principalement à l'école de manière permanente avec l'implication de tous les acteurs concernés. Cette vision se réalise à travers trois axes stratégiques : 1) la redynamisation des structures de base de la formation continue des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base (CB, UP, REP, CRESD) ; 2) le renforcement du pilotage institutionnel de la formation continue ; et 3) l'amélioration qualitative et quantitative des ressources humaines, matérielles et financières pour la formation continue. Dans chacun de ces axes, des actions sont définies pour relever les principaux défis.

La mise en œuvre et le suivi de ces actions se réalisent à travers un cadre qui décrit les organes de gouvernance et de coordination ainsi que leurs rôles et responsabilités. Elle comporte également un plan de mise en œuvre comportant les critères et les indicateurs de suivi ainsi que les périodes d'exécution pour chacune des actions. Ce plan détaillé flexible permet à chaque province éducationnelle et à chaque sous-division éducationnelle d'adapter les actions aux spécificités de l'enseignement dans leurs zones respectives.

À travers cette nouvelle politique de formation continue, la RDC veut que l'ensemble des actions et des activités dans lesquelles les enseignant(e)s en exercice sont engagés puissent leur permettre, de façon individuelle et collective, de mettre à jour et d'enrichir leurs pratiques professionnelles. Ceci passe nécessairement par des mesures incitatives de forme et de nature diverses pour susciter et maintenir la motivation du personnel enseignants et valoriser ainsi la profession.

Sigles et abréviations

AFD	: Agence Française pour le Développement
APEP	: Appui à l'Enseignement Primaire (Projet de)
APPBI	: Année de Préparation Professionnelle pour le Brevet d'Instituteurs
CAT	: Cellule d'Appui Technique
CB	: Cellule de Base
CISE	: Commission Indépendante pour l'élaboration de la Stratégie sur l'Éducation
COMCON	: Comité de Concertation
CSDS	: Comité Sous-Provincial de Suivi
CRESO	: Centres des ressources éducatives de la sous-division
CRPM	: Centre Régional de Perfectionnement des Maîtres
CSPI	: Centre de Spécialisation Professionnelle pour Instituteurs
D4N	: Diplôme de 4 ans post-primaire pour l'enseignement
D6N	: Diplôme d'État de 6 ans post-primaire en pédagogie pour l'enseignement
EFFICACE	: Éducation des Filles, Formation Initiale et Continue des Enseignant(e)s et Appui à la continuité de l'éducation
EGRA	: Évaluation des habiletés précoces en lecture écriture
EPSP	: Enseignement Primaire, Secondaire et Professionnel
EPT	: Éducation Pour Tous
FCE	: Formation Continue des Enseignant(e)s
FCEP	: Formation Continue des Enseignant(e)s du Primaire
GIS	: Genre et Inclusion Sociale
GTE	: Groupe Thématique Éducation
GTFCE	: Groupe de Travail Formation Continue des Enseignant(e)s
IFCEP	: Institut de Formation des Cadres d'Enseignement Primaire
IFCEPS	: Institut de Formation des Cadres d'Enseignement Primaire et Secondaire



INS² :	Institut National de la Statistique
IPP :	Inspecteur Principal Provincial
IPPAF :	Inspecteur Principal Provincial chargé de la Formation
ISP :	Institut Supérieur Pédagogique
ISPT :	Instituts Supérieurs Pédagogiques Techniques
MINEDU-NC :	Ministère de l'Éducation Nationale et Nouvelle Citoyenneté
NTIC :	Nouvelles Technologies de l'information et de la communication
OCDE :	Organisation de Coopération et de Développement Économique
ODD :	Objectifs de Développement Durable
OMD :	Objectifs du Millénaire pour le Développement
PARSE :	Projet d'Appui au Redressement du Secteur de l'Éducation avec l'appui de la Banque Mondiale
PME :	Partenariat Mondial pour l'Éducation
PIE :	Plan Intérimaire de l'Éducation
PROSEB :	Projet de Soutien à l'Éducation de Base
PROVED :	Province Éducationnelle (Responsable de la)
RDC :	République démocratique du Congo
REP :	Réseau Des Écoles de Proximité
RESEN :	Rapport d'État sur le Système Éducatif National
SERNAFOR :	Service National de la Formation
TIC :	Technologies de l'information et de la communication
TTISSA :	Initiative pour la formation des enseignant(e)s en Afrique subsaharienne (Teacher Training In Sub Saharan Africa)
UNESCO :	Organisation des nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture (United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization)
UP :	Unité Pédagogique

1. Contexte de la politique de formation continue des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base en RDC

La politique de formation continue des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base en République Démocratique du Congo (RDC) s'inscrit dans un contexte global marqué par des facteurs démographiques, socio-culturels, économiques et politiques qui influencent de manière significative le système éducatif. Ce contexte se décline en plusieurs volets principaux : le contexte général de la RDC, le contexte de l'éducation ; le système de formation des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base et les principaux défis de la formation continue de ces enseignant(e)s.

1.1. Contexte général de la RDC

La République Démocratique du Congo (RDC) compte plus de 100 millions d'habitants, avec un taux de croissance estimé à 3,2 % en 2019, selon l'Annuaire statistique 2020 de l'Institut National de la Statistique (INS). Les femmes représentent 51% de la population. La RDC fait partie des dix-sept pays les plus peuplés du monde ; elle est le quatrième pays africain par la population, après le Nigeria, l'Éthiopie et l'Égypte¹, et le deuxième en superficie (2 345 409 km²) après l'Algérie. Sa densité de population est l'une des plus faibles du continent avec une moyenne de 42 habitants/km² (Annuaire Statistique RDC, INS, 2020).

La population congolaise est majoritairement jeune, avec plus de 68 % de personnes âgées de moins de 30 ans et une moyenne d'âge estimée à 25 ans. Du point de vue de la fécondité, la population congolaise connaît une croissance élevée, dont la moyenne est de 6,2 enfants par femme (Enquête MICS6 2017-2018).

Bien que le pays possède un important potentiel de création de richesses et de développement, le niveau de pauvreté de la population reste élevé. En 2024, l'indice de pauvreté est de 14,5, tandis que 73,5% des Congolais vivent avec moins de 2,15 dollars par jour et par personne.

Dans le Plan Stratégique de la Réforme des Finances Publiques (MF, mars 2010), le Gouvernement estime que « la croissance enregistrée au cours de la décennie 2000 n'a pas été suffisante pour obtenir un recul significatif de la pauvreté » et que « la trajectoire vers la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) n'a pas enregistré de progrès notoires ». Ces contraintes sont, en partie, les conséquences des conflits à répétition depuis l'indépendance en 1960.

Aujourd'hui encore, la RDC fait face à des crises multiples et complexes (conflits armés, inondations, glissements de terrain, éruption volcanique, etc.), particulièrement dans la partie Est du territoire national. De ce fait, le pays a besoin d'être accompagné dans ses efforts de reconstruction nationale, de consolidation de la paix et de renforcement de son capital humain. En effet, au-delà de son impact sur l'augmentation du revenu des individus, la formation du capital humain constitue une garantie à produire une nouvelle génération de jeunes citoyens congolais prêts à contribuer au développement de leur pays, à l'amélioration du cadre de vie des populations et au renforcement des valeurs citoyennes.

1 <https://fr.statista.com/statistiques/707991/croissance-demographique-nigeria/>



1.2. Contexte de l'éducation

1.2.1. Structures du système éducatif de la RDC

Selon la Loi-cadre de l'enseignement national, RDC n° 14/004 du 11 février 2014, le système éducatif congolais est organisé en deux structures : l'enseignement formel et l'éducation non formelle. Ces structures sont sous la tutelle de plusieurs ministères, notamment : Éducation nationale et nouvelle citoyenneté ; Formation professionnelle ; Enseignement supérieur et universitaire ; Affaires sociales et solidarité. D'autres Ministères, comme le ministère de la Santé, de la Jeunesse et de la Défense nationale organisent également des formations selon leurs besoins internes et selon leurs spécificités. Selon le principe de gestion partenariale, deux types d'écoles sont organisés : des écoles publiques (non conventionnées et conventionnées) prises en charge par le trésor public, et des écoles privées.

L'enseignement classique est organisé en quatre niveaux : i) le niveau préscolaire, ii) l'enseignement primaire, iii) l'enseignement secondaire et iv) l'enseignement supérieur et universitaire.

L'enseignement préscolaire, qui n'est pas obligatoire en RDC, est organisé en un cycle facultatif de trois ans et accueille les enfants âgés de 3 à 5 ans. Il existe trois structures de préscolarisation en RDC : l'école maternelle, l'espace communautaire d'éveil et la classe pré-primaire.

L'enseignement primaire accueille les enfants de la tranche d'âge 6-12 ans. Il est organisé en un cycle de 6 ans repartis en trois degrés : élémentaire, moyen et terminal. Cet enseignement est sanctionné par un Examen National de fin d'études primaires (ENAFEP) qui donne lieu à un certificat de fin d'études primaires.

L'enseignement secondaire comprend deux cycles : le premier cycle du secondaire (secondaire général) de deux ans, qui accueille les enfants de 12 – 14 ans et le second cycle (les humanités) de quatre ans, qui scolarise les enfants de 14 – 18 ans.

Cette organisation du système éducatif est en train de subir une modification avec la mise en place de l'éducation de base. Cette réforme en cours dans le pays met en place un système d'éducation se fondant sur une approche holistique et sur un continuum de huit années sans rupture, incluant les six premières années d'éducation de base (1ère- 2ème - 3ème - 4ème - 5ème - 6ème primaires) et les deux premières années du secondaire général (7ème et 8ème année) qui forment le cycle terminal de l'Éducation de Base (CTEB). Elle vise globalement à satisfaire le besoin d'apprendre des enfants, des jeunes et des adultes, notamment les besoins d'apprendre à écrire, à lire, à calculer, à s'exprimer oralement et par des signes, à savoir résoudre des problèmes et à acquérir le savoir-être, le savoir-faire, le savoir-faire faire, le savoir-devenir et le sens civique.

Les principes fondamentaux de l'éducation de base sont, selon BREDA/BIE-UNESCO/GTZ (2009: 21):

- Le droit à l'éducation ;
- L'apprentissage tout au long de la vie et dans tous ses aspects ;
- L'éducation pour l'inclusion ;
- La qualité et la pertinence ;
- Les capacités et les compétences en tant que résultats de l'apprentissage ;
- La démocratisation ;
- Une approche holistique du développement de l'éducation de base ;
- Une diversité équitable.

A l'issue du CTEB (après la 8ème année d'études), l'élève peut s'orienter dans une section ou option du cycle long de l'enseignement général, normal ou technique ; ou s'insérer dans la vie active avec un socle commun minimum de connaissances et de compétences. Le test national de sélection et d'orientation scolaire et professionnelle (TENASOSP) a été institué en 2022 afin (i) de sanctionner par un brevet la fin du Cycle Terminal de l'Enseignement de Base, (ii) d'orienter l'élève selon ses aptitudes, ses goûts, ses intérêts vers le type d'enseignement organisé aux humanités et/ou au cycle court professionnel, mais aussi (iii) de gérer les flux des élèves à la sortie de la 8ème année de l'Éducation de Base.

Le second cycle du secondaire (les humanités) organise trois types d'enseignements sanctionnés par un Diplôme d'État : i) L'Enseignement Général qui comprend les sections scientifiques et littéraire ; ii) L'Enseignement Normal qui prend en charge la section pédagogique avec comme options d'études : la pédagogie générale, la pédagogie préscolaire et l'éducation physique ; iii) L'Enseignement Technique qui renferme les sections techniques commerciale, agricole, sociale, artistique, industrielle, hôtellerie.

Un autre ministère, celui de la formation professionnelle, accueille les élèves issus du cycle primaire ou du CTEB et organise un enseignement secondaire en plusieurs modalités, notamment :

- L'enseignement des métiers destinés aux jeunes et adultes pour une durée de 2 ou 3 ans et certifié par un brevet de capacités professionnelle et,
- La formation professionnelle d'une durée de 4 à 5 ans certifiée par un diplôme d'aptitudes professionnelles.

Depuis trois ans, le système éducatif congolais a basculé dans le système LMD (Licence – Master – Doctorat). Ainsi, l'enseignement supérieur et universitaire (ESU) comprend trois cycles : la licence de trois ans (18 – 21 ans), le master de deux ans (21 – 23 ans) et le doctorat de trois ans (23 - 26 ans).

Un enseignement spécial est organisé en faveur des groupes vulnérables et des catégories socio-professionnelles ayant des besoins spécifiques. Il est assuré dans des établissements spécialisés pour des cas de handicap sévère. Selon les textes légaux et réglementaires, l'État promeut un enseignement inclusif pour lutter contre les discriminations et les inégalités en matière d'éducation scolaire.

L'éducation non formelle vise la récupération et la formation des jeunes et adultes non scolarisés en vue de leur insertion sociale ou leur réinsertion dans le système de l'enseignement formel. Elle est assurée dans des établissements spécifiques et dans les centres de rattrapage scolaires tenus par la Division des Affaires Sociales. Elle se rapporte aux activités de rattrapage scolaire, d'alphabétisation, d'apprentissage de métiers, de formation professionnelle et d'éducation permanente.



1.2.2. Données sur le système éducatif

Au cours de la dernière décennie, l'enseignement au niveau des six premières années de l'éducation de base connaît une forte expansion des effectifs. Le taux brut de scolarisation est passé de moins de 90 % en 2007 à plus de 107,3 % en 2020. Selon les statistiques récentes, l'indice de parité est d'environ 0.89 indiquant que pour 100 garçons inscrits à l'école, il y a environ 89 filles. Cette tendance s'explique par les multiples efforts de sensibilisation des parents et par la mise en place progressive, depuis 2010, de la politique de gratuité. Avec l'effectivité de cette gratuité, on peut s'attendre à une légère progression en fonction des efforts continus pour améliorer l'accès à l'éducation dans le pays.

Les données de la revue conjointe du secteur de l'éducation réalisée en 2023 montrent un passage du taux d'achèvement de 70,7 % en 2019-2020 à 83,5 % en 2022-2023, suite à la mesure de gratuité des six premières années, décrétée en 2019. Le taux de réussite à l'épreuve nationale de fin d'études primaires est supérieur à 80 % depuis 2006. Des évaluations des compétences réalisées par le RESEN (2014) révèlent que 50 % de l'échantillon réussissent aux tests de lecture-compréhension et 36 % aux tests d'expression écrite. L'évaluation de la qualification des enseignant(e)s montre que les diplômés d'études normales de quatre ans et de six ans représentent environ 93 % des effectifs.

Selon une enquête récente de 2021, la «Cellule Indépendante d'Évaluation des Acquis Scolaires» (SCIEAS) indique que le niveau d'acquisition des compétences des élèves de 2^{ème} et 4^{ème} années du primaire des écoles du secteur public et du secteur privé est encore faible tant en langues qu'en mathématiques. Les difficultés sont réelles en lecture française et en mathématiques pour les élèves de 4^{ème} année primaire. Quant aux élèves de 2^{ème} année primaire, les difficultés sont observées en lecture en langues nationales et en mathématiques.

Par ailleurs, si en 2014 les effectifs des élèves de 1^{re} année se situaient en moyenne autour d'une cinquantaine d'élèves par classe, actuellement, avec l'effectivité de la gratuité, ces effectifs tournent autour de quatre-vingt, avec des disparités entre provinces et entre les zones urbaines et rurales. Malgré cette tendance à l'accroissement de la population scolaire, l'accès des enfants en situation de handicap reste encore très limité, à raison notamment de la non prise en compte de leurs besoins spécifiques en éducation, lors de la formation tant initiale que continue des enseignants. (Enquête nationale sur la situation des enfants et adolescents en dehors de l'école, 2012, p.98).

L'axe 2 du Plan Quinquennal du ministère de l'Éducation nationale et Nouvelle Citoyenneté (2024-2029) fait la promotion du genre, de l'équité et de l'inclusion un thème important de son action. En effet, le Plan « met l'accent sur la création d'un environnement éducatif sûr, inclusif, et accueillant pour tous les élèves, indépendamment de leur sexe, de leur origine sociale, de leur situation géographique, ou de leurs capacités physiques et intellectuelles. Une attention particulière est accordée à la sécurité et à la protection des filles dans les écoles, ainsi qu'à l'inclusion des élèves ayant des besoins éducatifs spécifiques. En promouvant l'équité, le Ministère s'assure que chaque élève a la possibilité de réaliser son plein potentiel, contribuant ainsi à la construction d'une société plus juste et solidaire ».

La plupart des écoles publiques se trouvent aujourd'hui dans de mauvaises conditions et un effort significatif d'amélioration de l'architecture scolaire doit être fourni par les autorités. Les écoles sont confrontées à des problèmes de matériels didactiques et de manuels. C'est ainsi que l'État encourage les écoles à produire le matériel didactique à base des ressources locales. Une formation ad hoc est dispensée à cet effet.

1.3. Formation initiale des enseignant(e)s en RDC

La formation initiale des enseignant(e)s en RDC est principalement assurée par les humanités pédagogiques et les Instituts Supérieurs Pédagogiques de formation des enseignant(e)s. Le système actuel de la formation initiale a été institutionnalisé avec la création des humanités pédagogiques qui constituent une filière de l'enseignement secondaire chargée de la formation des enseignant(e)s du primaire. Il s'agit là de la formation professionnelle initiale des enseignant(e)s du primaire sanctionnée par le diplôme d'État en pédagogie générale qui permet directement d'enseigner à l'école primaire. Plus de 40 % des diplômés du secondaire sont issus de cette filière des humanités pédagogiques. Malgré les efforts du gouvernement pour améliorer la qualité de l'enseignement, plusieurs problèmes persistent, notamment le manque de ressources, l'insuffisance de la formation pratique et le faible niveau de qualification des enseignant(e)s issus des humanités pédagogiques.

Les institutions d'enseignement supérieur et universitaire s'occupent de la formation des formateurs des enseignant(e)s du secondaire. Il s'agit notamment des Instituts Supérieurs Pédagogiques (ISP), des Instituts Supérieurs Pédagogiques Techniques (ISPT) ainsi que de la Faculté de Psychopédagogie et Sciences de l'Éducation. Le système est cependant confronté à un déficit très net d'enseignant(e)s qualifiés dans le secondaire ; tandis qu'une partie des sortants ne se destinent pas à l'enseignement et que plusieurs entrants s'orientent plus dans de nouvelles options considérées comme conduisant directement aux emplois plus rémunérateurs. En outre, les établissements de l'Enseignement Supérieur et Universitaire (ESU) sont touchés par des problèmes tels que : l'insuffisance du personnel enseignant avec un profil requis, les titulaires de doctorat étant relativement peu nombreux ; la faible motivation des formateurs ainsi que la baisse du niveau des étudiants, en particulier ceux entrant dans les filières de formation à l'enseignement.

1.4. Formation continue des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base

Le Service National de Formation (SERNAFOR) de l'Inspection Générale de l'Enseignement a été créé par arrêté départemental n° DEPS/001/0002/84 du 17 mars 1984. Il a pour mission de concevoir, de coordonner, de diriger, d'animer, d'exploiter et d'évaluer toutes les actions de formation des enseignant(e)s entreprises sur toute l'étendue de la République. Le SERNAFOR est structuré de la manière suivante :

- Au niveau national (cellule centrale) : les 4 services centraux (Préscolaire, Primaire, Secondaire et Technique) dont les responsables sont des Inspecteurs Généraux Adjointes travaillent sous la supervision de l'Inspecteur Général ;
- Au niveau provincial : les services provinciaux sont sous la responsabilité des Inspecteurs Principaux Provinciaux (IPP), secondés par leurs adjointes, les Inspecteurs Principaux Provinciaux Adjointes (IPPAF) chargés de la formation ;
- Au niveau des Sous Divisions : les Inspecteurs Chefs des pools en assument la responsabilité, secondés par les Inspecteurs Itinérantes ;
- Au niveau des établissements scolaires : fonctionnent des cellules de base de formation et d'encadrement, dont les responsables sont les Chefs d'établissement (Directeur-trice (s) et Préfets) encadrés par les Inspecteurs Itinérantes.



C'est par la cellule de base que le SERNAFOR est présent dans chaque école. À la tête de la cellule de base se trouve le/la directeur-trice d'école, responsable au premier degré de son établissement, aussi bien en matière de formation que d'encadrement. Les enseignant(e)s d'un même degré sont groupés en unités pédagogiques (UP). Chaque unité pédagogique est placée sous la responsabilité d'un(e) enseignant(e) qualifié(e) et chevronné(e) sous la supervision du (de la) directeur-trice d'école. Ces structures fonctionnent pendant les heures allouées à la formation continue telles que reprises dans la charge horaire hebdomadaire de l'enseignant(e), soit 1h 30/semaine.

La formation continue des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base vise à renforcer leurs compétences pédagogiques et à les adapter aux nouvelles exigences éducatives. Cette formation est cruciale pour améliorer la qualité de l'enseignement et répondre aux besoins spécifiques des élèves. Elle inclut des formations sur les nouvelles méthodes pédagogiques, l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC), la gestion de classe et l'éducation inclusive.

1.5. Principaux défis de la formation continue des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base en RDC

La formation continue des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base en RDC est un impératif pour améliorer la qualité de l'éducation. Elle vise à actualiser les compétences pédagogiques, managériales et technologiques des enseignant(e)s pour répondre aux besoins éducatifs modernes. Cependant, cette formation est confrontée à plusieurs défis dont les principaux sont :

a) Infrastructures et ressources matérielles insuffisantes

- Insuffisance de matériel didactique et de technologies de l'information et de la communication (TIC) ;
- Insuffisance de structures d'accueil pour organiser des activités de co-formation : les Unités Pédagogiques et les Réseaux d'Écoles de Proximité (REP) manquent de salles appropriées, de modules, manuels, guides et équipements TIC (ordinateurs, connexion Internet, etc.).

b) Accès aux programmes de formation continue

- Accès restreint, surtout en milieu rural : les enseignant(e)s ont du mal à accéder aux programmes de formation continue du fait de l'éloignement des écoles, de la fracture numérique, de l'insuffisance et de l'éloignement des centres de ressources éducatives. Les enseignantes, confrontées à leur situation de mères, font face souvent à des difficultés d'accès aux sessions de formation continue.
- Non-opérationnalisation du plan national de formation continue des enseignants.

c) Financement public

- Insuffisance du financement public : Les initiatives de formation continue sont souvent sous-financées ou laissées aux PTF au gré des projets. La politique actuelle de formation continue des enseignants n'est pas accompagnée d'un plan d'action budgétisé.

d) Utilisation des NTIC

- Compétences numériques limitées chez les enseignant(e)s : la non-utilisation des nouvelles technologies de l'information dans les tâches de planification des apprentissages, les pratiques de classe et dans les UP ; malgré la présence des CRESD, l'utilisation des TIC en milieu de formation est faible en raison du manque d'outils et de formations sur leur intégration dans l'enseignement.
- Réticence à adopter les TIC : de nombreux utilisateurs potentiels, souvent en raison de leur âge, sont réticents à adopter ces innovations pour améliorer l'accès à la formation continue.

e) Valorisation de la formation continue

- Charge de travail élevée des enseignant(e)s : cette charge limite le temps disponible pour la formation continue ; non utilisation systématique de l'heure SERNAFOR.
- Faible motivation des enseignant(e)s : les conditions de travail difficiles, les faibles salaires ou leur paiement irrégulier, le manque d'encouragement et de certification de la formation continue limitent l'engouement des enseignant(e)s à suivre cette formation.
- Formation continue non obligatoire : les activités de formation continue ne sont pas attractives et n'ont pas un caractère obligatoire.

f) Aménagement linguistique et didactique des langues nationales

- Non-maîtrise des aspects linguistiques et didactiques des langues nationales : le manque d'outils pédagogiques adaptés est frappant dans un contexte plurilingue.
- Programmes de formation initiale insuffisants : les programmes ne prennent pas suffisamment en compte les contenus-matières des langues nationales et leur didactique, laissant les enseignant(e)s mal préparés pour enseigner en langues nationales.

g) Prise en compte de la dimension d'inclusion

- Non prise en compte des aspects d'inclusion, dans les modules de formation des enseignants surtout en ce qui concerne la prise en charge des élèves à besoins spécifiques.
- Non planification des activités relatives à la dimension d'inclusion dans les programmes de formation initiale et continue de l'enseignant.

h) Évaluation et pilotage de la formation continue

- Absence d'un cadre commun d'évaluation de la formation continue des enseignants : les encadreurs et les inspecteurs qui supervisent les enseignant(e)s n'utilisent pas les mêmes outils pour vérifier la maîtrise des compétences professionnelles requises.
- Absence de mécanismes robustes pour le pilotage de la formation continue, incluant des critères et des indicateurs de suivi précis pour évaluer l'efficacité des programmes de formation continue.



2. Fondements légaux et stratégiques, principes directeurs de la politique nationale de formation continue des enseignant(e)s

La politique de formation continue des enseignants des six premières années de l'éducation de base est ancrée dans les politiques et orientations éducatives nationales tout en étant respectueuse des engagements pris par la RDC dans le cadre des objectifs internationaux et régionaux de développement de l'éducation et de la formation. Elle s'appuie sur des fondements et des principes directeurs à la fois sociaux, culturels et économiques.

2.1. Fondements internationaux, régionaux et sous-régionaux de la formation continue des enseignant(e)s

Depuis près d'un demi-siècle, les systèmes éducatifs mondiaux reconnaissent l'importance de la formation continue pour accompagner les enseignant(e)s tout au long de leur carrière. Cette formation continue est essentielle pour le développement professionnel et personnel des enseignant(e)s ; elle joue un rôle déterminant dans la qualité de l'enseignement-apprentissage. Les rapports de suivi de l'Éducation pour Tous (EPT) de l'UNESCO (2005, 2006) et des chercheurs comme Perrenoud et Tardif soulignent que la qualité de l'enseignement dépend fortement de la qualité des enseignant(e)s et de leur formation initiale et continue.

Pour contextualiser et rendre compétitif son système éducatif, la République Démocratique du Congo (RDC) aligne ses ambitions et sa vision sur les Objectifs de Développement Durable (ODD), notamment l'ODD 4 : «Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie». Elle s'appuie également au niveau africain sur la Stratégie Continentale de l'Éducation pour l'Afrique (CESA 16-25), qui prône la revitalisation de la profession enseignante, ainsi que sur l'Agenda 2063 de l'Union Africaine qui aspire à une Afrique dont les citoyens sont bien formés et qualifiés, soutenus par la science, la technologie et l'innovation.

2.2. Fondements nationaux de la formation continue des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base

La Loi-cadre de l'Enseignement national n° 14/004 du 11 février 2014 introduit des innovations visant à réhabiliter le personnel éducatif en améliorant ses conditions de formation et en établissant un statut particulier pour revaloriser la fonction enseignante, garantissant des conditions de travail motivantes et sécurisantes. La Stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation (SSEF 2016-2025) met l'accent sur la création des conditions d'une formation continue efficace (point 4.1.6.2). En outre, le Gouvernement et ses partenaires éducatifs ont conclu en 2022, un Pacte de Partenariat qui consiste en l'amélioration de la qualité des conditions d'enseignement-apprentissage avec comme réforme prioritaire : “ Enseignants et enseignement de qualité”.

L'axe stratégique 3 du Plan quinquennal du Ministère de l'Éducation Nationale et Nouvelle Citoyenneté 2024-2029 vise à investir dans la formation continue des enseignant(e)s et des cadres éducatifs pour garantir un enseignement de haute qualité, incluant le développement professionnel, la modernisation des méthodes pédagogiques et l'intégration des technologies numériques.

2.3. Principes directeurs de la politique de formation continue

Les principes fondamentaux pour la politique de formation continue des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base sont les suivants :

- Le SERNAFOR assure le leadership de toutes les actions de formation continue des enseignants ;
- Les interventions des partenaires du MINEDU-NC dans la formation continue doivent s'aligner sur la vision, les missions et les objectifs de la PNFCE ;
- La PNFCE doit s'appuyer sur un cadre de concertation sectorielle globale, qui regroupe tous les acteurs œuvrant dans sa mise en œuvre ;
- L'enseignant(e) et son superviseur immédiat (Directeur-trice) sont des acteurs centraux de la formation continue ;
- Les besoins ressentis et exprimés par les enseignant(e)s constituent la base de la formation continue ;
- La continuité entre la formation initiale et la formation continue doit être assurée sur la base du référentiel professionnel de compétences de l'enseignant des six premières années de l'éducation de base ;
- Les acquis de la formation continue doivent être certifiés et reconnus dans la carrière des enseignant(e)s à travers des encouragements, la certification, la promotion et d'autres avantages ;
- La participation de tous les acteurs concernés (inclusion) et l'équité sous-tendent l'organisation de toutes les actions de formation continue ;
- La formation continue repose sur une planification et un contenu visant la qualification des enseignant(e) en vue de prendre en charge tous les élèves, même ceux à besoins spécifiques.



3. Vision, missions et objectifs de la politique nationale de formation continue des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base

3.1. Vision de la formation continue

Le constat de la faible performance de la formation initiale des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base est largement établi. Cette situation a conduit le ministère de l'Éducation Nationale et Nouvelle Citoyenneté (MINEDU-NC), en collaboration avec ses partenaires, à redéfinir une nouvelle politique de formation continue pour les enseignant(e)s.

Ainsi, la nouvelle politique de formation continue des enseignants que le MINEDU-NC vise à mettre en œuvre est une formation continue:

- De proximité : instituant la cellule de base comme structure principale de la formation continue des enseignants ;
- Accessible et équitable à tous les enseignant(e)s à travers toutes les provinces éducationnelles du pays ;
- Axée sur l'amélioration de la qualité de l'enseignement : y compris le développement professionnel et le rendement scolaire ;
- Réflexive et responsabilisante : encourageant les enseignant(e)s dans des pratiques réflexives permettant de s'auto-évaluer, d'identifier leurs besoins en formation, de s'engager consciencieusement dans les activités d'autoformation et de formation ;
- Motivante et interactive : pour engager les enseignant(e)s dans un processus d'apprentissage continu, d'apprentissage tout au long de la vie ;
- Innovante : introduisant de nouvelles conceptions pédagogiques pour maximiser le rendement scolaire et le développement professionnel des enseignant(e)s ;
- Inclusive : préparant les enseignant(e)s à prendre en charge toutes les catégories d'élèves ;
- Favorisant les évolutions de carrière des enseignants(e)s.

La vision des pouvoirs publics pour la période 2024-2029 est de rendre la formation continue motivante, interactive, innovante et accessible à tous les enseignant(e)s du pays, axée sur l'amélioration de la qualité de l'enseignement et du rendement scolaire, tout en offrant des opportunités de développement de carrière pour les enseignant(e). La formation doit être organisée principalement à l'école, de manière permanente, avec la participation de tous les acteurs concernés.

3.2. Missions de la formation continue

La concrétisation de la nouvelle politique nationale de la formation continue des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base doit offrir aux enseignant(e)s des possibilités de s'adapter aux évolutions scientifiques, pédagogiques ainsi qu'aux innovations technologiques et aux exigences du 21^e siècle, tout en créant des conditions motivantes pour l'exercice de la profession enseignante. Les missions spécifiques sont :

- Comblent les déficits entre la formation initiale et les exigences d'un bon enseignant, telles que définies dans le référentiel professionnel de compétences des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base ;
- Permettre aux enseignant(e)s de s'adapter aux évolutions scientifiques, pédagogiques et technologiques ;
- Promouvoir un enseignement inclusif en s'assurant que tous les programmes de formation des enseignant (e)s comprennent une formation à l'éducation inclusive leur permettant de gérer la diversité au sein des classes et leur donnant des compétences et stratégies d'apprentissage et d'enseignement adaptées aux besoins de tous les élèves ;
- Organiser des formations spécifiques pour les enseignants(e)s des zones rurales, des zones affectées par les crises récurrentes ou marginalisées, afin de réduire les inégalités dans la qualité de l'enseignement à travers le pays.

3.3. Objectifs de la formation continue

La formation continue des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base poursuit les objectifs stratégiques suivants :

- Redynamiser les structures de base de la formation continue des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base.
- Renforcer le pilotage institutionnel afin de réduire les disparités régionales dans la qualité de l'enseignement à travers le pays.
- Améliorer la qualité et la quantité des ressources humaines, matérielles, pédagogiques et financières de la formation continue des enseignant(e)s.



4. Orientations stratégiques et actions prioritaires de la formation continue des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base

Le MINEDU-NC énonce ici les grandes orientations qui guideront ses actions au regard de la promotion et du soutien à la formation continue du personnel enseignant des six premières années de l'éducation de base. Ces orientations se déclinent selon 3 axes stratégiques :

4.1. Axe stratégique 1 : Redynamisation des structures de base de la formation continue des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base (CB, UP, REP, CRESO)

4.1.1. Énoncé du problème

Les programmes de formation continue déployés sur le terrain sont extrêmement limités, plus théoriques que professionnels et ne répondent souvent pas aux besoins spécifiques des enseignants des six premières années de l'éducation de base et moins encore de ceux qui enseignent les enfants vulnérables. Les structures de base sont ainsi limitées dans leur capacité à améliorer les compétences pédagogiques et de gestion de classes des enseignant(e)s.

En outre, les équipements technologiques et matériels sont insuffisants sinon inexistantes ou inadaptés, et les animateurs de ces structures de base n'ont pas, pour la plupart, une maîtrise adéquate du numérique. Par-dessus-tout, il manque une opérationnalisation du plan national de formation continue des enseignant(e)s et son adaptation au contexte spécifique des structures de base

4.1.2. Actions stratégiques

Action 1.1. Effectuer un état des lieux des structures de base de la formation continue des enseignant(e)s afin de favoriser leur redynamisation.

Pour agir avec efficacité, un état de lieux sera effectué sur les structures de base de la formation continue des enseignants des six premières années de l'éducation de base. À cet effet, les arrêtés relatifs à la création des structures de base de la formation continue des enseignants des six premières années de l'éducation de base seront mis à jour selon les normes qui seront redéfinies. En se fondant sur les principes du genre, d'équité et d'inclusion sociale, toutes les écoles doivent être concernées et touchées. Dans ce sens, la mise en place des animateurs de ces structures doit tenir compte de la représentation féminine et des écoles éloignées et isolées.

Action 1.2. Renforcer les mécanismes d'identification des besoins en formation des enseignant(e)s.

L'identification des besoins en formation des enseignants doit s'appuyer sur les expériences vécues par les enseignant(e)s en situation de classe à travers des visites d'inspection et diverses évaluations. Par le biais des contacts quotidiens qu'ils (elles) ont avec leurs élèves, les enseignant(e)s sont susceptibles de ressentir plus directement des besoins particuliers et de percevoir la nécessité de renforcer leurs connaissances et compétences sur une thématiques donnée. La mise en place de mécanismes d'identification des besoins ressentis par les enseignant(e)s réduit leur résistance à une consommation de formations générées par les innovations pédagogiques introduites dans le système d'éducation et prédéterminées par des experts. On passe alors à une formation continue centrée sur les préoccupations résultant de la mise en œuvre des programmes dans la salle de classe et prenant en compte la prise en charge des apprenants à besoins spécifiques ainsi que les autres problématiques transversales (genre et équité, vivre ensemble et citoyenneté, environnement, etc.).

Action 1.3. Impliquer les enseignant(e)s dans l'élaboration des ressources pédagogiques pour répondre à leurs besoins en formation et promouvoir la création de communautés d'apprentissage.

Les enseignant(e)s au cours de leur carrière accumulent des expériences et développent des compétences particulières sur certains aspects de leur enseignement. Ainsi, des besoins ressentis par certains peuvent trouver des réponses au sein des unités pédagogiques (UP) et des REP à partir de l'expertise acquise par des enseignant(e)s chevronnés. Ces derniers peuvent servir de coachs ou de tuteurs tout en contribuant à l'élaboration des ressources pédagogiques destinées à répondre aux besoins de tous les enseignants et de toutes les enseignantes d'une même UP ou d'une même REP, voire des enseignant(e)s d'autres PROVED. Ainsi, les enseignant(e)s sont reconnus comme les constructeurs de leurs compétences plutôt que comme de simples récepteurs de connaissances. C'est dans ce sens que seront encouragées la formation par les pairs et les communautés d'apprentissage. Des groupes de discussion, forums, et ateliers collaboratifs seront mis en place. Il s'agit d'exploiter toutes les occasions qui favorisent l'acquisition et le développement des compétences individuelles et collectives des enseignant(e)s et, conséquemment, façonnent l'avenir de leur profession.

Action 1.4. Redynamiser les Centres des ressources éducatives de la sous-division (CRESD).

Les CRESD ont besoin d'être mieux équipés et renforcés en ressources pédagogiques et numériques. Au-delà de la vétusté qui caractérise la plupart d'entre eux, ils ne sont pas nécessairement intégrés au mécanisme de formation continue à la base et gérés par le responsable de la formation continue. Les CRESD ne doivent plus être des appendices que l'on fréquente à l'occasion, mais plutôt constituer des segments indispensables intégrées au fonctionnement de la formation continue à la base. La modernisation de leurs équipements permet d'intégrer le numérique dans la formation continue et de toucher ainsi à un grand nombre d'enseignant(e)s, tout en répondant de façon plus efficace aux besoins ressentis. Pour ce faire, les CRESD devraient également servir à la reproduction des ressources pédagogiques à mettre à la disposition des enseignants.



Action 1.5. Soutenir les enseignant(e)s dans l'élaboration de plans de développement professionnel continu en lien avec leur plan de carrière

La qualification professionnelle des enseignants passe par les actions de formation et d'autoformation. Pour un engagement systématique des enseignant(e)s dans leur qualification professionnelle et un renforcement de leur motivation, chaque enseignant(e) doit se doter d'un plan de développement professionnel qu'il (elle) devra établir avec l'aide de ses superviseurs (directeur-trice, Inspecteur itinérant, conseiller d'enseignement) sur la base d'une évaluation de ses compétences. La mise en œuvre de ce plan doit être en harmonie avec le programme de formation continue de sa structure de base et va au-delà des heures consacrées aux activités des Unités Pédagogiques (UP).

Conformément au référentiel professionnel de compétences des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base, le plan de développement professionnel doit prendre en charge toutes les compétences exigibles y compris les compétences transversales. Les résultats positifs et concluants qui découleront de la mise en œuvre du plan de développement professionnel seront sanctionnés par une reconnaissance dans le plan de carrière de l'enseignant(e). En plus d'aider à sa qualification professionnelle, une telle disposition suscite de la motivation pour la formation continue et l'apprentissage tout au long de la vie, tout en s'inscrivant dans les termes de l'Ordonnance N°91-232 du 15 août 1991 portant Règlement d'administration relatif au personnel des établissements publics d'enseignement primaire, secondaire et professionnel. En bout de ligne, ce qui est visé c'est de favoriser l'épanouissement de la culture de la formation continue dans l'ensemble des écoles du pays.

Action 1.6. Établir un mécanisme de valorisation et de reconnaissance des acquis de la formation continue.

Au cours de sa carrière, tous les acquis de l'enseignant(e) ayant un impact sur sa qualification professionnelle et par ricochet sur la qualité des apprentissages des élèves méritent d'être reconnus et valorisés. Cette reconnaissance doit revêtir plusieurs formes. Elle concerne les enseignants et enseignantes qui s'investissent profondément et avec succès dans leur formation continue mais également ceux et celles qui s'engagent dans l'aide généreuse à la formation de la relève (stagiaires et débutants), aide qui les entraîne dans un exercice de réflexion sur leur propre pratique en même temps qu'ils développent des habiletés liées à la supervision.

À ces diverses catégories, en plus de la reconnaissance qui se traduit par une avancée dans son plan de carrière et qui est souvent d'ordre financier, d'autres formes de reconnaissance, en fonction des spécificités et du contexte, seront mises en place : plus de responsabilité dans le fonctionnement de l'école et du système de la formation continue, distinction honorifique au niveau de l'école, du REP de la PROVED, des ordres nationaux, prix, etc. C'est une mesure incitative pour encourager la participation des enseignants et enseignantes aux programmes de formation continue avec amélioration des conditions de travail et des rémunérations.

4.2. Axe stratégique 2 : Renforcement du pilotage institutionnel de la formation continue des enseignants des six premières années de l'éducation de base

4.2.1. Énoncé du problème

La non coordination entre les structures responsables de la mise en œuvre de la formation continue des enseignant(e)s (FCE) à l'échelle nationale, provinciale, sous-provinciale et locale, l'instabilité des acteurs clés ainsi que l'inexistence de synergie entre la plateforme numérique centralisée et autres bases de données de formation et d'enseignement en ligne, rendent difficile le suivi centralisé des bénéficiaires.

Cette situation est accentuée par l'insuffisance des moyens (financiers, matériels) mis à la disposition du SERNAFOR pour la communication et la réception des informations relatives à la formation continue des enseignant(e)s. Par ailleurs, les interventions de certains partenaires ont besoin d'être plus alignées sur la politique nationale de la FCE.

4.2.2. Actions

Action 2.1. Renforcer les missions dévolues au SERNAFOR primaire [e2] à tous les niveaux (national, provincial, sous-provincial et local)

Pour pallier le problème de coordination entre les structures de formation continue, les missions du SERNAFOR seront cadrées autour de la définition des normes de la formation, de la production de ressources éducatives sur les grandes innovations pédagogiques ou les grands sujets de préoccupation des enseignant(e) et du suivi du respect des normes établies. Ce recentrage aura comme effet de renforcer la collaboration avec les autres structures d'appui afin de combler le manque de certains spécialistes au sein du SERNAFOR primaire comme les experts en ingénierie de formation, en TICE.

Action 2.2. Garantir la stabilité des structures de la formation continue à tous les niveaux (national, provincial, sous provincial et local)

Dans le but de garantir une stabilité des structures qui respecte le genre et l'inclusion sociale, des dispositions seront prises afin d'aider les principaux encadreurs de la formation continue, du niveau national, provincial, sous-provincial et local à pouvoir assurer leurs tâches d'encadrement et de supervision dans le délai pour atteindre les cibles fixées par leur programme de formation continue. Ces dispositions permettent d'éviter certains mouvements inopportuns des acteurs et de compromettre la planification des actions de formation continue.

Action 2.3. Renforcer le mécanisme de concertation permanente entre les différentes structures de soutien pédagogique et technologique de la formation continue des enseignant(e)s

Le SERNAFOR primaire dans son organisation et fonctionnement collabore avec la DIPROMAD, la DIFORE-BG, la DEVC, la DES, la DNOSP et les structures d'appui comme la DGC et la RTEDUC qui disposent de ressources complémentaires pour un fonctionnement efficace de la formation



continue. Il recourt également aux experts des institutions supérieures et universitaires, au SPACE et à d'autres partenaires concernés par la formation continue des enseignants. Dans ce sens, un cadre de concertation permanent sera mis en place entre ces différentes structures pour mutualiser les ressources et les compétences sous le leadership du SERNAFOR primaire.

Action 2.4. Améliorer le système de remontée des rapports concernant les besoins en formation continue des enseignant(e)s à tous les niveaux

La pertinence de certains contenus pédagogiques et didactiques ainsi que l'organisation des activités de suivi par le SERNAFOR primaire sont mises à rude épreuve, faute d'un système de remontée des données contenues dans les rapports portant sur les besoins et les attentes des enseignant(e)s. Un mécanisme souple de remontée systématique des rapports sera mis en place en vue de rendre fluide et transparent la circulation de l'information concernant les besoins en formation continue des enseignant(e)s. Il est essentiel de mettre en place des canevas adaptés pour encourager une culture systématique d'exploitation des rapports, de formulation des feedbacks, et de diffusion des informations à tous les niveaux de l'administration. Une remontée des données et une exploitation judicieuse des rapports permettent d'envisager de façon efficace des sessions de renforcement des capacités des acteurs par catégorie.

Action 2.5. Renforcer la plateforme numérique centralisée de gestion de la formation continue des enseignant(e)s en ligne ou hors ligne en lien avec les bases de données existantes

Les canaux de communications traditionnelles des ressources éducatives produits par le SERNAFOR primaire, n'étant pas opérationnels, il y a nécessité de renforcer la plateforme numérique centralisée du Ministère afin que ces ressources atteignent l'ensemble des enseignants du pays. Ces ressources et d'autres issues des activités des structures fonctionnelles de la formation continue (CRESD, REP, CB, UP) ont besoin d'être mises à la disposition de tous les acteurs de la formation continue à travers ladite plateforme centralisée pour une exploitation en ligne ou hors ligne. Le lien entre cette plateforme numérique centralisée et les bases de données existantes doivent être effectif. Un renforcement des capacités des acteurs sur l'utilisation de cette plateforme numérique est aussi nécessaire. Cette disposition, tout en facilitant l'accès à la plateforme tant aux enseignant(e)s qu'à leurs encadreurs, réduit les déplacements intempestifs des encadreurs de la formation continue. On se dirige vers une formation continue qui octroie au personnel enseignant la possibilité d'inclure les TIC à tous les niveaux de leur profession, en commençant par les tâches pédagogiques jusqu'aux tâches administratives comme l'élaboration de bulletin.

4.3. Axe stratégique 3 : Amélioration qualitative et quantitative des ressources pour la formation continue

4.3.1. Énoncé du problème

Le système de formation continue est caractérisé par la faiblesse de ses ressources humaines, pédagogiques et financières. Sur le plan des ressources humaines, les encadreurs sont peu nombreux devant les effectifs d'enseignants. Les ressources humaines disponibles ne disposent pas toujours des compétences requises pour assurer leurs tâches, surtout des compétences didactiques, andragogiques et numériques.

Sur le plan pédagogique, il y a une insuffisance des ressources pédagogiques disponibles dans les structures de formation continue des enseignant(e)s et les centres de ressources éducatives. Cette situation est renforcée par l'absence d'une stratégie concernant la numérisation des ressources pédagogiques. Ainsi dans les CRESD, on observe notamment le manque d'équipements professionnels nécessaires à la production des ressources pédagogiques destinées aux écoles au niveau local.

Sur le plan financier, la mobilisation des ressources prévues pour la formation continue reste encore problématique. Le renforcement des capacités des enseignant(e)s pour la prise en charge de l'équité et de l'inclusion, du genre, des élèves en situation d'urgence, vivant avec un handicap ou d'autres thématiques transversales a besoin de financement. Les activités menées sont souvent à la remorque des projets financés par les PTF.

4.3.2. Actions

Action 4.3.1. Poursuivre l'implantation de CRESD adéquatement équipés dans les sous-provinces éducationnelles

La modernisation des CRESD en équipements technologiques sera réalisée et leur implantation dans les sous-provinces éducationnelles sera poursuivie. Pour une intégration effective des CRESD dans le dispositif de formation continue, chaque Sous-PROVED doit en disposer avec l'expertise requise pour son bon fonctionnement. Dans ce sens des spécialistes en TICE seront recrutés:

Action 4.3.2. Renforcer les compétences pédagogiques et numériques des encadreurs et des acteurs éducatifs pour l'application des programmes et l'utilisation des ressources numériques de formation continue.

Le système de la formation continue a besoin d'un nombre suffisant de formateurs et d'encadreurs. Il faut à la fois accroître leur nombre et renforcer leurs compétences sur les plans disciplinaire, didactique et andragogique. Un programme national de recrutement et de formation des encadreurs et formateurs d'enseignants sera mis en place.

Par ailleurs, le faible recours des opérateurs pédagogiques à l'outil informatique, au niveau national, des PROVED et des structures de base est lié au manque de compétences numériques du personnel. Un plan de renforcement des capacités dans l'utilisation du numérique sera mis en place à tous les niveaux du SERNAFOR.



Action 4.3.3. Fournir aux écoles les programmes d'enseignement, des livres, manuels scolaires et autres ressources pédagogiques essentielles

Le premier outil de travail de l'enseignement est le programme d'enseignement. Ces programmes seront distribués à tous les enseignants pour leur permettre d'effectuer leur enseignement conformément aux contenus et approches édictés.

Par la suite, la difficulté à laquelle se heurtent les enseignants dans l'application des programmes d'études dans les écoles est le manque de livres et de manuels scolaires suffisants. Les écoles seront dotées en livres et manuels scolaires appropriés, en quantité suffisante, pour l'exécution correcte des programmes ainsi que de ressources pédagogiques essentielles à la mise à jour de leurs connaissances. Ces différents matériels viendront favoriser la formation continue et aider à l'amélioration des acquis des élèves.

Action 4.3.4. Élaborer une stratégie de numérisation des ressources de formation continue des enseignant(e)s

La pénurie en ressources pédagogiques est un problème récurrent dans le système éducatif de la RDC. Pour optimiser l'utilisation du faible nombre de ressources pédagogiques et didactiques, il sera mis en place une stratégie de numérisation des ressources de formation pour permettre au plus grand nombre d'enseignant(e)s d'y accéder soit sur une plateforme, soit par les moyens traditionnels de partage des ressources de formation.

Action 4.3.5. Renforcer l'effectivité des budgets nationaux relatifs à la formation continue des enseignants

Les structures en charge de la formation continue des enseignant(e)s, comme le SERNAFOR, disposent dans leur budget de lignes dédiées spécifiquement à la formation continue. Les montants inscrits sont souvent insuffisants face à l'ampleur des besoins mais restent également difficiles à percevoir pour leur utilisation adéquate. Les solutions palliatives sont souvent orientées vers les projets financés dans le cadre des coopérations bi ou multilatérales. En conséquence, les actions engagées s'arrêtent dès la fin du projet ou dès le retrait du bailleur, sans avoir atteint des résultats pérennes.

De ce fait, tout en continuant à mobiliser les ressources extérieures pour la formation continue, le MINEDU-NC s'assurera que les budgets dédiés soient exécutés conformément aux objectifs fixés. La politique de formation continue des enseignants sera accompagnée d'un plan d'action quinquennal budgétisé construit sur la base d'un modèle de simulation financière.

Action 4.3.6 Augmenter les ressources financières, matérielles et humaines pour la prise en charge des enfants ayant des besoins spécifiques.

Les personnes ressources appuyant la formation continue des enseignants devront être outillées de stratégies pédagogiques qui leur permettront d'accompagner les enseignants pour répondre aux besoins spécifiques de leurs élèves. Le budget de l'État dédié à la formation continue devra intégrer une ligne affectée à la préparation des enseignants de l'enseignement spécial et pour la prise en charge des élèves à besoins spécifiques. Les livres, les manuels scolaires en français et en langues nationales ainsi que d'autres outils pédagogiques sur l'enseignement inclusif doivent être mis à la disposition des enseignants pendant les séances de formation continue et dans les salles de classe.

5. Cadre de mise en œuvre et de suivi

La politique de la formation continue des enseignants de six premières années de l'éducation de base est un cadre de référence unique pour toutes les interventions des partenaires du système éducatif de la RDC. Ce cadre de référence permet d'aligner les interventions, tant au niveau central qu'au niveau déconcentré et décentralisé, sur une vision commune de la formation continue des enseignants. L'appropriation par toutes les parties prenantes de cette politique et la collaboration dans sa mise en œuvre constituent les facteurs clefs pour atteindre les résultats escomptés.

La présente PNFCE comprend : le cadre de mise œuvre et le cadre de suivi. Le cadre de mise en œuvre détermine les responsabilités des parties prenantes impliquées dans la mise en œuvre des actions alignées. Quant au cadre de suivi, il décrit les actions, les critères et les indicateurs de suivi, ainsi que la période d'exécutions et les responsables. La présence de comités de concertation et de suivi à différents niveaux (national, provincial et local), la prise en compte des questions d'équité, l'intégration des TIC pour redynamiser et systématiser les activités de formation continue ainsi que la présence de comités de validation des modules et des cellules techniques d'appui contribuent à garantir l'efficacité de la mise en œuvre de la PNFCE.

5.1. Cadre institutionnel de mise en œuvre

Le cadre de mise en œuvre est fixé par l'Arrêté Ministériel no MINSPS-INC/CABMIN/0240/2015 du 26 septembre 2015 portant mise en place du cadre institutionnel de la FCE du primaire. Il a comme objectif général d'améliorer la qualité de l'enseignement-apprentissage au niveau primaire. Il assure une meilleure coordination des interventions et activités de formation continue des enseignants, garantit l'équité dans la mise à niveau des enseignants et dans l'affectation des ressources en fonction des besoins et des spécificités contextuelles du site bénéficiaire. Ce cadre permet également de redynamiser et de systématiser les activités de formation continue par l'utilisation des TIC, offrir une formation et un support continu aux enseignants pour obtenir des changements tangibles au niveau des pratiques de classes et des acquis scolaires.

Les activités de FCE sont organisées à trois niveaux : niveau central, niveau provincial et niveau local, qui gravitent autour de trois types de structures, à savoir : des instances de concertation et de suivi, des organes techniques et des organes de collaboration.

Au niveau central, les organes de concertation et de suivi sont : le Comité de Pilotage (CP) et le Comité de validation des modules de formation. Les organes techniques sont : le SERNAFOR et la Cellule Technique d'Appui. Les organes de collaboration sont : la DIPROMAD, la Direction de l'enseignement général et normal, la Direction des réformes et innovation, la Direction des études et planification, les Coordinations des écoles conventionnées et la Direction de la Formation des enseignants et Bureau Gestionnaire (DIFORE-BG).



Au niveau provincial, c'est le Comité Provincial de validation de modules contextualisés qui sert d'instance de concertation et de suivi. Les organes techniques sont : les IPPAF et la Cellule Technique d'Appui provinciale. Les organes de collaboration sont : les PROVED et les Coordinations provinciales des écoles conventionnées.

Au niveau local :

a) Sous-division : Les organes techniques sont : l'inspection de pool primaire, la conseillère ou conseilleries d'enseignement et la Cellule Technique d'Appui sous-provinciale. Les organes de collaboration sont : les Sous-PROVED, les Coordinations sous-provinciales des écoles conventionnées ainsi que la représentation des écoles privées agréées.

b) Au niveau de l'école : il y a la cellule de base (CB), l'unité pédagogique (UP) et le réseau des écoles de proximité (REP).

Les missions et le fonctionnement des organes du cadre institutionnel de mise en œuvre de la PNFCE sont repris dans l'arrêté ministériel (en annexe).

5.2. Plan de mise en œuvre et de suivi

Le principal instrument d'opérationnalisation de la PNFCE est le plan de mise en œuvre et de suivi.

Actions	Résultats attendus	Critères de suivi	Indicateurs de suivi	Période d'exécution	Responsables	Partenaires
Axe stratégique 1 : Redynamisation des structures de base de la formation continue des enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base (CB, UP, REP, Centres de ressources)						
Action 1.1. Effectuer un état des lieux des structures de base de la formation continue des enseignant(e)s afin de favoriser leur redynamisation	Les arrêtés relatifs à la création des structures de base de la formation continue des enseignants des six premières années de l'éducation de base sont mis à jour selon les normes redéfinies	Adéquation entre les structures de base de la formation continue avec les caractéristiques des écoles	Nombre d'UP fonctionnelles Nombre de REP créés par PROVED Nombre de sous-divisions ayant au moins un Centre de ressources Taux de satisfaction des acteurs à la base	Janvier - juin 2025	CP SERNAFOR	PROVED S/PROVED
Action 1.2. Renforcer les mécanismes d'identification des besoins en formation des enseignant(e)s.	Un mécanisme d'identification des données basé à l'école est mis en œuvre dans toutes les structures de base.	Concordance entre les besoins ressentis par les enseignant(e)s et les plans (contenus) de formation	Nombre d'enquêtes réalisées (visites de classes, entrevues) auprès des enseignant(e)s Types de besoins identifiés (disciplinaires, didactiques, thématiques transversales, etc.) Pourcentage des recommandations issues des enquêtes à intégrer dans le plan de formation	Janvier - juillet 2025	CIEAS CP	PROVED SERNAFOR

Actions	Résultats attendus	Critères de suivi	Indicateurs de suivi	Période exécution	Responsables	Partenaires
<p>Action 1.3. Impliquer les enseignant(e)s dans l'élaboration des ressources pédagogiques pour répondre à leurs besoins en formation et promouvoir la création de communautés d'apprentissage.</p>	<p>Les UP ont partagé les ressources pédagogiques produites par leurs enseignant(e)s</p> <p>Des communautés d'apprentissage sont créées dans tous les REP</p>	<p>Niveau d'implication des enseignants dans l'élaboration des ressources pédagogiques</p>	<p>% des ressources pédagogiques produites par les enseignant(e)s</p> <p>Taux de satisfaction des enseignant(e)s quant à leur implication dans l'élaboration des ressources pédagogiques</p> <p>Nombre d'enseignants impliqués dans la production de ressources par catégories (anciens, nouveaux, hommes, femmes)</p>	<p>Oct. 2025- Oct. 2029</p>	<p>Inspecteurs Itinérants</p> <p>Directeur-trice(s)</p>	<p>CPN</p> <p>SERNAFOR</p>
<p>Action 1.4. Redynamiser les Centres des ressources éducatives de la sous-division (CRESD)</p>	<p>Les CRESD sont pleinement impliqués dans les activités de formation continue des enseignant(e)s de leur sous-division</p>	<p>Qualité des services de formations offertes par les CRESD</p>	<p>Types de services de formation offerts par les CRESD</p> <p>Fréquence d'implication des CRESD dans les activités des structures de base</p> <p>Taux de fréquentation des CRESD par les enseignants</p>	<p>Oct. 2025 – déc. 2029</p>	<p>SERNAFOR</p> <p>CP</p> <p>PROVED</p>	<p>Directeur-trice(s) d'école</p>
<p>Action 1.5. Soutenir les enseignant(e)s dans l'élaboration de plans de développement professionnel continu en lien avec leur plan de carrière</p>	<p>Chaque enseignant(e) dispose de son plan de développement professionnel</p>	<p>Pertinence des plans de développement professionnel élaborés par les enseignants</p> <p>Impact du plan de développement professionnel sur la carrière des enseignants</p>	<p>Pourcentage d'enseignant(e)s ayant élaboré un plan de développement professionnel</p> <p>Taux de satisfaction des enseignant(e)s de différents milieux (urbain, rural et éloigné) de l'impact du PDP sur leur carrière</p>	<p>Oct. 2025 – déc. 2029</p>	<p>Directeur-trice(s) d'école</p> <p>Inspecteurs itinérants</p>	<p>CP</p> <p>SERNAOR</p>



Actions	Résultats attendus	Critères de suivi	Indicateurs de suivi	Période exécution	Responsables	Partenaires
Action 1.6. Établir un mécanisme de valorisation et de reconnaissance des acquis de la formation continue.	Un mécanisme de valorisation des acquis de la formation fonctionnel est adopté	Conformité du mécanisme de valorisation des acquis avec les expériences et compétences accumulées par les enseignants	Pourcentage de certifications délivrées par catégorie d'enseignant(e)s Taux de satisfaction des enseignant(e)s des certifications obtenues	Juin 2025- juin 2027	SERNAFOR CP	Inspecteurs de Pool
Axe stratégique 2 : Renforcement du pilotage institutionnel de la formation continue						
Action 2.1. Renforcer les missions dévolues au SERNAFOR primaire à tous les niveaux (national, provincial, sous-provincial et local)	Un arrêté ministériel met à jour la mission de coordination de la formation continue des enseignant(e)s par le SERNAFOR	Coordination des activités de formation continue du niveau national au niveau local Respect des normes dans l'exécution des missions de la FCE Conformité des missions avec la centralité sur la cellule de base dans la FCE	Nombre de modules ou plans de formation validés par le SERNAFOR Existence d'une base de données des différents intervenants dans la formation continue des enseignants Nombre de séances tenues par le SERNAFOR avec les différents intervenants	Janvier -avril 2025	MINEDU-NC	CP
Action 2.2. Garantir la stabilité des acteurs de la formation continue à tous les niveaux (national, provincial, sous provincial et local)	Les structures de formation continue réalisent leur plan de formation à 100%	Dynamisme des structures de formation continue	Fréquence des réunions de coordination au niveau des structures % des résultats de formation continue obtenus dans les délais impartis	Oct. 2025 -juillet 2026	MINEDU-NC	CN PROVED
Action 2.3. Renforcer le mécanisme de concertation permanente entre les différentes structures de soutiens pédagogiques et technologiques de la formation continue des enseignant(e)s	Un cadre de concertation des parties prenantes fonctionnel et régulier est mis en place	Efficacité du cadre de concertation mis en place	Nombre de sessions de concertation tenues Nombre de recommandations issues des sessions de concertation mises en œuvre Taux de participation aux sessions de concertation	Janvier – déc. 2025	SERNA- FORSSPACE CN	SERNAFOR DIPROMAD DIFORE-BG DGC RTEDU

Actions	Résultats attendus	Critères de suivi	Indicateurs de suivi	Période d'exécution	Responsables	Partenaires
<p>Action 2.4. Améliorer le système de remontée des rapports concernant les besoins en formation continue des enseignant(e)s à tous les niveaux</p>	<p>Les rapports de formation sont transmis régulièrement du niveau local au niveau central avec un retour d'information à la base</p>	<p>Efficacité du système de remontée des rapports</p>	<p>% de rapports exploités et transmis régulièrement par niveau</p> <p>% de rapports traités et transmis dans le délai prédéfini</p> <p>Nombre de recommandations formulées à l'analyse des rapports</p> <p>Nombre de modules de formation résultant de l'exploitation des rapports</p>	<p>Janvier -déc. 2025</p>	<p>SERNAFOR CP</p>	<p>PROVED Directeur-trice(s) d'écoles</p>
<p>Action 2.5. Renforcer la plateforme numérique centralisée de gestion de la formation continue des enseignant(e)s en ligne ou hors ligne en lien avec les bases de données existantes</p>	<p>Une plateforme numérique de ressources éducative accessible est disponible</p>	<p>Accessibilité de la plateforme numérique</p> <p>Efficacité de la plateforme dans la gestion de la formation continue des enseignants</p>	<p>Nombre de ressources éducatives disponibles sur la plateforme</p> <p>Taux de fréquentation de la plateforme par catégorie d'acteurs</p> <p>Taux de satisfaction des utilisateurs (enseignant(es)).</p> <p>Pourcentage d'enseignants utilisant les ressources éducatives de la plateforme</p>	<p>Juin 2025 -juin 2026</p>	<p>MINEDU-NC SERNAFOR CIEAS</p>	<p>DGC RTEDU DIPROMAD DIFORE-BG</p>



Actions	Résultats attendus	Critères de suivi	Indicateurs de suivi	Période exécution	Responsables	Partenaires
Axe stratégique 3 : Amélioration qualitative et quantitative des ressources pour la formation continue						
Action 4.3.1. Poursuivre l'implantation de CRESD adéquatement équipés dans les sous-provinces éducationnelles	Toutes les sous-divisions éducationnelles disposent d'un CRESD équipés et fonctionnel	Couverture des sous-provinces éducationnelles en CRESD	% de sous-provinces ayant un CRESD disposant d'un équipement moderne Nombre d'experts du CRESD formés (homme/femme) Taux de satisfaction des acteurs	Juin 2025-décembre 2029	MINEDU-NC	PTF SERNAFOR CP
Action 4.3.2. Renforcer les compétences pédagogiques et numériques des formateurs et acteurs éducatifs pour l'application des programmes et l'utilisation des ressources numériques de formation continue.	Le système de formation continue dispose d'un nombre suffisant d'encadreurs bien formés Tous les opérateurs pédagogiques disposent des compétences numériques minimales pour former les enseignant(e)s	Niveau de compétences disciplinaire et didactique des encadreurs Niveau d'expertise des opérateurs pédagogiques en compétences numériques	Types de compétences disciplinaires et didactiques acquises par les encadreurs des enseignants ; Nombre d'encadreurs pédagogiques formés ; Nombre d'opérateurs pédagogiques (homme/femme) formés par sous-division Types de compétences numériques acquises par les opérateurs pédagogiques Taux de satisfaction des enseignant(e)s quant aux compétences acquises par les opérateurs	Juin 2025 - décembre 2029	SERNAFORIPPAF	, SERNAFOR CPN



Actions	Résultats attendus	Critères de suivi	Indicateurs de suivi	Période d'exécution	Responsables	Partenaires
Action 4.3.3. Fournir aux écoles les programmes d'enseignement, des livres, manuels scolaires et autres ressources pédagogiques essentielles	Les écoles disposent des livres, manuels scolaires et autres ressources adaptés et suffisants	Pertinence des livres, manuels scolaires et autres fournis aux écoles Niveau de couverture des besoins des écoles en livres, manuels et autres ressources, y compris pour la prise en charge des élèves à besoins spéciaux	Pourcentage d'enseignants disposant des programmes d'enseignement et de leurs guides Pourcentage d'écoles disposant de livres et manuels scolaires prenant en compte des thèmes transversaux Ratio livres/manuels par élève, Nombre d'enseignants disposant de guides d'utilisation des manuels et matériels didactiques Nombre d'écoles disposant d'une bibliothèque Taux de satisfaction des enseignants des livres, manuels et autres ressources	Juin 2025 - décembre 2029	MINEDU-NC SERNAFOR	DIPROMAD PTF
Action 4.3.4. Élaborer une stratégie de numérisation des ressources de formation continue des enseignant(e)s	Une stratégie de numérisation des ressources de formation a été validée et mise en œuvre	Efficacité de la stratégie de numérisation des ressources de formation	Nombre de ressources numérisées disponibles et utilisées Taux de satisfaction des personnels enseignants et autres acteurs	Janvier 2026-décembre 2026	SERNAFOR	PROVED DIPROMAD DIFORE-BG DGC RTEDU
Action 4.3.5. Renforcer l'effectivité de l'exécution des budgets nationaux relatifs à la formation continue des enseignant(e)s	Le budget dédié à la formation continue des enseignants est perçu puis exécuté par chaque structure	Effectivité des budgets affectés aux activités de formation continue Fonds alloués à la participation des enseignantes et enseignants des zones éloignées aux sessions de formation continue	Nombre de structures disposant d'un budget pour la formation continue Taux d'exécution du budget de la formation continue Pourcentage du budget alloué à la participation des enseignantes ainsi que les enseignant(e) des zones éloignées	Janvier 2026 - décembre 2029	MINEDU-NC SERNAFOR	PTF CP PROVED S/PROVED



Actions	Résultats attendus	Critères de suivi	Indicateurs de suivi	Période d'exécution	Responsables	Partenaires
<p>Action 4.3.6</p> <p>Renforcer les ressources financières, matérielles et humaines pour la formation des enseignant(e)s en vue de la prise en charge des enfants à besoins spécifiques.</p>	<p>Les sessions de formation pour la prise en charge des enfants à besoins spécifiques ont bénéficié de ressources financières, humaines et matérielles</p>	<p>Ressources financières, humaines et moyens matériels disponibles pour la prise en charge des enfants ayant des besoins spécifiques</p>	<p>Pourcentage du budget alloué à la formation des enseignant(e)s pour la prise en charge des élèves à besoins spécifiques</p> <p>Nombre d'enseignants formés en écriture braille,</p> <p>Nombre d'enseignants formés en langue de signes ;</p> <p>Nombre d'enseignants formés en pédagogie différenciée ;</p> <p>Nombre de matériels appropriés à l'apprentissage des enfants à besoins spécifiques</p>	<p>Janvier 2025 -décembre 2029</p>	<p>SERNAFOR</p> <p>Direction de l'enseignement spécial</p>	<p>Partenaires</p>

Conclusion

La mise en œuvre d'une politique nationale de formation continue pour les enseignant(e)s des six premières années de l'éducation de base en République Démocratique du Congo constitue une réponse stratégique aux multiples défis que connaît le système éducatif national. Elle s'inscrit dans une volonté claire de renforcer la qualité de l'éducation dès les premières années scolaires, période déterminante pour les apprentissages fondamentaux.

Fondée sur des principes directeurs solides, en cohérence avec les engagements nationaux et internationaux, cette politique vise à professionnaliser de manière continue les enseignant(e)s, à travers des mécanismes structurés, équitables, inclusifs et durables. Elle repose sur une vision ambitieuse d'un corps enseignant compétent, motivé, soutenu par des structures efficaces, des ressources pédagogiques adéquates, et un encadrement institutionnel renforcé.

Les trois axes stratégiques identifiés — redynamisation des structures de formation continue, renforcement du pilotage institutionnel et amélioration des ressources — forment un cadre cohérent pour une transformation systémique de la formation continue. Leur concrétisation requiert une synergie d'actions entre les différents niveaux de gouvernance, un engagement politique fort, une mobilisation durable des ressources et une implication active des acteurs éducatifs.

En définitive, cette politique marque une étape décisive vers l'amélioration de la qualité de l'enseignement et l'élévation des standards éducatifs en RDC. Elle ouvre la voie à un développement professionnel structuré et permanent des enseignant(e)s, condition essentielle pour garantir l'apprentissage effectif des élèves et contribuer, à terme, à la transformation sociale et économique du pays.

