



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET NOUVELLE CITOYENNETÉ



POLITIQUE NATIONALE DE FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANT(E)S DU SECONDAIRE



www.edu-nc.gouv.cd

Le système éducatif de la République Démocratique du Congo est entré dans une phase décisive de transformation, impulsée par une volonté politique affirmée de faire de l'éducation un levier essentiel du développement durable. Conformément à la vision stratégique du Chef de l'État, Son Excellence Monsieur Félix-Antoine Tshisekedi Tshilombo, et en parfaite harmonie avec les orientations du Plan Quinquennal 2024-2029, le Ministère de l'Éducation Nationale et Nouvelle Citoyenneté place désormais la formation continue des enseignant(e)s du secondaire au cœur de ses priorités.

En effet, conformément à la Loi-Cadre n°14/004 du 11 février 2014 portant sur l'enseignement national et aux engagements internationaux de la République, notre ministère est résolument engagé à promouvoir l'éducation permanente, la formation continue et le perfectionnement des compétences pédagogiques des enseignant(e)s tout au long de leur carrière. Cette politique vise à répondre aux mutations profondes de notre société ainsi qu'aux nouvelles exigences professionnelles, technologiques et pédagogiques.

Notre rapport d'activités de juin 2024 à février 2025 met en exergue les progrès considérables réalisés dans ce sens, notamment par le biais des Réseaux d'Écoles de Proximité pour la formation continue des enseignant(e)s et l'introduction réussie de nouvelles technologies éducatives. Cependant, malgré ces avancées encourageantes, des défis significatifs demeurent : la majorité des enseignant(e)s, en particulier au niveau secondaire, ne bénéficient toujours pas d'un accompagnement structuré suffisant, ce qui limite leur potentiel pédagogique et affecte la qualité générale des apprentissages.

En réponse à cette problématique cruciale, le Ministère présente aujourd'hui **la Politique Nationale de la Formation Continue des Enseignants (es) du Secondaire (PNFCES)**. Ce document cadre stratégique constitue un référentiel normatif et opérationnel destiné à renforcer durablement la qualité de l'enseignement secondaire. Il confie à l'Inspection Générale de l'Enseignement (IGE), à travers le Service National de Formation (SERNAFOR), la responsabilité centrale d'assurer la mise en œuvre rigoureuse et efficace de cette politique, conformément à ses prérogatives institutionnelles.

L'application de cette politique exige un engagement sans précédent de tous les acteurs éducatifs : enseignant(e)s, chefs d'établissements, inspecteurs et partenaires de l'école devront unir leurs efforts et partager leurs expertises pour réussir cette transition qualitative. L'objectif est clair : offrir à chaque enseignant(e) du secondaire des formations continues pertinentes, innovantes et adaptées à leurs réalités professionnelles, afin qu'ils soient pleinement capables de répondre aux attentes éducatives diversifiées et aux défis contemporains.

Je lance donc un appel solennel à la mobilisation et à l'engagement collectif autour de cette politique, en invitant toutes les parties prenantes à œuvrer ensemble pour renforcer le statut et la reconnaissance sociale du métier enseignant(e). En investissant massivement dans la formation continue des enseignant(e)s, nous faisons le choix stratégique d'assurer à notre jeunesse une éducation de qualité, clé d'une société congolaise épanouie, prospère et résiliente.
Que vive l'enseignant(e) congolais(e) !

Ministre de l'Éducation Nationale et Nouvelle Citoyenneté

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

CABMIN	Cabinet du Ministre
CB	Cellule de Base
CdP	Communautés des Pratiques
CESA	Continental Education Strategy of Africa
CIEAS	Cellule Indépendante d'Évaluation des Acquis Scolaires
CNA	Cellule National de Numérisation
CNP	Comité National de Pilotage
CRePE	Centre de Ressources Pédagogiques pour Enseignants
CRESO	Centre des Ressources pour Enseignant (e)-es de la Sous-Division
CTEB	Cycle Terminal de l'Éducation de Base
DANTIC	Direction des Archives et Nouvelles Technologies de l'Information
DAS	Direction de l'Administration Scolaire
DEVCO	Direction d'Éducation à la Vie Courante
DEP	Direction d'Études et Planification
DGC	Direction de Gestion de Communication
DNOSP	Direction Nationale d'Orientation Scolaire et Professionnelle
DIPROMAD	Direction des Programmes et Matériel Didactique
DRH	Direction des Ressources Humaines
EDU-NC	Éducation Nationale et Nouvelle Citoyenneté
ENAFEP	Examen National de Fin d'Études Primaires
ETD	Entité Territoriale Décentralisée
ETd	Entité Territoriale déconcentrée
FCE	Formation Continue des Enseignant (e)s
HCR	Haut-Commissariat de Réfugiés
IDH	Indice de Développement Humain
IGE	Inspection Général de l'Enseignement ou Inspecteur Général de l'Enseignement
Inspool	Chef de Pool d'Inspection
INPP	Institut National de Préparation Professionnel
IPP	Inspection Principale Provinciale ou Inspecteur Principal Provincial
MESU	Ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire
MET	Ministère de l'Emploi et Travail
MFPM	Ministère de la Formation Professionnelle et Métiers
MICS	Multiple Indicator Clusters Surveys

MINEPSP	Ministère de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Professionnel
MOOC	Mass Open Online Courses
ODD	Objectifs de Développement Durable
IOV	Indicateur Objectivement Vérifiable
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PDE	Plan de Développement de l'Établissement
PIF	Plan Individuel de Formations
PLFC	Plan Local de Formations Continues
PNF	Plan National de la Formation
PNFC	Politique Nationale de Formation Continue
PNSD	Plan National Stratégique de Développement
PNSE	Plan National de Suivi-Evaluation
PPF	Plan Provincial de Formation Continue
PPSE	Plan Provincial de Suivi-Evaluation
PSPE	Plan Sous-Provincial de l'Éducation
PSPFC	Plan Sous-Provincial de Formation continue
PSPSE	Plan Sous-Provincial de Suivi-Evaluation
PSSE	Plan Scolaire de Suivi-Evaluation
PROVED	Province Educationnelle ou Directeur de la Province Educationnelle
RAP	Revue Annuelle des Performances
RDC	République Démocratique du Congo
REP	Réseau d'Écoles de Proximité
RESEN	Rapport d'État du Système Éducatif National
RLCE	Réseau Local des Chefs d'Établissements
SERNAFOR	Service National de Formation
SG	Secrétariat Général ou Secrétaire Général
Sous-Proved	Chef de la Sous-division provinciale
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
UNESCO	United Nation for Education, Science, Culture Organisation
UNICEF	United Nation for Children Found
UP	Unité Pédagogique

TABLE DES MATIERES

AVANT-PROPOS	3
Sigles et abréviations	4
Table des matières	6
RESUME EXECUTIF	7
I. CADRE GENERAL DE RÉFÉRENCE	10
1.1. Justification de la politique	10
1.2. Objectifs de la Politique	12
a) Objectifs généraux et spécifiques	12
b) finalité de la politique	13
1.3. Alignement sur les engagements nationaux et internationaux	14
1.4. Etat des lieux de la formation continue des enseignants du secondaire.....	15
a) Au niveau de l'établissement	15
b) Au niveau de l'Inspection	16
1.5. Cadre juridique et institutionnel	17
1.5.1. Au niveau international	17
1.5.2. Au niveau national	18
1.6. Niveaux de gouvernance et rôle de l'Etat	18
1.6.1. Niveau national	18
1.6.2. Niveau provincial	19
1.6.3. Niveau Sous-Provincial	19
1.6.4. Niveau scolaire	19
II. CADRE CONCEPTUEL ET TYPOLOGIE DE LA FORMATION CONTINUE	20
2.1. Définition, mission, rôles, objectifs et préalables de la formation continue	20
2.1.1. Définition de la formation continue	20
2.1.2. Mission de la formation continue	21
2.1.3. Rôles et objectifs de la formation continue des enseignants (es) :	21
2.1.4. Préalables pour la formation continue des enseignants (es)	21
2.2. Typologie de la formation continue	22
2.2.1. La formation continue formelle	22
2.2.2. La formation non formelle	22
2.2.3. La Formation informelle :	22
2.3.1. Domaine de formations en lien avec les didactiques	23
2.3.2. Domaine de formations sur les compétences transversales	24
2.3.3. Domaine de formations pour le développement des carrières	25
2.4. Cadre d'exercice	26
2.4.1. Durée de la formation continue	26
2.4.2. Droits et obligations des enseignant (e)-es en matière de formation continue	27
III. PRINCIPES ET CHOIX POLITIQUES FONDAMENTAUX	28
3.7. Reconnaissance, validation et valorisation des acquis de la formation continue	32
IV. ARCHITECTURE INSTITUTIONNELLE	33
4.1. Répartition des rôles institutionnels	33
4.1.1. Au niveau central	33

4.1.2. Au niveau provincial	34
4.1.3. Au niveau sous-provincial	35
4.1.4. Au niveau local ou de l'établissement	35
4.2. Cartographie des structures contributives	35
4.2.1. Communautés de pratiques	35
4.2.2. Le Centre de Ressources Pédagogiques pour Enseignants (se) (CRePE)	38
4.3. Fournisseurs d'offres de formation	39
4.3.1. Fournisseurs formels	39
4.3.2. Fournisseurs non formels	40
4.3.3. Fournisseurs informels	40
V. CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE INSTITUTIONNELLES	41
5.1. Gouvernance et coordination	41
5.2. Mécanismes de suivi et redevabilité	42
VI. Planification et financement de la formation continue	43
6.1. Planification de la formation continue	43
6.1.1. Identification des besoins en formation	43
6.1.2. Planification proprement dite	43
6.2. Financement de la formation continue des enseignants	45
6.2.1. Etat des lieux du financement	45
6.2.2. Différentes sources de financement de la formation continue	45
VII. DISPOSITIONS FINALES	47
7.1. Appel à l'adhésion collective	47
7.2. Articulation avec les documents à venir	47
ANNEXE	48
1. Glossaire des termes clés de la Politique	48
2. Carte institutionnelle des structures existantes	49
CADRES JURIDIQUES DE RÉFÉRENCE	50
I. CADRES JURIDIQUES INTERNATIONAUX	50
II. CADRES JURIDIQUES NATIONAUX	50
BIBLIOGRAPHIES SELECTIVES	51
I. SOURCES OFFICIELLE DE L'ETAT	51
II. ARTICLES ET OUVRAGE SUR L'ÉDUCATION DE LA R.D. CONGO	51
II.1. Articles	51
II.2. Ouvrages	51
WEBOGRAPHIE	51
OUVRAGES GENERAUX	52



Le Ministère de l'Éducation Nationale et Nouvelle Citoyenneté se dote d'une Politique Nationale de la Formation Continue des Enseignant(e)s du Secondaire (PNFCES). Le processus de son élaboration a impliqué différents acteurs et responsables des Services et organisations ayant dans leurs attributions la formation continue ou initiale des enseignant (e)s.

Face à l'inexistence, à ce jour, d'un plan de formation continue des enseignant(e)s du secondaire en République Démocratique du Congo, la Politique Nationale de la Formation Continue propose, après une analyse approfondie de la situation, une politique avec cadre juridique, vision et fondements, principes directeurs, en prenant soin d'indiquer de quelle manière est organisée cette formation continue tout en détaillant le rôle dévolu aux différents intervenants et structures.

La Politique définit les grandes orientations politiques en matière de formation continue. Ces grandes orientations sont traduites en plan d'action de mise en œuvre de la Politique nationale de la formation continue des enseignant (e)s pour les 4 prochaines années, 2025-2029. Ce plan d'action élaboré pour assurer l'élaboration et la mise en œuvre du Plan National de la Formation (PNF).

La vision du Ministère pour la formation continue des enseignant(e)s du secondaire est de disposer des enseignant(e)s compétents et dynamiques et qui sont ambitieux à relever les défis pédagogiques, disciplinaires ou professionnelles qui se dressent devant eux. Cette vision se fonde sur le principe de partenariat en matière de formation continue, d'inclusivité, du leadership et de valorisation des acquis de la formation continue. La politique est développée pour répondre aux défis et difficultés relevés par différentes études et rapports, qui constitue le socle sur lequel elle est bâtie.

Sept (7) grands axes contenant des orientations politiques sont développés pour réorganiser la formation continue des enseignant(e)s :

1. Nouveaux paradigmes avec 5 orientations majeurs dont :
 - La valorisation des acquis de la formation continue;
 - Le partenariat en matière de formation continue;
 - Le passage du présentiel en ligne et en hybride;
 - La mise en place d'un système de suivi-évaluation;
 - Les droits et obligation des enseignant(e)s en matière de formation continue.
2. Gestion de la formation continue, avec 5 priorités :
 - La classification de la formation continue en trois (3) axes (formelles, non formelles et informelle);
 - La reconnaissance de divers moyens de la formation continue;
 - La limitation de la durée de la formation continue ;
 - La mise à disposition des bases d'informations sur les formations organisées et sur les fournisseurs des offres ;
 - L'intégration du genre et inclusion et prise en compte de la vulnérabilité.
3. Technologies de l'information et de la communication et les Centres des Ressources Pédagogiques pour Enseignant(e)s -CRePE- , articulé autour de 7 points :
 - Des CRePE dans chaque sous-division, équipé et doté d'un cadre organique adapté;
 - Des CRePE standards qui prennent en compte l'enseignement préscolaire, primaire et secondaire ;
 - La formation des Inspecteurs, Conseillers d'enseignement et enseignant(e)s à la bureautique ;
 - La création des adresses mails pour les CRePE et établissements d'enseignement simultanément à l'octroi des identifiants uniques ;
 - Le partage d'informations sur les offres de formations et bourses aux enseignant(e)s ;
 - L'intégration progressive des technologies de l'information et de la communication lors des formations continues ;
 - La numérisation de tous les supports et modules de formation.

4. Communautés de pratiques avec 4 grandes actions :
 - La redynamisation des Unités pédagogiques, Cellules de base et Réseaux d'Écoles de Proximité ;
 - La mise en place des Réseaux de Locaux de Chefs d'Établissements ;
 - La reconnaissance des communautés de pratiques non formelles et informelles ;
 - Le suivi du fonctionnement des communautés de pratiques

5. Planification de la formation continue, centrée autour de 4 grands dont :
 - L'élaboration des projets de Développement de l'établissement (PDE) et des plans provinciaux et sous-provinciaux de l'éducation ;
 - La planification par chaque enseignant(e) sur la base des besoins individuels en formation ;
 - La planification par l'établissement sur la base des plans individuels de la formation et du projet d'établissement ;
 - La compilation et consolidation des plans au niveau de la sous-division, division provinciale et au niveau central.

6. Financement de la formation continue avec différentes sources, dont :
 - Le Trésor Public à travers la mise à disposition d'une ligne budgétaire dans la Loi de finances ;
 - Les subventions des Provinces et des Entités Territoriales Décentralisées ;
 - Les Partenaires Techniques et Financiers ;
 - Les quotités sur les frais scolaires fixés par les Gouverneurs des Provinces ;
 - Les entreprises publiques et privées ;
 - Les organisations nationales et internationales
 - Les sources innovantes

7. Pilotage de la formation continue à travers :
 - Des Comités à tous les niveaux d'administration ;
 - Un suivi interne et externe pour la mise en œuvre des plans de formation ;
 - L'élaboration du plan de mise en œuvre de la politique nationale de la formation continue ;
 - La mise à disposition des indicateurs de suivi.

Le plan d'action de mise en œuvre de la Politique nationale de la formation continue élaboré prend en compte les grandes orientations politiques contenues dans chacun des axes ci-haut cité.

I. CADRE GENERAL DE RÉFÉRENCE

1.1. Justification de la politique



Dans le cadre de la croissance de la nation pour devenir « **pays émergent à l'horizon 2060** » la République Démocratique du Congo veut relever le défi de l'acquisition et de la diversification des connaissances et des compétences pour sa population scolaire, enseignant(e) et élèves du préscolaire au supérieur afin de générer des progrès culturels, technologiques, scientifiques et surtout moral et spirituel qui sous-tendent la citoyenneté Congolaise en particulier et africaine en général. Le Gouvernement à travers la Stratégie Sectorielle de l'Education et de la Formation 2016-2025, s'est fixé comme objectif de construire, grâce aux différentes réformes, un système éducatif inclusif et de qualité contribuant efficacement au développement national, à la promotion de la paix et d'une citoyenneté démocratique active à l'horizon 2025.

Pour atteindre cet objectif ambitieux, le Gouvernement a entrepris depuis 2015 et avec l'appui de ses partenaires au développement, d'importantes réformes visant à redresser son système éducatif. Dans le domaine de l'accès, équité et rétention, l'on peut citer : la gratuité de l'enseignement primaire, la classe pré-primaire, la construction et la réhabilitation des infrastructures scolaires, etc.

Dans le volet de la qualité des apprentissages, la réforme de la lecture/écriture au primaire, la politique de la formation continue des enseignant(e)s du primaire sur la base du référentiel des enseignant(e), la révision du curricula du primaire, le développement des programmes d'études par domaine d'apprentissage, l'éducation de base, la construction des Instituts de formation des Maitres, etc. Dans le volet de la gouvernance et du pilotage, le Ministère a procédé de réformes profondes notamment la mécanisation des enseignant(e), le recrutement des enseignant(e) et chefs d'établissements basé sur le mérite, la mise à la retraite, la rationalisation des Services, etc.

Ces différentes réformes structurelles ne peuvent être menées à bien qu'à condition d'être incorporées et mises en œuvre par des ressources humaines compétentes, bien formées, motivées et encadrées.

Alors que la formation initiale des enseignant(e)s du secondaire est structurée et organisée à travers des Instituts supérieurs pédagogiques avec des programmes, parcours de formation et mode de certification clairement fixés, la formation continue, en revanche, n'est pas clairement normée. Il devient donc urgent et indispensable de constituer un cadre formel pour la formation continue des enseignant(e)s qui permettra d'offrir aux enseignant(e), chefs d'établissements et encadreurs pédagogiques un encadrement pédagogique approprié et répondant à la diversité des besoins professionnels.

La plupart des études ont identifié l'inadéquation formation-emploi comme une des raisons majeures d'inefficacité des institutions d'enseignement supérieur en RDC y compris la formation initiale des enseignants secondaires assurés par les ISP.

En sus, dans un monde en pleine évolution, les enseignants du secondaire doivent se mettre régulièrement à jour pour espérer être compétitifs.

D'où l'existence d'un tel cadre normalisé est justifiée afin de combler les insuffisances liées à cette réalité

Toutes ces insuffisances et inadéquations doivent être corrigées par une politique nationale qui assure les principales missions de la formation continue des enseignant(e)s dont :

- ✓ La compensation d'un déficit de formation initiale
- ✓ L'entrée dans le métier dans une logique de continuité de la formation initiale ;
- ✓ L'adaptation aux évolutions pédagogiques et réformes éducatives ;
- ✓ La revalorisation de la fonction enseignant(e).

C'est dans ce cadre que la présente politique classe la formation continue comme un droit reconnu à chaque enseignant(e) du secondaire, droit qui doit lui permettre de développer ses compétences pour exercer avec efficacité et facilité les missions et objectifs qui lui sont assignés et permettre ainsi au pays de disposer d'un capital humain capable de stimuler son développement.



1.2. Objectifs de la Politique

a) Objectifs généraux et spécifiques

La politique nationale de la formation continue des enseignants vise à construire un corps enseignant capable de garantir à chaque élève une éducation de qualité, tout en contribuant à la transformation sociale, culturelle et économique du pays. Elle cherche à améliorer la qualité de l'enseignement, à s'adapter aux évolutions du système éducatif, à professionnaliser le métier, à assurer un accès à tous et à intégrer les technologies de l'éducation et de la communication.

- Améliorer la qualité de l'enseignement : rendre les enseignants compétents, capables de transmettre efficacement les savoirs, le savoir-faire et le savoir-être aux élèves ;
- S'adapter aux évolutions du système éducatif : adapter la formation continue aux nouvelles réformes, aux technologies de l'éducation, à la diversité des élèves et aux enjeux sociaux contemporains notamment la citoyenneté, l'inclusion, le développement durable, etc.
- Professionnaliser le métier d'enseignant : sur la base du référentiel des compétences et des aspirations de chaque enseignant, offrir une formation continue solide et régulière pour renforcer les compétences pédagogiques, disciplinaires et didactiques.
- Assurer l'équité et la cohérence dans la formation : en harmonisant les standards de formation continue à l'échelle nationale et provinciale pour garantir, grâce à une planification systématisée, un accès à des formations de qualité pour tous, sans discrimination aucune

- Intégrer les technologies de l'éducation et de la communication en développant des modules à distance (e-learning et hybrides) et en renforçant les capacités des enseignants à l'utilisation des appareils numériques.
- Favoriser le développement professionnel des enseignants : encourager la mise à jour régulière des compétences et la réflexion pédagogique tout au long de la carrière
- Renforcer la motivation et la reconnaissance du métier : offrir des parcours valorisants et de progression dans la carrière pour renforcer l'attractivité et la dignité du métier d'enseignant(e)

b) finalité de la politique

La Politique de la formation continue des enseignants joue un rôle stratégique dans le renforcement du système éducatif. Sa finalité dépasse la simple acquisition de compétences techniques. Elle vise à former des enseignants capables de faciliter le développement des compétences des élèves, de promouvoir des valeurs citoyennes, de les aider à être utiles à leurs familles et à la société, tout s'adaptant aux évolutions de leur métier. En s'alignant sur les engagements internationaux comme l'ODD4 et la charte africaine de la jeunesse, la présente politique devient un instrument de transformation et de cohésion nationale.



1.3. Alignement sur les engagements nationaux et internationaux.

La présente politique de la formation continue des enseignants du secondaire s'aligne étroitement aux principaux engagements nationaux tels que :

1. Le Programme d'Actions du Gouvernement 2024-2028 dans son 5ème engagement consistant à assurer plus d'accès aux services de base ;
 2. Le plan quinquennal du Ministère de l'Éducation Nationale et Nouvelle Citoyenneté dans son 3ème principe directeur sur l'investissement dans la formation et le développement professionnel ; au 4ème principe directeur sur l'inclusion et la diversité en faveur des élèves et au 5ème principe relatif à l'intégration des technologies de l'information et de la communication.
 3. La Stratégie Sectorielle de l'Éducation et de la Formation 2016-2025 dans son 2ème axe lié à la qualité et la pertinence des apprentissages.
- Au niveau international, la Politique Nationale est alignée à, au :

- Objectif du Développement Durable (ODD4, cible 4.c) qui oblige à augmenter considérablement, d'ici 2030, le nombre d'enseignants, notamment par la coopération internationale¹ ;
- o **La Stratégie Continentale pour l'Éducation, CESA 2016 - 2025** dans ses 1er et 3ème objectif concernant respectivement la revitalisation de la fonction enseignante afin d'assurer la qualité et la pertinence à tous les niveaux ; et l'exploitation des TIC pour améliorer l'accès, la qualité de l'éducation et de la formation, ainsi que la gestion du système éducatif »² ;
- o Groupe de haut niveau sur la profession enseignante du Secrétariat Général des Nations Unies visant à aborder les défis mondiaux liés à la profession enseignante et à promouvoir des solutions pour améliorer la qualité de l'éducation ;
- o Charte Panafricaine de la jeunesse dans ses dispositions concernant les droits et devoirs des Parties³

¹ ODD4, Incheon, République du Corée, 21 mai 2015

² CESA 2016-2025,

³ L'Art 13 de la Charte aborde les questions du développement de l'enseignement et des compétences. Il expose des mesures pour la mise en pratique des engagements pris notamment les mesures relatives notamment la mise en place des divers moyens d'accès à la formation et au développement des compétences, la mobilisation des ressources pour l'amélioration de la qualité de l'enseignement, l'adoption d'une pédagogie qui tire avantage des TIC



1.4. Etat des lieux de la formation continue des enseignants du secondaire

Depuis plus d'une décennie, la problématique de la formation continue des enseignant(e)s du secondaire en République Démocratique du Congo n'a pas été abordée de manière systématique. Bien que l'Inspection Générale de l'Enseignement ait dans ses attributions la responsabilité de former les enseignant(e)s par le biais du SERNAFOR, cet axe de formation reste organisé sans une politique nationale claire.

Sur terrain, les enseignant(e)s participent à différentes activités de formation continue organisées par leurs établissements ou par l'Inspection d'enseignement.

a) Au niveau de l'établissement

Plusieurs activités organisées par l'établissement sont considérées comme activités de formation continue et la participation des enseignant(e)s à ces activités n'est pas régulée. Il s'agit entre autres du, de, de la, de l' :

- Unité Pédagogique (UP) : qui regroupe les enseignant(e)s d'un même domaine d'apprentissage. Le fonctionnement des Unités pédagogiques au secondaire, inspiré de celles du primaire, a été rendu possible avec l'appui du Projet PEQPESU et a été plus opérationnelle dans les établissements ayant la section scientifique et dans les provinces ciblées par le projet. En théorie, l'unité pédagogique se réunit une fois la semaine suivant la plage horaire y réservée et la participation des enseignants (es) est obligatoire.
- Cellule de Base (CB) : considérée comme l'école organisée pédagogiquement, est fonctionnelle lorsque les Unités pédagogiques sont opérationnelles. Le Chef d'établissement compile mensuellement les rapports de différentes UP et les transmet à l'Inspecteur Chef de Pool. Différentes études rapportent que la CB est plus administrative que pédagogique.

- Réseau d'Écoles de Proximité (REP) : fonctionnel au primaire depuis 2014, le Réseau d'Écoles de Proximité est en phase d'installation dans les établissements d'enseignement secondaire depuis 2024 grâce à la signature de l'Arrêté portant sa création et son fonctionnement.
- Centre de Ressources pour Enseignants (es) de la Sous-Division (CRESD) : construit dans certaines provinces notamment ciblées par le Projet OPEQ, PAQUED, IFADEM et PROSEB, le CRESD offre un espace de formation collective et/ou individuelle des enseignant(e)s du primaire. En utilisant les technologies de l'information et de la communication, il permet aux enseignant(e)s de suivre des cours préenregistrés, de consulter les différents modules de formation, manuels et programmes d'enseignement. Différentes études rapportent certains défis liés au fonctionnement des CRESD dont la faible fréquentation des enseignant(e)s le manque de planification et budgétisation des activités de formation, la non maintenance des équipements informatiques et leur renouvellement, l'existence d'un cadre organique inadapté et déficient.

b) Au niveau de l'Inspection



Les Inspecteurs d'enseignement organisent des sessions de formation des enseignant(e)s à diverses occasions, notamment lors de leurs visites d'inspection pédagogique ou de séminaires de formations continues.

Les séminaires de formation continue sont souvent organisés dans le cadre des activités de différents projets d'appui à l'enseignement ou à la demande de l'Inspection provinciale. Dans ce dernier cas, ces formations ont trait aux innovations et réformes pédagogiques ou la dissémination du nouveau programme d'enseignement. Les formations organisées dans le cadre des interventions des partenaires sont sélectives et ne ciblent que les écoles des zones concernées par le projet.

Au demeurant, la Loi-cadre du 11 février 2014 et la Stratégie Sectorielle de l'Éducation et de la Formation 2016-2025 mettent un accent particulier sur l'aspect de formation continue en insistant sur la nécessité de renforcer les capacités des enseignant(e)s et de l'ensemble du personnel éducatif, d'où l'impérieuse nécessité d'élaborer la politique de la formation continue qui corrobore avec l'ensemble des instruments réglementaires internationaux et nationaux.



1.5. Cadre juridique et institutionnel

Le cadre juridique de la formation continue des enseignants du secondaire est étroitement au cadre juridique du système éducatif et est régi par plusieurs instruments juridiques internationaux et nationaux.

1.5.1. Au niveau international

- o Objectif du Développement Durable (ODD4) qui a pour objectif d'assurer à tous une éducation équitable, inclusive et de qualité et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie⁴;
- o La Stratégie Continentale pour l'Éducation, CESA 2016 – 2025 qui a pour objectif d'offrir au continent africain des ressources humaines performantes adaptées aux valeurs communes africaines et donc aptes à la réalisation de la vision et des ambitions de l'Union africaine. »⁵;
- o Groupe de haut niveau sur la profession enseignante du Secrétariat Général des Nations Unies visant à aborder les défis mondiaux liés à la profession enseignante et à promouvoir des solutions pour améliorer la qualité de l'éducation;
- o Acte constitutif de l'UNESCO qui établit les objectifs, les fonctions et les structures de l'UNESCO. Il vise la promotion de la paix et le respect universel, mais aussi favorise la collaboration entre les nations à travers l'éducation, la science et la culture
- o Charte Panafricaine de la jeunesse assure l'accès à une éducation de qualité et à des programmes de formation qui répondent aux besoins du marché du travail.

⁴ ODD4, Incheon, République du Corée, 21 mai 2015

⁵ CESA 2016-2025

1.5.2. Au niveau national

- o La Constitution du 18 février 2006 consacre plusieurs dispositions au domaine et à la matière qui concernent l'éducation. Il s'agit des articles 12, 14, 37, 43, 44, 46, 123, 202, 203 et 204 ;
- o La Loi-Cadre n°14/004 du 11 février 2014 sur l'Enseignement National crée les conditions nécessaires à l'accès à l'éducation par tous et pour tous ; à la formation des élites pour un développement harmonieux et durable ; et enfin, à l'éradication de l'analphabétisme ;
- o La stratégie Sectorielle de l'Education et de la Formation 2016-2025 définit les priorités d'actions pour le secteur de l'éducation durant les dix années à venir. La priorisation pour la mise en œuvre des politiques et des actions est assurée dans le cadre du plan d'actions ;
- o Ordonnance – Loi n°81-242 du 3 octobre 1981 créant l'Inspection Générale de l'Enseignement ;
- o Ordonnance – Loi 91-231 du 15 août 1991 portant règlement d'administration relatif au corps des Inspecteurs de l'enseignement primaire, secondaire et professionnel ;
- o Ordonnance – Loi 91-232 du 15 août 1991 portant règlement d'administration relatif au personnel des établissements publics d'enseignement maternel, primaire, secondaire et professionnel ;
- o Loi n°09/001 du 10 janvier 2009 portant protection de l'enfant qui retient le corps des Inspecteurs de l'Enseignement Primaire et Secondaire comme l'un des organes de protection sociale de l'enfant.
- o Les recommandations des Etats Généraux de l'Education tenus à Kinshasa en février 1996
- o Programme National Stratégique de Développement : Plan National Stratégique de Développement, vise à guider les politiques et les actions du gouvernement pour atteindre un développement durable et inclusif en matière d'éducation.

1.6. Niveaux de gouvernance et rôle de l'Etat

La formation continue des enseignants du secondaire fait partie intégrante du système éducatif congolais, et par conséquent est administrée à l'échelle nationale, provinciale, sous-provinciale et locale, constituant ainsi une chaîne avec quatre maillons.

1.6.1. Niveau national

La formation continue des enseignants du secondaire bénéficie est pilotée l'Inspection Générale de l'Enseignement à travers son Service National de Formation (SERNAFOR) avec l'appui et l'accompagnement de différentes Directions et Services relevant du Secrétariat Général du Ministère.

Le Ministère, aux travers l'Inspection Générale et le Secrétariat Général élaborent des normes et donnent des orientations quant à l'organisation de la formation, sa planification, son financement et sa gestion.



1.6.2. Niveau provincial

Comme au niveau central, la formation continue des enseignants est organisée par l'Inspection Principale Provinciale (IPP) en collaboration avec le Directeur de la Province éducationnelle. (PROVED). Ce dernier s'occupe de l'administration provinciale et supervise la mise en œuvre des politiques éducatives dans son entité en collaboration avec l'Inspection Principale Provinciale. Tous (IPP et PROVED) collaborent avec le Ministère provincial de l'éducation dans les conditions fixées par la loi.

1.6.3. Niveau Sous-Provincial

Le Ministère ayant l'enseignement préscolaire, primaire et secondaire dans ses attributions a une représentation sous-provinciale à travers les sous-divisions provinciales qui gèrent directement et au quotidien les établissements d'enseignement. Elles sont dirigées chacune par un Chef de Sous-Division (Sous-ProvEd), qui collabore avec les Chefs de pool de l'Inspection pour les questions liées au contrôle de l'enseignement et des établissements, de la supervision et formation continue des enseignants.

1.6.4. Niveau scolaire

Au niveau scolaire, la formation continue des enseignants du secondaire est organisée au sein des établissements d'enseignement. Le Chef d'établissement est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre du plan de formation.

2.1. Définition, mission, rôles, objectifs et préalables de la formation continue

2.1.1. Définition de la formation continue

De la documentation consultée, il se dégage les définitions suivantes :

- La formation continue⁶ est un processus d'apprentissage qui permet à un individu d'acquérir des savoirs, savoirs-être, savoir-faire et savoirs faire-faire nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle. Elle désigne l'ensemble des actions d'apprentissage et de développement des compétences destinées aux individus déjà engagés dans la vie professionnelle⁷.
- Elle est⁸ celle reçue en cours d'emploi par un enseignant(e), un inspecteur, un gestionnaire scolaire.... Cette formation est intégrée dans le concept de développement professionnel des enseignant(e)s qui est un mécanisme permanent qui permet aux enseignant(e)s de développer et/ou de renforcer leurs compétences.

2.1.2. Mission de la formation continue

La mission de la formation continue des enseignant(e)s du secondaire est de favoriser leur développement professionnel tout au long de leur carrière, en leur fournissant les outils, les connaissances et les compétences nécessaires pour améliorer leurs pratiques pédagogiques, répondre aux besoins diversifiés des élèves et s'adapter aux évolutions du système éducatif et au changement des conditions de travail bien souvent inhérents à l'émergence de nouvelles technologies.

2.1.3. Rôles et objectifs de la formation continue des enseignant(e)s:

La formation continue joue un rôle crucial dans le développement personnel et professionnel des enseignant(e)s ainsi que dans l'adaptation des compétences aux besoins changeants du marché du travail. Elle vise à répondre aux besoins des enseignant(e)s notamment la mise à jour des compétences disciplinaires, le développement personnel et professionnel, l'employabilité et avancement de carrière, l'innovation et créativité, adaptation aux changements sociaux et économiques et le renforcement des compétences sociales et civiques.

⁶ <https://www.wikipedia.org>, consulté le 31/1/2025 à 16heures GMT

⁷ Rapport de la collecte des données en vue de l'élaboration de la politique de la formation continue des enseignant (e)-es du secondaire, Projet PAAF/Ministère de l'EDU-NC

⁸ Politique nationale de la Formation continue des enseignant (e)-es du primaire en RDC

2.1.2. Mission de la formation continue

La mission de la formation continue des enseignant(e)s du secondaire est de favoriser leur développement professionnel tout au long de leur carrière, en leur fournissant les outils, les connaissances et les compétences nécessaires pour améliorer leurs pratiques pédagogiques, répondre aux besoins diversifiés des élèves et s'adapter aux évolutions du système éducatif et au changement des conditions de travail bien souvent inhérents à l'émergence de nouvelles technologies.

2.1.3. Rôles et objectifs de la formation continue des enseignant(e)s:

La formation continue joue un rôle crucial dans le développement personnel et professionnel des enseignant(e)s ainsi que dans l'adaptation des compétences aux besoins changeants du marché du travail. Elle vise à répondre aux besoins des enseignant(e)s notamment la mise à jour des compétences disciplinaires, le développement personnel et professionnel, l'employabilité et avancement de carrière, l'innovation et créativité, adaptation aux changements sociaux et économiques et le renforcement des compétences sociales et civiques.

2.1.4. Préalables pour la formation continue des enseignant(e)s

Plusieurs préalables sont nécessaires pour garantir l'efficacité et la pertinence des programmes de développement professionnel. Ces préalables seront développés dans les sections qui suivent.

Il s'agit de l'évaluation des besoins et de l'identification des acteurs, du cadre légal et politique, de la mise à disposition des ressources financières et matérielles ; de l'accès équitable ; du partenariat et de la collaboration ; de l'amélioration des capacités institutionnelles ; du renforcement des compétence des formateurs ; de l'intégration des TIC ; de la mise en place d'un dispositif de suivi et évaluation ; du développement d'une culture de l'amélioration continue.

Toutes ces préalables ne sont nécessaires que si l'enseignant(e) lui-même qui devra être sensibilisé est convaincu de l'importance de la formation continue.



2.2. Typologie de la formation continue

En République démocratique du Congo, il existe trois types de formation continue des enseignant(e)s à savoir la formation continue formelle, la formation continue non formelle et la formation continue informelle.

2.2.1. La formation continue formelle.

Elle est celle dispensée par les structures officielles du Gouvernement et ayant pour but le renforcement des capacités disciplinaires ou transversales.

Tableau 2 : compétences disciplinaires et transversales de la formation continue formelle

N	Compétences	Thématiques	
1	Disciplinaires	Domaine	<i>Sous domaine</i>
		Sciences	Mathématique
			Sciences de la Vie et de la Terre
			Sciences Physiques, Technologie et TIC
		Langues	Français – Anglais - Latin
		Univers social et environnement	Education Civique et morale, géographie, Histoire et Philosophie
		Arts	Musique, Esthétique
Développement personnel	Pédagogie Education Physique		
2	Transversales	Anglais, Informatiques, genre, pédagogie différenciée, etc.	
3	Carrières	Gestion des ressources humaines, Management, Technique de gestion des conflits, gestion axée sur les résultats, Politiques éducatives, etc.	

2.2.2. La formation non formelle.

Il s'agit des formations qui sont organisées par des structures non officielles et ayant pour but le renforcement des compétences transversales ou celles liées au développement de la carrière et dans une certaine mesure des compétences disciplinaires. Ces formations qui sont ouvertes au public peuvent intéresser aussi les enseignant(e)s dans le cadre de leur développement personnel et professionnel ou sur demande de leur hiérarchie.

2.2.3. La Formation informelle :

Elle se réalise à travers des initiatives individuelles de l'enseignant(e) dans le cadre de son propre développement. Différentes possibilités s'offrent à l'enseignant(e) notamment l'accès aux bibliothèques, la participation aux conférences ou séminaires, etc.

2.2.2. La formation non formelle.

Il s'agit des formations qui sont organisées par des structures non officielles et ayant pour but le renforcement des compétences transversales ou celles liées au développement de la carrière et dans une certaine mesure des compétences disciplinaires. Ces formations qui sont ouvertes au public peuvent intéresser aussi les enseignant(e)s dans le cadre de leur développement personnel et professionnel ou sur demande de leur hiérarchie.

2.2.3. La Formation informelle :

Elle se réalise à travers des initiatives individuelles de l'enseignant(e) dans le cadre de son propre développement. Différentes possibilités s'offrent à l'enseignant(e) notamment l'accès aux bibliothèques, la participation aux conférences ou séminaires, etc.

2.3. Domaines de compétences visés



Les différentes activités de formation continue des enseignant(e)s sont regroupées en 3 axes : (i) les formations en lien avec les didactiques, (ii) les formations sur les compétences transversales et (iii) les formations pour le développement de la carrière.

Ces axes permettent d'assurer une formation continue globale et adaptée aux évolutions du métier d'enseignant(e) et des besoins des élèves. Ils s'inscrivent dans une logique de professionnalisation et d'amélioration de la formation continue.

2.3.1. Domaine de formations en lien avec les didactiques

Ces formations concernent le renforcement des compétences disciplinaires, la maîtrise des pratiques pédagogiques innovantes, la maîtrise des technologies de l'information et de la communication dans l'enseignement, la gestion de classe.

Cette catégorie de formations aborde, sans être exhaustive, les thématiques suivantes :

1. Renforcement des compétences disciplinaires

- Mise à jour des contenus scientifiques pour suivre les avancées dans chaque domaine ou sous-domaine (mathématiques, sciences, langues, etc.).
- Approfondissement des connaissances spécifiques liées aux programmes scolaires.
- Apprentissage de nouvelles méthodes et acquisition de nouvelles ressources disciplinaires.

2. Maîtrise des pratiques pédagogiques innovantes

- Adoption des pédagogies actives comme l'apprentissage par projet, la classe inversée ou la différenciation pédagogique.
- Stratégies d'évaluation formative et sommative.
- Gestion de l'hétérogénéité des élèves (pratiques inclusives).

3. Intégration des technologies dans l'enseignement

- Formation à l'utilisation des outils numériques (TIC, plateformes éducatives, applications).
- Développement de ressources pédagogiques numériques adaptées.
- Approches hybrides et enseignement à distance.

4. Gestion de classe

- Techniques de gestion de conflits et prévention du décrochage scolaire.
- Création d'un climat de classe favorable à l'apprentissage.
- Développement des compétences socio-émotionnelles des enseignant(e)s

2.3.2. Domaine de formations sur les compétences transversales

Quoique n'ayant pas de lien direct avec les compétences disciplinaires, ces formations permettent aux enseignant(e)s d'acquérir des compétences qui contribuent à leur développement et qui ont un impact sur leur efficacité et sa capacité d'adaptation aux innovations scientifiques et technologiques. Elles traitent des questions suivantes :

- Inclusion et éducation pour tous
- Pratiques adaptées pour les élèves en besoins éducatifs particuliers (handicap, troubles de l'apprentissage).
- Éducation interculturelle et lutte contre les discriminations.
- Promotion de l'équité entre filles et garçons dans les apprentissages.
- Développement des compétences managériales
- Communication et travail en équipe avec les collègues et les familles.
- Leadership pédagogique pour devenir un acteur du changement au sein de l'établissement.



2.3.3. Domaine de formations pour le développement des carrières.

Il s'agit des initiatives individuelles de formation continue dont les acquis devront faciliter le développement professionnel de l'enseignant(e) et améliorer la qualité des apprentissages des élèves. Ainsi, ce développement des carrières tient compte de (l'), des :

1. Accompagnement aux changements et innovations éducatives
 - Adaptation aux réformes éducatives et nouveaux curricula.
 - Expérimentation de nouvelles approches et évaluation de leur impact.
2. Opportunités de promotion
 - Formation en leadership administratif et en gestion scolaire pour assurer des rôles de responsabilité, tels que Conseiller Pédagogique, Chef d'établissement...

Ces domaines permettent d'assurer une formation continue globale et adaptée aux évolutions du métier d'enseignant(e) et des besoins des élèves. Ils s'inscrivent dans une logique de professionnalisation et d'amélioration continue des enseignements.

Tableau5 : typologies et axes de formation continue des enseignant(e)s

N	Typologie	Responsable	Axes de la formation	Demandeurs	Moyens de formation
1	Formation formelle	Inspection Générale	Compétences disciplinaires, compétences transversales	Enseignant(e), établissement, Inspecteur	UP, CB, REP, séminaire de formation, recherches, activités de remédiation, etc.
2	Formation non formelle	Centres de formation, etc.	Compétences transversales, développement de la carrière	Enseignant(e), établissement	Atelier de formations, études supérieures, recherches, etc.
3	Formation informelle	Individu lui-même	Didactique, compétences transversales, développement de la carrière	Enseignant(e)	Conférence, lecture, recherches, etc.

2.4. Cadre d'exercice

2.4.1. Durée de la formation continue

Tenant compte des orientations de la Stratégie Sectorielle de l'Education et de la Formation 2016-2025, de la CESA et des besoins de développement des capacités des enseignant(e)s chaque enseignant(e) doit suivre un minimum de jours de formations durant l'année dans le domaine suivant :

1. Formation continue formelle

Tableau 3 : Durée de la formation continue formelle

N°	Désignation	Fréquence	# heure-Jr	Durée par an
1	Rencontres des unités pédagogiques	Hebdomadaire	1 heure40	60 heures
2	Réunions pédagogiques (Cellule de base)	Mensuel	2 heures	72 heures
3	Réseau d'Ecoles de Proximité (REP)	Mensuel	8 heures	48 heures
4	Séminaires de formation (réformes éducatives, disciplinaires, etc.)	Annuel	8 heures/jr	10 jours
5	Formation de remédiation basée sur les besoins particuliers des enseignant(e)-es	Trimestriel	8 heures	24 heures
Total				204h et 10 jours

De ce tableau, il se dégage que chaque enseignant(e) doit suivre au minimum 204h et 10 jours de formation l'an, soit 36 jours de formation. Des orientations sont précisées dans le calendrier scolaire.

2. Formation non formelle et informelle

Tableau 4 : durée de la formation continue non formelle/informelle

N°	Désignation	Durée
1	Lectures personnelles	Non déterminée
2	Conférences	Non déterminée
3	Webinaires	Non déterminée
4	Tutoriels	Non déterminée
5	E-learning (Internet, Online Campus, CD-ROM, CD-Audio, MOOC, Podcast)	Non déterminée
6	Ateliers de formation	Non déterminée

2.4.2. Droits et obligations des enseignant(e)s en matière de formation continue

En RDC, la formation des enseignant(e)s du secondaire est encadrée par des droits et des obligations qui sont susceptibles d'assurer une formation efficace et de qualité, en vue de l'amélioration de la qualité de l'enseignement-apprentissage.

Ces droits et obligations visent à maximiser l'efficacité des programmes de formation continue et à garantir que les enseignant(e)s bénéficient pleinement des opportunités de développement professionnel.

a. Des droits des enseignant (e)s en matière de formation continue :

Les enseignants ont le droit d', de, à :

- o Accéder à des programmes de formation continue pour améliorer leurs compétences professionnelles ;
- o Recevoir ou d'accéder aux ressources pédagogiques nécessaires pour leur formation : les manuels, les supports de formation, y compris les supports numériques ainsi que le droit d'accès à des ateliers pratiques ;
- o Une reconnaissance officielle de leur participation à des formations, ce qui peut contribuer à leur avancement professionnel ou autres avantages ;
- o Recevoir un soutien de la part de leur établissement et des autorités éducatives pour participer aux formations, y compris des ajustements d'emploi du temps nécessaire
- o Participer à des formations continues dans un environnement respectueux, sûr et inclusif.

b. Des obligations des enseignant(e)s en matière de formation continue :

- o Les enseignant(e)s sont tenus de participer activement aux sessions de formation et de s'engager dans les activités prévues ;
- o Ils doivent appliquer les connaissances acquises lors des formations dans leur pratique pédagogique quotidienne ;
- o Ils sont encouragés à partager les connaissances acquises avec leurs collègues pour favoriser une amélioration collective de la qualité de l'enseignement ;
- o Ils sont censés respecter les règles et les directives établies par les organisateurs de la formation, y compris les horaires et les exigences particulières de participation ;
- o Ils doivent être disponibles à participer à des évaluations pour mesurer l'impact de la formation et fournir un feedback constructif pour l'amélioration des programmes futurs.



3.1. Vision de la formation continue

La vision du gouvernement de la RDC concernant la formation continue des enseignants (es) s'inscrit dans une stratégie globale visant à améliorer la qualité de l'éducation et à répondre aux défis du système éducatif. Cette vision se fonde dans une démarche d'amélioration de la qualité de l'enseignement(i), accessibilité et équité(ii), Intégration des technologies de l'information et de la communication(iii), Adaptation aux réformes éducatives(iv), Développement professionnel continu(v), Renforcement des capacités et leadership(vi), Partenariat et collaboration(vii), Suivi et évaluation(viii)

Elle se résume par : un enseignant compétent, motivé, éthique, capable d'innover et de contribuer à la transformation éducative.

3.2. Principes directeurs

1. La formation continue est planifiée et organisée dans le but de répondre d'abord aux besoins identifiés et/ou découverts conformément au processus mis en place, ensuite aux réformes et innovations pédagogiques ;
2. Différents acteurs seront sollicités pour la mise en œuvre de la Politique Nationale de la Formation Continue des Enseignant(e)s du Secondaire sous le contrôle de l'Inspection générale de l'EDU-NC. Des protocoles d'accords pourront être signés avec différents Services, Ministères et Partenaires Techniques et Financiers ;
3. Droit et obligation à la formation continue : la formation continue des enseignant(e)s du secondaire est désormais considérée comme un droit et une obligation. Elle fait partie des charges de travail d'un enseignant(e) ;
4. Le plan de formation ainsi que les thématiques de formations devant être bâtis sur les référentiels de compétences des enseignant(e)s

5. La diversification des moyens de formations continues permettant à chaque enseignant(e) d'acquérir des compétences disciplinaires, pédagogiques, transversales et celles contribuant à l'évolution de sa carrière professionnelle.

3.3. Nouveaux paradigmes de la formation continue

La Politique Nationale de la Formation Continue des Enseignant(e)s prône un changement de paradigmes pour l'atteinte des objectifs assignés dans le cadre de la politique éducative. Il s'agit de (du, de la) :

1. **Valorisation des acquis de la formation** : l'enseignant(e) du secondaire acquiert chaque année de nouvelles compétences à travers les différentes formations continues. Pour mieux valoriser les acquis de ces formations, il est nécessaire d'élaborer un répertoire de certification qui devra comprendre un ensemble de certificats hiérarchisés. Chaque certificat devra sanctionner un certain nombre de modules de compétences, défini selon l'emploi. Ces certificats constitueront des avantages professionnels pour la bonification dans la carrière de l'agent. L'Inspection Générale est l'organe responsable de l'élaboration du répertoire de certification.
2. **Partenariat** : la formation continue des enseignant(e)s du secondaire n'est pas assurée exclusivement par un seul Service du Ministère. Avec les différents moyens de formation et sa typologie, plusieurs acteurs et Services participent à la formation. L'Inspection Générale de l'EDU-NC étant le Service reconnu pour la formation et le contrôle de la formation, veille que des partenariats solides, clairs et transparents soient noués pour réaliser la mission dévolue à la formation continue.
3. **Communication et sensibilisation** : étant donné la multiplicité d'acteurs qui interviennent dans le domaine de la formation continue et du rôle que chacun a à jouer, la communication et la sensibilisation seront fortement sollicitées. Une stratégie et un plan de communication seront élaborés par le SERNAFOR en collaboration avec la Direction de Gestion de Communication (DGC). Cette communication et sensibilisation cibleront différents acteurs, Services et organisations du niveau de l'école-communauté au niveau national en passant par la province et la sous-division.
4. **Présentiel, en ligne et/ou en hybride** : la quasi majorité de formations qui se donnent au profit des enseignant(e)s est en présentiel avec des implications importantes en termes de ressources financières, humaines et matérielles pour leur organisation. Outre ces implications, les formations en présentiel limitent la participation d'un nombre important d'enseignant(e)s Le Ministère s'est engagé dans son plan quinquennal à mettre en place un mécanisme qui facilite l'usage des technologies de l'information et de la communication. Dans certains contextes et environnements, les formations en ligne et/ou hybrides seront aussi organisées. Le SERNAFOR, la Direction de Gestion de Communication (DGC) et la Direction des Archives et Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (DANTIC) seront mis à profit pour cette migration.

5. Systématisation d'un dispositif de suivi-évaluation : un double système de suivi-évaluation est mis en place par le SERNAFOR avec l'appui de la Direction d'Études et Planification (DEP) pour la mise en œuvre de la politique de la formation continue des enseignant(e)s du secondaire et pour le plan national de la formation continue. Ce double système définira les acteurs, leurs rôles et responsabilités, les outils à utiliser et le mécanisme de redevabilité et de feedback des bénéficiaires.

3.4. Formation continue dans les situations d'urgence

Les crises humanitaires, les conflits armés, les catastrophes naturelles et les pandémies perturbent gravement les systèmes éducatifs, affectant l'accès à l'éducation et la qualité des enseignements-apprentissages. Ils affectent également l'organisation des activités de formation continues, privant ainsi les enseignants du secondaire à jouir pleinement de leur droit. Les situations d'urgence exigent des stratégies de formation adaptatives et résilientes pour soutenir les enseignant(e)s. Certaines de ces stratégies incluent :

1. L'élaboration d'un programme de formation en situation d'urgence en utilisant des ressources pédagogiques alternatives, comme les leçons audiovisuelles ou les kits d'apprentissage à domicile
2. L'organisation des formations à distance tout développant des modules de formation offline accessibles via des téléphones mobiles :
3. Offrir un soutien psychosocial et socio-émotionnel pour les aider à gérer le stress et les défis émotionnels liés aux urgences
4. Collaboration et partage des ressources via la création d'un groupe d'aide psychologique pour les enseignants

3.5. Intégration des TIC dans la formation continue

L'intégration des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) dans la formation continue des enseignant(e)s du secondaire est devenue un levier incontournable pour moderniser l'enseignement, diversifier les pratiques pédagogiques et améliorer l'efficacité des formations.

Les technologies de l'information et de la communication facilitent l'accès à tous aux formations continues grâce aux plateformes en ligne et les modules à distance qui permettent de surmonter les contraintes géographiques, logistiques et temporelles.

Des défis techniques, humains, organisationnels et financiers empêchent le recours aux TIC, défis que la stratégie de la formation continue apportera des solutions notamment :

- En formant tous les personnels éducatifs (enseignant(e)s, chefs d'établissements et inspecteurs) à l'utilisation de l'outil informatique ;
- En facilitant l'accès à tous aux outils informatiques grâce à la construction et équipement des Centre des Ressources Pédagogiques pour Enseignants (CRePE) ;
- En intégrant de manière progressive les TIC lors des formations continues.



3.6. Genre, inclusion et vulnérabilité dans la formation continue

La prise en compte de la dimension genre, inclusion et vulnérabilité dans la formation continue des enseignant(e)s du secondaire est essentielle pour promouvoir un accès équitable à tous.


Il s'agit de tenir compte de ces identités en organisant les activités de formation continue, par exemple en veillant à réduire le plus possible les obstacles à la participation des enseignant(e)s, à assurer la participation équitable des deux sexes lors de la désignation des délégués aux REP et aux autres activités de formation organisées par les structures officielles ou les partenaires.

L'inclusion consiste à assurer que tous les enseignants (es), quels que soient leurs religions, culture, sexe, origines, capacités ou particularités, puissent bénéficier des formations continues dans un environnement d'apprentissage participatif. Ainsi, le choix des sites de formation tiendra compte des enseignant(e)s vivant avec handicap et de la présence des femmes (aménagement des toilettes spécifiques) ; les enseignant(e)s albinos ou les enseignant(e)s appartenant à des groupes minoritaires doivent être intégrés sans discrimination, etc.

Par vulnérabilité, il faut entendre des situations de fragilité (économique, sociale, physique, psychologique) qui peuvent limiter la capacité d'un enseignant (e) à participer pleinement à la formation continue.

Pour y faire face, les enseignant(e)s doivent participer à toute activité de formations organisées par l'Inspection, qu'elles soient financées par le Trésor public ou par les partenaires techniques et financiers. Des dispositions doivent être prises par les organisateurs pour assurer la participation de tous les enseignant(e)s concernés par la thématique.

Aucune discrimination ne doit être faite à l'endroit des enseignant(e)s sous aucun prétexte (frais de participation, école non ciblée, accompagnement d'un enfant, etc.).



3.7. Reconnaissance, validation et valorisation des acquis de la formation continue

La reconnaissance, la validation et la valorisation des acquis issus de la formation continue constituent des leviers stratégiques pour améliorer la qualité de l'enseignement et motiver les enseignant(e)s à s'engager activement dans des parcours de développement professionnel. Cela implique la mise en place de mécanismes clairs et équitables pour identifier, certifier et récompenser les compétences acquises.

La reconnaissance et la valorisation de la formation des enseignant(e)s se font à travers le mécanisme ci-après :

- 1. Certifications et octroi diplômes de la formation** par la structure ayant organisé la formation à travers un processus objectif d'évaluation des compétences au terme de la formation.
- 2. Validation de la formation** par lequel la hiérarchie de l'enseignant(e), Chef d'Etablissement, Inspecteurs et Conseillers d'enseignement certifie les compétences acquises dans le cadre d'une formation continue.
- 3. Valorisation des acquis** par laquelle l'inspection Générale et/ou la Direction des Ressources Humaines élabore le répertoire des certifications et définit les modalités d'octroi des récompenses.

IV. ARCHITECTURE INSTITUTIONNELLE

4.1. Répartition des rôles institutionnels

Pour une opérationnalisation optimale de la formation continue des enseignant(e)s du secondaire, la gestion de la formation continue est assurée par différentes structures qui interviennent dans la formation continue des enseignant(e)s. Ces structures ont pour rôles de :

- Faciliter l'élaboration du plan de formation assortie des prévisions budgétaires des activités à tous les niveaux ;
- Sensibiliser sur l'importance de la formation continue ;
- Sensibiliser et mobiliser les communautés éducatives autour de financement de la formation continue;
- Suivre la mise en œuvre du plan de formation,
- Organiser la recherche de financements supplémentaires auprès de partenaires internationaux
- Garantir la réalisation concrète efficace de la formation continue.

Ces structures sont les suivantes :

- o Au niveau national : le Comité de Pilotage National d'appui à la formation continue
- o Au niveau provincial : Le Comité Provincial de l'EDU-NC
- o Au niveau Sous-Provincial : Le comité sous-provincial de l'EDU-NC
- o Au niveau local : Le Comité scolaire d'appui à la formation

4.1.1. Au niveau central

Le Comité de Pilotage national d'appui à la formation continue définit les grandes orientations relatives à la formation continue des enseignant(e)s. Il assure le suivi de toutes les activités de formation réalisées au niveau provincial. L'Inspecteur général collabore à cet effet avec le Secrétaire Général et ils rendent compte au Ministre de tutelle.

L'Inspection Générale, à travers le Service National de Formation, est responsable de la mise en œuvre du plan national de formation continue des enseignant(e)s et collabore avec les autres Services et Directions du Ministère ayant en charge l'enseignement secondaire, ainsi qu'avec des partenaires externes du Ministère de l'Éducation Nationale et Nouvelle Citoyenneté, dans le cadre de l'exécution des thématiques liées à leurs attributions respectives, en vue de la production des modules et de leur dissémination.

- a. Collaboration au sein du Ministère :
 - ✓ Avec la DIPROMAD, pour la formation à l'utilisation des programmes nationaux, des manuels scolaires ainsi que de matériel didactique ;
 - ✓ Avec la DIFORE- BG, pour la formation sur les référentiels des compétences des enseignant (e)-es ;
 - ✓ Avec la DRIE, s'agissant des normes en lien avec la formation continue des enseignant (e)s;

- ✓ Avec la DNOSP, en ce qui concerne la formation en soutien psychosocial des enseignant(e)s
- ✓ Avec la CIEAS pour l'utilisation des outils standardisés d'évaluation des acquis scolaires des élèves et de la formation continue des enseignant(e)s

Ces différentes Directions et Services recourent au SERNAFOR pour l'élaboration des modules de formation y afférents et la dissémination des formations au niveau provincial, sous-provincial et local.

b. Au niveau externe :

- ✓ Le Ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire : pour l'intégration des innovations éducatives relatives à la formation continue dans la formation initiale organisée au sein des établissements d'enseignement supérieur et universitaire ; et aussi dans le cadre de la formation continue qu'ils organisent au profit des enseignant(e)s. Cette collaboration est rendue possible grâce à la participation des Experts du Ministère de l'ESU lors de la production des modules et l'animation des sessions et ateliers de formation. Cette disposition est applicable aussi au niveau provincial et sous-provincial.
- ✓ Le Ministère de la santé : concernant l'éducation pour la santé à l'école, la santé reproductive, les soins primaires, etc.
- ✓ Le Ministère du travail : dans le cadre des formations qu'organise l'INPP qui profiteraient aux enseignant(e)s du secondaire ;
- ✓ Les Coordinations des écoles : en rapport avec la formation des enseignant(e)s sur les questions d'éthique, de morale ou de religion.
- ✓ Les autres partenaires, dans le cadre de la mise en œuvre de leurs interventions relatives à la formation continue des enseignant(e)s.

4.1.2. Au niveau provincial

Le Comité provincial de l'EDU-NC assure le bon fonctionnement de la formation continue des enseignant(e)s au niveau de la province éducationnelle. L'IPP collabore avec le PROVED et le bureau de coordination provincial des écoles pour l'organisation des sessions de formation.

- ✓ Le Projet du plan provincial élaboré par l'IPP suivant le mécanisme défini est transmis au Comité Provincial pour analyse et approbation avant sa transmission à l'Inspecteur Général.

4.1.3. Au niveau sous-provincial

Le Comité sous-provincial assure le bon fonctionnement de la formation continue des enseignant(e)s au niveau de la sous-province éducative. L'INSPOOL collabore avec le SOUS-PROVED et le bureau de coordination sous-provincial pour la mise en œuvre du plan de formation. Le Projet du plan sous-provincial élaboré par l'Inspool est transmis au Comité sous-provincial pour analyse et approbation avant sa transmission à l'IPP.

Les Inspecteurs exploitants en charge de la pédagogie sont les techniciens au service du pool d'inspection en ce qui concerne la formation continue des enseignant(e)s.

Les Inspecteurs et les Conseillers d'enseignement font rapport de leurs activités de formation au Comité sous-provincial.

4.1.4. Au niveau local ou de l'établissement

- Le Comité d'établissement scolaire assume les responsabilités de la gestion des activités de formation.
- Le chef d'établissement est responsable de l'exécution du plan de formation continue de l'école.
- L'enseignant(e), après avoir planifié lui-même ses activités de formation, s'assure de son exécution dans la mesure du possible.

4.2. Cartographie des structures contributives

4.2.1. Communautés de pratiques

a. Définition et objectifs

Les communautés de pratiques (CdP) sont des groupes d'individus partageant un intérêt ou une expertise commune, qui se réunissent régulièrement pour échanger, apprendre et résoudre des problèmes liés à leur domaine de pratique.

Dans le contexte de la formation continue des enseignant(e)s les communautés de pratique jouent un rôle central dans le développement professionnel collaboratif.

Elles permettent le partage de connaissances et d'expériences, la collaboration, le soutien mutuel, l'innovation pédagogique, le développement professionnel continu, la réflexion critique, le renforcement de la cohésion professionnelle, etc.

Parmi ces communautés de pratiques dans l'éducation, l'on peut citer :

- Groupes de réflexion disciplinaires : enseignant(e)s d'une même discipline qui partagent des ressources et discutent de stratégies pédagogiques au sein d'un même établissement scolaire ou d'un réseau scolaire.

- Communautés en ligne : plateformes numériques (forums, réseaux sociaux professionnels, etc.) où les enseignant(e)s échangent des idées et des outils.
- Projets collaboratifs : groupes d'enseignants (es) travaillant ensemble sur un projet spécifique, comme l'élaboration d'un module de formation.

b. Rôles des acteurs dans une communauté de pratique

L'Animateur d'une communauté des pratiques guide les échanges et maintient la dynamique du groupe. Les membres participent aux échanges en ayant désigné au préalable un rapporteur.

Il convient de noter que la communauté de pratiques peut faire appel à l'expertise des personnes ressources extérieures. La participation aux activités des communautés de pratiques présente certains avantages pour les enseignant(e)s, voire des obligations surtout pour les communautés formelles.

c. Avantages d'une communauté de pratiques

La participation à une communauté de pratiques présente des avantages certains pour les enseignants (es) :

- Les enseignant(e)s peuvent discuter de leurs défis et partager sur leurs réussites, en trouvant des solutions concrètes issues de l'expérience des uns des autres ;
- Les échanges permettent d'acquérir de nouvelles compétences pédagogiques ou disciplinaires ;
- Les communautés encouragent l'expérimentation de nouvelles approches et méthodes éducatives ;
- Elles fournissent un espace d'entraide, réduisant l'isolement parfois ressenti dans la profession ;

d. Types de communautés de pratiques des enseignant(e)s

Il existe, dans le système éducatif congolais, des communautés de pratique formelles et informelles ou non formelles.

(i) Communautés de pratiques formelles

Les communautés formelles sont celles dont le fonctionnement est régulé par les textes légaux et réglementaires. Il s'agit de l'Unité Pédagogique, de la Cellule de Base, du Réseau d'Ecoles de Proximité et du Réseau Local de Chefs d'Etablissement.

(i1). Unité pédagogique (UP)

L'Unité Pédagogique désigne un groupe de réflexion disciplinaire composé enseignant(e)s d'un même domaine, d'un même sous-domaine ou d'une même discipline qui partagent des ressources et discutent de stratégies pédagogiques au sein d'un même établissement scolaire.

(i2). La Cellule de Base

La Cellule de Base (CB) est le regroupement de toutes les Unités Pédagogiques d'un établissement d'enseignement. C'est l'école organisée pédagogiquement. Elle n'est efficace que quand les Unités Pédagogiques fonctionnent effectivement.

(i3). Le Réseau d'Écoles de Proximité

Le Réseau d'écoles de proximité est un regroupement d'écoles géographiquement proches qui collaborent pour améliorer la qualité de l'éducation et optimiser les ressources disponibles. Il est constitué au sein de chaque pool d'inspection.

(i4) Le Réseau Local de Chefs d'Établissements

Alors que les Communautés de pratique (UP, CB et REP) réunissent les enseignants(es) pour renforcer leurs capacités, il est important de disposer aussi des Communautés de pratique pour les Chefs d'établissements, qui sont en fait les premiers enseignants (es) de leurs établissements.

Des expériences similaires ont été acquises dans le cadre de projets qui ont appuyé la mise en place, dans une échelle réduite, les Réseaux Locaux des Directeurs d'écoles primaires. Il s'est avéré être un élément crucial dans le développement des compétences de ces derniers pour s'assurer qu'ils jouent pleinement leur rôle de gestionnaire d'établissements.

Dans le cadre de la présente politique, il sera mis en place des Réseaux Locaux des Chefs d'Établissements (RLCE) qui seront installés dans les sous-divisions suivant les modalités qui seront définies par voie d'Arrêté Ministériel.

Les matières à traiter porteront essentiellement sur les compétences disciplinaires (pédagogie), les compétences transversales et les compétences liées à la carrière.

La base d'informations (B.I) se présente comme suit :

Tableau 6 : Base d'informations pour le REP ou RLCE.

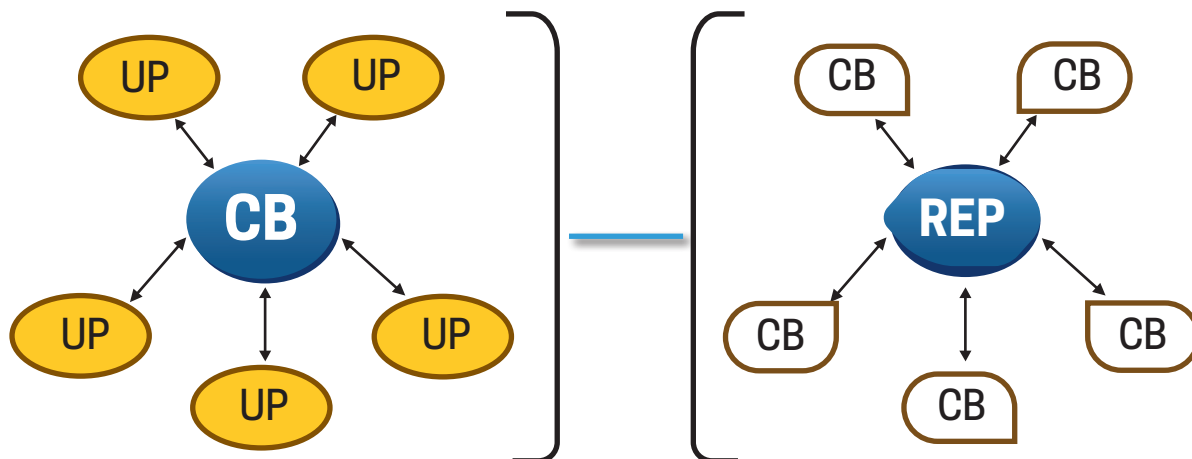
Nom du REP ou RLCE :..... Sous-division :

Nbr école :..... Nbr Eins :

Date	Activités réalisées	Thématiques abordées	Thématiques abordées	# d'écoles présentes	#Ens H	#Ens F	Durée
Mois 1							
Mois 2							
Mois 3							

Le diagramme ci-dessous décrit les relations entre la Cellule de base et les unités pédagogiques qui la composent d'une part, et entre le REP et les cellules de base qui le composent d'autre part.

Graphique 2 : relation entre UP, CB et REP



(ii) Communautés de pratiques informelles/ non formelles

Les communautés non formelles sont celles dont le fonctionnement n'est régulé par aucun texte légal et réglementaire tel que les communautés en ligne, les associations enseignantes, les projets collaboratifs. Il s'agit de :

- ✓ Communautés en ligne : plateformes numériques (forums, réseaux sociaux professionnels, etc.) où les enseignant(e)s échangent des idées et des outils certifiés.
- ✓ Associations enseignantes : groupes d'enseignant(e)s qui se réunissent régulièrement entre collègues d'un même établissement ou d'un même réseau scolaire.
- ✓ Projets collaboratifs : groupes d'enseignant(e)s travaillant ensemble sur un projet spécifique, comme l'élaboration d'un support pédagogique.

4.2.2. Le Centre de Ressources Pédagogiques pour Enseignants (se) (CRePE)

Le Centre de Ressources Pédagogiques pour Enseignant(e)s en sigle CRePE, jadis appelé Centre des Ressources des Enseignants (es) de la Sous-Division (CRES D), est une structure mise en place au sein de l'Inspection principale provinciale d'enseignement et implantée dans chaque sous-division.

Dans le cadre de cette politique, les actions suivantes seront menées :

- Restructurer le fonctionnement des CRePE en leur dotant d'un nouveau cadre organique et d'un personnel compétent. Ce cadre organique prendra en compte l'enseignement préscolaire, primaire et secondaire.

- Construire des Centres des Ressources dans toutes les sous-divisions ;
- Équiper les centres de ressources en outil informatique, énergétiques et de bibliothèques
- Revisiter le manuel de procédures de fonctionnement des CRePE;
- Rendre obligatoire la participation des enseignant(e)s aux activités organisées par le CRePE

4.3. Fournisseurs d'offres de formation

Les fournisseurs d'offres de formation pour les enseignant(e)s du secondaire sont les institutions, organismes ou organisations qui ont dans leurs attributions les thématiques de l'éducation. Ces fournisseurs jouent un rôle essentiel dans le développement professionnel des enseignant(e)s en proposant des contenus adaptés aux besoins du système éducatif et aux évolutions pédagogiques.

En RDC, les offres de formation continue sont fournies par des acteurs formels, non formels et informels, chacun joue un rôle spécifique dans le système éducatif.

4.3.1. Fournisseurs formels

- ✓ Le Ministère ayant en charge l'enseignement préscolaire, primaire, secondaire et technique est responsable de la gestion et de la supervision des établissements scolaires. Il joue un rôle central dans l'organisation des formations continues pour les enseignants-es. Il organise des formations à travers ses structures nationales, provinciales, sous-provinciales et locales.

L'Inspection est la structure technique du Ministère qui assure la formation continue des enseignant(e)s à tous les niveaux. Ces formations ont pour but de développer des compétences disciplinaires, transversales et celles relatives au développement de la carrière professionnelle. Elle est la structure qui certifie les autres fournisseurs de la formation.

- ✓ Les Universités et Instituts d'enseignement supérieur
- ✓ Certaines Universités proposent des cours et des programmes de formation continue pour les enseignant(e)s, et délivrent des diplômes ou des certificats dans les domaines de formation.
- ✓ les Projets et programmes soutenus par des partenaires internationaux

Des organisations comme l'UNESCO, l'UNICEF, et la Banque Mondiale collaborent avec le gouvernement pour offrir des programmes de formation continue, souvent dans le cadre de projets de développement éducatif.

4.3.2. Fournisseurs non formels

- ✓ des ONG locales et internationales organisent des ateliers, des séminaires et des formations pour les enseignants (es), souvent axés sur des approches pédagogiques innovantes ou des sujets spécifiques comme l'éducation inclusive ;
- ✓ des centres de formation continue reconnus et agréés par leurs Ministères de tutelle organisent des ateliers, des séminaires et des formations qui peuvent intéresser les enseignant(e)s sur des compétences transversales ou qui ont trait au développement de leur carrière professionnelle.

4.3.3. Fournisseurs informels

Ici sont considérées les activités de formation continue qui ne peuvent pas être encadrées par les Services du Ministère et dont la participation relève du libre choix ou initiative de l'enseignant(e) dans le cadre de son développement personnel. Il peut s'agir de la participation ou de l'accès aux bibliothèques, aux activités des associations enseignantes, aux conférences ou séminaires divers.

Pour ces genres d'activités, l'enseignant(e) doit tenir informé son chef d'établissement et les intégrer dans son plan d'action individuel de formation continue.

Pour mieux gérer et encadrer les différentes formations que suivent ou peuvent suivre les enseignant(e)s du secondaire, l'Inspection Générale de l'EDU-NC, tiendra, à tous les niveaux d'administration, une base d'informations de tous les fournisseurs tant formels que non formels.



5.1. Gouvernance et coordination

La mise en œuvre de la politique de la formation continue est assurée par différents organes mis en place au niveau national, provincial, sous-provincial et scolaire. Un plan de mise en œuvre assorti d'un plan de suivi-évaluation y est élaboré.

Ces organes ont pour rôles de (d') :

- Faciliter l'élaboration du plan de formation assortie des prévisions budgétaires des activités à tous les niveaux ;
- Sensibiliser sur l'importance de la formation continue ;
- Sensibiliser et mobiliser les communautés éducatives autour de financement de la formation continue ;
- Suivre la mise en œuvre du plan de formation ;
- Organiser la recherche de financements supplémentaires auprès de partenaires internationaux.

Ils sont les suivants :

- Au niveau national : le Comité national de pilotage de la formation continue
- Au niveau provincial : Le comité provincial d'appui à la formation continue
- Au niveau Sous-Provincial : Le comité sous-provincial d'appui à la formation continue
- Au niveau local : Le comité scolaire d'appui à la formation continue

Au niveau de l'établissement, de la sous-division et de la direction provinciale, cet appui se fait par les Comités déjà créés par Arrêté ministériel N° N° MINEPSP/CABMIN/1675/2017 du 16/10/2017, portant création, organisation et fonctionnement des comités de l'enseignement primaire, secondaire et Professionnel. Ces différents Comités se voient ajouter des attributions relatives à l'appui à la formation continue des enseignant (e)s du secondaire.

Le Comité National, quant à lui sera créé par Arrêté et aura pour rôle de coordonner toutes les actions de formations continues, de suivre la mise en œuvre du plan national de la formation continue, de superviser le fonctionnement des Comités provinciaux, de mener des plaidoyers auprès du Gouvernement ainsi que des partenaires nationaux et internationaux pour le financement du plan de formation continue.

Ces attributions s'appliquent mutatis mutandis aux Comités provinciaux, sous-provinciaux et scolaires.



5.2. Mécanismes de suivi et redevabilité

Le cadre de suivi et de redevabilité sera défini dans la stratégie nationale de la formation continue des enseignants du secondaire. Ce cadre décrira les mécanismes de mise en œuvre de la politique de la formation continue et définit les modes opératoires pour l'exécution des actions en lien avec les objectifs spécifiques fixés. Il déterminera également les responsabilités des parties prenantes impliquées dans la mise en œuvre des actions alignées suivant la vision du Ministère de l'EDU-NC en formation continue des enseignant(e)s du secondaire.

Pour mieux gérer et encadrer les différentes formations que suivent ou peuvent suivre les enseignant(e)s du secondaire, l'Inspection Générale de l'EDU-NC, tiendra, à tous les niveaux d'administration, une base d'informations de tous les fournisseurs tant formels que non formels.

Tableau 7 : Base d'informations des fournisseurs d'offres de formation.

N°	Noms du fournisseur	Adresses	Documents juridiques	Types de formation	Thématique

Outre la base d'informations sur les fournisseurs, l'Inspection tiendra également une autre base d'informations sur les formations organisées par différents fournisseurs, qu'ils relèvent du formel ou du non formel.

Tableau 8 : Base d'informations sur les formations organisées

N°	Noms du fournisseur	Type de formations organisées	Thématiques abordées	#Tot Ens	#Ens F	Date	Certification	Formateurs

6.1. Planification de la formation continue

La planification de la formation continue est un processus qui tire sa source de l'identification des besoins en formation au niveau de l'école par l'enseignant(e) lui-même et consolidée au niveau au niveau sous-provincial, provincial et national. Elle implique le concours de différents acteurs et Services, chacun jouant un rôle précis.

6.1.1. Identification des besoins en formation

Le besoin en formation continue pour un(e) enseignant(e) représente un écart constaté entre les compétences déjà acquises et celles à acquérir ou à développer, pour atteindre des objectifs définis dans le cadre de sa profession.

L'identification des besoins en formation continue des enseignant(e)s du secondaire consiste à mesurer cet écart et à cerner les compétences à acquérir ou à améliorer chez l'enseignant(e).

Cette identification des besoins est une étape importante pour s'assurer que les compétences acquises ou développées, répondent aux exigences professionnelles en vue de proposer des solutions de remédiation.

Elle se fait suivant un processus mis en place au travers la prise en compte des observations faites lors des visites de classe, des engagements contenus dans le projet d'établissement, le plan d'action opérationnel de la sous-division, de la direction provinciale et de la Stratégie Sectorielle de l'Education et de la Formation 2016-2025.

6.1.2. Planification proprement dite

Le processus de planification est participatif, conformément aux prescrits de la Loi-cadre de l'enseignement en matière de partenariat éducatif.

La participation des partenaires éducatifs se fait à travers les mécanismes institutionnels mis en place dans le cadre de la présente politique.

La planification de la formation continue des enseignant(e)s du secondaire se réalise aux niveaux local (planification individuelle et à l'échelle d'établissement scolaire), sous-provincial, provincial et national.

a. Planification au niveau local

a.1. Planification individuelle :

L'enseignant(e) élabore un plan de formation basé sur ses besoins en formation, les intérêts et les objectifs professionnels qui ont un lien étroit avec son développement professionnel. Ce plan de formation devra être soumis au chef d'établissement pour validation une semaine avant la clôture de l'année scolaire en cours.

a.2. Planification à l'échelle de l'établissement scolaire

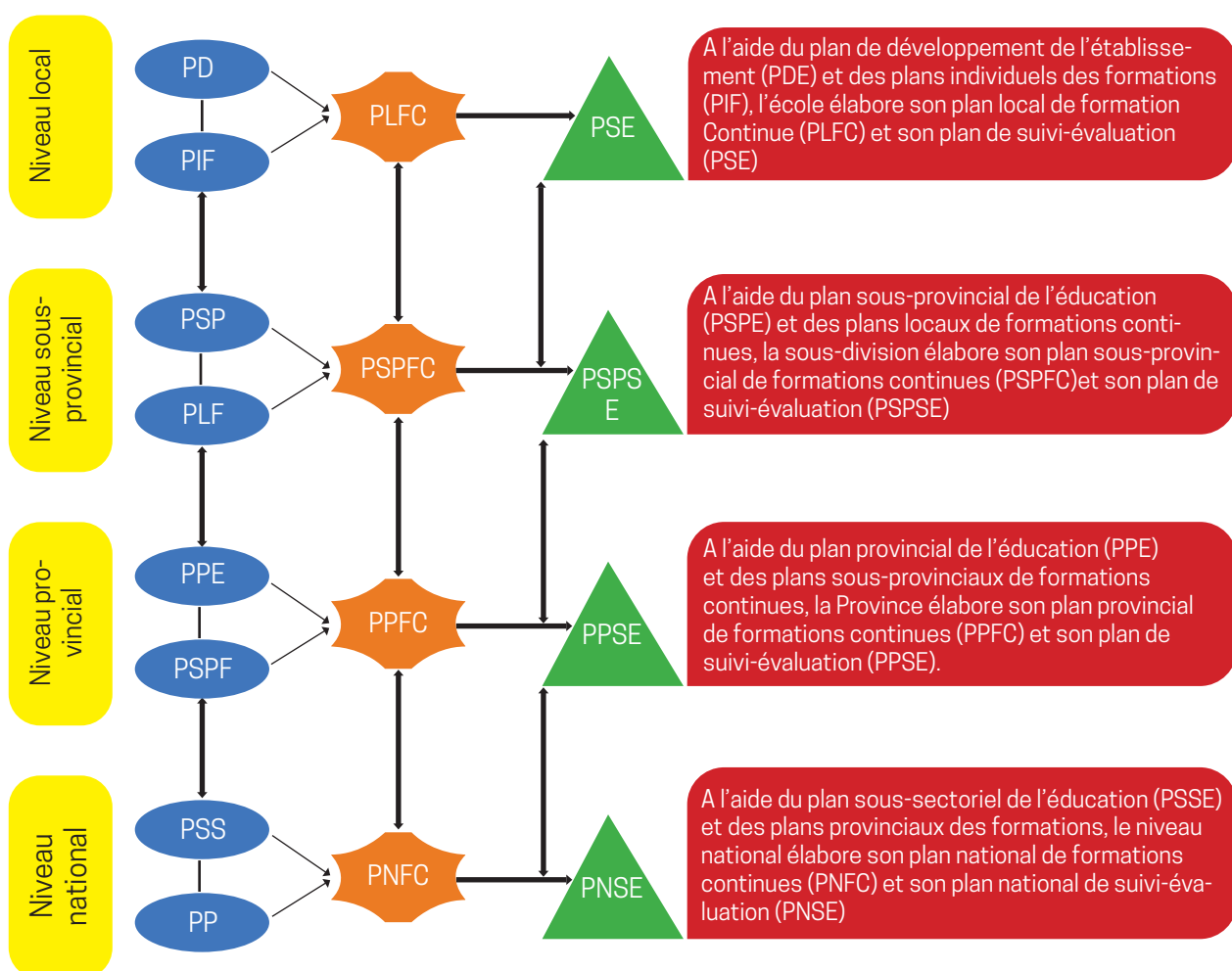
Le Chef d'établissement reçoit les différents plans de formations des enseignant(e)s pour compilation et consolidation en un seul plan de formation continue de l'établissement. Il soumet ce plan de formation au Comité de l'établissement lors de la revue annuelle des performances pour validation et engagement. Le plan annuel de formation validé par le Comité de l'Établissement est transmis à l'Inspecteur Chef de Pool pour centralisation et validation.

b. Planification au niveau de la sous-division, direction provinciale.

L'inspecteur chef de Pool, en collaboration avec le Chef de la sous-division provinciale, reçoit les différents plans de formation continue des établissements scolaires de son entité administrative pour compilation, consolidation et élaboration du plan sous-provincial de formation continue des enseignant(e)s du secondaire. Il présente ledit plan au Comité sous-provincial de l'EDU-NC pour validation et présentation lors des assises sous-provinciales de la RAP.

Ce processus s'applique mutatis mutandis au niveau provincial et national. Il est représenté par le schéma ci-dessous.

Schéma 2 : processus de planification



6.2. Financement de la formation continue des enseignants

6.2.1. Etat des lieux du financement

En République Démocratique du Congo, le financement de la formation continue des enseignant(e)s est en grande partie assuré par des Partenaires extérieurs, dans le cadre des projets éducatifs. Ces projets, bi et/ou multilatéraux, étaient mis en œuvre par les Services du Ministère au niveau national, provincial ou local. Les données financières sur ces différentes formations ne sont généralement pas accessibles.

Au niveau de l'Etat, certains établissements d'enseignement s'organisent et financent les activités de formation au profit de leurs enseignant(e)s. Dans certaines provinces, les Gouverneurs prévoient dans leurs Arrêtés portant fixation des frais scolaires une quotité réservée aux formations continues. Toutefois, la gestion de ces quotités est souvent sujet à caution que la présente Politique doit clairement résoudre.

Dans le cadre du basculement vers le budget-programme en lien avec le Cadre des Dépenses à Moyen Terme (CDMT), le Ministère de l'Education Nationale et Nouvelle Citoyenneté a obtenu, depuis l'exercice 2024-2025, l'intégration de la ligne dédiée aux formations dans la Loi des finances.

6.2.2. Différentes sources de financement de la formation continue

(i) Financement de la formation continue par le Trésor Public

Les activités de formation continue sont financées par le Trésor Public grâce à l'intégration d'une ligne budgétaire dans la loi de finances ainsi qu'aux allocations provenant du Fonds de Promotion de l'Education et de la Formation, FPEF en sigle.

Outre la Loi des finances, le plan national de formations sera financé par des quotités issues des évaluations certificatives, de la vente des cahiers d'items, fiches et autres.

Dans le cadre de la coopération internationale et du partenariat éducatif, le Ministère de l'EDU-NC, à travers le Comité de Pilotage, mobilise les partenaires Techniques et Financiers, les entreprises publiques et privées nationales, les organisations nationales et internationales, ainsi que toute la communauté dans l'exécution du plan national de formation continue des enseignant(e)s du secondaire.

(iii) Financement de la formation continue au niveau sous-provincial et provincial

Dans le cadre de la décentralisation des entités territoriales décentralisées (ETD), le gouvernement provincial prévoit dans son budget annuel, les fonds pour la formation continue des enseignant(e)s. Ces fonds sont mis à la disposition de l'Inspection Principale Provinciale pour l'exécution du plan provincial et sous-provincial de formation.

Les autres entités territoriales décentralisées, comme la ville, la commune et le secteur, peuvent mobiliser aussi le financement en faveur de la formation continue.

Outre ces fonds, le Comité provincial de l'EDU-NC mobilise les partenaires techniques et financiers, les entreprises publiques et privées, les organisations nationales et internationales, ainsi que toute la communauté pour appuyer l'exécution des plans de formation continue.

(iv) Financement de la formation continue au niveau local (enseignant(e) et établissement)

a) L'enseignant (e) participe dans la mesure du possible, à la prise en charge de certaines activités contenues dans son plan de formation. Les promoteurs des écoles privées allouent de fonds nécessaires pour la formation continue de leurs enseignants (es).

b) Le Gouverneur de province, dans son Arrêté portant fixation des frais scolaires, prévoit une quotité pour la formation continue des enseignants (es) du secondaire. Le Comité de Gestion scolaire finance également la formation continue à travers les frais de fonctionnement et les recettes d'auto-financement.

La gestion des quotités issues des frais scolaires au profit de la formation continue est fixée par voie réglementaire.

(v) Financement innovant en matière de formation continue

A l'instar des autres sources de financement évoqués, le plan de formation continue, à quelque niveau que ce soit, bénéficie des apports ci-dessous dans le cadre de financement innovant :

- Partenariat public-privé : à travers les entreprises publiques et privées concernées par les questions d'éducation. Le Ministère facilite ce partenariat en revisitant la convention et sert d'interface entre les écoles et les entreprises.
- Incitations Fiscales : une politique d'incitation fiscale pourrait être mise en place pour les entreprises qui investissent dans la formation continue des enseignant(e)s.
- Organisation d'Événements de collecte de Fonds : Les autorités politico-administratives, éducatives et scolaires organisent des événements de collecte de fonds dans leurs juridictions pour soutenir la formation continue. Ces événements peuvent sensibiliser le public à l'importance de l'éducation et mobiliser des ressources supplémentaires
- Contribution volontaire : Encourager les parents, les leaders communautaires et tout citoyen à faire des contributions volontaires spécifiquement destinées à la formation continue des enseignant(e)s. Cela peut être organisé à travers des campagnes de collecte de fonds ou des événements scolaires.
- Autres activités : le programme de parrainage auquel certains citoyens sponsorisent des formations spécifiques, les kermesses, les ventes de charité, etc.

VII. DISPOSITIONS FINALES

7.1. Appel à l'adhésion collective

Cette politique s'adresse à tout acteur et partenaire engagés dans le domaine de l'éducation et de la formation. Elle constitue un document de référence devant désormais guider toute action de formation continue au profit des enseignant(e)s du secondaire. Elle sera complétée par le référentiel des compétences des enseignant(e)s du secondaire et la stratégie nationale de la formation initiale des enseignant(e)s du secondaire, en cours d'élaboration.

L'Inspection Générale de l'Éducation Nationale et Nouvelle Citoyenneté est chargée de coordonner le processus d'élaboration des plans de formations des enseignant(e)s à tous les niveaux jusqu'à la compilation en plan national de formations (PNF).

Les partenaires nationaux et internationaux doivent aligner leurs interventions en matière de formations continues des enseignant(e)s sur le plan national de formations qui vise à répondre à leurs besoins en formation.

La présente politique de formation continue des enseignant(e)s est alignée sur le Plan National Stratégique pour le Développement (PNSD), la Stratégie Sectorielle de l'Éducation et de la Formation 2016-2025, les Objectifs de Développement Durable (ODD4), le plan d'actions quinquennal du Ministère et aux engagements internationaux.

7.2. Articulation avec les documents à venir

La Politique Nationale de la Formation Continue des enseignant(e)s du secondaire est un cadre de référence unique pour toutes les interventions des partenaires intervenant dans le niveau secondaire du système éducatif de la RDC. Ce cadre de référence permet d'aligner les interventions, tant au niveau central qu'au niveau provincial, sous-provincial et local, sur une vision commune de la formation continue des enseignant(e)s. 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.

Un cadre de résultats contenant des indicateurs d'évaluation du processus de mise en œuvre de la politique est élaboré.

Ce cadre tire sa source du plan d'actions de mise en œuvre de la politique et du plan national de la formation continue, et définit les moyens de vérification.

Outre le plan d'action de mise en œuvre, la présente politique sera complétée par :

- o une stratégie nationale de formation continue (SNFCES) qui définira les mesures d'application de la Politique ;
- o un plan national de formation (PNF) élaboré suivant le processus définit ;
- o un référentiel national de compétences des enseignants en cours d'élaboration ;
- o une feuille de route budgétaire triennale.

1. Glossaire des termes clés de la Politique

- o Animateur : Personne désignée pour guider les échanges et maintenir la dynamique du groupe au sein d'une communauté de pratiques.
- o Cellule de Base (CB) : Regroupement de toutes les Unités Pédagogiques d'un établissement d'enseignement. Elle joue un rôle central dans la coordination et l'amélioration de la qualité de l'enseignement.
- o Centre de Ressources Pédagogiques pour Enseignants (es) (CRePE) : Structure mise en place pour fournir aux enseignants les outils nécessaires à leur formation continue. Anciennement appelé CRESO.
- o Communautés de Pratiques : Groupes d'individus partageant un intérêt ou une expertise commune, qui se réunissent régulièrement pour échanger et résoudre des problèmes liés à leur domaine de pratique.
- o Communautés de Pratiques Formelles : Communautés dont le fonctionnement est régulé par des textes légaux et réglementaires. Exemples : Unité Pédagogique, Cellule de Base, Réseau d'Écoles de Proximité, Réseau Local de Chefs d'Établissements.
- o Communautés de Pratiques Informelles/Non Formelles : Communautés dont le fonctionnement n'est pas régulé par des textes légaux et réglementaires. Exemples : Communautés en ligne, associations enseignantes, projets collaboratifs.
- o Formation Continue : Processus d'apprentissage permettant aux individus déjà engagés dans la vie professionnelle d'acquérir des savoirs, savoir-être, savoir-faire et savoir-faire-faire nécessaires à l'exercice de leur métier.
- o Inspection Générale de l'Éducation Nationale et Nouvelle Citoyenneté (IGE) : Structure chargée de coordonner la formation continue des enseignants et de garantir la mise en œuvre de la politique nationale de formation continue.
- o Plan National de Formation (PNF) : Document cadre stratégique destiné à renforcer durablement la qualité de l'enseignement secondaire, détaillant les actions à entreprendre pour la formation continue des enseignants.
- o Réseau d'Écoles de Proximité (REP) : Regroupement d'écoles géographiquement proches collaborant pour améliorer la qualité de l'éducation et optimiser les ressources disponibles.
- o Réseau Local de Chefs d'Établissements (RLCE) : Communauté de pratique pour les chefs d'établissements visant à renforcer leurs compétences en tant que gestionnaires d'établissements scolaires.
- o Service National de Formation (SERNAFOR) : Service responsable de la mise en œuvre des plans de formation continue au sein de l'Inspection Générale de l'Éducation Nationale et Nouvelle Citoyenneté.
- o Unité Pédagogique (UP) : Groupe de réflexion disciplinaire composé d'enseignants d'un même domaine ou discipline, partageant des ressources et discutant de stratégies pédagogiques au sein d'un établissement scolaire.

2. Carte institutionnelle des structures existantes

Cette carte institutionnelle décrit les différentes structures impliquées dans la mise en œuvre de la Politique Nationale de la Formation Continue des Enseignants du Secondaire (PNFCES) et leurs principales responsabilités.

N°	Structure	Rôle	Responsabilités
1	Inspection Générale de l'Enseignement (IGE)	Coordonne la formation continue des enseignants, assure la supervision et le suivi des activités de formation à tous les niveaux.	Élaboration du plan national de formation continue, Supervision des comités provinciaux, sous-provinciaux et scolaires, Collaboration avec les partenaires nationaux et internationaux.
2	Service National de Formation (SERNAFOR)	Branche opérationnelle de l'IGE pour la mise en œuvre des plans de formation continue.	Production et dissémination des modules de formation, Collaboration avec différents services et directions du ministère pour les thématiques spécifiques.
3	Comité National de Pilotage de la Formation Continue	Définit les grandes orientations et assure la coordination nationale des activités de formation continue.	Coordination des actions de formation continue ; Suivi de la mise en œuvre du plan national de formation continue ; Plaidoyer pour le financement de la formation continue.
4	Comité Provincial de l'EDU-NC	Assure le bon fonctionnement de la formation continue au niveau provincial.	Organisation des sessions de formation provinciales. Analyse et approbation des plans provinciaux de formation continue.
5	Comité Sous-Provincial de l'EDU-NC	Gère les activités de formation continue au niveau sous-provincial.	Mise en œuvre du plan de formation sous-provincial ; suivi et rapportage des activités de formation continue.
6	Comité Scolaire d'Appui à la Formation Continue	Assure la gestion des activités de formation au niveau local ou de l'établissement.	Exécution du plan de formation continue de l'école ; Coordination des activités de formation au sein de l'établissement.
7	Unité Pédagogique (UP)	Groupe de réflexion disciplinaire au sein d'un établissement scolaire.	Partage de ressources et discussion de stratégies pédagogiques. Organisation de réunions hebdomadaires pour traiter des questions didactiques et pédagogiques.
8	Cellule de Base (CB)	Regroupe toutes les Unités Pédagogiques d'un établissement.	Coordination et suivi des activités pédagogiques à l'échelle de l'établissement ; organisation de réunions mensuelles.
9	Réseau d'Écoles de Proximité (REP)	Regroupement d'écoles géographiquement proches pour optimiser les ressources et améliorer la qualité de l'éducation.	Coordination des activités de formation entre les écoles membres ; organisation de réunions mensuelles et rapportage des activités.
10	Réseau Local de Chefs d'Établissements (RLCE)	Communauté de pratique pour les chefs d'établissements.	Renforcement des compétences en gestion des établissements scolaires ; partage d'expériences et de bonnes pratiques en matière de gestion scolaire.
11	Centre de Ressources Pédagogiques pour Enseignants (CREPE)	Structure fournissant aux enseignants les outils nécessaires à leur formation continue.	Organisation des formations collectives et individuelles. Mise à disposition des ressources pédagogiques et outils numériques.

I. CADRES JURIDIQUES INTERNATIONAUX

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948;
- Objectif du Développement Durable (ODD4, cible 4.c)
- La Stratégie Continentale pour l'Éducation, CESA 2016 – 2025
- La Déclaration des Droits de l'Homme et des Peuples ;
- L'Acte constitutif de l'UNESCO
- La Convention relative aux Droits de l'Enfant ;
- La Déclaration mondiale sur l'Éducation pour Tous
- La Charte panafricaine de la jeunesse
- L'accord de Florence et le Protocole de Nairobi de 1963
- Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique (NEPAD), 2001

II. CADRES JURIDIQUES NATIONAUX

- La Constitution du 18 février 2006 telle que modifiée et complétée en 2011 au domaine et à la matière qui concernent l'éducation, en ses articles 12, 14, 37, 43, 44, 46, 123, 202, 203 et 204 ;
- La Loi-Cadre n°14/004 du 11 février 2014 sur l'Enseignement National
- La stratégie Sectorielle de l'Éducation et de la Formation 2016-2025
- Ordonnance – Loi n°81-242 du 3 octobre 1981 créant l'Inspection Générale de l'Enseignement ;
- Ordonnance – Loi 91-231 du 15 août 1991 portant règlement d'administration relatif au corps des Inspecteurs de l'enseignement primaire, secondaire et professionnel ;
- Ordonnance – Loi 91-232 du 15 août 1991 portant règlement d'administration relatif au personnel des établissements publics d'enseignement maternel, primaire, secondaire et professionnel ;
- Loi n°09/001 du 10 janvier 2009 portant protection de l'enfant qui retient le corps des Inspecteurs de l'Enseignement Primaire et Secondaire comme l'un des organes de protection sociale de l'enfant.
- Les recommandations des Etats Généraux de l'Éducation tenus à Kinshasa en février 1996
- Programme National Stratégique de Développement de la République démocratique du Congo
- Loi n°16/013 du 15 juillet 2016 portant Statut des Agents de carrière des services publics de l'Etat ;
- Arrêté ministériel N°MINEDUC-NC/CABMIN/014/2025 du 16/10/2024 Portant création des Réseaux d'Écoles de Proximité de la formation continue des Enseignants du secondaire au sein du Ministère de l'Éducation Nationale et Nouvelle Citoyenneté ;
- Arrêté ministériel N°MINEDUC-NC/CABMINETAT/002/2025 du 03/02/2025 organisant et encadrant l'Enseignement à distance au sein du Ministère de l'Éducation Nationale et Nouvelle Citoyenneté

I. SOURCES OFFICIELLE DE L'ETAT

- Ministère de l'EPSP, Recueil des directives et instructions officielles, Kinshasa, Elisco, 1998 ;
- Ministère de l'EPSP, Réformes du système éducatif congolais de 1960-1998, Kinshasa, Janvier 2009 ;
- RD CONGO, Etats généraux de l'éducation de mai 1995-Janvier 1996 dans le « Journal Officiel de l'Etat », 30(1996) ;
- Ministère de l'Education Nationale et Nouvelle Citoyenneté, Plan Quinquennal 2024-2029

II. ARTICLES ET OUVRAGE SUR L'ÉDUCATION DE LA R.D. CONGO

II.1. Articles

- Enseignants Sans Frontières Belgique, Formation continue d'enseignants du secondaire de plusieurs école de Kinshasa,
- KALUBI, Augustin, S.J, Nouvelle Loi-Cadre de l'Enseignement National en RDC : Innovations, forces et limites in Congo-Afrique N°487, Kinshasa, Septembre 2014.
- NAKAHOSA François, S.J, Déterminants de l'efficacité scolaire pour une école mue par l'idéal d'excellence in Congo-Afrique N°487, Kinshasa, Septembre 2014.

II.2. Ouvrages

- Bavuidinsi Matondo, A., Le système scolaire au Congo-Kinshasa. De la centralisation bureaucratique à l'autonomie des services, Paris, l'Harmattan, 2012.
- Conseil Economique et Social de la Rdc, Baisse de la qualité de l'enseignement en république Démocratique du Congo, Kinshasa, Les Editions du CES-RDC, Octobre 2016
- EKWA M, Pour une société nouvelle. L'enseignement National, Kinshasa, B.E.C, 1971.
- MOKONZI BAMBANOTA G., De l'école de la médiocrité à l'école de l'excellence au Congo-Kinshasa, Paris, l'Harmattan 2009.

IV. WEBOGRAPHIE

- <https://www.wikipedia.org> , consulté le 31/1/2025 à 16heures GMT
- http://wwwfr.uni.lu/studies/fishase/formation_pédagogique_des_enseignants_du_secondaire; consulté le 28 janvier 2025 à 13heures GMT

- AFD-APPRENDRE, *Ateliers sur le renforcement des capacités des enseignantes du fondamental en évaluation des apprentissages. Outils et supports de formation*, Paris, 2010
- Brandt Owen, C., *Illegibility as a state. The limits of governing teacher identification en the Democratic Republic of Congo*, Amsterdam, 2017 ;
- Groupe de haut niveau sur la profession enseignante du Secrétaire général des Nations Unies : *Transformer la profession enseignante du 21 septembre 2023*
- Hansen-Pauly, Marie-Anne, *Formation des enseignants : les questions linguistiques dans les contextes éducatifs multilingues*, Luxembourg Conseil de l'Europe, 2015.

- Ivernois, J.F & Gagnayre, R., *Apprendre à éduquer le patient. Approche pédagogique*, Paris, Maloine, 2016.
- Jounaert, moussadak ettayebi, defise r., *Curriculum et compétences, Un cadre opérationnel*, Bruxelles, de Boeck Sup, 2009.
- JOUNAERT, P., *Compétences et socioconstructivisme. Un cadre logique*, Bruxelles, de Boeck Sup, 2009.

- Mangez, E., *Réformer les contenus d'enseignement. Une sociologie du curriculum*, Paris, Puf, 2008
- Ngoy Kimpulwa B., Englebert P., *Congo, l'Etat en morceaux. Politique et administration au prise du découpage provincial*, Paris, L'Harmattann n°96, 2021
- Politique Africaine, *Faire école*, Paris, Karthala, Revue n°139, 2015

- Tama Clarisse, *Etre enseignant au Benin. Les mutations d'un groupe professionnel*, KOLN, Rudiger Koppe Verlag, 2014

- Trefon Theodore, *Réforme au Congo (RDC) : attentes et désillusions*, Paris, L'Harmattan, n°76, 2009



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET NOUVELLE CITOYENNETÉ

“ Nous sommes **l'éducation nationale**,
nous préparons l'avenir de **nos enfants**,
nous construisons **la nation**.”