Coalition Nationale de l'Education Pour Tous
CONEPT RDC

RAPPORT DE SUIVI CITOYEN DE LA MISE EN ŒUVRE DU PACTE DE PARTENARIAT

« Sans les enseignants motivés, pas d'éducation de qualité : L'urgence d'agir »

unesco

L'ÉDUCATION à VOIX HAUTE
plaidoyer et responsabilité sociale

GPE Transformer l'éducation

A propos de ce rapport

Ce rapport de suivi citoyen du Pacte de Partenariat met en lumière un constat clair : l'avenir de l'éducation en RDC dépend de la capacité du pays à revitaliser son corps enseignant et à garantir un enseignement de qualité. Entre engagements politiques non réalisés, retards budgétaires et réformes inachevées, il révèle l'écart préoccupant entre les promesses et la réalité vécue par les enseignants et les élèves. Mais il ouvre aussi des pistes concrètes : revaloriser la fonction enseignante, garantir la transparence, renforcer la décentralisation et placer la société civile au cœur de l'action. Ce document n'est pas un simple état des lieux ; il est un appel pressant aux décideurs, partenaires et citoyens à transformer les engagements en actes tangibles pour bâtir un système éducatif résilient, inclusif et performant.

Avant-propos.

Ce rapport est le résultat d'un travail collaboratif entre plusieurs acteurs clés engagés pour la transformation du système éducatif en République Démocratique du Congo. Il fait partie du suivi citoyen de la mise en œuvre du Pacte de Partenariat pour l'Éducation, notamment autour de la réforme prioritaire "Enseignants et enseignement de qualité".

Le Bureau de l'UNESCO en République Démocratique du Congo a joué un rôle central dans l'élaboration de ce rapport. Non seulement l'UNESCO a apporté un soutien financier pour organiser deux ateliers cruciaux pour l'élaboration des outils de collecte des données et la revue à mi-parcours du Pacte de Partenariat, mais elle a également assuré un appui technique indispensable pour garantir la rigueur méthodologique de cette démarche.

Le programme ÉDUCATION A HAUTE VOIX du Partenariat Mondial pour l'Éducation **(PME)** a également apporté un soutien précieux, permettant de réaliser des consultations dans les provinces. Ces consultations ont fourni un aperçu direct des réalités du terrain et des défis rencontrés par les communautés, ce qui a été essentiel pour formuler des recommandations pertinentes et basées sur des données concrètes.

Ce travail a pour objectif de fournir une analyse indépendante et objective des réformes éducatives en cours, tout en proposant des recommandations pratiques pour améliorer la mise en œuvre de ces réformes. Il met en lumière la nécessité d'une approche collaborative entre le gouvernement, la société civile, et les partenaires techniques afin de garantir une éducation inclusive et de qualité pour tous.

Remerciements.

Nous tenons à commencer par exprimer notre plus grande gratitude au Bureau de l'**UNESCO** en République Démocratique du Congo pour son soutien essentiel à ce projet. Grâce à son appui financier pour l'organisation des ateliers d'élaboration des outils de collecte et de revue à mi-parcours, ainsi qu'à son appui technique, l'UNESCO a permis d'assurer la solidité et la qualité de ce processus d'évaluation.

Nous adressons également nos sincères remerciements au programme **ÉDUCATION A HAUTE VOIX** du Partenariat Mondial pour l'Éducation **(PME)**, dont le soutien a été crucial pour permettre la réalisation des consultations dans les provinces. Ce programme a offert un cadre précieux pour garantir la participation des communautés et des acteurs locaux à ce processus de suivi.

Nos remerciements vont également au staff de la Coalition Nationale de l'Éducation Pour Tous **(CONEPT RDC)**, dont le rôle de coordination a été fondamental pour la mise en œuvre de cette initiative. Leur mobilisation des acteurs de la société civile et des communautés locales a permis d'assurer la représentativité et l'efficacité de cette démarche.

Nous souhaitons souligner la contribution importante des organisations de la société civile du secteur de l'éducation, qui ont participé activement aux ateliers et mis leur expertise à la consolidation et au traitement des données. Leur engagement, leur expertise technique et leur compréhension des réalités du terrain ont enrichi considérablement la qualité des résultats obtenus, et ont permis d'identifier des solutions concrètes et adaptées aux défis rencontrés dans la mise en œuvre des réformes.

Enfin, un remerciement particulier est dû aux Coordonnateurs provinciaux de la **CONEPT RDC**, qui ont facilité le suivi des réformes au niveau local, en assurant une coordination efficace entre les acteurs de terrain et en veillant à la bonne collecte des données et à l'appropriation citoyenne du processus.

Nous exprimons également notre reconnaissance à tous les participants aux ateliers et consultations, qui ont consacré leur temps et partagé leurs connaissances pour faire avancer ce processus. Sans leur engagement, ce rapport n'aurait pas pu être aussi complet et pertinent.

1 Résumé exécutif. 4
2 Introduction. 7
Contexte et objectifs du rapport 7
Structure du rapport 7
3 Approche méthodologique. 8
Phase préparatoire 8
Collecte des données 8
Analyse des données 8
Validation et consolidation des résultats
4 Première Partie : Suivi citoyen des mesures spécifiques de la réforme prioritaire. 10
Axe 1 : Revalorisation de la fonction enseignante et revitalisation du corps enseignant 10
Axe 2 : Promotion d'un recrutement basé sur le mérite 18
Axe 3 : Amélioration des conditions d'enseignement-apprentissage 23
5 Deuxième Partie : Analyse des facteurs favorables hautement prioritaires. 36
6 Revitaliser le corps enseignant pour un secteur de l'éduction résilient et performant : Le regard de la société civile sur quelques facteurs clés. 45
7 Conclusion et recommandations finales 56
8 Annexes 1. Références documentaires 57
Documents de référence 57
Listes des acteurs et partenaires impliqués
Listes des acteurs et parties prenantes impliquées.

1. RESUME EXECUTIF.

Le suivi citoyen de la mise en œuvre du Pacte de Partenariat pour l'Éducation en République Démocratique du Congo (RDC), centré sur la réforme prioritaire « Enseignants et enseignement de qualité », met en lumière des progrès, mais aussi des défis structurels qui compromettent l'atteinte des objectifs fixés. La réforme de la fonction enseignante, inscrite dans le Pacte de Partenariat, se veut un levier majeur pour un système éducatif résilient et performant. Toutefois, un décalage persiste entre les engagements politiques et les actions concrètement mises en œuvre.

Faible Portage Politique.

Le principal obstacle à la réussite de la réforme réside dans le **faible portage politique** des réformes éducatives. En dépit des engagements clairs du gouvernement, l'exécution des crédits alloués à l'éducation demeure insuffisante. Bien que des crédits aient été inscrits dans les lois de finances successives, leur mise en œuvre reste limitée, freinée par des blocages administratifs et des arbitrages budgétaires défavorables. L'absence d'exécution de 754 864 USD du budget de l'Etat destinés à la production de l'annuaire statistique 2024-2025 a empêché l'accès à un appui budgétaire incitatif de 15 millions USD. Cette situation nuit à la crédibilité du gouvernement et réduit la confiance avec les partenaires.

Collecte et Gestion des Données.

L'absence de système efficace de collecte et de gestion des données impacte directement la capacité du gouvernement à piloter les réformes. Le Système d'Information et de Gestion de l'Éducation (SIGE), essentiel pour la gestion des ressources humaines et la planification, reste inopérant depuis 2022, malgré des crédits régulièrement inscrits pour son financement. Cela a pour conséquence la non-production de l'annuaire statistique de l'éducation, indispensable pour la gestion des enseignants et élèves. Cette absence de données fiables constitue un frein majeur à la mise en œuvre de stratégies basées sur des preuves et limite l'efficacité des actions entreprises.

Question de la Retraite des Enseignants.

La question de la retraite des enseignants est un autre enjeu majeur identifié. Le processus de mise à la retraite reste incomplet et caractérisé par plusieurs incohérences. Alors que l'objectif du Pacte était de mettre à la retraite 4 000 enseignants d'ici 2022, une partie d'entre eux n'a pas perçu leurs indemnités de fin de carrière. Une catégorie d'enseignants, bien qu'admissible à la retraite, n'a pas reçu les indemnités prévues, et d'autres ont été mis à la retraite sans statut officiel, ce qui bloque leur intégration dans le système et empêche l'entrée de nouvelles recrues. Ces irrégularités génèrent un déséquilibre dans la gestion des ressources humaines et freinent l'évolution du corps enseignant.

Allocation Budgétaire.

Concernant les **allocations budgétaires**, un des principaux engagements du Pacte était d'atteindre 21,2% du budget national alloué à l'éducation pour 2025. Cependant, le suivi des dépenses montre que cette **allocation a chuté à 15,56% en 2025**, bien en dessous de l'objectif fixé. Cette régression indique une priorisation faible de l'éducation dans les arbitrages

budgétaires et a des conséquences directes sur la mise en œuvre des réformes. En conséquence, le financement des réformes essentielles, telles que la professionnalisation du corps enseignant et la mise en place d'un système de gestion efficace des ressources humaines, est compromis. Ce déficit financier met en péril l'objectif de construire un système éducatif de qualité et inclusif.

Progrès et Défis.

Malgré ces défis, le rapport met en lumière des avancées ponctuelles, telles que la revalorisation salariale des enseignants, avec une augmentation de 100 000 FC pour tous les enseignants, et des efforts pour attirer davantage de femmes dans la profession. Cependant, ces mesures restent insuffisantes pour motiver durablement les enseignants, en particulier dans les zones déshéritées. La mise en place de primes incitatives, bien qu'initée, n'a pas été systématiquement appliquée, ce qui réduit leur impact sur la motivation du corps enseignant.

Recommandations Clés.

Pour remédier à ces constats et garantir la transformation du système éducatif en RDC, plusieurs recommandations sont proposées :

1. **Renforcer l'exécution des crédits** alloués à l'éducation, en particulier les crédits inscrits dans les lois de finances, afin de garantir leur utilisation effective et de récupérer les opportunités financières perdues.
2. **Améliorer la collecte des données** en réactivant le SIGE et en garantissant une gestion transparente des informations éducatives pour une planification plus précise et une gestion optimale des ressources humaines.
3. **Finaliser le processus de mise à la retraite des enseignants** en veillant à ce que les enseignants éligibles bénéficient de leurs indemnités et que le processus soit bien encadré administrativement, pour libérer des postes pour les nouvelles recrues.
4. **Consolider la décentralisation du secteur éducatif**, en garantissant que chaque province dispose d'un plan d'action budgétisé et en favorisant une meilleure coordination entre les ministères concernés pour une mise en œuvre efficace des réformes.
5. **Investir dans la professionnalisation du corps enseignant**, avec des systèmes de formation continue, des programmes de développement de carrière, et un cadre de motivation durable.

Conclusion.

En somme, le Pacte de Partenariat constitue une **opportunité de transformation du système éducatif congolais**, mais son succès dépendra de l'engagement politique et d'une gestion budgétaire rigoureuse. Les défis actuels, notamment la collecte des données, la mise à la retraite des enseignants, et la faiblesse du financement alloué à l'éducation, doivent être adressés de manière urgente pour garantir que les réformes aboutissent à une éducation de qualité, inclusive et équitable pour tous les enfants congolais.

2. INTRODUCTION.

Le système éducatif de la République Démocratique du Congo (RDC) traverse une phase clé de transformation, avec la fin imminente de la Stratégie Sectorielle de l'Éducation et de la Formation (SSEF) 2016-2025. Ce cadre de planification éducative a permis d'orienter les efforts du pays vers un objectif ambitieux : l'Objectif de Développement Durable n°4 (ODD4), qui vise à offrir une éducation inclusive, équitable et de qualité à tous. Dans ce contexte, le gouvernement, en collaboration avec ses partenaires, a adopté en septembre 2022 le Pacte de Partenariat (PP), un cadre de dialogue et de coaction destiné à transformer le système éducatif congolais par la mise en œuvre d'une réforme prioritaire, centrée sur les enseignants et l'enseignement de qualité.

Après deux ans et demi d'application, le Pacte de Partenariat entre dans une phase de transition, avec l'ouverture prochaine de la Stratégie Intérimaire de l'Éducation et de la Formation 2026-2030. Cette revue à mi-parcours constitue une étape stratégique cruciale pour évaluer les progrès réalisés, identifier les défis persistants et proposer des ajustements susceptibles d'accélérer la transformation du système éducatif.

La **Coalition Nationale de l'Éducation Pour Tous (CONEPT-RDC)**, mouvement fédérateur de la société civile, intervient pleinement dans cette dynamique de suivi. Grâce à ses réseaux provinciaux, la CONEPT mobilise syndicats, associations de parents, ONG, chercheurs et médias afin de porter la voix des communautés, d'assurer la redevabilité et de promouvoir la transparence dans la mise en œuvre des politiques éducatives. Ce rapport alternatif, élaboré par la CONEPT, propose une lecture citoyenne du Pacte de Partenariat, fondée sur les réalités du terrain, pour que les orientations futures du secteur éducatif répondent mieux aux besoins réels des populations, tout en renforçant l'équité, l'inclusion et la qualité de l'éducation, dans le respect des droits humains.

2.1. Contexte et objectifs du rapport.

Ce rapport de suivi citoyen vise à fournir une évaluation indépendante de la mise en œuvre du Pacte de Partenariat à mi-parcours. L'objectif principal est de mesurer les progrès réalisés par rapport aux engagements pris, de mettre en évidence les défis persistants et de proposer des ajustements nécessaires pour accélérer la transformation du système éducatif. Ce suivi est essentiel pour garantir que les réformes éducatives restent alignées sur les priorités nationales, tout en étant pleinement inclusives et en prenant en compte les besoins des communautés locales.

Le rapport a également pour objectif de sensibiliser les parties prenantes, notamment les décideurs politiques, les partenaires techniques et financiers, ainsi que la société civile, sur l'importance de renforcer l'engagement envers l'éducation. Il appelle à un sursaut politique pour garantir que les réformes en cours soient pleinement mises en œuvre, notamment en ce qui concerne la professionnalisation du corps enseignant, la mise à la retraite des enseignants âgés, et la réallocation des ressources budgétaires nécessaires pour atteindre les objectifs du Pacte.

2.2. Structure du document.

Le **rapport de suivi citoyen du Pacte de Partenariat** est structuré de manière à fournir une évaluation approfondie et indépendante des réformes éducatives engagées dans le cadre du Pacte. Chaque section du rapport est conçue pour aborder de manière progressive et cohérente les différentes dimensions de la mise en œuvre du Pacte, en tenant compte des enjeux, des réalisations, des obstacles et des actions nécessaires pour atteindre les objectifs fixés.

Le **rapport commence par une Introduction générale**, qui définit le cadre du Pacte de Partenariat et les objectifs du suivi citoyen. Cette section établit clairement le contexte dans lequel le suivi est effectué, en insistant sur le rôle central de la société civile dans la supervision des engagements pris par le gouvernement et ses partenaires. Elle décrit également la méthodologie utilisée pour collecter les données, analyser les progrès réalisés, et évaluer l'impact des réformes. C'est une section fondamentale qui pose les bases de l'analyse et de la rigueur méthodologique adoptée pour l'ensemble du rapport.

L'**Analyse des Facteurs Favorables Hautement Prioritaires** suit, où les leviers stratégiques qui facilitent la mise en œuvre des réformes sont mis en lumière. Cette section explore les facteurs politiques, économiques et institutionnels qui soutiennent la transformation du système éducatif, en se concentrant sur les éléments clés tels que l'engagement politique, la gestion des ressources financières, et la mobilisation des acteurs locaux. L'objectif est de comprendre comment ces facteurs peuvent être optimisés pour garantir le succès des réformes et surmonter les obstacles existants.

Le **Suivi Citoyen des Mesures Spécifiques de la Réforme Prioritaire** constitue la troisième section, où sont évaluées les actions spécifiques mises en place pour atteindre les objectifs du Pacte de Partenariat, notamment en matière de revalorisation de la fonction enseignante, de gestion des ressources humaines et d'amélioration des conditions d'enseignement et d'apprentissage. À travers une analyse détaillée de chaque mesure, cette section évalue leur efficacité, identifie les défis rencontrés, et propose des recommandations pour renforcer leur impact.

Le **rapport se termine par une Conclusion et des Recommandations** qui résument les principaux résultats du suivi citoyen, tout en proposant des actions concrètes pour surmonter les obstacles identifiés. Cette section fait également un appel à l'engagement politique renforcé et à une gestion plus rigoureuse des ressources, en soulignant la nécessité d'une meilleure coordination interinstitutionnelle et d'un soutien financier durable pour assurer le succès des réformes à long terme.

Enfin, les **Annexes** du rapport fournissent des informations complémentaires sur les documents de référence, les acteurs impliqués dans le suivi, ainsi que des données statistiques et des graphiques utilisés pour étayer l'analyse.

3. APPROCHE METHODOLOGIQUE.

Le rapport de suivi citoyen repose sur une méthodologie participative, fondée sur des données probantes. Cette approche combine la collecte d'informations, l'analyse des données et la validation collective des résultats. Elle vise à garantir une évaluation rigoureuse et

représentative des réformes, en impliquant directement les communautés et en assurant la transparence dans le processus.

3.1. PHASE PREPARATOIRE.

La phase préparatoire a inclus :

- **Analyse documentaire** des textes de référence (Pacte de Partenariat, SSEF, ODD4) et des rapports sectoriels antérieurs pour établir un cadre méthodologique solide.
- Élaboration des **outils de collecte** (guides d'entretien et canevas d'analyse) pour structurer les échanges avec les parties prenantes.

3.2. COLLECTE DES DONNEES.

La collecte des données a impliqué plusieurs méthodes :

- **Consultations** avec les membres de la **CONEPT** aux niveaux national et provincial.
- **Entretiens structurés** avec des informateurs clés, tels que des responsables éducatifs, des enseignants, des parents et des ONG locales.
- **Groupes de discussion** (focus groups) pour recueillir les perceptions des communautés et identifier les réalités vécues dans la mise en œuvre du Pacte.

3.3. ANALYSE DES DONNEES.

L'analyse des données s'est fondée sur :

- **Triangulation des sources** (terrain, documents officiels, rapports d'OSC) pour assurer la fiabilité des résultats.
- **Évaluation des trois axes stratégiques** du Pacte et des facteurs favorables identifiés dans la réforme.

3.4. VALIDATION ET CONSOLIDATION.

- La validation des résultats a eu lieu lors d'un atelier national de restitution, où les constats et recommandations ont été partagés et validés collectivement par les parties prenantes. Le rapport final a été produit en intégrant les propositions validées lors de cet atelier.

Cette méthodologie a permis d'assurer une évaluation citoyenne rigoureuse et participative de la mise en œuvre du Pacte de Partenariat, en impliquant activement les acteurs locaux et en garantissant une analyse basée sur des données probantes.

4. Suivi citoyen des mesures spécifiques de la réforme prioritaire.

Dans le cadre de la mise en œuvre du Pacte de Partenariat pour l'Éducation en République Démocratique du Congo, le suivi citoyen des réformes, et plus spécifiquement des mesures destinées à améliorer la qualité de l'enseignement, occupe une place centrale. L'objectif principal de cette section est de fournir une évaluation rigoureuse des avancées réalisées et des défis rencontrés dans la mise en œuvre de la réforme prioritaire "Enseignants et Enseignement de Qualité". À travers une approche inclusive et participative, ce suivi met en lumière les forces et faiblesses du processus, tout en proposant des recommandations concrètes visant à renforcer l'efficacité et l'impact des politiques éducatives.

En tant qu'acteur clé dans le processus de réforme, la société civile joue un rôle essentiel dans la collecte de données, l'analyse des résultats, et l'évaluation de la mise en œuvre des mesures décidées au niveau national. Ce suivi vise à garantir que les engagements pris par le gouvernement et ses partenaires, notamment en matière de revalorisation de la fonction enseignante, de recrutement basé sur le mérite, et d'amélioration des conditions d'enseignement-apprentissage, soient respectés et traduits en actions tangibles sur le terrain.

À travers ce chapitre, nous explorerons les principaux axes de cette réforme et évaluerons les réalisations, les obstacles, ainsi que les ajustements nécessaires pour assurer une mise en œuvre réussie et durable des réformes envisagées.

Axe 1. Revalorisation de la fonction enseignante.

4.1.1. Hausse conséquente des salaires et primes – Allocation de primes incitatives liées à la performance et au service en zones déshéritées.

4.1.1.1. REALISATIONS / PROGRES :

- UNE MAJORATION SALARIALE DE 100 000 FC A ETE APPLIQUEE AU SALAIRE DE TOUS LES ENSEIGNANTS : 50 000 FC DES OCTOBRE 2024 ET 50 000 FC SUPPLEMENTAIRES DES LA PAIE DU MOIS D'AOUT 2025. BIEN QUE CETTE DERNIERE AUGMENTATION SOIT INTERVENUE AU-DELA DES ECHEANCES CONVENUES AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX, LE GOUVERNEMENT A FINALEMENT ATTEINT LE SEUIL D'AUGMENTATION CONVENU, BIEN QUE TARDIVEMENT.

4.1.1.2. DEFIS IDENTIFIES.

- **Respect des échéances** : bien que l'augmentation salariale convenue ait été appliquée, elle est intervenue avec retard, ce qui fragilise la confiance des partenaires sociaux et peut raviver les tensions syndicales.

- **Soutenabilité budgétaire** : la hausse des salaires représente une charge importante pour le budget de l'État. Sans mécanismes de financement pérennes, le risque de non-paiement ou d'irrégularité demeure.
- **Effet incitatif insuffisant** : bien que la majoration constitue un progrès, le montant alloué reste trop faible pour jouer pleinement son rôle d'incitation, en particulier pour attirer et retenir les enseignants dans les zones déshéritées où des primes spécifiques sont nécessaires.
- **Équité territoriale** : les primes incitatives en faveur des zones défavorisées ne sont pas systématiquement appliquées, ce qui limite leur impact sur la répartition équilibrée des enseignants.
- **Lien avec la performance** : les allocations de primes liées à la performance demeurent peu opérationnalisées, réduisant ainsi l'effet de motivation attendu.

Commentaire 1.

La hausse salariale des enseignants, prévue comme une mesure prioritaire, a finalement été intégralement appliquée, avec une majoration totale de 100 000 FC : 50 000 FC dès octobre 2024 et 50 000 FC supplémentaires en août 2025. Toutefois, ce déploiement tardif, au-delà des échéances convenues avec les partenaires sociaux, a affaibli la confiance et suscité des frustrations au sein du corps enseignant.

Si cette revalorisation traduit une reconnaissance de l'État envers les enseignants, son effet incitatif reste limité. Le montant alloué ne suffit pas à répondre pleinement aux attentes et ne constitue pas une motivation réelle pour les affectations dans les zones défavorisées.

Par ailleurs, les primes incitatives prévues par l'Ordonnance n°91-232 et reprises dans le manuel de gestion du personnel enseignant ne sont toujours pas appliquées. Ce décalage persistant entre les engagements réglementaires et la pratique met en lumière une fragilité dans la mise en œuvre des réformes liées à la valorisation et à la motivation du personnel enseignant.

4.1.1.3. RECOMMANDATIONS ET ACTIONS PRIORITAIRES.

À la lumière des défis identifiés et des commentaires relatifs à la mise en œuvre des réformes, il apparaît essentiel d'adopter les recommandations suivantes pour renforcer l'efficacité et l'impact des mesures prises en faveur du corps enseignant, tout en garantissant une mise en œuvre durable, équitable et motivante.

1. **Renforcer la gestion des délais et des engagements financiers** : Il est crucial de respecter les échéances pour l'application des augmentations salariales et des primes afin de maintenir la confiance des partenaires sociaux et éviter des tensions syndicales. Un mécanisme de financement pérenne doit être mis en place pour assurer la soutenabilité budgétaire à long terme.
2. **Augmenter l'impact des primes incitatives et des allocations liées à la performance** : Les primes pour les zones défavorisées doivent être revalorisées et appliquées systématiquement. De plus, les primes liées à la performance doivent être formalisées et opérationnalisées, avec des critères clairs et mesurables, pour renforcer leur effet motivant.
3. **Assurer une répartition équitable des ressources et des avantages entre les zones** : Il est essentiel que les primes incitatives soient uniformément appliquées et adaptées

aux réalités locales. Un suivi régulier de la répartition des enseignants est nécessaire pour garantir une affectation équilibrée entre les zones urbaines et rurales.

L'action prioritaire pour améliorer la situation serait de **mettre en place un mécanisme de financement pérenne**, garantissant la **s**outenabilité budgétaire à long terme. Il est essentiel d'appliquer systématiquement les primes incitatives et les primes liées à la performance, en particulier pour les zones déshéritées, afin de maximiser leur effet incitatif. Cette mesure améliorerait la motivation des enseignants et leur répartition équitable, réduisant les tensions syndicales et assurant une gestion plus équilibrée des ressources humaines dans les zones urbaines et rurales.

4.1.2. Mise en place d'un système d'avancement en grade basé sur l'ancienneté et le mérite de l'enseignant.

4.1.2.1. Réalisations / progrès.

Aucune mise en œuvre effective n'a été constatée sur le terrain. La DINACOPE a réalisé des préparatifs techniques, notamment la transposition des grades dans les listings administratifs, marquant une volonté initiale de structurer le système. Cependant, aucune action concrète n'a suivi cette phase préparatoire, et le dispositif ne produit pour l'instant aucun impact tangible pour les enseignants.

4.1.2.2. Défis identifiés.

- **Absence de mise en œuvre concrète** : Aucun mécanisme opérationnel d'avancement n'a été activé malgré les travaux techniques.
- **Faible articulation technique et décisionnelle** : Les travaux de la DINACOPE restent déconnectés d'un cadre de validation, de financement et d'application.
- **Manque de communication et de transparence** : L'absence d'informations sur les critères, délais et modalités entretient l'incertitude et la frustration.
- **Non-intégration budgétaire** : L'absence de ligne budgétaire dédiée empêche toute avancée concrète.

Commentaire 2.

Bien que prévue comme mesure prioritaire de la réforme, la mise en place du système d'avancement reste au stade préparatoire. La transposition des grades est une étape clé mais insuffisante. Sans mécanisme opérationnel, calendrier clair, financement et communication transparente, la crédibilité et l'efficacité de cette réforme sont compromises, risquant de démobiliser les enseignants et de freiner la valorisation de

4.1.2.3. Recommandations et actions prioritaires.

À la lumière des défis identifiés et afin d'assurer une mise en œuvre efficace, transparente et durable de cette mesure, il est proposé les recommandations et actions prioritaires suivantes :

- Adopter un système fondé sur l'ancienneté et le mérite, avec des évaluations objectives, participatives et équitables.
- Mettre en place un cadre de dialogue avec les syndicats et la société civile pour garantir transparence et adhésion.
- Lancer une phase pilote dans quelques provinces afin de tester et améliorer le dispositif avant sa généralisation.

Il est prioritaire d'organiser une réunion interministérielle de validation technique et politique du système, sur la base des travaux de la DINACOPE, avec la participation des ministères de l'Éducation, de la Fonction publique, du Budget et des Finances, ainsi que de la DINACOPE, des syndicats enseignants et des partenaires techniques. »

4.1.3. Mise en place des dispositions légales garantissant aux enseignants une retraite décente, des prestations familiales et une couverture médicale.

4.1.3.1. Réalisations / progrès.

En 2025, environ 800 enseignants ont été admis à la retraite, mais leur inscription au fichier de la CNSSAP reste en attente. Cette mise à la retraite ne concerne qu'une faible part du personnel éligible et aucun dispositif légal complet ne garantit encore les prestations familiales ou une couverture médicale universelle.

En matière de santé, seule la Mutuelle de santé des enseignants (MESP) assure une prise en charge partielle, limitée aux détenteurs de la carte MESP. Son extension se limite à quelques provinces.

Par ailleurs, la période entre la mise à la retraite et la prise en charge effective par la CNSSAP reste mal encadrée, exposant les enseignants à de fortes vulnérabilités.

4.1.3.2. Défis identifiés.

- **Retraite partielle et irrégulière :** L'absence de mécanisme régulier et l'inscription lente des enseignants à la CNSSAP entraînent une retraite partielle. De plus, la période post-retraite est mal encadrée, laissant les retraités dans une situation d'incertitude.
- **Absence de cadre légal complet :** Il n'existe pas de texte garantissant une retraite digne, des prestations familiales et une couverture médicale pour l'ensemble des enseignants. La MESP, bien qu'une solution partielle, ne couvre pas tous les enseignants.
- **Manque de préparation des enseignants :** Les enseignants ne sont pas suffisamment informés ni préparés concernant le processus de retraite, ce qui aggrave la situation de ceux qui sont éligibles mais n'ont pas encore quitté le système.
- **Non-exécution des crédits budgétaires :** L'État n'a pas exécuté l'enveloppe budgétaire prévue pour permettre la mise à la retraite des enseignants sur-âgés, ce qui bloque l'intégration de nouveaux enseignants qualifiés.
- **Contraintes budgétaires et logistiques :** Le manque de moyens pour déployer les missions de vérification et les contraintes budgétaires limitent l'efficacité des processus de retraite et de gestion du personnel enseignant sur l'ensemble du territoire.

Commentaire 3.

Malgré quelques avancées, la mesure reste largement inachevée. L'absence de cadre légal et de mécanismes solides aggrave la précarité sociale des enseignants, en particulier après le départ à la retraite. L'inégalité d'accès à la MESP et le vide juridique après le départ à,la retraite compromettent les droits fondamentaux et la crédibilité des réformes

4.1.3.3. Recommandations et actions prioritaires.

Pour répondre aux défis identifiés et améliorer durablement la situation, les recommandations suivantes sont proposées :

- Adopter un cadre légal complet et opérationnel pour garantir une retraite digne, des prestations familiales et une couverture médicale universelle.
- Institutionnaliser un mécanisme régulier de mise à la retraite avec inscription automatique à la CNSSAP.
- Renforcer et universaliser la MESP avec financement public.
- Clarifier la période après le départ à la retraite avec des mesures transitoires.

En priorité, il s'agira d'élaborer et de soumettre un avant-projet de loi sur le statut social du personnel enseignant, de mettre en place une campagne de sensibilisation et de communication incitant les enseignants éligibles à faire valoir leurs droits à la retraite, cette campagne devant être appuyée par une agence spécialisée pour assurer la diffusion efficace des informations relatives aux pensions et de régulariser les 1 342 cas en attente depuis 1984, tout en accélérant le départ à la retraite des enseignants âgés de 70 ans et plus afin de permettre l'intégration de nouvelles recrues qualifiées. »

4.1.4. **Stabilisation du processus de mécanisation des personnels enseignants afin que tous l'enseignante « craie en main » soient régulièrement payés ».**

4.1.4.1. Réalisations / progrès.

Aucun progrès significatif n'a été constaté dans la stabilisation du processus de mécanisation des enseignants « craie en main ». Depuis 2025, aucune action concrète n'a été engagée. Un moratoire en vigueur bloque leur intégration dans la fonction publique, maintenant un grand nombre de Nouvelles Unités (NU) dans une précarité persistante, bien qu'ils exercent effectivement dans les écoles. Le processus de mécanisation et de paiement régulier demeure instable et non systématisé.

4.1.4.2. Défis identifiés.

- **Blocage institutionnel** : Le moratoire empêche l'intégration des enseignants « craie en main », maintenant une précarité structurelle.
- **Non-mécanisation des Nouvelles Unités** : De nombreux enseignants actifs ne perçoivent aucun salaire régulier, affectant motivation et qualité de l'enseignement.
- **Absence de calendrier clair** : Aucun plan de sortie de crise ou mécanisme transitoire n'est défini.

- **Injustice perçue** : Les disparités entre enseignants mécanisés et non mécanisés fragilisent la cohésion du personnel éducatif.

Commentaires 4.

Le maintien du moratoire constitue un frein majeur à l'objectif d'un traitement équitable du personnel enseignant. La privation de rémunération régulière pour de nombreux enseignants actifs entretient une précarité incompatible avec les ambitions de qualité et de stabilité du système éducatif. Il est urgent de mettre en place un processus progressif, planifié et budgétairement soutenable de mécanisation, garantissant à chaque enseignant un traitement digne et conforme aux engagements de l'État.

4.1.4.3. Recommandation actions prioritaire.

Afin de transformer ces constats en avancées concrètes, il est proposé la recommandation, qui constitue des leviers stratégiques pour améliorer la situation :

- Lever progressivement le moratoire via un plan triennal d'intégration priorisée, basé sur des critères objectifs (ancienneté, besoins locaux, validité des dossiers), avec inscription des coûts dans la Loi de finances 2026 pour en assurer la viabilité.

En priorité, il convient d'élaborer un plan de mécanisation prioritaire, chiffré et réaliste, assorti d'un calendrier clair, ciblant en priorité les enseignants expérimentés et exerçant dans les zones sous-dotées, en concertation avec les ministères concernés et les partenaires sociaux.

4.1.5. Féminisation plus poussée du corps enseignant : politique d'attraction des femmes dans le métier par quotas ou parité.

4.1.5.1. Réalisations / progrès.

Un concours de recrutement a été organisé dans les dix provinces couvertes par le projet PERSE, avec une attention particulière portée à l'intégration des femmes dans le corps enseignant. Parallèlement, dans le cadre du projet PEQIP, une campagne nationale de sensibilisation a été menée pour encourager les femmes à postuler, mobilisant divers canaux (radio, télévision, réseaux sociaux). Cette action a permis de toucher un public large et de susciter un intérêt accru des femmes pour la profession.

4.1.5.2. Défis identifiés.

- **Portée géographique limitée** : Le concours n'a concerné que les zones appuyées par le PERSE, limitant l'impact national.
- **Freins à l'affectation** : Les lauréates retenues se heurtent à un manque de postes disponibles, retardant leur déploiement sur le terrain.
- **Absence de cadre national** : Aucune politique formalisée n'impose de quotas ou de parité dans le recrutement et la formation des enseignants.

Commentaires 5.

Les actions menées, bien que prometteuses, restent circonscrites et ponctuelles. L'absence d'une stratégie nationale cohérente et l'existence d'obstacles persistants à l'affectation des femmes enseignantes traduisent une approche encore fragmentaire. Pour obtenir des résultats durables, il est nécessaire de passer d'initiatives isolées à des mesures structurelles intégrées dans les politiques éducatives, avec des mécanismes incitatifs solides et un suivi rigoureux de l'affectation selon une logique de genre.

4.1.5.3. Recommandation et action prioritaire.

- Adopter une politique nationale de féminisation du personnel enseignant intégrant des quotas progressifs dans le recrutement et la formation, assortie des mesures incitatives spécifiques (bourses, affectations proches du domicile, accompagnement professionnel) pour lever les obstacles structurels et socioculturels à l'entrée et au maintien des femmes dans la profession.

Pour ce faire, il prioritaire d'élaborer et valider une directive ministérielle fixant un pourcentage minimum de femmes à recruter dans chaque concours national, applicable dès la prochaine campagne, avec un plan d'accompagnement garantissant leur affectation effective dans les écoles.

4.1.6. Promotion du Code de bonne conduite du personnel enseignant (CBCE) : intégration dans la formation et appropriation par les syndicats.

4.1.6.1. Réalisations / progrès.

La vulgarisation du Code de Bonne Conduite du personnel Enseignant a été partiellement assurée par le projet PERSE, qui a permis :

- la diffusion du Code dans les établissements primaires des provinces ciblées ;
- la formation de points focaux dans ces écoles.

Le projet PAAF a pris le relais pour les établissements secondaires dans les mêmes zones (Kasaï, Kasaï Central, Kasaï Oriental, Kongo Central, Kwilu, Ituri), poursuivant la diffusion du Code et renforçant la sensibilisation.

4.1.6.2. Défis identifiés.

- **Absence d'intégration systématique** : le Code de Bonne Conduite (Code 22) n'est pas inclus dans la formation initiale et continue des enseignants au sein des institutions publiques.
- **Manque d'appropriation institutionnelle** : aucun plan ni budget national n'est prévu pour sa généralisation.
- **Faible implication des syndicats et associations** : peu d'intégration du Code de bonne conduite dans leurs statuts ou activités, limitant son ancrage communautaire et sa légitimité.

Commentaires 6.

Le Code de Bonne Conduite des Enseignants constitue un outil stratégique pour renforcer l'éthique, la discipline et la confiance dans l'éducation. Toutefois, son impact reste limité, car il dépend encore de projets ponctuels plutôt que d'une politique nationale. Une appropriation institutionnelle claire, accompagnée d'une implication active des syndicats et des institutions de formation, est essentielle pour en faire un pilier de la professionnalisation des enseignants et de l'amélioration de la qualité éducative.

4.1.6.3. Recommandations et actions prioritaires.

Pour garantir l'appropriation et l'efficacité du Code de Bonne Conduite des Enseignants (Code 22) à tous les niveaux du système éducatif, les recommandations et actions prioritaires suivantes sont formulées :

Institutionnaliser le Code de bonne conduite (Code 22) à l'échelle nationale en l'intégrant :

- dans les curricula de formation initiale et continue ;
- dans les plans d'action du ministère et des provinces ;
- dans les statuts et activités des syndicats et associations, en conditionnant l'agrément ou le partenariat à son adoption formelle.

Pour ce faire, il est urgent d'Élaborer un plan national de mise en œuvre du Code de Bonne conduite des Enseignants, financé par des ressources publiques, comprenant :

- l'extension de la formation des points focaux à toutes les provinces ;
- l'intégration formalisée dans la formation des enseignants ;
- la mobilisation des syndicats et partenaires techniques pour une vulgarisation et une appropriation collective.

4.1.7. Revalorisation de l'image des enseignants.

4.1.7.1. Réalisations / progrès.

À ce jour, aucune action concrète ou initiative structurée n'a été observée pour revaloriser l'image des enseignants à travers une campagne nationale de communication. Les enquêtes indiquent l'absence d'activités visant à mettre en avant leur rôle stratégique dans le développement national, à reconnaître leur contribution ou à vulgariser le code de déontologie comme outil de professionnalisation et de reconnaissance publique.

4.1.7.2. Défis identifiés.

- Absence d'initiatives nationales de communication ou de plaidoyer, portées par le gouvernement ou ses partenaires, spécifiquement dédiées à la valorisation de l'image des enseignants.
- Faible engagement institutionnel des ministères de tutelle pour concevoir et mettre en œuvre un plan de communication structuré autour du métier d'enseignant.
- Méconnaissance persistante, au sein de l'opinion publique, du rôle stratégique des enseignants dans le développement politique, économique et social.

- Manque de financement spécifique pour soutenir des campagnes de valorisation ou des programmes de motivation et reconnaissance des enseignants.

Commentaires 7.

L'absence de stratégie et d'actions concrètes pour promouvoir l'image du personnel enseignant constitue une lacune majeure dans la réforme du système éducatif. Intégrer cette dimension de manière prioritaire est essentiel : la reconnaissance sociale du métier d'enseignant est un levier puissant de motivation, de performance professionnelle et de fidélisation des talents.

Une campagne nationale permettrait non seulement de renforcer l'estime de soi des enseignants, mais aussi de mobiliser le soutien communautaire et institutionnel autour

4.1.7.3. Recommandations et actions prioritaires.

Afin de renforcer la reconnaissance sociale et institutionnelle du métier d'enseignant, il est proposé les recommandations :

Élaborer et mettre en œuvre une stratégie nationale de communication pour la valorisation du métier d'enseignant, reposant sur :

- Des messages inspirants et mobilisateurs ;
- La diffusion d'histoires de réussite d'enseignants à travers le pays ;
- La promotion active du code de déontologie ;
- L'implication des médias, des communautés locales et des autorités publiques dans la reconnaissance du rôle des enseignants.

Il est pour ce faire indispensable de lancer une campagne nationale multisectorielle, pilotée par le ministère de l'Éducation, en partenariat avec les syndicats d'enseignants, les médias publics et privés, ainsi que les organisations de la société civile, pour :

- Diffuser régulièrement des messages valorisant le métier d'enseignant ;
- Vulgariser le Code de bonne conduite du personnel enseignant auprès du grand public et des professionnels ;
- Organiser chaque année la célébration d'enseignants modèles dans toutes les provinces, notamment à l'occasion de la Journée mondiale des enseignants.

Axe 2 : Promotion d'un recrutement basé sur le mérite.

4.2.1. Recrutement sur concours avec des tests de sélection sur les compétences académiques requises et les aptitudes à enseigner.

4.2.1.1. Réalisations / progrès.

- L'organisation de concours de recrutement d'enseignants et de promotion des directeurs d'école, avec des tests de sélection basés sur les compétences académiques et les aptitudes à enseigner, a été effectivement mise en œuvre dans certaines provinces, principalement celles couvertes par le projet PERSE.
- Une campagne ponctuelle de sensibilisation à cette approche a été menée dans le cadre du projet PEQUIP

4.2.1.2.Défis identifiés.

- **Couverture géographique limitée** : mise en œuvre uniquement dans les provinces appuyées par des projets partenaires, empêchant une application équitable nationale.
- **Dépendance aux financements extérieurs** : absence de budget public pour généraliser durablement ce mode de recrutement fondé sur le mérite.
- **Non-mise en fonction** : plusieurs lauréats et chefs d'établissement promus attendent toujours leur prise de fonction malgré leur affectation officielle.
- **Blocage des départs à la retraite** : maintien en poste de nombreux enseignants retraitables, faute de paiement de leurs indemnités de sortie, limitant l'intégration des nouvelles recrues.

Commentaires 8.

Le recrutement sur concours constitue une avancée majeure pour la qualité de l'enseignement. Toutefois, des blocages administratifs et budgétaires compromettent sa mise à l'échelle et son efficacité. Le maintien des retraitables et la non-mise en fonction des lauréats entravent le renouvellement des effectifs. Il est urgent de mettre en place une réponse systémique et financièrement soutenable, garantissant la crédibilité du processus et une meilleure planification des ressources humaines.

4.2.1.3.Recommandations et action prioritaire.

Face aux défis identifiés, il est recommandé d'dopter une approche intégrée de gestion des ressources humaines dans l'éducation, en assurant :

- la généralisation progressive du concours sur tout le territoire ;
- la mise en fonction effective des lauréats et promus ;
- la libération des postes occupés par les retraitables via un plan accéléré de paiement des indemnités de sortie.

Il est prioritaire de mettre en œuvre un plan national de relève et de déploiement du personnel enseignant, comprenant le paiement urgent des indemnités de sortie des retraitables, la prise de fonction immédiate des enseignants et directeurs recrutés ou promus par concours, et l'extension budgétée du recrutement par concours dans toutes les provinces à partir de 2026."

4.2.2. Relèvement du niveau académique dans la réforme de la formation initiale, notamment en langues d'enseignement et en mathématiques.

4.2.2.1.Réalisations / progrès.

Aucune réforme formalisée du curriculum de formation initiale des enseignants n'a été mise en œuvre à ce jour pour relever le niveau académique en langues d'enseignement et en mathématiques. Bien que ces thématiques soient parfois abordées dans certaines formations, aucun module structuré, harmonisé et déployé à l'échelle nationale n'a été documenté. La mesure reste donc au stade de l'intention, sans réalisation concrète vérifiable.

4.2.2.2.Défis identifiés.

- **Absence de réforme curriculaire officielle** : aucun document normatif n'a été adopté pour intégrer le renforcement des compétences en langues d'enseignement et en mathématiques dans les programmes de formation initiale.
- **Retard de la construction des IFEM et de la réforme des Humanités pédagogiques** : le projet reste sur papier malgré sa reconduction
- **Manque de standardisation** : les initiatives existantes sont dispersées, non documentées et inégalement mises en œuvre, rendant toute évaluation ou capitalisation impossible au niveau national.

Commentaires 9.

Le relèvement du niveau académique des enseignants, notamment en langues d'enseignement et en mathématiques, est un levier fondamental pour améliorer la qualité des apprentissages. Pourtant, cette mesure reste sans action concrète ni cadre officiel. L'absence de curriculum structuré et de contenus standardisés empêche une montée en compétence cohérente et mesurable des futurs enseignants. Il est urgent que les pouvoirs publics initient une réforme curriculaire ambitieuse, avec planification rigoureuse, appui technique coordonné et financement durable. Sans volonté politique ferme, les écarts de niveau entre enseignants persisteront, impactant négativement les

4.2.2.3.Recommandations et action prioritaire.

Il est essentiel **d'adopter et de mettre en œuvre une réforme curriculaire nationale intégrée**, fondée sur des documents normatifs clairs et harmonisés, afin de renforcer les compétences en langues d'enseignement et en mathématiques au sein des programmes de formation initiale. Cette réforme devrait inclure :

1. **L'officialisation et la standardisation** des initiatives existantes, en les documentant et en garantissant leur mise en œuvre uniforme à l'échelle nationale.
2. **La finalisation et le déploiement effectif** des IFEM et de la réforme des Humanités pédagogiques, en assurant leur réalisation concrète plutôt que leur maintien sur le papier.
3. **Un mécanisme d'évaluation et de suivi rigoureux** pour garantir la capitalisation des pratiques, l'évaluation des progrès réalisés, et l'ajustement des stratégies selon les besoins du système éducatif.

Il serait donc prioritaire d'adopter et déployer une réforme curriculaire nationale intégrée, en mettant en place un cadre normatif officiel qui inclut le renforcement des compétences en langues d'enseignement et en mathématiques dans les programmes de formation initiale des enseignants, tout en assurant la finalisation et le déploiement effectif des IFEM et de la réforme des Humanités pédagogiques.

4.2.3. Recentrage de la formation continue sur les défis réels que rencontrent les enseignants dans les classes.

4.2.3.1.Réalisations / progrès.

La Politique nationale de formation continue des enseignants du primaire a été élaborée et constitue une base importante pour structurer les futures interventions. Celle destinée au secondaire est encore en attente de validation politique.

En dehors de ce cadre stratégique, aucune mise en œuvre concrète, visible ou systématique n'a été rapportée à ce jour, en particulier sur le recentrage des formations autour des défis pédagogiques réels rencontrés dans les classes.

Des initiatives ponctuelles, telles que le dispositif REP (Réseau d'Écoles de Proximité s), sont mentionnées, mais aucune ne semble généralisée, pleinement opérationnelle à grande échelle ou intégrée dans une dynamique nationale structurée.

4.2.3.2.Défis identifiés.

Le principal obstacle réside dans l'insuffisance de moyens financiers pour l'opérationnalisation effective de cette politique, ce qui limite son déploiement, sa mise en pratique et son impact sur la qualité de l'enseignement.

Commentaires 10.

Le manque de vulgarisation et de dissémination de la Politique nationale de formation continue des enseignants constituerait une difficulté majeure. Cette faible diffusion entraînerait une méconnaissance de son contenu par les acteurs concernés et empêche son appropriation au niveau des provinces, des établissements et des enseignants eux-mêmes. Sans une communication claire et un ancrage institutionnel fort, la politique risque de rester un document de référence non appliqué, sans impact réel sur les pratiques pédagogiques et la résolution des défis rencontrés dans les classes.

4.2.3.3.Recommandations action prioritaire.

Renforcer la dissémination de différentes politiques de formation continue des enseignants, en veillant à leur diffusion large, compréhensible et accessible, afin de favoriser leur appropriation par tous les acteurs éducatifs et leur mise en œuvre effective.

La mise en place d'un plan national de dissémination des politiques de formation continue des enseignants, incluant des ateliers provinciaux, des supports de communication adaptés et un suivi régulier pour mesurer leur niveau d'appropriation et d'application sur le terrain serait indispensable.

4.2.4. Intégration dans la formation initiale et continue des dimensions sur l'égalité des genres, l'inclusion, le vivre-ensemble, des procédures organisationnelles de la classe, des démarches d'enseignement orientées vers la réussite de toutes et de tous car tenant compte du niveau de chacun et de ses besoins spécifiques.

4.2.4.1.Réalisations / progrès.

Des avancées timides mais réelles sont constatées dans l'intégration de dimensions transversales telles que l'égalité des genres, l'inclusion et le vivre-ensemble, grâce notamment à l'adoption d'instruments juridiques nationaux et internationaux ratifiés par la RDC.

Toutefois, leur intégration systématique dans les curriculums de formation initiale et continue demeure très limitée. Les initiatives restent fragmentées, portées par quelques projets ponctuels, et rencontrent parfois des résistances locales autour de contenus jugés sensibles.

4.2.4.2.Défis identifiés.

- **Faible intégration curriculaire** : ces thématiques restent marginales ou traitées superficiellement, sans structuration pédagogique ni obligation claire.
- **Manque d'engagement** : certains responsables de formation et gestionnaires éducatifs n'adhèrent pas pleinement à ces approches, freinant leur diffusion.
- **Résistances locales** : réticences face à certains contenus, limitant leur acceptation et mise en œuvre.

Commentaires 11.

L'intégration de ces dimensions transversales est essentielle pour bâtir une école équitable et inclusive, centrée sur la réussite de tous les élèves. Malgré des références juridiques et quelques efforts institutionnels, l'application sur le terrain reste faible. L'absence d'un cadre curriculaire structurant, conjuguée au manque de volonté et aux résistances, limite fortement l'impact. Il est impératif de dépasser les intentions pour inscrire ces thèmes au cœur des politiques de formation initiale et continue, via une approche systémique, un renforcement ciblé des capacités et un suivi rigoureux.

4.2.4.3.Recommandations et action prioritaire.

- Institutionnaliser l'intégration des thématiques transversales dans les curricula, via une réforme encadrée par des directives ministérielles, des guides pédagogiques, un dispositif de formation des formateurs et un dispositif de suivi-évaluation structuré.

4.2.5. Investissement substantiel dans l'infrastructure scolaire et les équipements : construction – restauration – équipement.

4.2.5.1.Réalisations / progrès.

D'importants investissements ont été engagés à travers le Programme de Développement Local des 145 Territoires (PDL-145T) ainsi que grâce aux projets PERSE, PAAF, PEQIP et à l'appui d'autres partenaires. Ces efforts ont permis la construction de nouvelles infrastructures scolaires et, dans certains cas, leur équipement partiel. Toutefois, le volume global reste nettement en deçà des besoins, notamment dans les zones rurales, les régions en situation d'urgence et celles connaissant une forte croissance démographique. Le déficit persistant en salles de classe, mobiliers et matériels didactiques demeure un obstacle majeur à l'amélioration des conditions d'apprentissage.

4.2.5.2.Défis identifiés.

- **Insuffisance par rapport aux besoins croissants** : l'accroissement rapide de la population scolaire, combiné à la vétusté ou à l'absence d'infrastructures dans plusieurs localités, maintient un écart important entre l'offre et la demande.

- **Contraintes géographiques, logistiques et sécuritaires** : l'étendue du territoire, le mauvais état des routes et les crises sécuritaires récurrentes compliquent l'acheminement des matériaux, le suivi des chantiers et la couverture équitable.

Commentaire 12.
L'investissement dans les infrastructures scolaires est une condition indispensable pour un accès équitable à une éducation de qualité. Bien que les initiatives du PDL-145T et de projets soutenus par les partenaires aient permis des avancées, leur impact reste limité face à l'ampleur des besoins. L'absence d'un plan national structuré et durable, prenant en compte la croissance démographique, les vulnérabilités régionales et les contraintes logistiques, freine l'efficacité des interventions. Un programme ambitieux, cohérent et pluriannuel, adossé à une planification budgétaire rigoureuse, est indispensable.

4.2.5.3.Recommandations et action prioritaire.

- Élaborer un plan national pluriannuel de rattrapage des infrastructures scolaires, fondé sur des données actualisées et intégrant des critères de vulnérabilité, mobilisant ressources publiques, partenariats financiers et approches innovantes adaptées aux contraintes locales.

Pour ce faire, il est indispensable d'inscrire dès le projet de loi de finances 2026 un budget dédié à la relance et à l'extension des investissements publics, avec priorisation des zones sous-équipées et coordination intersectorielle renforcée.

Axe 3 : Amélioration des conditions d'enseignement-apprentissage.

4.3.1. Dotation substantielle des élèves et des enseignants en intrants essentiels pour les enseignements-apprentissages (gratuitement à tous les élèves, notamment les plus démunis, y compris dans les écoles privées)

4.3.1.1.Réalisations / progrès.

Certaines écoles publiques ont bénéficié ponctuellement de dotations en intrants pédagogiques : manuels scolaires, matériels informatiques, kits scientifiques pour les options techniques. Ces initiatives, souvent issues de projets spécifiques, restent limitées en couverture et inégalement réparties entre provinces. Les écoles privées agréées, pourtant fréquentées par de nombreux élèves issus de familles défavorisées, sont largement exclues. Aucun dispositif national structuré et durable de dotation gratuite n'est actuellement opérationnel.

4.3.1.2.Défis identifiés.

- **Effectifs scolaires élevés** : la croissance rapide des effectifs des mélèves, notamment depuis la gratuité du primaire, rend difficile la couverture complète des besoins.
- **Exclusion et disparités** : concentration des dotations dans certaines écoles publiques, exclusion des écoles privées agréées et fortes disparités entre zones urbaines et rurales.
- **Absence de dispositif national** : manque d'un cadre politique et opérationnel clair garantissant une dotation équitable et régulière.

Commentaire 13.

La mesure, dans son esprit d'universalité et d'équité, reste incomplètement appliquée. Les insuffisances de planification, de ciblage et de suivi réduisent l'impact des dotations existantes. L'absence de coordination entre niveaux national, provincial et local complique l'identification et la satisfaction des besoins réels. Une responsabilisation accrue des provinces éducationnelles et de l'Inspection Générale de l'Éducation, appuyée par un financement durable et équitable, est nécessaire.

4.3.1.3.Recommandations action prioritaire.

- Mettre en place une stratégie nationale de dotation gratuite et équitable pour tous les élèves et enseignants, y compris dans les écoles privées agréées accueillant des enfants vulnérables, sur la base des critères transparents, avec uneligne budgétaire dédiée, des mécanismes de cofinancement et un système de suivi et de redevabilité.

Au regard de cette recommandation, il est essentiel d'élaborer et d'opérationnaliser dès maintenant une stratégie nationale de relève et de déploiement du personnel enseignant, en :

- Responsabilisant l'Inspection Générale de l'Enseignement ainsi que les provinces éducationnelles dans la planification, l'exécution et le suivi rigoureux des actions.
- Définissant des critères objectifs, clairs et transparents pour assurer une répartition équitable des ressources et des postes.
- Garantissant la création d'une ligne budgétaire spécifique et durable, afin de soutenir ce projet à long terme.
- Instaurant un mécanisme de contrôle citoyen efficace et mettant en place des campagnes de sensibilisation visant à informer et impliquer toutes les parties prenantes dans une gestion collaborative et responsable.

4.3.2. Mise en place de systèmes de distinction et de prix ainsi que des journées de célébration au niveau des écoles, des sous-provinces et des provinces permettant de motiver les enseignants à mieux exercer leur métier.

4.3.2.1.Réalisations/progrès.

À ce jour, aucune mise en œuvre effective de systèmes de distinction, de prix ou de journées de célébration spécifiquement dédiés à la motivation et à la reconnaissance du travail des enseignants n'a été rapportée. L'absence de vision claire pour notre système éducatif et le manque de volonté politique freinent la concrétisation de telles initiatives. Dans certaines grandes villes comme Kinshasa ou Lubumbashi, des journées culturelles sont parfois organisées avant les vacances scolaires, mais elles n'ont pas de lien direct avec la reconnaissance ou la motivation des enseignants.

4.3.2.2.Défis identifiés.

L'un des principaux défis réside dans l'absence totale de mécanismes formalisés et institutionnalisés pour valoriser les enseignants. Sans un cadre stratégique et budgétaire, ces initiatives restent inexistantes à l'échelle nationale. La culture de la reconnaissance professionnelle est encore peu développée dans le secteur éducatif, ce

qui limite la motivation des enseignants et leur sentiment d'appartenance à une profession valorisée.

Commentaire 14.

La mise en place de programmes de distinction et de célébration serait un levier important pour stimuler la motivation des enseignants, améliorer leur engagement et renforcer la qualité de l'enseignement. Cela contribuerait également à rehausser l'image du métier d'enseignant auprès du public et des apprenants. Le gouvernement devrait initier et soutenir activement de telles démarches, en y associant les

4.3.2.3.Recommandations action prioritaire.

- Élaborer et adopter un cadre national définissant les critères, les modalités et les fréquences des occasions d'attribution des distinctions et prix pour les enseignants, ainsi que les formats des journées de célébration.

4.3.3. Révision du cadre légal et réglementaire régissant les subventions pour frais de fonctionnement des écoles et mise en place d'un cadre critérié d'allocation

4.3.3.1.Réalisations / progrès.

Une formule d'allocation critériée des subventions de fonctionnement, intégrant le nombre réel de classes organisées, le milieu (urbain ou rural) et le taux de scolarisation des filles, a été conçue et expérimentée dans les provinces couvertes par le projet PERSE.
Dans certaines écoles, les subventions commencent à être versées sur la base du nombre effectif de classes, traduisant une orientation vers une gestion plus équitable et rationnelle. Toutefois, cette pratique reste limitée, faute d'un cadre réglementaire formalisé à l'échelle nationale.

4.3.3.2.Défis identifiés.

- **Diffusion et appropriation limitées** : En dehors des zones pilotes du PERSE, le cadre critérié est peu connu, en raison d'un manque de communication, de vulgarisation et de formation, alimentant l'idée qu'aucun dispositif officiel n'existe.
- **Absence de formalisation nationale** : Le cadre testé n'a pas encore été validé officiellement ni intégré dans les textes légaux régissant les subventions, limitant sa portée, sa lisibilité et sa pérennité.

Commentaire 15.

L'introduction d'un cadre critérié représente un pas important vers plus d'équité et de transparence dans le financement scolaire. Cependant, son faible ancrage juridique et sa visibilité réduite en restreignent l'impact. Pour maximiser ses effets, il est nécessaire de transformer les expérimentations locales en norme nationale, avec un cadre légal clair et une communication adaptée, favorisant l'harmonisation des pratiques et la

4.3.3.3.Recommandations identifiés.

Institutionnaliser et généraliser le cadre critérié à l'échelle nationale, en l'intégrant dans les textes légaux et réglementaires, sur la base des acquis du PERSE, tout en veillant à son applicabilité à tous les contextes et à son appropriation par les acteurs.

L'Action prioritaire à prendre consistera alors à organiser un atelier interinstitutionnel (Éducation, Finances, Budget, Plan, partenaires) pour : valider le cadre crtérié testé ; Élaborer un décret ministériel ou un arrêté interministériel ; Planifier sa vulgarisation et sa mise en œuvre progressive dans toutes les provinces ; L'intégrer dans le cadrage budgétaire de la loi de finances 2026.

4.3.4. Investissement substantiel dans l'infrastructure scolaire et les équipements : construction – restauration – équipement.

4.3.4.1.Réalisations / progrès.

Des avancées notables ont été enregistrées à travers le **PDL-145T** et grâce à l'appui des projets **PERSE, PAAF, PEQIP** et autres partenaires. Ces interventions ont permis la construction et, dans certains cas, l'équipement partiel de nombreuses infrastructures scolaires. Toutefois, le volume total des réalisations demeure largement inférieur aux besoins, particulièrement dans les zones rurales, les régions en situation d'urgence et celles à forte croissance démographique. Le déficit en salles de classe, mobiliers et matériels didactiques constitue un obstacle majeur à l'amélioration des conditions d'apprentissage.

4.3.4.2.Défis identifiés.

L'insuffisance d'infrastructures face à la croissance rapide de la population scolaire, combinée à la vétusté ou à l'absence d'écoles dans certaines localités, maintient un écart important par rapport aux besoins d'un accès équitable à une éducation de qualité. Les contraintes géographiques, logistiques et sécuritaires (routes dégradées, enclavement, crises sécuritaires dans certaines provinces) compliquent l'acheminement des matériaux, le suivi des chantiers et la couverture équilibrée du territoire.

Commentaire 16.

L'investissement dans les infrastructures scolaires est une condition essentielle pour garantir l'accès équitable à une éducation de qualité. Malgré les efforts engagés via le ***PDL-145T*** *et l'appui de divers projets, l'ampleur des besoins nécessite un programme national structuré et durable, intégrant la croissance démographique et les*

4.3.4.3.Recommandation et action prioritaire.

- Élaborer un **plan national pluriannuel de construction** des infrastructures scolaires, basé sur des données actualisées par province et intégrant des critères de vulnérabilité (zones rurales, en conflit, à forte croissance). Mobiliser conjointement les ressources internes et externes (gouvernment , partenariats techniques/financiers) et recourir aux solutions innovantes adaptées aux contraintes locales.

Inscrire dès la **loi de finances 2026** un budget spécifique pour relancer et étendre les investissements publics, en priorisant les zones sous-équipées et en renforçant la coordination entre éducation, travaux publics et aménagement du territoire est une priorité absolue.

4.3.5. Mesure spécifique : Installation des points d'eau et d'équipements d'hygiène dans les écoles avec des latrines séparées pour filles et garçons

4.3.5.1.Réalisations/progrès.

Des progrès significatifs ont été enregistrés dans certaines écoles en matière d'accès à l'eau, à l'hygiène et à l'assainissement (WASH). Grâce à l'appui de partenaires techniques et financiers, plusieurs établissements scolaires ont bénéficié des points d'eau fonctionnels, des dispositifs d'hygiène (lave-mains, savons, etc.) et de latrines séparées pour filles et garçons. Ces interventions, bien qu'isolées, témoignent d'une intégration progressive de cette dimension essentielle du bien-être scolaire. Toutefois, leur couverture reste limitée et inégalement répartie sur le territoire, avec une concentration dans les zones facilement accessibles.

4.3.5.2.Défis identifiés.

Malgré les avancées constatées, la généralisation de l'accès aux infrastructures WASH reste confrontée à plusieurs obstacles. De nombreuses écoles, surtout en zones rurales et enclavées, sont construites avec des matériaux précaires (paille, daube), limitant la durabilité et l'installation d'équipements adéquats. L'absence d'infrastructures de base telles que l'électricité et l'eau courante complique davantage la mise en place de systèmes pérennes. Ces contraintes révèlent également une faible capacité d'entretien et une inégale répartition des interventions à travers le pays.

Commentaires 17.

Les projets mis en œuvre par certains partenaires ont permis des améliorations ponctuelles dans l'hygiène scolaire, notamment grâce à l'installation de points d'eau et de latrines séparées. Toutefois, ces actions ne concernent qu'une minorité d'écoles et la majorité, surtout dans les zones reculées, reste dépourvue d'infrastructures adaptées. Une stratégie

4.3.5.3.Recommandation et action prioritaire.

Le gouvernement et ses partenaires devraient intensifier les investissements WASH dans les écoles, en priorisant les zones rurales et semi-rurales. L'extension du Programme de Développement Local (PDL-145 territoires) à l'ensemble des écoles publiques est recommandée pour assurer des constructions durables, conformes aux normes, et garantir la maintenance des installations

4.3.6. Mesure spécifique : Mises en place d'un dispositif de paiement des salaires plus adapté à la situation des enseignants du monde rural.

4.3.6.1.Réalisations/progrès.

Des efforts ont été entrepris pour adapter le paiement des salaires aux réalités du milieu rural. Des institutions telles que l'IFOD et la CARITAS continuent d'assurer ce service, malgré des

retards allant jusqu'à deux ou trois mois. L'extension du réseau de certaines banques a été engagée pour améliorer la couverture des services de paie. Dans les zones enclavées, difficiles d'accès ou instables, l'introduction du paiement mobile (mobile money) a constitué une innovation,. Toutefois, dans plusieurs provinces comme le Haut-Lomami, les enseignants doivent encore parcourir de longues distances pour percevoir leur rémunération, perturbant ainsi la continuité des enseignements.

4.3.6.1.Défis identifiés.

- L'inadéquation du dispositif persiste dans de nombreuses zones rurales. Malgré l'introduction du mobile money, plusieurs localités restent sans mécanisme opérationnel adapté. L'éloignement des points de paiement oblige les enseignants à s'absenter plusieurs jours de l'école. Les retards chroniques de deux à trois mois pèsent lourdement sur leur motivation et leur stabilité financière. Le faible maillage bancaire et électronique, combiné à l'insécurité et à l'enclavement, freine l'accès rapide et sécurisé aux salaires.

Commentaires 18.

L'adaptation du dispositif de paiement constitue un levier essentiel pour la stabilité et la rétention des enseignants en zones rurales. Les initiatives existantes (IFOD, CARITAS, banques locales, mobile money) sont positives mais restent limitées et inégalement réparties. Les contraintes logistiques, sécuritaires et technologiques

4.3.6.2.Recommandation et action prioritaire.

Mettre en œuvre une réforme structurelle et décentralisée du système de paiement, en renforçant l'usage des solutions numériques, les capacités logistiques et la coordination avec les banques locales et opérateurs télécoms. La réforme devra s'appuyer sur une cartographie actualisée des zones à accès difficile.

4.3.7. Mesure spécifique : Protection des classes contre les intempéries (politique de scolarisation en situation d'urgence).

4.3.7.1.Réalisations/progrès.

Jusqu'à présent, peu d'actions concrètes ont été entreprises par le gouvernement pour protéger les classes contre les intempéries. Aucune mise en œuvre notable de la politique de scolarisation en situation d'urgence n'a été observée dans la majorité des provinces. Quelques initiatives isolées ont toutefois été signalées, notamment la délocalisation temporaire d'écoles sinistrées dans le Tanganyika. Ces interventions ont été menées principalement par des partenaires techniques et financiers, traduisant une faible implication directe des autorités nationales et provinciales. L'absence de mécanismes publics structurés limite la capacité à anticiper ou répondre efficacement aux crises affectant les infrastructures scolaires.

4.3.7.2.Défis identifiés.

- Absence d'une politique nationale opérationnelle réellement appliquée, freinant les réponses structurées aux crises.

- Faible engagement du gouvernement, la plupart des interventions étant initiées par des partenaires extérieurs, ce qui limite leur pérennité et leur couverture.
- Exposition élevée des écoles aux aléas climatiques, sans dispositifs préventifs tels que constructions résilientes ou plans de contingence.

Commentaires 19.

Malgré la reconnaissance croissante de la vulnérabilité du système éducatif face aux catastrophes naturelles, aux conflits et aux urgences sanitaires, les réponses demeurent fragmentées et dépendantes des partenaires. L'élaboration récente de la Stratégie nationale d'éducation et de formation en situation d'urgence constitue un pas en avant, mais sa concrétisation exigera un engagement politique fort, des financements dédiés et une gouvernance technique solide. Sans cela, la protection des classes restera aléatoire, compromettant la continuité de l'apprentissage pour les enfants en contexte de crise.

4.3.7.3.Recommandation et action prioritaire.

- Accélérer l'adoption et la mise en œuvre de la Stratégie nationale, l'intégrer aux cadres sectoriels et renforcer les mécanismes de prévention, préparation et réponse dans les zones les plus exposées.

Au regard de cette recommandation, l'action prioritaire à prendre dans le meilleur délai serait de mettre en place un Secrétariat technique dédié à l'éducation en situation d'urgence, doté d'une ligne budgétaire spécifique, assurant la coordination avec les PTF et appuyant les provinces dans l'élaboration et le déploiement de plans de contingence adaptés.

4.3.8. Renforcement des stratégies de Développement de la Petite Enfance par la promotion de programmes de préscolarisation soutenables, notamment dans les zones rurales.

4.3.8.1.Réalisations/progrès.

En RDC, le programme de préscolarisation a connu une progression significative dans plusieurs grands centres urbains comme Kinshasa, Lubumbashi, Kisangani, Goma, Matadi et Kikwit. Ces villes bénéficient d'un encadrement plus structuré, de ressources pédagogiques mieux organisées et d'une implantation plus effective des structures préscolaires. Toutefois, cette avancée reste limitée et inégale à l'échelle nationale. Dans les zones rurales, la mise en œuvre demeure marginale en raison d'un manque d'infrastructures éducatives adaptées et d'une pénurie d'enseignants formés spécifiquement pour le niveau préscolaire.

4.3.8.2.Défis identifiés.

- *Inégalité d'accès entre milieux urbains et ruraux* : la concentration du préscolaire dans les grandes villes marginalise les zones rurales.
- *Insuffisance d'enseignants qualifiés* : le déficit d'éducateurs spécialisés compromet la qualité de l'enseignement, surtout dans les zones défavorisées.
- *Carence d'infrastructures adaptées* : beaucoup d'écoles rurales ne disposent pas de structures appropriées et sécurisées pour l'accueil préscolaire.
- *Organisation des structures du préscolaire essentiellement par le secteur privé avec des coûts généralement prohibitifs*.

Commentaire 20.

Malgré les ambitions des politiques éducatives, le taux de préscolarisation demeure faible, particulièrement en milieu rural, limitant l'impact sur le développement global de la petite enfance. Les avancées observées dans certaines grandes villes ne concernent qu'une faible proportion d'enfants. L'absence d'un financement dédié, l'insuffisance d'infrastructures et le manque d'enseignants qualifiés freinent la généralisation du préscolaire. Une réforme équitable et soutenue, ciblant les zones les plus défavorisées,

4.3.8.3.Recommandation et action prioritaire.

Mettre en place une politique nationale inclusive de développement du préscolaire, avec priorité aux zones rurales, intégrant la formation initiale et continue d'éducateurs spécialisés, la construction d'infrastructures adaptées, et l'inscription du préscolaire dans les plans locaux.

4.3.9. Mesure spécifique : Plans de mitigation des abandons causés par les mariages et grossesses précoces grâce notamment à des campagnes de sensibilisation ciblées.

4.3.9.1.Réalisations / Progrès.

Bien qu'un plan national formel de mitigation des abandons scolaires n'ait pas encore été adopté, une avancée majeure a été enregistrée avec la signature, par le Secrétaire Général a.i de l'Éducation nationale, d'une circulaire interdisant l'exclusion des filles enceintes du système scolaire. Cette décision, fruit d'un plaidoyer soutenu notamment par la CONEPT/RDC, constitue une étape déterminante dans la protection du droit à l'éducation des filles enceintes et en situation de vulnérabilité.

4.3.9.1.Défis identifiés.

- Absence d'un plan national structuré de mitigation, ce qui entraîne des interventions fragmentées et inégalement réparties selon les provinces.
- Résistance socioculturelle persistante dans plusieurs communautés, où les mariages précoces et les grossesses en milieu scolaire restent des sujets sensibles ou tabous, limitant l'impact des campagnes de sensibilisation.
- Risque d'application partielle ou inefficace de la circulaire, faute de vulgarisation suffisante, de mécanismes de suivi opérationnels, et en raison de la réticence, voire de l'opposition, de certaines confessions religieuses gestionnaires d'écoles, influencées par des normes morales conservatrices.

Commentaire 21.

La prévention et la réduction des abandons scolaires dus aux mariages et grossesses précoces demeurent un enjeu crucial pour garantir l'égalité des chances et l'accès à l'éducation pour toutes les filles. La circulaire ministérielle interdisant l'exclusion des filles enceintes est une avancée significative, mais sa portée reste limitée par l'absence d'un plan d'action national intégré et par des barrières socioculturelles profondément ancrées. Une mobilisation coordonnée, incluant les communautés, les leaders religieux et les autorités éducatives, est indispensable pour changer les mentalités, protéger les droits des filles et assurer leur maintien dans le système scolaire.

4.3.9.2. Recommandations et action prioritaire.

- Élaborer et mettre en œuvre un plan national de mitigation des abandons scolaires liés aux mariages et grossesses précoces, intégrant des actions coordonnées au niveau provincial et local.
- Renforcer les campagnes de sensibilisation ciblées, en s'attaquant aux normes sociales et aux croyances qui favorisent ces pratiques.
- Assurer une vulgarisation massive et un suivi rigoureux de la circulaire ministérielle, en impliquant activement les gestionnaires d'écoles, y compris les confessions religieuses, afin de garantir l'adhésion et le respect des droits des élèves.

4.3.10. Renforcement des mécanismes de prévention et de lutte contre les violences multiformes, notamment celles basées sur le genre et affectant la scolarisation, les apprentissages et le bien-être des filles et des plus vulnérables.

4.3.10.1. Réalisations/progrès.

- En 2024, des avancées significatives ont été enregistrées dans la prévention et la lutte contre les violences basées sur le genre (VBG) en milieu scolaire, notamment grâce au projet PERSE. Un Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) a été instauré dans les écoles primaires couvertes par ce projet, permettant de traiter les cas de VBG, d'exploitation, d'abus sexuels (EAS) et de harcèlement sexuel (HS). Ce dispositif est appuyé par un code de conduite signé par les enseignants et le personnel éducatif, les engageant formellement à protéger les élèves.
- Des points focaux ont été désignés et formés pour assurer la gestion des plaintes et la sensibilisation des communautés. Un numéro vert a été mis en place pour permettre le signalement confidentiel et sécurisé des cas. En parallèle, plusieurs ONG ont contribué à vulgariser les enjeux liés aux VBG dans les communautés scolaires.

Malgré ces avancées, le mécanisme reste limité aux écoles primaires ciblées par le PERSE, laissant de côté de nombreuses régions non couvertes par le projet. et le niveau secondaire

4.3.10.2. Défis identifiés.

- **Couverture limitée du mécanisme** : Le MGP ne fonctionne que dans les écoles primaires couvertes par le PERSE, excluant une grande partie des établissements secondaires et plusieurs zones rurales
- **Absence de structures de suivi fonctionnelles** : Le manque de dispositifs opérationnels de suivi et d'évaluation réduit l'efficacité du mécanisme.
- **Culture du silence et insécurité persistante** : La peur de représailles, la normalisation des violences et l'absence d'environnement véritablement protecteur entravent la dénonciation des cas.

Commentaire 22.

La mise en place du MGP, associée au Code de conduite et au numéro vert 178, marque une avancée notable dans la lutte contre les violences en milieu scolaire. Cependant, son impact est affaibli par une couverture géographique restreinte, l'absence de structures de suivi actives, et le manque de diffusion à grande échelle, notamment au niveau secondaire. La persistance des violences aux abords des écoles, le faible taux de signalement et la méconnaissance du Code 22 démontrent la nécessité de renforcer la sensibilisation et la vulgarisation. Pour être pleinement efficace, le dispositif doit s'intégrer dans une stratégie nationale inclusive, coordonnée et portée par l'ensemble des acteurs éducatifs.

4.3.10.3. Recommandations et action prioritaire.

- Étendre et institutionnaliser le MGP à toutes les écoles primaires et secondaires du pays.
- Assurer l'opérationnalisation des structures de suivi, la formation continue des acteurs éducatifs et communautaires, et la diffusion massive du Code 22 avec signature obligatoire par tous les enseignants.
- Renforcer la sensibilisation à la culture de la dénonciation à travers une campagne nationale, en promouvant l'utilisation du numéro vert 178 comme canal sécurisé et fiable.

L'action prioritaire à prendre pour matérialiser ces recommandations consisterait à mettre en œuvre un plan opérationnel national pour l'extension du MGP à toutes les écoles primaires et secondaires, incluant :

- L'activation des structures de suivi et de réponse ;
- La formation des enseignants et acteurs communautaires à la prévention et au traitement des violences ;
- La diffusion et la signature obligatoire du Code 22 ;
- Une campagne nationale de communication pour encourager l'usage du numéro vert 178 et renforcer la culture de signalement et de protection en milieu scolaire.

4.3.11. Mesure spécifique : Plans de mitigation des abandons causés par les mariages et grossesses précoces grâce notamment à des campagnes de sensibilisation ciblées.

4.3.11.1. Réalisations / Progrès.

Bien qu'un plan de mitigation national ne soit pas encore formellement établi, une avancée majeure a été enregistrée avec la signature, par le Secrétaire Général a.i de l'Éducation nationale, d'une circulaire interdisant l'exclusion des filles enceintes du système scolaire. Cette mesure, fruit d'un plaidoyer soutenu, notamment par la CONEPT/RDC, constitue une étape significative pour la protection du droit à l'éducation des filles enceintes.

4.3.11.2. Défis identifiés.

- Absence d'un plan national formel, ce qui entraîne une réponse fragmentée et inégale selon les provinces.
- Résistance socioculturelle persistante dans certaines communautés, où les mariages précoces et les grossesses scolaires restent des sujets tabous.

- Risque d'application limitée de la circulaire ministérielle, en raison du manque de vulgarisation, de mécanismes de suivi et de l'opposition ouverte ou implicite de certaines confessions religieuses gestionnaires d'écoles et certains syndicats d'enseignants.

Commentaires 23.

La lutte contre les abandons scolaires dus aux mariages et grossesses précoces demeure un enjeu crucial pour garantir l'égalité des chances et le droit à l'éducation des filles. Malgré l'avancée notable avec la circulaire, les blocages socioculturels et institutionnels freinent l'impact attendu. Une action coordonnée, inclusive et sensible au contexte culturel, associant étroitement les communautés et les acteurs religieux, est

4.3.11.3. Recommandations et action prioritaire.

- Élaborer et mettre en œuvre un plan national de mitigation avec des actions coordonnées au niveau provincial et local.
- Déployer des campagnes de sensibilisation ciblées pour combattre les normes socioculturelles favorisant les mariages et grossesses précoces.
- Renforcer la vulgarisation et le suivi de la circulaire, en impliquant activement les gestionnaires d'écoles, y compris les confessions religieuses, pour garantir l'adhésion et un accompagnement respectueux des droits des élèves.

La priorité dans ce cas de figure serait d'activer la mise en place un comité multisectoriel de suivi et d'appui pour coordonner l'élaboration et la mise en œuvre du plan national, piloter les campagnes de sensibilisation et veiller à l'application effective de la circulaire, avec un mécanisme clair de suivi et de sanctions.

4.3.12. Mesure spécifique : Mise en place de cantines scolaires et/ou potagers dans les zones où la malnutrition sévère sévit.

4.3.12.1. Réalisations / Progrès.

En 2024, des initiatives concrètes ont été mises en place pour lutter contre la malnutrition scolaire, notamment à travers des projets pilotes de cantines scolaires dans plusieurs provinces. Par ailleurs, une **stratégie nationale d'alimentation scolaire** a été élaborée en 2025, visant à renforcer l'accès à une nutrition adéquate pour les élèves, en particulier dans les zones les plus vulnérables.

- **Tshangu** et **Plateau** : déploiement du projet pilote de cantines scolaires.
- **Tanganyika** et **Kasaï Central** : mise en place de cantines centrales et/ou potagers scolaires par les partenaires techniques et financiers (PTF).
- **Équateur** : initiatives similaires rapportées, mais avec des données limitées sur leur envergure.

Ces actions contribuent à réduire la malnutrition sévère chez les enfants scolarisés dans les zones ciblées.

4.3.12.2. Défis identifiés.

- **Insuffisance de financement public** : forte dépendance vis-à-vis des PTF, absence d'engagement budgétaire durable de l'État.
- **Inégalités territoriales** : couverture limitée à quelques provinces pilotes, laissant de larges zones sans appui.
- **Faiblesse des infrastructures de base** : manque d'espaces adaptés, de points d'eau et de lieux de restauration, notamment en milieu rural

4.3.12.3. Recommandations et action prioritaire.

- Allouer des ressources publiques spécifiques pour financer durablement les cantines scolaires.
- Renforcer la coordination intersectorielle (éducation, santé, agriculture).
- Impliquer activement les communautés dans la gestion (potagers scolaires, comités de gestion).

4.3.13. Mesure spécifique : Élaboration et mise en œuvre effective de plans d'éducation en situation d'urgence.

4.3.13.1. Réalisation observée / progrès.

La Stratégie nationale d'éducation et de formation en situation d'urgence a été élaborée et validée sur le plan politique. L'étape finale attendue reste son endossement officiel par le Gouvernement, condition indispensable pour permettre sa mise en œuvre concrète.

4.3.13.2. Défis identifiés.

- **Absence d'endossement gouvernemental formel** : malgré la validation politique, le retard dans l'adoption officielle empêche l'intégration de la stratégie dans les politiques éducatives nationales.
- **Manque de dispositifs opérationnels** : l'absence de plans d'action détaillés, de mécanismes de coordination multisectorielle et de suivi limite la traduction des engagements en interventions concrètes, surtout dans les zones affectées par des crises.
- **Risque de non-budgétisation dans la loi de finances 2026** : sans allocation budgétaire prévue, la stratégie pourrait rester théorique, sans impact tangible sur le terrain.

Commentaires 24.

La cantine scolaire est un levier stratégique pour la rétention et la réussite éducative, surtout en zones rurales où l'insécurité alimentaire freine la scolarisation. La validation de la ***Stratégie nationale d'alimentation scolaire*** *constitue un pas important, mais sa mise en œuvre exigera une forte volonté politique, une mobilisation intersectorielle, et un financement public conséquent pour garantir l'équité territoriale et la durabilité.*

Commentaires

La finalisation et la validation politique de cette stratégie marquent un tournant pour l'intégration des situations d'urgence dans le système éducatif congolais. Cependant, sans un endossement officiel et une inscription dans le budget national, cet acquis risque de perdre son élan. Un leadership fort de la Ministre d'État, Ministre de l'Éducation Nationale et Nouvelle Citoyenneté est essentiel pour accélérer ce processus et garantir que la stratégie devienne un instrument d'action concret au service des enfants touchés par les crises.

4.3.13.3. Recommandation et action prioritaire.

- Procéder rapidement à l'endossement officiel de la stratégie par le Gouvernement et intégrer ses priorités dans le budget 2026. Parallèlement, élaborer des plans opérationnels assortis d'un dispositif de coordination multisectorielle et de suivi-évaluation, afin d'assurer la mise en œuvre et la redevabilité à tous les niveaux.

Action prioritaire à prendre consistera à initier, sous l'impulsion de la Ministre d'État, Ministre de l'Éducation Nationale et Nouvelle Citoyenneté, la procédure formelle d'endossement gouvernemental et veiller à l'inscription des priorités de la stratégie dans le projet de loi de finances 2026, en concertation avec les ministères concernés et les partenaires techniques et financiers.

CONCLUSION PARTIELLE 1.

Le suivi des mesures spécifiques inscrites dans le Pacte de partenariat a permis de disposer d'un état des lieux précis sur le degré d'avancement des engagements pris par l'État et ses partenaires en matière de réforme prioritaire de l'éducation. Cette évaluation, fondée sur l'observation des réalisations concrètes, l'identification des défis persistants et l'analyse des dynamiques institutionnelles, met en lumière des progrès tangibles, mais encore insuffisants pour garantir un impact systémique durable.

Si certaines initiatives pilotes témoignent d'une volonté d'amélioration, qu'il s'agisse d'investissements dans les infrastructures scolaires, de l'expérimentation de cadres d'allocation critériés, ou encore de l'introduction ponctuelle de solutions innovantes comme le paiement mobile des salaires en zones rurales, elles restent limitées dans leur portée, souvent dépendantes de l'appui des partenaires techniques et financiers, et rarement consolidées dans un cadre réglementaire ou budgétaire national.

L'analyse fait apparaître un écart persistant entre l'ambition affichée dans les textes stratégiques et la mise en œuvre réelle sur le terrain, accentué par des contraintes structurelles (financières, logistiques, institutionnelles) et par des inégalités territoriales marquées. Ce constat appelle à un changement de paradigme dans la conduite et le suivi des réformes éducatives, afin de passer de l'expérimentation ponctuelle à la généralisation soutenue et institutionnalisée.

De manière globale, le suivi citoyen révèle que le Pacte de partenariat a permis l'émergence de réformes et de bonnes pratiques, mais leur mise en œuvre demeure fragmentée, inégalement répartie et souvent non pérennisée. Les avancées observées notamment la construction d'infrastructures dans le cadre du PDL-145T, la distribution ponctuelle d'intrants

pédagogiques, ou l'introduction de systèmes de paiement innovants illustrent un potentiel de transformation. Toutefois, elles peinent à produire un changement structurel faute de formalisation nationale, de financement pluriannuel et de mécanismes de suivi-évaluation rigoureux.

Les défis identifiés sont récurrents : absence ou faible diffusion des cadres réglementaires, disparités persistantes entre milieux urbains et ruraux, retards dans la mise en œuvre des politiques, insuffisance d'enseignants formés, contraintes logistiques dans un contexte géographique et sécuritaire complexe, et manque de coordination interinstitutionnelle. Ces faiblesses structurelles limitent l'efficacité des interventions et compromettent l'atteinte des objectifs d'équité et de qualité fixés par la réforme.

Pour dépasser ces limites, trois leviers s'avèrent indispensables :

1. **Institutionnaliser** les innovations issues des projets pilotes dans un cadre légal contraignant et harmonisé.
2. **Assurer un financement durable et ciblé**, en inscrivant les mesures prioritaires dans les lois de finances et en diversifiant les sources de mobilisation des ressources.
3. **Renforcer la gouvernance et la redevabilité**, en impliquant activement les acteurs provinciaux et locaux, et en consolidant le rôle du suivi citoyen comme mécanisme de contrôle et d'amélioration continue.

En définitive, le Pacte de partenariat conserve un fort potentiel transformateur, à condition que l'engagement politique se traduise par des mesures structurelles, équitables et coordonnées, capables d'aligner les ambitions de la réforme avec les réalités et besoins du terrain.

5. Analyse des facteurs favorables hautement prioritaires.

L'analyse des facteurs favorables hautement prioritaires se concentre sur les conditions et les leviers qui facilitent la mise en œuvre des réformes prévues dans le Pacte de Partenariat pour l'Éducation en République Démocratique du Congo. Cette section identifie les éléments clés, qu'ils soient politiques, économiques ou institutionnels, qui ont un impact direct sur la réussite de la réforme "Enseignants et Enseignement de Qualité". L'engagement politique, la disponibilité des ressources financières et la mobilisation des acteurs locaux sont autant de facteurs pouvant accélérer la transformation du système éducatif.

En explorant ces facteurs, nous cherchons à mettre en lumière les dynamiques positives à renforcer et les opportunités à saisir pour garantir une mise en œuvre efficace et durable des réformes. L'objectif est de maximiser l'impact de ces leviers afin de surmonter les obstacles qui peuvent entraver le processus de réforme, assurant ainsi des résultats tangibles et un système éducatif plus performant et résilient.

Tableau n°1. Facteurs favorables hautement prioritaires : Analyse.

N°	Indicateur déclencheur	Baseline	Cible	Statut	Commentaires / Défis	Actions correctives
1	En 2024, au moins 50 % des financements de la CIAS provenant du budget national sont exécutés **[déclenche 4 millions USD]**	0% en 2023	50%	**Non entamé**	Depuis 2022, les lignes budgétaires dédiées à cet indicateur n'ont connu aucune exécution effective, malgré leur inscription dans les lois de finances successives. Cette absence de mise en œuvre traduit un décalage entre les engagements budgétaires formels et la réalité de l'exécution. Faible capacité ou volonté d'exécuter les crédits prévus, liée à des arbitrages budgétaires défavorables ou à des lenteurs administratives, compromettant l'atteinte des résultats attendus.	Mettre en place un suivi budgétaire conjoint (Finances, Éducation, société civile) avec publication régulière des rapports d'exécution ; organiser des dialogues budgétaires trimestriels et un plaidoyer parlementaire et citoyen renforcé pour exiger l'exécution effective des crédits alloués à la CIAS, en mobilisant à la fois les ressources domestiques et l'appui des partenaires.
2	Les résultats d'une évaluation standardisée des acquis scolaires sont disponibles en 2025 [déclenche 5 millions USD] ;	Pas d'évaluation nationale	Résultats publiés	**En cours**	Depuis 2021, aucune nouvelle évaluation standardisée des acquis scolaires n'a été publiée. La principale raison est le manque de financement : bien que les crédits soient inscrits dans les lignes budgétaires du Ministère de l'Éducation au profit de la CIAS, le Ministère des Finances n'en exécute aucun. Cette situation compromet la disponibilité régulière des données nécessaires pour mesurer les progrès et exercer un contrôle citoyen sur la qualité du système éducatif.	Plaider auprès du Gouvernement et des partenaires techniques pour le déblocage immédiat des ressources, assorti d'un calendrier accéléré de mise en œuvre afin de garantir la réalisation et la publication des résultats dans les délais.
3	A partir de 2025, au moins 25% des ProvEd dispose d'un plan d'action triennal	Non disponible	25%	**Encours**	La mobilisation des ressources provinciales pour financer les plans d'action triennaux (PAO) reste très faible. La plupart des	Intensifier la sensibilisation et le plaidoyer ciblant les gouverneurs et les assemblées provinciales afin

N°	Indicateur déclencheur	Baseline	Cible	Statut	Commentaires / Défis	Actions correctives

	budgétisé 2024/2026 financé à 10% sur ressources du Budget provincial [déclenche 6 millions USD]				provinces ne disposent pas de ligne budgétaire spécifique pour l'éducation dans leurs budgets provinciaux, ce qui empêche la mise en œuvre effective des Plan d'Actions Opérationnels. Bien que des formations à l'élaboration de plans d'action provinciaux sensibles au genre soient en cours, les gouvernements provinciaux peinent à traduire ces acquis en financements concrets. L'absence d'un mécanisme de suivi et de redevabilité provinciale aggrave cette situation.	de prioriser l'éducation dans les budgets locaux. Intégrer cet indicateur dans les évaluations annuelles des performances provinciales et dans les outils de suivi citoyen. Mettre en place, avec l'appui du niveau national, un mécanisme incitatif (ex. primes de performance ou cofinancement) pour les provinces qui atteignent ou dépassent l'objectif de financement. Assurer un accompagnement technique continu pour traduire les plans d'action provinciaux en budgets opérationnels, y compris par la création de lignes budgétaires dédiées
4	Le salaire moyen de l'enseignant du primaire en part du PIB/hab. passe de 2,1 fois le PIB/hab. en 2021 à 2,9 fois le PIB/hab. en 2024 et 3 fois en 2025 [déclenche 5 millions USD]	2,1 (2021)	2,9 / 3	**Encours**	En 2025, le salaire moyen d'un enseignant du primaire est estimé à 1 700 USD, pour un PIB par habitant évalué à 660 USD, soit 2,58 fois le PIB/habitant. Ce niveau reste en dessous de la cible fixée à 3,0 pour l'année 2025, traduisant un écart négatif de 0,42 point. Par ailleurs, ce montant demeure inférieur aux	Mettre en place un mécanisme d'ajustement semestriel des salaires des enseignants du primaire, indexé sur l'inflation officielle, afin de préserver le pouvoir d'achat et de rendre la rémunération plus attractive. Ce mécanisme devrait s'accompagner d'un suivi semestriel du ratio

N°	Indicateur déclencheur	Baseline	Cible	Statut	Commentaires / Défis	Actions correctives
					revendications salariales exprimées par les eneignants, qui demandent un niveau de rémunération plus en phase avec le coût réel de la vie et l'importance de leur mission. Malgré les efforts consentis au cours des dernières années, la progression observée n'est pas suffisante pour atteindre l'objectif, et la rému nération actuelle reste peu motivante pour attirer et retenir les meilleurs profils dans le métier. Cette situation s'explique par la stagnation des salaires nominaux, conjuguée à l'inflation et à une croissance du PIB par habitant plus rapide que celle des rémunérations. Il est recommandé de renforcer les mécanismes de revalorisation salariale, de sécuriser les paiements et de rapprocher progressivement le ratio des standards visés, afin de répondre aux attentes du corps enseignant et d'honorer les engagements pris dans le cadre du Pacte de Partenariat	Mettre en place un mécanisme d'ajustement semestriel des salaires des enseignants du primaire, indexé sur l'inflation officielle, afin de préserver le pouvoir d'achat et de rendre la rémunération plus attractive. Ce mécanisme devrait s'accompagner d'un suivi semestriel du ratio "salaire moyen / PIB par habitant" dans le cadre du suivi citoyen du Pacte de Partenariat, pour mesurer l'évolution par rapport à la cible fixée (3,0) et réajuster rapidement en cas d'écart.
5	Une politique enseignante intégrant l'aspect genre est élaborée, diffusée et mise en œuvre en 2024 [déclenche 8 millions USD] ;	Aucune	Document validé et appliqué	**Encours**	Le processus d'élaboration de la politique enseignante intégrant l'aspect genre progresse, mais reste à un stade intermédiaire. Certaines composantes stratégiques, telles que la formation	Accélérer la finalisation et la validation officielle de la politique enseignante intégrant l'aspect genre, en mettant en place un plan clair de diffusion et de formation assorti d'un budget

N°	Indicateur déclencheur	Baseline	Cible	Statut	Commentaires / Défis	Actions correctives
					continue des enseignants et le recrutement basé sur le mérite, ne sont encore mises en œuvre qu'à travers des projets pilotes, sans déploiement national. La finalisation et la diffusion de la politique sont fortement limitées par l'absence de budget dédié à la vulgarisation et à la formation des acteurs éducatifs à tous les niveaux. Cette situation crée un risque de retard prolongé et de perte d'élan politique, compromettant la réalisation de l'échéance 2024. Du point de vue citoyen, cela reflète une faiblesse dans l'anticipation des besoins financiers et une insuffisance de coordination interinstitutionnelle pour mobiliser les ressources nécessaires.	Mobiliser de manière proactive les ressources domestiques via le budget national, y compris par la priorisation des lignes budgétaires existantes, et engager un plaidoyer stratégique auprès des partenaires techniques et financiers pour compléter le financement. Instaurer un mécanisme de suivi public et périodique permettant de mesurer les progrès, de renforcer la transparence et de maintenir la pression citoyenne pour le respect des engagements du Pacte de Partenariat.
6	En 2024, le SPACE dispose de locaux adéquats (réhabilitation ou reconstruction) avec l'appui du Gouvernement et au moins 50% de son personnel technique est recruté conformément aux postes prévus dans le cadre du plan de renforcement de la structure	Locaux inadéquat Insuffisance du personnel	Locaux réhabilité/50% du personnel recruté.	**Encours**	Le principal défi auquel fait face le SPACE demeure l'insuffisance en personnel technique qualifié, indispensable pour remplir efficacement ses missions de planification et de suivi. Ce recrutement reste tributaire de la disponibilité et surtout de l'exécution effective des ressources financières, tant domestiques que partenaires. Par ailleurs, même si la question des locaux adéquats reste à résoudre pour améliorer les conditions de	Plaider pour que le Gouvernement et les partenaires priorisent la mobilisation et l'exécution des ressources financières afin de recruter rapidement le personnel technique selon les postes prévus et dans le respect des principes de mérite, d'équité et de genre. Vulgariser l'arrêté de création du SPACE afin d'assurer

N°	Indicateur déclencheur	Baseline	Cible	Statut	Commentaires / Défis	Actions correctives
					l'exécution effective des ressources financières, tant domestiques que partenaires. Par ailleurs,	une transparence accrue et un suivi citoyen du processus. Quant à la

					même si la question des locaux adéquats reste à résoudre pour améliorer les conditions de travail, elle demeure secondaire par rapport au problème urgent du renforcement en ressources humaines. Enfin, le manque de vulgarisation de l'arrêté portant création du SPACE réduit la transparence sur les postes essentiels et sur le processus de recrutement.	question des locaux, encourager une planification progressive de leur réhabilitation ou reconstruction, à mesure que les ressources sont disponibles, pour garantir un fonctionnement optimal de la structure.
7	En 2024, tous les organes de concertation sectorielle (CCS, CCT, CTP) fonctionnent sur la base de plans d'action opérationnels budgétisés [déclenche 5 millions USD]	Plans incomplets	100%	**Encours**	L'opérationnalisation des organes de concertation sectorielle reste très limitée. Le Comité de Concertation Sectoriel (CCS) ne suit pas l'agenda prévu par les textes du CPSE mais se réunit de manière ponctuelle, en réponse à des besoins ou urgences. Les Comités de Concertation Technique (CCT) n'ont pas encore été mis en place, ce qui compromet leur rôle d'appui technique. Quant aux Comités Techniques Provinciaux (CTP), bien qu'installés dans certaines provinces, ils sont quasi-inactifs en raison d'un déficit de coordination et de l'absence de budget alloué à leur fonctionnement. Ces dysfonctionnements traduisent un manque de planification opérationnelle et budgétaire systématique, compromettant la crédibilité et l'efficacité du dialogue sectoriel.	Il est nécessaire de renforcer la gouvernance et la transparence dans le fonctionnement des organes de concertation sectorielle par : La mise en place effective des CCT, L'élaboration et la validation de plans d'action budgétisés pour tous les organes (CCS, CCT, CTP), L'allocation de ressources domestiques suffisantes et la contribution des partenaires, Un suivi citoyen régulier afin de garantir que les réunions se tiennent conformément aux textes du CPSE et selon un calendrier prévisible, plutôt que selon des urgences ponctuelles.

N°	Indicateur déclencheur	Baseline	Cible	Statut	Commentaires / Défis	Actions correctives
8	En 2024, au moins 50% des recommandations de la Revue sectorielle conjointe d'étape 2022 relatives à la réforme principale « enseignants/enseignement de	0%	50%	**Encours**	La mise en œuvre des recommandations de la revue sectorielle conjointe 2022 demeure incomplète et fragmentaire. Plusieurs défis majeurs persistent :	Mettre en place un mécanisme indépendant et participatif de suivi de la mise en œuvre des recommandations de la revue

	qualité » et à deux facteurs favorables (« données et éléments probants » et « volume, équité et efficacité des dépenses publiques d'éducation ») sont mises en œuvre. [déclenche 4 millions USD]				Absence de mécanisme rigoureux de suivi post-revue : aucune structure ou dispositif n'assure la traçabilité et le suivi systématique de la mise en œuvre des recommandations. Insuffisance de données fiables : malgré les incitations financières prévues, les données et éléments probants nécessaires à l'élaboration de politiques fondées sur l'évidence sont encore indisponibles ou peu accessibles.	sectorielle, avec implication des OSC et des citoyens. Accélérer la production, la disponibilité et la diffusion des données fiables pour un suivi basé sur des preuves. Garantir l'exécution effective de la ligne budgétaire de 750 000 USD pour déclencher l'appui budgétaire prévu, tout en plaidant pour une mobilisation accrue des ressources domestiques et extérieures. Renverser la tendance baissière du budget de l'éducation à travers un plaidoyer citoyen soutenu pour un retour à une part d'au moins 20 % du budget national, conformément aux engagements internationaux.
9	2024, au moins 80% des écoles primaires publiques reçoivent leur subvention de	Données non consolidées	80%	**Encours**	En 2020, moins de 60 % des écoles primaires publiques recevaient effectivement leur subvention de fonctionnement conformément à la grille	Action corrective : Harmoniser et simplifier les procédures de transfert, mettre en place un calendrier de décaissement

N°	Indicateur déclencheur	Baseline	Cible	Statut	Commentaires / Défis	Actions correctives
	fonctionnement conformément à la grille de répartition des financements des écoles, basée				équitable. En 2025, l'objectif de 80 % reste encore en cours, freiné par des retards chroniques dans les transferts et de fortes	respecté et opposable, et renforcer le contrôle citoyen et administratif pour

	sur les caractéristiques socioéconomiques des établissements, le profil des apprenants (filles - enfants à besoins spécifiques). Cet indicateur sera vérifié sur base d'un échantillon portant sur 10% des écoles. [déclenche 4 millions USD]				disparités provinciales, qui pénalisent particulièrement les zones rurales et enclavées. Cette situation compromet l'égalité de traitement entre écoles et affaiblit la qualité des services éducatifs	garantir la régularité et l'équité des subventions dans toutes les provinces
10	En 2025, le taux des allocations budgétaires du secteur de l'éducation augmentent d'au moins un (1) point de pourcentage par rapport à l'année 2020, passant de 20,2% à 21,2% [déclenche 5 millions USD]	20,2%	21,2%	**Non entamé**	L'objectif d'accroître la part du budget national allouée à l'éducation n'a pas été entamé. Au contraire, selon la loi de finances rectificative 2025, cette part a chuté de 18,64 % à 15,59 %, soit un recul de 3,05 points. Par rapport à 2020 (20,2 %), la baisse cumulée atteint 4,61 points, illustrant une tendance préoccupante. Cette diminution s'explique par la forte concurrence budgétaire avec des secteurs jugés prioritaires, tels que la défense et l'aide humanitaire, dans un contexte de crise sécuritaire. Une telle réorientation compromet les engagements du Pacte de Partenariat et fragilise le financement des priorités éducatives.	Engager un plaidoyer budgétaire d'urgence auprès du Gouvernement et du Parlement pour rétablir, a minima, le niveau de 20,2 % du budget national alloué à l'éducation, avec un mécanisme de protection des lignes prioritaires (gratuité, qualité, gouvernance) contre les réaffectations en période de crise. Cela suppose la mise en place d'un suivi citoyen renforcé du cycle budgétaire et la publication régulière des données d'exécution pour garantir la transparence et la redevabilité.

CONCLUSION PARTIELLE 2.

L'analyse des facteurs favorables a mis en lumière des leviers essentiels pour garantir l'accélération et la pérennisation des réformes éducatives en République Démocratique du Congo. L'engagement politique, bien qu'indispensable, doit être soutenu par des mécanismes institutionnels robustes et une planification stratégique qui assurent la continuité des réformes à long terme. La gestion rigoureuse des ressources financières, tant internes qu'externes, est également cruciale pour la mise en œuvre effective des réformes, en particulier dans les secteurs à fort impact. De plus, la décentralisation du processus et l'implication renforcée des acteurs locaux sont des éléments stratégiques permettant d'assurer l'appropriation des réformes par les communautés et d'améliorer leur efficacité à l'échelle territoriale.

Cependant, des retards significatifs dans la mise en œuvre des engagements du Pacte de Partenariat demeurent, principalement dus à des contraintes budgétaires, des blocages administratifs et un faible portage politique. Ces obstacles compromettent l'atteinte des objectifs fixés, notamment en matière de financement de la CIAS, de diffusion de la politique enseignante intégrant le genre, et de la mise en œuvre de l'identifiant unique des enseignants. Pour maximiser l'impact des réformes, il est impératif de renforcer la coordination interinstitutionnelle, d'établir un cadre réglementaire cohérent et d'introduire un système intégré de suivi et d'évaluation des progrès. En optimisant ces leviers et en soutenant activement les initiatives locales, la RDC pourra non seulement atteindre les objectifs du Pacte de Partenariat, mais aussi créer une dynamique de réformes éducatives profondément ancrée, capable de relever les défis futurs du secteur.

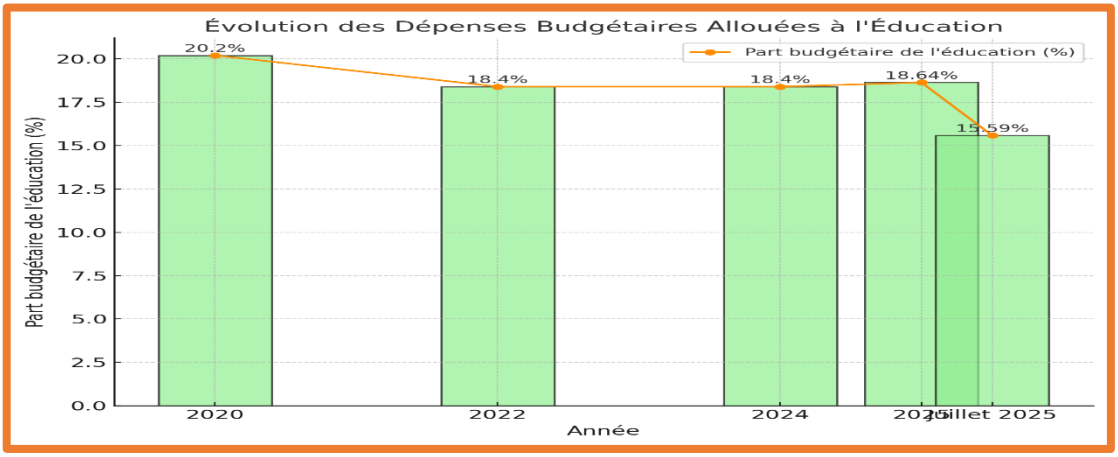
6. Revitaliser le corps enseignant pour un secteur de l'Éducation résilient et performant : Regard de la société civile sur quelques facteurs/Indicateurs Clés.

La revitalisation du corps enseignant constitue un levier central pour bâtir un système éducatif résilient, inclusif et performant en République Démocratique du Congo. Dans le cadre du suivi citoyen du Pacte de Partenariat, la société civile a porté une attention particulière à plusieurs facteurs structurants qui conditionnent la qualité de l'éducation et la crédibilité des engagements de l'État : l'allocation budgétaire, la gestion de la mise à la retraite des enseignants, la disponibilité et la fiabilité des données statistiques, la gouvernance provinciale ainsi que l'évolution des conditions salariales des enseignants. L'examen de ces indicateurs révèle non seulement des écarts significatifs entre les objectifs fixés et les réalisations effectives, mais aussi des dysfonctionnements persistants en matière de gouvernance, de transparence et de redevabilité. En mettant en lumière ces défis, la société civile entend non seulement documenter les retards et incohérences, mais aussi proposer des perspectives et recommandations concrètes visant à renforcer la planification, améliorer la gestion des ressources humaines et financières, et consolider la confiance entre l'État, les enseignants et les partenaires techniques et financiers. Ce regard critique et constructif s'inscrit dans une dynamique de plaidoyer pour une éducation durablement financée, équitable et capable de répondre aux aspirations des citoyens comme aux standards internationaux.

1. TAUX DES ALLOCATIONS BUDGETAIRES DU SECTEUR DE L'EDUCATION : FINANCEMENT DE L'EDUCATION.

Objectif/ciblé : En 2025, le taux des allocations budgétaires du secteur de l'éducation augmentent d'au moins un (1) point de pourcentage par rapport à l'année 2020, passant de 20,2% à 21,2% **[déclenche 5 millons USD].**

Graphique 1. Evolution des dépenses budgétaires allouées à l'éducation.



Constats.

L'objectif fixé et indiqué dans le Pacte de Partenariat pour 2025 était d'augmenter le taux des allocations budgétaires du secteur de l'éducation d'au moins 1 point de pourcentage par rapport à 2020, passant de 20,2 % à 21,2 %, ce qui aurait permis de déclencher un financement additionnel de 5 millions USD. Cependant, une analyse des dépenses réelles montre que cette part est tombée à 15,59 % en 2025, bien en dessous de l'objectif initial. Cette régression indique un échec à mobiliser les ressources nécessaires pour financer les réformes et investissements essentiels dans le secteur éducatif. En 2020, l'allocation budgétaire pour l'éducation était de 20,2 %, mais en 2025, elle est en baisse significative, mettant en évidence une priorisation aléatoire du secteur éducatif dans les arbitrages et choix budgétaires et politiques.

Les conséquences de cette baisse sont multiples :

1. **Perte de financement additionnel :** La non-atteinte de l'objectif de 21,2 % entraînerait la perte de 5 millions USD de financement supplémentaire, prévu pour renforcer les politiques éducatives en place.
2. **Crédibilité compromise :** Cette régression nuirait à la crédibilité du gouvernement, notamment auprès des partenaires techniques et financiers, et compromettrait l'accès à d'autres financements incitatifs, fragilisant ainsi la confiance dans la capacité du pays à financer les réformes nécessaires.
3. **Impact direct sur les réformes :** La baisse des allocations budgétaires met en péril la mise en œuvre des réformes éducatives, telles que l'amélioration des infrastructures scolaires, la formation des enseignants, et l'intégration des dimensions de genre et d'inclusion dans les curricula. Ce faible investissement compromet la qualité de l'éducation et l'atteinte des objectifs sectoriels, comme la réduction des inégalités d'accès à l'éducation et l'amélioration des conditions d'apprentissage.

En termes de budget national, les recommandations mondiales suggèrent que les pays doivent allouer au moins 20 % de leur budget national à l'éducation.

En comparaison, la République Démocratique du Congo, qui alloue actuellement 15,59 % de son budget national à l'éducation en 2025, se situe bien en deçà de ces recommandations mondiales. Ce pourcentage est bien inférieur à la norme mondiale de 20 %, mettant en péril non seulement les engagements du pays dans le cadre du Pacte de Partenariat, mais aussi sa capacité à répondre aux objectifs de l'ODD 4 et à renforcer son système éducatif de manière durable. Cette situation souligne la nécessité pour la RDC de réévaluer ses priorités budgétaires, notamment en matière d'éducation, afin de se rapprocher des standards mondiaux et d'assurer un financement adéquat pour les réformes nécessaires.

Perspectives.

Pour corriger cette régression et revenir sur la trajectoire prévue, plusieurs actions doivent être entreprises :

1. **Renforcer l'allocation budgétaire à l'éducation :** Une réévaluation des priorités budgétaires est nécessaire pour réaffecter une part plus importante des ressources publiques à l'éducation. Cela doit se faire dans le respect des engagements pris dans le cadre du Pacte de Partenariat et dans une logique de rapprochement avec les objectifs mondiaux.

2. **Renforcer la coordination entre ministères :** Il est crucial de renforcer la coordination interinstitutionnelle entre les ministères des Finances, du Budget et de l'Éducation pour assurer une exécution efficace des crédits alloués au secteur éducatif.
3. **Optimiser les ressources internes :** Une meilleure gestion des recettes internes, ainsi que l'accès à des financements incitatifs externes, doivent être priorisés, tout en garantissant une gestion transparente des ressources financières.
4. **Mettre en œuvre les réformes efficacement :** Il est impératif d'allouer les financements nécessaires aux projets éducatifs structurants et de promouvoir une bonne gouvernance pour garantir la pérennité des investissements dans l'éducation

Recommandations.

Pour rétablir la trajectoire de financement du secteur éducatif et respecter les engagements du Pacte de Partenariat, il est recommandé de :

1. **Réévaluer les priorités budgétaires :** Réaffecter une part plus importante des ressources publiques à l'éducation, conformément à l'objectif du Pacte de Partenariat (21,2%) et en alignement avec les objectifs mondiaux du financement éducatif.
2. **Renforcer la coordination interinstitutionnelle :** Améliorer la collaboration entre les ministères des Finances, du Budget et de l'Éducation afin d'assurer une exécution efficace des crédits alloués et éviter les obstacles administratifs ou budgétaires.
3. **Optimiser les recettes internes et recourir à des financements incitatifs externes :** Il est important de diversifier les sources de financement pour l'éducation, en optimisant les recettes internes et en recherchant des financements incitatifs externes, tout en garantissant la transparence dans la gestion des ressources financières.
4. **Mettre en œuvre les réformes :** Assurer la mise en œuvre effective des réformes dans le secteur éducatif en allouant des financements suffisants aux projets structurants et en favorisant une bonne gouvernance.

Ces mesures doivent être prises en urgence pour inverser la tendance actuelle et garantir la pérennité des investissements dans l'éducation, en répondant aux attentes des citoyens et des partenaires techniques et financiers.

2. MISE A LA RETRAITE DES ENSEIGNANTS.

Constats.

Le processus de mise à la retraite des enseignants en RDC est marqué par de graves incohérences administratives, financières et institutionnelles, compromettant la crédibilité du système et la stabilité de la gestion des ressources humaines dans l'éducation. Trois catégories de situations se dégagent :

- **Enseignants régulièrement admis à la retraite et indemnisés** : Environ 2 000 enseignants ont été mis à la retraite conformément aux procédures officielles. Ils ont perçu leurs indemnités de fin de carrière et ont été reversés à la CNSSAP. Toutefois, ce processus a rapidement été interrompu faute de disponibilité financière au ministère de l'Éducation nationale. Cela révèle un problème de soutenabilité budgétaire et une absence de planification prévisionnelle dans la gestion des retraites.

- **Enseignants indemnisés mais sans acte officiel de mise à la retraite** : Une deuxième catégorie d'enseignants a bénéficié du paiement de leurs indemnités de fin de carrière, mais n'ont jamais reçu d'actes officiels confirmant leur retraite. En conséquence, ils continuent à prester dans leurs écoles tout en étant exclus du processus administratif de retraite. Le ministère du Budget, considérant qu'ils ne sont pas légalement retraités, refuse de payer régulièrement leurs indemnités. Cette situation crée deux anomalies :
    1. Un paiement partiel ou irrégulier, générant une confusion juridique.
    2. Le maintien en activité de personnes censées avoir libéré leurs postes, bloquant ainsi l'entrée de nouvelles recrues.
- **Enseignants officiellement mis à la retraite mais non indemnisés** : Une troisième catégorie concerne ceux qui ont reçu leurs actes de mise à la retraite mais n'ont pas perçu leurs indemnités de fin de carrière. Pire encore, ils ont été retirés des listings de paie de la DINACOPE, les plongeant dans une grande précarité sociale. Ces enseignants se retrouvent sans salaire ni pension effective, malgré des droits acquis.

Ces dysfonctionnements entraînent :

- **Blocage de l'intégration de nouvelles recrues** : Le non-respect de la mise à la retraite régulière empêche le renouvellement du corps enseignant, alors que de nombreux jeunes lauréats des concours attendent leur intégration.
- **Affaiblissement de la confiance** : La cacophonie entre ministères (Éducation, Budget, Finances, Fonction publique, CNSSAP) fragilise la crédibilité du gouvernement vis-à-vis des enseignants et des partenaires techniques et financiers.
- **Violation des droits sociaux** : Les enseignants retraités non indemnisés ou laissés dans l'incertitude subissent une précarité inacceptable, en contradiction avec les principes élémentaires de protection sociale.
- **Non-atteinte des objectifs sectoriels** : L'indicateur de 4 000 enseignants mis à la retraite depuis 2022, inscrit dans le Pacte de Partenariat et les engagements sectoriels, n'a pas été atteint.

La situation actuelle témoigne d'une gouvernance aléatoire du processus de retraite dans le sous-secteur de l'éducation nationale, où se superposent incohérences administratives, absence de planification budgétaire et déficit de coordination interinstitutionnelle. Tant que ce dysfonctionnement persiste, il sera impossible d'assainir la gestion des ressources humaines, de libérer des postes pour les nouvelles générations d'enseignants, et de garantir une retraite digne à ceux qui ont consacré leur vie à l'éducation.

Perspectives.

Au regard des constats précédents, voici les perspectives qui peuvent améliorer le processus de mise à la retraite des enseignants et redonner de la crédibilité au système :

1. **Planification budgétaire améliorée** : Il est nécessaire d'intégrer la mise à la retraite des enseignants dans une planification budgétaire prévisionnelle. Les ministères de l'Éducation nationale et de la fonction publique doivent prévoir les ressources financières nécessaires pour garantir la régularité du processus de mise à la retraite, ainsi que pour assurer le paiement des indemnités.
2. **Renforcement de la coordination interinstitutionnelle** : La coordination entre les ministères de l'Éducation, des Finances, du Budget et de la Fonction publique doit être renforcée pour lever les blocages administratifs et financiers. Un mécanisme de dialogue

interinstitutionnel et un suivi régulier du processus de mise à la retraite seraient essentiels pour une exécution fluide et sans ambiguïté.

3. **Formation et sensibilisation des acteurs impliqués** : Il est indispensable de sensibiliser les acteurs à la protection des droits des enseignants retraités et de veiller à ce que chaque enseignant, même après sa mise à la retraite, soit bien informé et respecte les démarches administratives.
4. **Décentralisation de la gestion des retraites** : Les **provinces** doivent être davantage impliquées dans la gestion des retraites pour assurer la proximité avec les bénéficiaires, le renforcement de la responsabilité locale, l'optimisation des ressources, la réduction des blocages administratifs et une meilleure adaptation aux contexte locaux.

Recommandations.

Pour corriger les dysfonctionnements observés dans le processus de mise à la retraite des enseignants et garantir une gestion efficace et équitable, il est recommandé de mettre en œuvre les actions suivantes :

1. **Assurer l'exécution effective des crédits budgétaires** : Il est impératif de garantir l'exécution des crédits budgétaires alloués à la retraite des enseignants, afin de sécuriser les financements nécessaires pour le processus. Les ministères concernés doivent prioriser cette action dans le budget national.
2. **Renforcer la coordination entre les ministères** : Mettre en place un mécanisme de suivi interinstitutionnel pour coordonner les actions des ministères de l'Éducation, des Finances, du Budget et de la Fonction publique. Cela inclut la création d'un comité de gestion de la retraite des enseignants pour assurer la transparence et la régularité du processus.
3. **Garantir la transparence et l'équité** : Le processus de mise à la retraite doit être transparent et équitable, avec des critères clairs et bien communiqués. Un système de suivi et d'évaluation rigoureux doit être instauré pour vérifier la régularité des mises à la retraite, et un mécanisme de réclamation doit être mis en place pour résoudre les litiges éventuels.
4. **Assurer des conditions de vie dignes pour les retraités** : Il est nécessaire de mettre en place des mesures pour garantir que tous les enseignants reçoivent leurs indemnités de manière régulière et dans les délais. Des mesures transitoires doivent être mises en place pour ceux qui n'ont pas encore perçu leurs indemnités ou qui sont dans une situation administrative ambiguë.
5. **Objectifs clairs et atteignables** : Assurer que l'objectif de mise à la retraite de 4 000 enseignants soit respecté en 2023 et 2024. Cet objectif doit être inclus dans les indicateurs de performance des ministères concernés pour garantir un suivi rigoureux.

3. DONNEE ET ELEMENTS PROBANTS : PERSPECTIVES ET RESPONSABILITES.

OBJECTIF/CIBLE : ANNUAIRE EPST EST REGULIEREMENT PUBLIE AU MOIS DE SEPTEMBRE AU PLUS TARD A PARTIR DE 2025.

Constats.

Malgré des investissements substantiels pour moderniser le système de collecte et de dissémination des données de l'éducation, le Système d'Information et de Gestion de l'Éducation **(SIGE)** reste inopérant depuis 2022. En conséquence, aucun annuaire statistique n'a été produit, et la collecte électronique des données, qui devait optimiser la gestion des ressources humaines et faciliter la planification, demeure non fonctionnelle.

Bien que des crédits soient régulièrement inscrits dans les lois de finance**s** pour financer la collecte des données, leur exécution reste limitée en raison de blocages administratifs et de choix budgétaires défavorables. Cela entraînerait une perte d'opportunités financières importantes. Par exemple, l'absence d'exécution de 754 864 USD alloués à la production de l'annuaire statistique 2024-2025 pourrait également faire perdre un appui budgétaire incitatif de 15 millions USD. Ces retards nuisent à la crédibilité du gouvernement et diminuent sa capacité à instaurer et maintenir la confiance des partenaires.

L'absence de données fiables complique considérablement la planification de l'éducation. Les données statistiques sont essentielles pour une allocation efficace des ressources, mais leur absence empêche une répartition équitable des enseignants et des infrastructures. Cela entrave également l'évaluation précise des besoins locaux, rendant ainsi difficile la mise en place de stratégies de réforme à l'échelle nationale.

PERSPECTIVES.

Les perspectives envisagées pour améliorer la collecte des données s'appuient sur une analyse approfondie des défis identifiés et visent à garantir une gestion plus efficace et autonome du système éducatif. Ces propositions visent à renforcer l'État dans ses fonctions régaliennes, à améliorer la coordination entre les acteurs impliqués, et à promouvoir une gestion des données plus transparente, fiable et durable. Elles visent également à optimiser l'utilisation des ressources, à renforcer les capacités des structures locales et à encourager une participation active des partenaires techniques et financiers dans un rôle de soutien, sans se substituer à l'État.

1. **Institutionnalisation d'une planification annuelle et pluriannuelle de la collecte de données :** il est crucial d'inscrire la collecte de données dans un cadre planifié et pérenne, soutenu par des financements réguliers issus du budget national. Cette planification doit être annuelle et pluriannuelle pour sécuriser le financement et garantir la continuité des campagnes de collecte. Cela permettra de réduire la dépendance vis-à-vis des financements ponctuels des partenaires et de renforcer l'autonomie du pays dans la gestion de ses données.
2. **Responsabilisation et Renforcement des Capacités Techniques et Logistiques des Structures Déconcentrées** : les Directions sous-provinciales (Sous-PROVED), directions et services éducatifs décentralisés) ainsi que les établissements scolaires doivent être formés **et** dotés des outils nécessaires pour collecter et transmettre les données de manière régulière et fiable. Ce renforcement des capacités permettra non seulement de garantir la qualité des données, mais aussi d'assurer leur remontée dans les délais prévus, facilitant ainsi une gestion plus efficace des ressources humaines et des infrastructures.

   Il est indispensable que l'administration centrale ainsi que les administrations déconcentrées prennent pleinement en charge la collecte des données, sans attendre un projet extérieur ou un financement ponctuel des partenaires. Elles doivent être administrativement responsables de cette fonction et soumises à des échéances claires

pour la collecte et le respect des délais. La collecte des données fait partie de leur mission, et elles doivent être tenues responsables de l'accomplissement de cette tâche, à la fois pour garantir la régularité du processus et pour s'assurer de son bon déroulement.

3. **Mise en place d'un mécanisme de suivi et d'évaluation :** Un dispositif de suivi et d'évaluation doit être instauré pour contrôler la qualité des données collectées et garantir leur fiabilité. Ce mécanisme pourrait inclure des audits internes et externes, afin de vérifier la conformité des informations recueillies avec les normes établies. Cela permettra également d'identifier rapidement toute lacune ou erreur dans la collecte, afin de corriger les processus en temps réel.
4. **Optimisation de l'utilisation des outils numériques :** L'introduction d'outils numériques, tels que des plateformes en ligne, des applications mobiles et des tableaux de bord interactifs, permettrait de rendre la collecte des données plus efficace et moins coûteuse. Ces outils accéléreraient le traitement des informations et réduiraient les erreurs humaines, tout en facilitant l'accès aux données en temps réel. En outre, ils amélioreraient la transparence et la réactivité du système éducatif.
5. **Le Rôle de Soutien des Partenaires Techniques et Financiers : Accompagner sans Substituer l'État**. Les partenaires techniques et financiers jouent un rôle essentiel dans l'accompagnement du Gouvernement, mais il est indispensable de comprendre que leur mission ne consiste pas à remplacer les responsabilités de l'État. Leur contribution doit être orientée vers un soutien technique et un renforcement des capacités nationales, et le financement direct campagnes de collecte des données devrait essentiellement être couvert par le budget de l'Etat.

   Les partenaires devraient appuyer l'État en proposant des solutions innovantes et en facilitant la formation continue des acteurs locaux, mais en veillant à ne pas créer de dépendance. Leur rôle doit être limité à l'innovation méthodologique, au développement de **solutions adaptées** et à l'introduction de **meilleures pratiques**, dans le but de renforcer la gestion des données à long terme, mais toujours en soutenant les structures nationales et non en les substituant.

   En assumant pleinement cette responsabilité, l'État, par le biais des ministères des Finances et du Budget, doit impérativement exécuter les budgets alloués à la collecte des données. Cela est essentiel pour garantir l'autonomie et la pérennité de ce processus.

6. **Renforcement de la communication et de la transparence :** la mise en place de mécanismes de communication réguliers est essentielle pour rendre compte des résultats des campagnes de collecte de données. Il est important de rendre ces données accessibles au public, notamment aux citoyens**,** parents et partenaires, afin de renforcer la confiance dans le système éducatif et de permettre une participation citoyenne à l'amélioration continue des politiques éducatives.

En résumé, la mise en œuvre de ces perspectives permettrait non seulement de rationaliser et de pérenniser la collecte des données, mais aussi de renforcer la responsabilité et l'autonomie des autorités éducatives nationales. Cela améliorerait la qualité de la planification et l'allocation des ressources, facilitant ainsi l'atteinte des objectifs de réformes éducatives à long terme.

4. SALAIRE MOYEN DES ENSEIGNANTS PRIMAIRE.

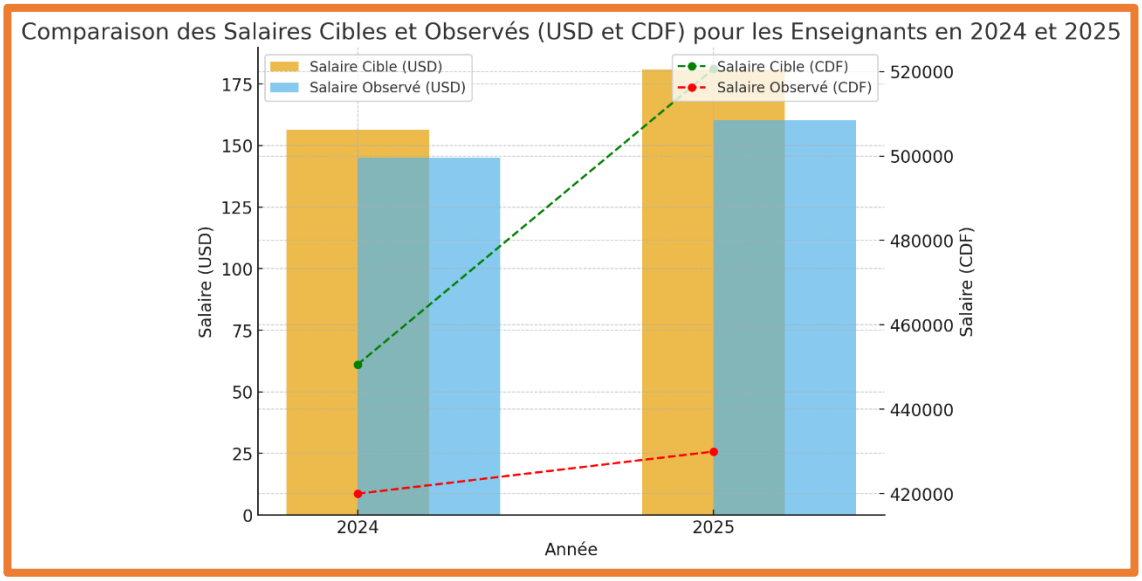
Objectif : Le salaire moyen de l'enseignant du primaire en part du PIB/hab. passe de 2,1 fois le PIB/hab en 2021 à 2,9 fois le PIB/hab. en 2024 et 3 fois en 2025 [déclenche 5 millions USD]

Le salaire moyen des enseignants du primaire a été identifié comme l'un des facteurs clés et hautement prioritaires dans le cadre de la mise en œuvre du **Pacte de Partenariat**, visant à revitaliser le corps enseignant pour un secteur éducatif résilient et performant en RDC. L'atteinte des objectifs définis permettra également de débloquer des fonds au bénéfice du trésor public à hauteur de **5 millions USD** du **Partenariat Mondial pour l'Éducation (GPE)**.

1. CONSTATS.

En 2023, le salaire moyen d'un enseignant du primaire en République Démocratique du Congo (RDC) était estimé à **372 000 francs congolais (CDF)** par mois, soit environ **138,8 USD**, au taux de change officiel de **2 679 CDF/USD**.

Graphique 2. Comparaison des salaires moyens ciblés et Observés (USD et CDF) pour les Enseignants du primaire.



Cependant, selon les objectifs du **Pacte de Partenariat**, le salaire des enseignants du primaire devrait atteindre les niveaux suivants :

- 2,9 fois le PIB par habitant en 2024 (PIB/hab. 647,44 USD)**,** soit environ **156,3 USD** ou **450 604 CDF** par mois comme objectif pour 2024.
- 3 fois le PIB par habitant en 2025 (Prévision PIB/hab.= 723 USD), soit environ **180,7 USD 520 650,3 CDF** par mois comme objectif à atteindre en 2025.

ANALYSE DES REALISATIONS :

- En 2024, le salaire moyen observé pour un enseignant était d'environ 420 000 CDF par mois, repartie dans de manière inéquitable dans 3 zones salarial, soit environ 145 USD, ce qui représente environ **93 %** de l'objectif de 450 590,4 CDF ou 156,3 USD fixé pour 2024.

- En 2025, après les augmentations prévues, le salaire moyen est passé à 430 000 CDF par mois, soit environ 160,3 USD, comparé à l'objectif de 520 650,3 CDF ou 180,75 USD. Cela représente environ 83 % de l'objectif de 2025.

Quoi qu'il en soit, les prévisions et les réalisations actuelles demeurent largement en deçà des attentes des enseignants, particulièrement ceux du primaire, qui estiment que le salaire actuel ne les motive pas et ne reflète pas la reconnaissance de leurs efforts, surtout face au coût de la vie et aux conditions de travail. Ces constats mettent en évidence un écart important entre les objectifs définis dans le Pacte de Partenariat notamment en ce qui concerne l'amélioration de la rémunération des enseignants comme facteur prioritaire et la réalité salariale actuelle des enseignants du primaire en RDC. Malgré les efforts d'augmentation, les salaires restent bien en dessous des objectifs fixés.

Pour combler cet écart, il est impératif de procéder à des augmentations salariales substantielles et régulières, accompagnées d'une planification budgétaire rigoureuse et d'une gestion efficace des fonds alloués. Il est également crucial de favoriser un **dialogue bipartite pertinent** entre les autorités publiques et les syndicats d'enseignants pour garantir la durabilité des réformes salariales. Cela passe par l'adoption d'un **statut particulier pour les enseignants** et la mise en place d'une **politique salariale inclusive**, qui prenne en compte les besoins spécifiques du secteur tout en assurant la reconnaissance et la valorisation des enseignants à long terme.

2. PERSPECTIVES.

À la lumière des constats précédents, plusieurs perspectives se dégagent pour combler les écarts salariaux actuels et garantir la réussite de la mise en œuvre du Pacte de Partenariat. Ces perspectives mettent en évidence les leviers à activer, les risques à anticiper et les opportunités à saisir pour garantir que les enseignants du primaire bénéficient des augmentations salariales nécessaires et que le secteur éducatif en RDC devienne plus performant et résilient.

1. **Capitaliser sur les récentes augmentations salariales :** Bien que les salaires aient été augmentés ces dernières années, ces hausses restent insuffisantes pour atteindre les objectifs du Pacte de Partenariat. L'objectif de **2,9 fois le PIB par habitant en 2024** et de **3 fois le PIB par habitant en 2025** reste loin d'être atteint, ce qui montre que des efforts supplémentaires sont nécessaires.
2. **Risques de démotivation et de fuite des enseignants :** Si l'écart salarial persiste, il y a un risque de démotivation accrue des enseignants, qui pourrait entraîner une réduction de la qualité de l'éducation et une fuite de talents vers d'autres secteurs ou à l'étranger, aggravant ainsi la crise du personnel enseignant.
3. **Perte d'opportunités financières :** Le non-respect des objectifs salariales fixés par le GPE prive la RDC d'opportunités financières cruciales, notamment le financement de **5 millions USD**. Ce manque de financement pourrait freiner les réformes nécessaires dans le secteur de l'éducation.
4. **Nécessité de renforcer la gouvernance salariale :** Pour garantir la pérennité des réformes salariales, il est essentiel de mettre en place un cadre de gouvernance salariale solide, qui inclut une planification budgétaire rigoureuse, une gestion transparente et l'adoption d'un **statut particulier pour les enseignants**.

3. RECOMMANDATIONS.

Afin de garantir que les enseignants du primaire bénéficient des augmentations salariales nécessaires et que le secteur éducatif atteigne ses objectifs de manière durable, les recommandations suivantes doivent être mises en œuvre :

1. **Augmentations salariales substantielles et régulières :** Pour combler l'écart salarial actuel, il est impératif d'augmenter progressivement les salaires des enseignants jusqu'à atteindre **2,9 fois le PIB par habitant en 2024** et **3 fois le PIB par habitant en 2025**, conformément aux objectifs du Pacte de Partenariat. Ces augmentations doivent être accompagnées de mécanismes de suivi stricts pour garantir leur mise en œuvre effective.
2. **Adopter un statut particulier pour les enseignants :** L'instauration d'un **statut particulier** pour les enseignants permettra de mieux reconnaître leur rôle, de garantir leur sécurité sociale et d'améliorer leurs conditions de travail, ce qui renforcera leur motivation à long terme.
3. **Mise en place d'une politique salariale inclusive :** Élaborer une **politique salariale inclusive** qui intègre les spécificités du secteur éducatif et assure une rémunération équitable pour tous les enseignants, tout en garantissant leur valorisation et leur reconnaissance.
4. **Renforcer le dialogue bipartite entre les autorités publiques et les syndicats d'enseignants :** Il est crucial d'établir un dialogue régulier et constructif entre les autorités publiques et les syndicats d'enseignants afin de favoriser une négociation transparente sur les salaires, les conditions de travail et les réformes éducatives. Ce dialogue doit permettre de trouver des solutions pérennes pour la rémunération des enseignants.
5. **Garantir une planification budgétaire rigoureuse :** Une **planification budgétaire rigoureuse** doit être mise en place pour assurer le financement nécessaire aux augmentations salariales et éviter les retards dans la mise en œuvre des réformes. Cela inclut l'allocation prioritaire des ressources pour l'éducation et la transparence dans l'exécution des budgets.

5. PLAN D'ACTIONS TRIENNAL DES DIRECTIONS PROVINCIALES DE L'EDUCATION (PROVED).

Objectif : A partir de 2025, au moins 25% des ProvEd dispose d'un plan d'action triennal budgétisé 2024/2026 financé à 10% sur ressources du Budget provincial [déclenche 6 millions USD]

CONSTATS.

L'analyse de la mise en œuvre des Plans d'Action Opérationnels (PAO) au niveau provincial révèle une situation contrastée. D'un côté, des avancées notables ont été réalisées dans le processus d'élaboration des PAO :

- **16 provinces sur 26** ont formé et accompagné leurs personnels éducatifs pour la conception de leurs PAO. Cette dynamique témoigne d'un réel effort d'appropriation, marquant un pas vers une gouvernance éducative plus décentralisée. Cependant, cette avancée est compromise par un déficit majeur : la **non-intégration des PAO dans les budgets provinciaux**. Dans la plupart des provinces, aucune ligne budgétaire spécifique n'a été inscrite pour soutenir la mise en œuvre des PAO, fragilisant ainsi la crédibilité du processus et maintenant une dépendance vis-à-vis du niveau central ou des financements extérieurs.

Les constats sont les suivants :

- **Avancées limitées mais réelles :** Un quart des provinces disposent déjà d'un plan triennal budgétisé, et dans 16 provinces, les acteurs ont été accompagnés pour élaborer des PAO pertinents.
- **Absence de financement effectif :** La non-inscription des PAO dans les budgets provinciaux traduit un manque d'appropriation locale et compromet leur exécution.
- **Objectif compromis :** L'exigence de cofinancement provincial à hauteur de 10 % n'a pas été respectée, bloquant ainsi le financement incitatif de 6 millions USD prévu dans le Pacte de Partenariat.
- **Problèmes structurels persistants :** Faible volonté politique de prioriser l'éducation dans les budgets provinciaux, ainsi que des limites techniques et institutionnelles dans la planification, la budgétisation et le suivi.

2. PERSPECTIVES.

À la lumière des constats précédents, plusieurs perspectives émergent pour maximiser l'impact de la mise en œuvre et du financement des PAO par les provinces, afin de garantir le succès de la décentralisation. Ces perspectives mettent en lumière les leviers à activer, les risques à anticiper et les opportunités à saisir pour assurer une gestion financière optimale et une mise en œuvre efficace des PAO dans les provinces :

- **Capitaliser sur l'élan de planification :** Le fait que 16 provinces aient déjà élaboré des PAO constitue une base solide. Si ces plans sont financés et exécutés, ils peuvent devenir un levier majeur de transformation du système éducatif à l'échelle locale.
- **Risque de stagnation :** En l'absence de financement provincial, les PAO risquent de rester de simples documents stratégiques sans impact concret, renforçant la perception d'un processus décentralisé encore inachevé.
- **Perte d'opportunités financières :** Le non-respect de l'exigence de cofinancement provincial prive le pays d'un appui incitatif de 6 millions USD, retardant la réforme et affaiblissant la crédibilité vis-à-vis des partenaires techniques et financiers.
- **Nécessité de renforcer la redevabilité :** Le suivi citoyen doit évoluer pour vérifier non seulement l'existence des plans, mais aussi leur traduction en allocations budgétaires et en résultats tangibles.
- **Potentiel de responsabilisation :** Si les provinces inscrivent des lignes budgétaires pour les PAO, cela marquera une étape clé vers une gouvernance éducative réellement décentralisée, participative et sensible aux besoins locaux.

3. RECOMMANDATIONS.

Pour garantir l'efficacité de la mise en œuvre des PAO et renforcer la décentralisation de l'éducation, les recommandations suivantes sont proposées pour instaurer des mécanismes solides de financement, de suivi et d'accompagnement :

- **Institutionnaliser la budgétisation des PAO :** Exiger que chaque province inscrive des lignes budgétaires dédiées à l'éducation pour soutenir son PAO, avec une obligation de cofinancement réel comme condition d'accès aux fonds incitatifs.
- **Renforcer l'accompagnement technique :** Consolider le soutien déjà apporté aux 16 provinces et l'étendre aux 10 restantes, afin que toutes disposent de PAO techniquement solides et budgétairement viables.

- **Stimuler la volonté politique :** Mettre en place un mécanisme de dialogue entre gouvernements provinciaux, Assemblées provinciales, société civile et niveau central pour encourager la priorisation de l'éducation dans les budgets provinciaux.
- **Structurer le suivi citoyen :** Développer des outils provinciaux de suivi budgétaire participatif pour contrôler la mise en œuvre effective des PAO et exiger des comptes sur les résultats obtenus.
- **Conditionnalité stricte des financements incitatifs :** N'accorder l'accès aux ressources additionnelles (6 millions USD) qu'aux provinces démontrant un effort clair et mesurable de cofinancement de leur PAO.

CONCLUSION GENERALE.

L'analyse de la mise en œuvre du Pacte de Partenariat révèle des avancées limitées et des retards préoccupants dans la réalisation des engagements liés à la réforme prioritaire « Enseignants et enseignement de qualité », pourtant conçue comme levier central pour transformer le système éducatif, améliorer les apprentissages et revaloriser le métier d'enseignant. Plusieurs constats majeurs s'imposent :

1. **Faible portage politique et inadéquation entre engagements et moyens** : malgré des allocations prévues dans les lois de finances et des incitations financières disponibles, l'exécution budgétaire demeure largement déficitaire. Des crédits votés – comme les 754 864 USD destinés à la production de l'annuaire statistique – n'ont pas été exécutés, entraînant la perte d'appuis incitatifs estimés à 15 millions USD.
2. **Déficit de redevabilité et de transparence** : l'absence de mécanismes robustes de suivi post-revue sectorielle empêche une évaluation rigoureuse des engagements, alimentant la méfiance citoyenne et fragilisant la crédibilité des politiques éducatives.
3. **Blocages structurels dans la gestion des enseignants** : le retard dans la mise à la retraite de 4 000 enseignants, les incohérences dans le paiement des indemnités, l'absence de déploiement généralisé de l'identifiant unique et la lenteur dans la mise en œuvre des politiques enseignantes intégrant le genre traduisent une gestion inefficace des ressources humaines.
4. **Déséquilibres budgétaires persistants** : au lieu de progresser vers l'objectif de 21,2 %, la part du budget national allouée à l'éducation est tombée à 15,56 % en 2025, confirmant des arbitrages défavorables et remettant en cause la priorité de l'éducation dans l'agenda politique.

Face à ces constats, plusieurs perspectives et recommandations structurantes se dégagent pour la revue à mi-parcours et au-delà de 2025 :

- **Assurer l'exécution effective des crédits votés**, en instituant un mécanisme conjoint de suivi budgétaire associant institutions publiques et société civile, garantissant que les allocations prévues pour l'éducation soient effectivement débloquées et utilisées.
- **Renforcer le portage politique** en plaçant la réforme des enseignants au rang de priorité présidentielle et ministérielle, avec des engagements fermes du ministère des Finances pour lever les blocages administratifs.

- **Opérationnaliser les réformes clés**, notamment le déploiement de l'identifiant unique des enseignants, la régularisation des mises à la retraite avec paiement effectif des indemnités, et la diffusion des politiques enseignantes (formation continue, intégration du genre).
- **Améliorer la redevabilité** en institutionnalisant un mécanisme indépendant de suivi post-revue sectorielle, incluant la société civile, les provinces et les partenaires, afin d'assurer un contrôle régulier et transparent des engagements.
- **Décentraliser la réforme** en rendant obligatoire l'élaboration et la budgétisation de plans d'action triennaux dans chaque province, avec un financement d'au moins 10 % sur ressources propres, conditionnant l'accès aux financements incitatifs.
- **Mobiliser davantage de financements extérieurs et domestiques**, en conditionnant l'accès aux financements incitatifs à une exécution préalable des crédits domestiques, afin d'éviter la perte de ressources disponibles et de restaurer la crédibilité du pays vis-à-vis des bailleurs.

En définitive, la revitalisation du corps enseignant, appuyée par un portage politique assumé, une gestion budgétaire transparente et une gouvernance éducative responsable, constitue une condition incontournable pour que la RDC honore ses engagements nationaux et internationaux. C'est à ce prix que chaque enfant pourra bénéficier d'une éducation de qualité, inclusive et équitable, et que le Pacte de Partenariat retrouvera son rôle de moteur de transformation durable du système éducatif congolais.

Annexe 1. Références documentaires.

- RDC (2022), *Pacte de Partenariat, Revitaliser le corps enseignant pour un secteur de l'éducation résiliant et performant*.
- RDC (2015), *Stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation 2016-2025*,
- RDC, *Décret-loi 017/2002 du 3 octobre 2002 portant code de conduite de l'agent public de l'Etat*
- RDC, *Ordonnance 91-232 du 15 août1991 portant règlement d'administration relatif au personnel des établissements publics d'enseignement maternel, primaire, secondaire et professionnel*
- UNESCO, Cadre d'action Education 2030

Annexe 2. Listes des acteurs et parties prenantes impliquées.

Les OSC Membres de la CONEPT RDC – Intersyndicale des Enseignants de l'Education Nationale – Synergie des Syndicats des Enseignants de la RDC – FENECO/UNTC – CAPEC – SMM – OIE – YMAE – ANAPECO – COJSE – FAWE RDC - les Coordinations provinciales de la CONEPT RDC – UNESCO – SPACE – AECO – Expert/Ministère du Genre, Famille et Enfant.