

CNE

L'INSTITUT UNIVERSITAIRE DE FORMATION DES MAÎTRES DE L'ACADÉMIE DE NICE

R A P P O R T  
D'ÉVALUATION



L'évaluation de l'Institut universitaire de formation des maîtres de l'Académie de Nice a été placée sous la responsabilité de Michel **Deleau**, membre du Comité national d'évaluation, et de Jean-Marc **Gebler**, consultant auprès du CNE, et réalisée avec la collaboration de Gilles **Bertrand**, président, et de Jean-Loup **Jolivet**, délégué général.

Ont participé à l'évaluation :

Jacky **Charpentier**, ancien directeur du CRDP de Lorraine ;

Danielle **Dahringer**, ancienne directrice de cabinet du directeur de l'IUFM de Bretagne ;

Bernard **Fradin**, secrétaire général de l'Université Lyon II ;

Jean-Christophe **Martin**, chargé de mission au CNE ;

Jean **Sala Pala**, professeur à l'Université de Bretagne occidentale ;

Luçay **Sautron**, secrétaire général à l'ENS Cachan.



ORGANISATION

Delphine **Lecointre** et Isabelle **Nolleau**, assistantes au CNE, ont assuré la présentation matérielle et l'illustration statistique et cartographique de ce rapport.

Le Comité remercie les experts qui lui ont apporté leur concours. Il rappelle que ce rapport relève de sa seule responsabilité.



<b>Présentation</b>	<b>7</b>
I - Le contexte académique	9
II - Le fonctionnement de l'institut	10
III - La carte des formations	11
IV - Les étudiants et les professeurs stagiaires	13
V - Les personnels	15
VI - Les conditions de l'évaluation	16
<b>Gouvernement</b>	<b>17</b>
I - L'intégration des anciennes structures	19
II - L'organisation générale	19
III - Le pilotage	22
IV - Les relations institutionnelles	24
V - Les partenariats et les relations extérieures	26
VI - La politique des ressources humaines	27
VII - La communication	30
<b>Gestion</b>	<b>33</b>
I - L'organisation administrative	35
II - La gestion des personnels	38
III - La gestion budgétaire et financière	45
IV - La gestion immobilière et patrimoniale	49
<b>Formation et recherche</b>	<b>51</b>
I - La formation des professeurs des écoles	53
II - La formation des professeurs de lycée et collège	60
III - Les formations dans le domaine de l'adaptation et de l'intégration scolaires	71
IV - La documentation	71
V - Les technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement	75
VI - La recherche	76
VII - La formation continue	80
VIII - La vie étudiante	83
<b>Conclusions et recommandations</b>	<b>85</b>
<b>Liste des sigles</b>	<b>91</b>
<b>Réponse du directeur</b>	<b>95</b>

TABLE  
DES  
MATIÈRES



CNE

L'INSTITUT UNIVERSITAIRE DE FORMATION DES MAÎTRES DE L'ACADÉMIE DE NICE

PRÉSENTATION





## I - LE CONTEXTE ACADÉMIQUE

L'Académie de Nice est composée de deux départements : les Alpes-Maritimes (06) et le Var (83). Elle fait partie, avec l'Académie d'Aix-Marseille, de la Région Provence - Alpes - Côte d'Azur (PACA). L'académie représente, avec environ 2 millions d'habitants (dont 53% dans les Alpes-Maritimes et 47% dans le Var), 42,4% de la population régionale et 3,2% de la population nationale, sur une superficie de l'ordre de 10 000 km<sup>2</sup> (2% de la France métropolitaine).

Il existe entre les deux départements des différences historiques et culturelles importantes qui se traduisent encore aujourd'hui par des tensions entre les populations respectives. Le Var connaît lui-même des tensions entre une bande côtière fortement urbanisée qui bénéficie d'un fort développement et un arrière-pays relativement isolé et difficile d'accès qui évolue plus lentement.

En matière d'éducation, il existe dans le Var un sentiment de frustration par rapport aux Alpes-Maritimes, à quoi s'ajoutent les problèmes posés par la porosité des frontières avec les départements voisins et l'attractivité des trois universités d'Aix-Marseille. L'académie a des besoins importants de recrutement dans le 1<sup>er</sup> comme dans le 2<sup>nd</sup> degré et, contrairement à une idée reçue, elle accueille de moins en moins d'enseignants du second degré venus ou revenus d'autres régions. Cette baisse du "tropisme" des enseignants vers le midi est sans doute en partie liée aux conditions de vie, et notamment au coût du logement. Il en résulte que les professeurs du 2<sup>nd</sup> degré formés à l'IUFM sont de plus en plus nombreux à obtenir rapidement, sinon immédiatement, une affectation dans l'Académie de Nice qui devient, de ce fait, le premier employeur des enseignants formés à l'IUFM.

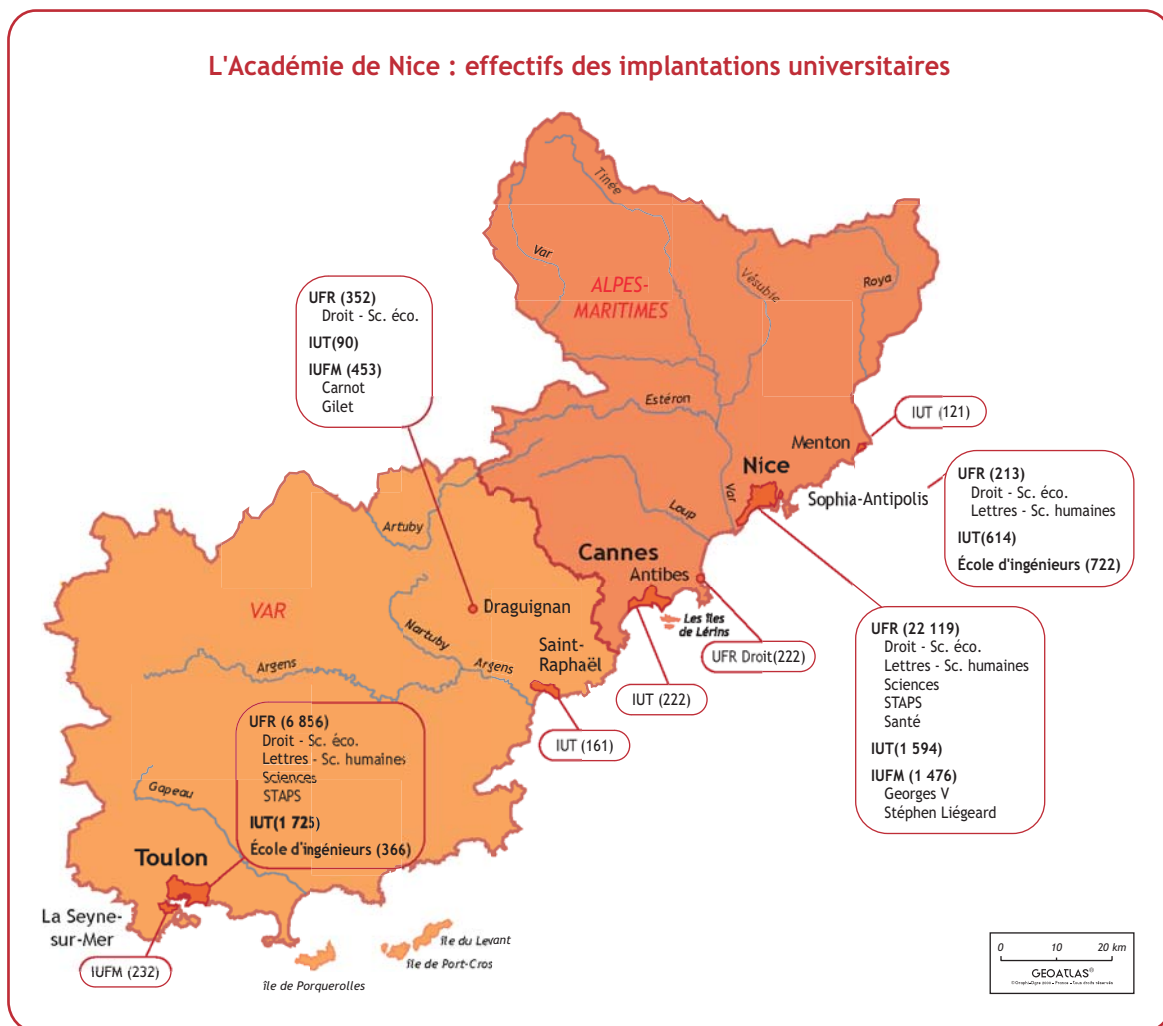
L'évolution démographique de la population scolaire de l'académie est parmi les plus fortes constatées en métropole, ce qui n'est pas sans incidence sur la formation des enseignants. Ainsi, à la rentrée 2001, l'Académie de Nice comptait 411 288 élèves (public + privé), étudiants et apprentis. Près de la moitié d'entre eux étaient dans le 1<sup>er</sup> degré, 39% dans le second degré et 11% dans le supérieur, soit respectivement 2,9%, 2,9% et 2,4% des effectifs nationaux. Cette tendance, liée principalement au solde migratoire positif (+0,5% annuel pour les Alpes-Maritimes et +1% pour le Var contre +0,1% au niveau national), a toutes les chances de perdurer à l'horizon 2015, confortant l'image d'une académie jeune, contrairement à l'idée reçue. Ce constat explique l'ampleur des programmes de construction engagés par les deux départements pour les collèges et par la Région PACA en faveur des lycées et lycées professionnels. En outre, l'âge moyen de 42,5 ans des personnels de l'Éducation nationale de l'académie n'est seulement supérieur à la moyenne nationale que d'un an, ce qui va à l'encontre de la fausse idée que l'on se fait *a priori* de cette académie.

Les résultats du baccalauréat en 2002 se situent au niveau de la moyenne nationale, avec 78,6% d'admis.

L'IUFM est rattaché par convention aux deux universités de l'académie : l'Université de Nice – Sophia-Antipolis (UNSA) (25 590 étudiants) et celle plus récente de Toulon et du Var (UTV) (9 550 étudiants). Pour des raisons historiques, c'est avec la première que la collaboration est la plus développée, notamment en ce qui concerne les préparations aux concours du second degré ; ceci ne peut que renforcer dans le Var le sentiment d'un déséquilibre au profit des Alpes-Maritimes.

L'IUFM se trouve donc placé dans un contexte géo-administratif et géo-politique assez original et relativement complexe, marqué en outre par une forte personnalisation des rapports inter-institutionnels : plus qu'ailleurs sans doute, les institutions sont identifiées aux personnes qui les dirigent.

S'agissant du contexte interne, deux éléments paraissent déterminants : la création *ex nihilo* d'un centre sur le littoral varois (La Seyne-sur-Mer), et les difficultés financières auxquelles l'IUFM et son directeur actuel sont confrontés. Celles-ci seront largement évoquées dans la suite de ce rapport, mais, d'ores et déjà, il est important de souligner le poids dont elles pèsent sur toute la vie de l'établissement, y compris en termes de mobilisation de temps et d'énergie de l'équipe de direction, mais aussi de prise de conscience de l'ensemble des partenaires internes.



Pour l'année universitaire 2001-2002, l'IUFM de l'Académie de Nice a formé 2 181 étudiants et professeurs stagiaires (dont 73,8 % de femmes), soit 2,6% de l'effectif total des 31 IUFM français, répartis en 22 filières. Il se trouve ainsi au 17<sup>e</sup> rang des 26 IUFM métropolitains, avec une progression de deux places par rapport au rang qui était le sien en 1991-1992. Il affiche une augmentation de ses effectifs entre ces deux dates de 44%, très proche de la moyenne nationale (47%).

## II - LE FONCTIONNEMENT DE L'INSTITUT

L'IUFM possède deux centres à Nice, (avenue George V et avenue Stephen Liégeard), deux centres à Draguignan (avenue Gilet et avenue Carnot) et un centre à La Seyne-sur-Mer. Il assure en outre le fonctionnement de cinq écoles annexes (trois à Draguignan et deux à Nice), rattachées réglementairement dès la création de l'IUFM. La désannexion des écoles de Draguignan devrait être effective fin 2003.

Le siège de l'IUFM (George V) où est installée l'administration générale de l'institut accueille presque la moitié des étudiants préparant un concours du second degré, des stagiaires PLC2 et de nombreux stages de formation continue du second degré. Le centre Stéphen Liégeard accueille l'ensemble des étudiants (236) et stagiaires (213) premier degré des Alpes-Maritimes, une grande partie de la formation continue premier degré de ce département, et la formation à l'adaptation et à l'intégration scolaire. Pour ces deux implantations niçoises, la vétusté des locaux pose des problèmes de sécurité non résolus.

À La Seyne-sur-Mer, des locaux provisoires, créés en 1997, reçoivent des étudiants (171) et des professeurs stagiaires (123) de l'aire toulonnaise, ainsi que de la formation continue. La construction d'un nouveau centre est prévue au contrat de plan État-Région 2000-2006. La création d'un centre sur le littoral est née d'une double volonté de rapprochement : rapprochement des " formés " et des lieux d'exercice, rapprochement de l'IUFM et de l'Université de Toulon et du Var. Le transfert, en son temps, de la préfecture du Var de Draguignan à Toulon ne s'était pas accompagné d'un transfert des Écoles normales. La formation des maîtres du 1<sup>er</sup> degré restait donc concentrée à Draguignan alors que les lieux de stage, et surtout les besoins de recrutement, se trouvaient majoritairement sur le littoral. Le projet, en voie de réalisation, d'un centre sur le territoire de la commune de La Seyne-sur-Mer a connu de nombreuses vicissitudes liées au contexte politique et universitaire local. L'objectif de rapprochement entre l'IUFM et l'Université de Toulon et du Var n'est, de ce fait, qu'en partie réalisé.

Par ailleurs, l'implantation d'un centre à La Seyne-sur-Mer (à au moins deux heures de route de Nice) pose en termes nouveaux le problème de l'organisation du travail entre les centres de l'IUFM et, plus généralement, celui de la communication interne. En effet, Draguignan, qui se trouve à une heure de route de Nice et de La Seyne-sur-Mer, occupe désormais une position géographique centrale, même si Draguignan n'est pas desservie par le train, ce qui handicape les stagiaires sans voiture. Ceci pourrait pourtant faciliter, grâce à la délocalisation de certaines réunions, une meilleure participation des acteurs varois à la vie de l'IUFM. L'un des centres de Draguignan (Carnot), qui accueillait la formation CAPET de Technologie et des salles informatiques, va prochainement être fermé et ses activités transférées sur le centre de l'avenue Gilet. Celui-ci disposera de locaux modernes et adaptés ainsi que d'un service de restauration maintenu pour continuer à accueillir des étudiants, des professeurs des écoles stagiaires et des stages de formation continue premier degré du Var.

L'équipe de direction de l'IUFM comporte cinq membres : le directeur, les deux directeurs adjoints (second degré et formation continue), le secrétaire général et l'agent comptable. Elle s'élargit fréquemment aux trois chefs de centre, aux trois gestionnaires de site, aux chefs de service et aux deux chargés de mission, constituant ainsi le comité de direction.

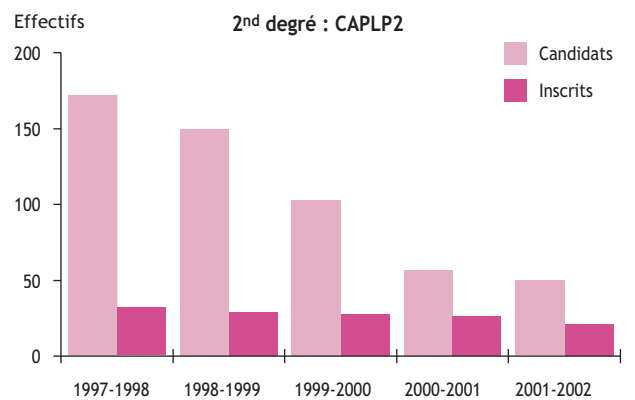
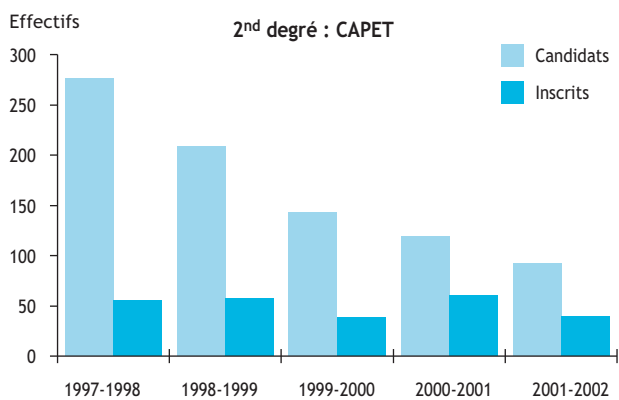
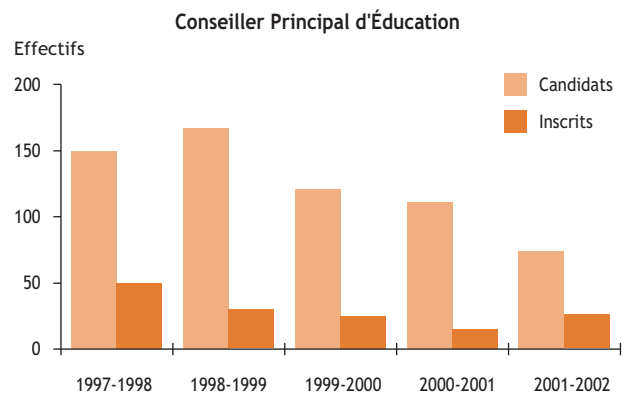
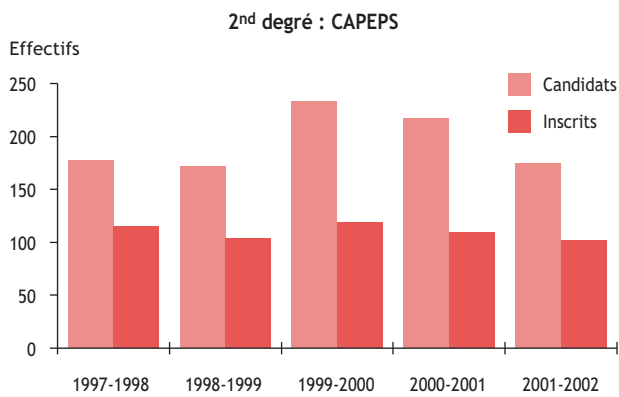
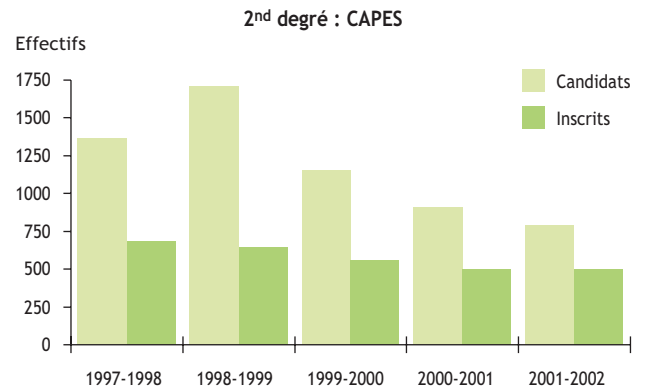
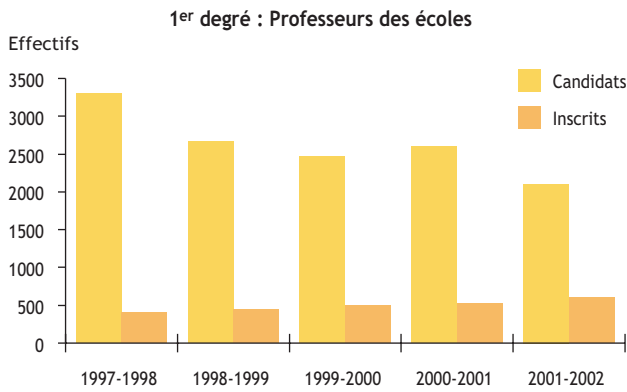
L'organisation pédagogique se caractérise, depuis 1994, par l'existence de 13 départements disciplinaires qui couvrent les disciplines d'enseignement. Cette organisation est complétée par la présence d'un département interdisciplinaire d'études, de recherche et de formation, le DIERF, créé après deux ans de réflexion sur la nature de la recherche en IUFM.

### III - LA CARTE DES FORMATIONS

En 2001-2002, l'IUFM de l'Académie de Nice propose 22 filières en formation initiale dont le CRPE, le CAPSAIS, 12 CAPES, le CAPEPS, la filière CPE, 4 CAPET et 2 CAPLP2. L'offre de formation a peu évolué depuis la création de l'IUFM ; seules, en 1994 et 1995, les préparations au CAPLP2 Mathématiques/Sciences physiques et Lettres/Histoire et, en 2001, la préparation au CAPES d'Éducation musicale ont enrichi la carte des formations. La préparation au CAPES de Documentation a connu au cours du temps fermetures et réouvertures. Les principales spécificités concernent l'existence d'un CAPET Technologie à Draguignan et l'ouverture du centre de La Seyne-sur-Mer en septembre 1997 ; cette dernière a permis de rééquilibrer des formations entre les deux villes varoises et de donner la possibilité à des étudiants issus de l'UTV de suivre les préparations à La Seyne-sur-Mer. Enfin, l'ouverture d'une préparation au CAPES de Langue d'Oc a été demandée dans le cadre de la contractualisation (rentrée 2003-2004).

## Les étudiants et les professeurs stagiaires

### Évolution des candidatures\* à l'IUFM et des inscriptions en première année



\* Par candidature, on entend le dépôt d'un dossier de candidature.

## IV - LES ÉTUDIANTS ET LES PROFESSEURS STAGIAIRES

Dans le premier degré, le nombre de candidats présentant un dossier pour entrer à l'IUFM est en baisse constante depuis 1997-1998, alors que, dans le même temps, le nombre d'inscrits en 1<sup>ère</sup> année tend à croître. Ainsi en 2001-2002, il y avait une place pour 3,5 candidats. Cette même année, l'IUFM comptait 1 026 PE en formation dont 599 PE1 et 427 PE2 dans les centres de Nice Stéphane Liégeois, Draguignan et La Seyne-sur-Mer.

Pour les filières du second degré, un effondrement des candidatures se produit depuis 1998-1999 (-42% pour les CAPES, -50% pour le CPE, -66% pour les CAPET, -70% pour les CAPLP2) avec des différences importantes entre les disciplines. La seule filière épargnée est le CAPEPS qui maintient son nombre de candidats et ses effectifs de première année. Comme dans les autres IUFM, les effectifs de première année accusent un fléchissement régulier, variable selon la préparation, lié à l'épuisement des viviers, à la baisse du nombre de postes au concours, voire aux difficultés supposées du métier... En ce qui concerne la seconde année, les effectifs, en baisse limitée de 1997 à 2000, ont connu une augmentation très importante à la rentrée 2001 (+38%), en particulier à cause de l'arrivée tardive (novembre 2001) de plus de 40 PLC2.

La structure de la répartition entre 1<sup>ère</sup> année (62%) et 2<sup>ème</sup> année (38%) est différente de la moyenne nationale (58% d'étudiants pour 42% de professeurs stagiaires). Par ailleurs, avec près de 50% de son effectif global en 1<sup>er</sup> degré, l'IUFM de l'Académie de Nice affiche une particularité par rapport à l'ensemble des 30 autres IUFM.

Répartition entre 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés en 2001-2002 :  
l'IUFM de l'Académie de Nice



Répartition entre 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés en 2001-2002 :  
les 31 IUFM français



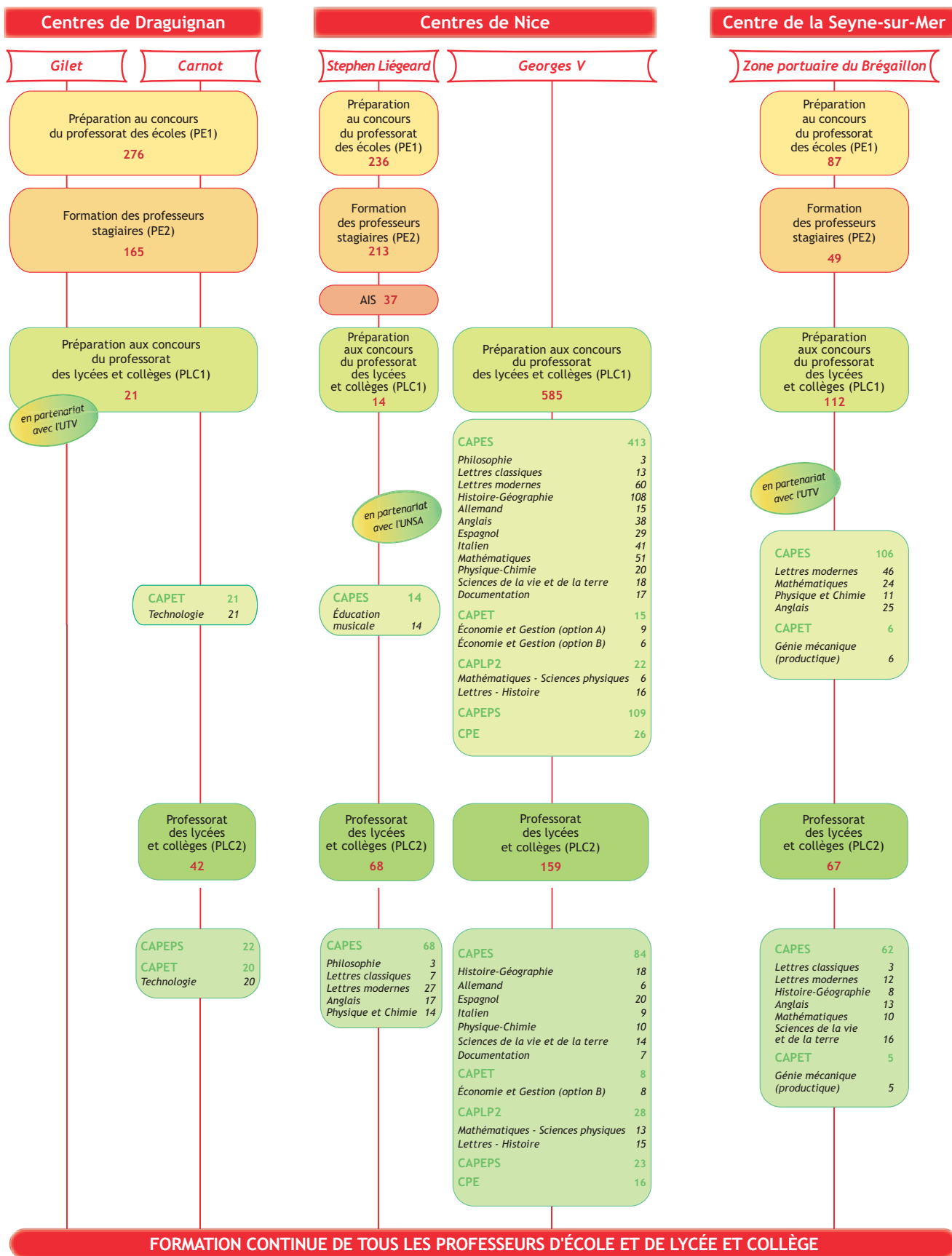
Répartition par année de formation en 2001-2002 :  
l'IUFM de l'Académie de Nice



Répartition par année de formation en 2001-2002 :  
les 31 IUFM français



## Les effectifs des différents centres de formation de l'IUFM de Nice en 2001-2002



## V - LES PERSONNELS

À la rentrée 2001, l'IUFM de l'Académie de Nice disposait de 96 emplois d'enseignant se répartissant en 3 professeurs des universités, 16 maîtres de conférences (dont 1 poste vacant), 68 enseignants du second degré (PRAG-PRCE), 6 enseignants du premier degré et 3 IPR. À ces chiffres, il convient d'ajouter 5, 5 emplois de DETU, 62 de formateurs associés du second degré et 172 intervenants extérieurs. Le potentiel de l'IUFM s'est enrichi de 12 emplois entre 1997 et 2002 en gagnant 9 emplois de maître de conférences (5 créations et 4 transferts ou récupérations de postes de DETU) et 4 de professeur de statut second degré, mais en perdant un emploi du premier degré. La part des enseignants-chercheurs (19,8% DETU non compris) est très proche de la moyenne nationale (19,5%).

Les emplois d'enseignant de l'IUFM		1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	
							emplois	vacants
Enseignants-chercheurs	Professeurs	3	3	3	3	3	3	-
	Maîtres de conférences	7	9	11	14	16	18	1
Enseignants du second degré	PRAG - PRCE	64	67	67	68	68	70	-
Enseignants du premier degré	IMF - INST - IS	7	7	7	6	6	6	-
Corps d'inspection	IPR /IA	3	4	4	3	3	3	1
<b>Total des emplois</b>		<b>84</b>	<b>90</b>	<b>92</b>	<b>94</b>	<b>96</b>	<b>100</b>	<b>2</b>

PRAG : professeur agrégé ; PRCE : professeur certifié ; IMF : instituteur maître formateur ; INST : instituteur ; IS : instituteur spécialisé ; IPR : inspecteur pédagogique régional.

### Les formateurs associés de l'IUFM

Enseignants dont l'emploi n'est pas affecté à l'IUFM mais qui y effectuent une partie de leur service statutaire (environ 1/3 du service)

		1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	
						emplois	Heures ETD
Directeurs d'études	Professeurs	1	-	1	1	1	192
	Maîtres de conférences	8	8,5	7,5	5,5	4,5	
Enseignants du second degré	PRAG-PRCE PLP	21	23	53	56	62	8 512
Enseignants du premier degré	IMF	NC	NC	NC	NC	NC	NC
	Instituteurs et PE	NC	NC	NC	NC	NC	NC

NC : information non communiquée par l'IUFM

### Les intervenants extérieurs

On entend par intervenant extérieur toute personne (autre que formateur associé) dont le volume d'heures d'intervention est supérieur à 5 heures par an.

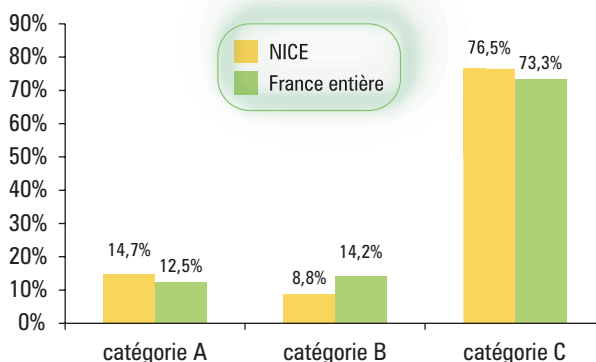
	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002
<b>Total des personnes</b>	243	153	170	200	172
<b>Total des heures ETD</b>	6 533	4 726	5 544	6 567	5 921

Le nombre d'emplois statutaires IATOS était, à la rentrée 2001, de 54, auxquels il faut ajouter 6 emplois ETP précaires CES et 4 agents titulaires territoriaux mis à disposition. La structure des emplois administratifs et techniques témoigne de l'héritage des anciennes Écoles normales, qui demeure vivace plus de dix ans après leur disparition. Ceci se caractérise par une proportion élevée d'emplois de personnels ouvriers et de service, un faible nombre d'emplois techniques des corps de recherche et de formation, et une part prépondérante des emplois de catégorie C (71,7%) au détriment des corps d'encadrement intermédiaires de catégorie B (11,3%).

**Les emplois administratifs et de service**

Répartition par support budgétaire : situation au 01/10/2001

Employeurs	Type d'emploi	Catégorie d'emploi			Total
		A	B	C	
État	Statutaires	10	6	40	56
Établissement	CES-CEC			6	6
Collectivités territoriales	Mis à disposition			4	4
Autres	Emplois-jeunes docteurs			2	2
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>6</b>	<b>52</b>	<b>68</b>

**VI - LES CONDITIONS DE L'ÉVALUATION****1 - LE CALENDRIER**

Dans le cadre du programme d'évaluation concernant la vague B (rentrée 2004) de la contractualisation, le président du CNE a pris contact avec le directeur de l'IUFM en mars 2002. Un guide de l'évaluation interne a été envoyé au directeur en mars 2002. Une première visite dans l'institut a eu lieu le 7 juin 2002 pour préciser à tous les acteurs de l'IUFM les objectifs de l'évaluation et les modalités de travail. Un contact a aussi été établi avec le recteur ce même jour. Pendant la phase de l'évaluation interne, le 10 juillet 2002, une journée de travail entre, d'une part, le chargé de mission du CNE et, d'autre part, le directeur et le secrétaire général de l'IUFM, a permis de préciser et d'ajuster les attentes du CNE concernant le rapport d'évaluation interne et de réfléchir aux thèmes d'expertise. Le CNE a reçu le 10 septembre le dossier d'évaluation interne. Les missions d'expertise ont été conduites du 18 au 21 novembre suivant. Le projet de rapport, rédigé à partir des rapports des experts, a été examiné par le Comité en séance plénière le 20 mars 2003, puis envoyé à l'établissement. Les représentants du CNE sont retournés à Nice le 9 avril afin d'y recueillir les remarques du directeur et des différents responsables de l'IUFM. Le rapport définitif a été soumis au Comité et approuvé par lui le 22 mai 2003. Ainsi, l'évaluation de l'IUFM de l'Académie de Nice se sera étendue sur une année, en partie grâce à la bonne réactivité de l'établissement.

**2 - LE RAPPORT D'ÉVALUATION INTERNE**

Il se présente comme un document hétérogène et incomplet, contenant majoritairement une compilation de documents très peu analysés, mais aussi des réflexions de très grande qualité (TICE) et une introduction du directeur avec des objectifs précis de développement. Aussi, il a été parfois difficile, pour les experts mandatés par le CNE, de se faire une idée précise de l'institut avant leur visite sur le terrain, tout particulièrement pour ce qui concerne la gestion. Cet état de fait résulte de l'absence d'une véritable culture d'évaluation au sein de l'établissement.

Le CNE tient à remercier la direction, l'ensemble des personnels et les partenaires de l'IUFM pour la bonne organisation des missions d'expertise, pour leur disponibilité et leur esprit de coopération lors de la visite des experts et, en conséquence, les bonnes conditions de travail ainsi créées.



CNE

L'INSTITUT UNIVERSITAIRE DE FORMATION DES MAÎTRES DE L'ACADÉMIE DE NICE

GOVERNEMENT



## I - L'INTÉGRATION DES ANCIENNES STRUCTURES

Dans l'Académie de Nice, l'intégration des anciennes structures - en l'occurrence les Écoles normales d'instituteurs, les centres de préparation aux CAPES, le CPR – s'est heurtée autant à des problèmes géographiques qu'aux problèmes "culturels" rencontrés par tous les IUFM.

La résistance principale est venue de Draguignan où les acteurs locaux, et notamment les premiers directeurs, jouant habilement sur le particularisme varois et sur l'attachement des élus locaux à la présence de l'IUFM à Draguignan, se sont employés longtemps à préserver ce qui pouvait l'être de l'ancienne École normale. Lorsqu'il fut connu, le projet de la création d'un deuxième centre varois, sur le littoral, n'a fait qu'aviver la défiance de Draguignan vis-à-vis de l'IUFM, dans la mesure où certains voulurent y voir une volonté de l'IUFM de transférer toute la formation des maîtres sur la région toulonnaise. La restructuration du centre de Draguignan – en lieu et place des locaux des deux anciennes Écoles normales – et surtout la nomination à la rentrée dernière d'un responsable à la fois bien implanté dans le Var et décidé à jouer la carte de l'IUFM permettent aujourd'hui d'envisager avec optimisme une réelle et rapide intégration de l'ancienne École normale de Draguignan au sein de l'IUFM. Reste à l'IUFM à trouver une organisation et un fonctionnement qui soient de nature à lui permettre d'être identifié dans le Var comme l'IUFM de l'Académie de Nice et non comme l'IUFM de Nice. Les frustrations exprimées lors de la visite d'évaluation à La Seyne-sur-Mer, y compris au niveau des étudiants et professeurs stagiaires, montrent que l'IUFM reste fortement identifié à son implantation niçoise.

L'IUFM de l'Académie de Nice est désormais bien identifié et reconnu par l'ensemble de ses partenaires – au niveau de l'académie, des universités et des collectivités locales – comme l'institution universitaire chargée de la formation de l'ensemble des personnels d'enseignement et d'éducation. Au niveau interne, les renouvellements de personnels intervenus depuis 1990, les rapprochements facilités par la création des départements disciplinaires, dans certains cas la mixité des services, l'ouverture à l'enseignement professionnel et à l'enseignement technique ont largement contribué à effacer les clivages liés aux anciennes structures et à donner progressivement aux formateurs un sentiment d'appartenance à l'IUFM.

Les étudiants et les professeurs stagiaires s'identifient sans doute davantage au "centre IUFM" auxquels ils sont rattachés qu'à l'IUFM lui-même. Ces centres sont relativement spécialisés : George V à Nice n'accueille que des PLC, alors que les autres centres forment majoritairement des PE. En outre, la multiplicité des lieux de formation en 2<sup>e</sup> année selon qu'il s'agit du stage en responsabilité, du stage de pratique accompagnée, du stage en ZEP, du stage en entreprise, de la formation didactique, de la formation générale, et qui résulte pour l'essentiel des contraintes imposées par le Ministère pour les plans de formation, ne contribue pas à développer chez les "formés" un sentiment d'appartenance à l'institution dans son ensemble.

## II - L'ORGANISATION GÉNÉRALE

La logique d'organisation de l'IUFM est à la fois géographique et disciplinaire.

### 1 - LES CENTRES

L'IUFM est constitué de quatre "centres" : George V et Stephen Liégeard à Nice, un centre à Draguignan, un autre à La Seyne-sur-Mer. En réalité, le terme de centre est réservé aux trois derniers ; George V, qui abrite la direction et les services centraux de l'IUFM et qui ne forme que des PLC, n'apparaît pas dans le schéma organisationnel. Le concept de "centre" est donc clairement lié à la formation des PE.

Les trois centres sont dotés d'une direction et d'un conseil. Les chefs de centre sont d'abord les coordinateurs de la formation des PE,, mais aussi les responsables de la gestion des crédits, des heures complémentaires et du contrôle des services faits. Leur rôle dans la formation des PLC1 (Draguignan) et des PLC2 (Draguignan et La Seyne-sur-Mer) se réduit pour l'essentiel à une fonction d'accueil.

La responsabilité des chefs de centre dans la formation des PE est partagée avec les responsables concernés des départements disciplinaires, dans des conditions variables selon le dynamisme et la personnalité de ceux qui les animent. Les directeurs sont enfin les interlocuteurs désignés et reconnus des inspecteurs d'académie DSDEN et des IEN premier degré, tant pour l'organisation des stages PE et la gestion des maîtres formateurs que pour la formation continue des enseignants du premier degré. Ils participent au même titre que les directeurs de département aux réunions élargies du comité de direction.

Les conseils de centre sont constitués de représentants élus des formateurs, des personnels IATOS, des étudiants et professeurs stagiaires et de représentants désignés par l'inspecteur d'académie et la (ou les) collectivité(s) locale(s). À La Seyne-sur-Mer, s'y ajoutent deux directeurs d'UFR de l'Université de Toulon et du Var. La lecture des comptes rendus des conseils de centre fait apparaître quatre fonctions de cette instance : une fonction d'information sur la vie de l'IUFM et la vie du centre ; une fonction d'expression des besoins des usagers ; une fonction d'adaptation du plan de formation des PE ; une fonction d'organisation de la vie étudiante.

Il convient de souligner, en ce qui concerne les centres varois, la place que tiennent dans les débats et les informations, les problèmes liés à la restructuration ou à la reconstruction des locaux.

La participation à ces conseils, leur composition et les débats qui s'y déroulent confirment bien que les trois centres sont d'abord des unités de formation des professeurs des écoles. Même à La Seyne-sur-Mer, les délégués des étudiants et des professeurs stagiaires sont, à une exception près, tous des PE alors que les effectifs PLC sont plus importants.

Il est assez significatif que, dans certains des documents produits par l'IUFM, le terme de "site" se substitue à celui de "centre". Ce glissement traduit bien l'absence d'un choix clair et explicite de l'IUFM quant à son mode d'organisation, entre une logique de décentralisation et une logique de simple délocalisation.

Il y a une certaine urgence à ce que l'IUFM clarifie ses choix en matière d'organisation. D'une part, c'est un préalable aux projets de création d'un poste de directeur-adjoint pour le 1<sup>er</sup> degré et d'une entité, d'un "centre de formation des PLC", où puissent se retrouver à la fois le centre de La Seyne-sur-Mer et le site Nice George V. D'autre part, il s'agit d'anticiper sur les conséquences prévisibles du développement du centre de La Seyne-sur-Mer lorsqu'il disposera de ses nouveaux locaux. En effet, la vocation du centre de La Seyne-sur-Mer à former à la fois des PE et des PLC, les liens directs qu'il est appelé à renforcer avec l'Université de Toulon et du Var, la présence en son sein d'un nombre significatif d'enseignants-chercheurs, son éloignement géographique de Nice, le particularisme varois évoqué ci-dessus, constituent autant d'éléments susceptibles de modifier les équilibres au sein de l'IUFM et de poser en termes nouveaux les questions de l'organisation de l'établissement.

## **2 - LES DÉPARTEMENTS DISCIPLINAIRES**

La logique disciplinaire a conduit en 1994-1995 à la création des départements. L'IUFM de l'Académie de Nice comptait, en 2001-2002, 13 départements disciplinaires (Arts, Documentation, Économie et gestion, Éducation physique et sportive, Histoire et géographie, Langues vivantes, Lettres, Mathématiques, Philosophie et pédagogie, Physique et chimie, Sciences de la vie et de la terre, Technologies, Technologies modernes d'information et de communication - TMIC), auxquels il convient d'ajouter le département interdisciplinaire d'études, de recherches et de formation (DIERF).

La création des départements a résulté d'une initiative du CSP en 1993. Créés sur le modèle universitaire, ils visaient à assurer l'intégration des différentes catégories de formateurs et l'harmonisation des formations entre les différents centres. Leurs statuts, assez proches les uns des autres, ont été adoptés par le CSP, puis par le CA.

D'une manière générale, les départements disciplinaires sont constitués de membres "électeurs", parfois membres de droit, (formateurs assurant selon les cas 24, 64 ou 96 heures dans la discipline) et de membres associés (formateurs de terrain, PR de la discipline, tuteurs IEN, IPEMF...). Réunis en assemblée générale, les membres des départements élisent un bureau, au sein duquel est élu le directeur du département.

Les directeurs de département assurent la coordination des activités du département, un rôle de liaison avec la direction (ils sont invités aux réunions de direction élargie) et un rôle de représentation.

Les départements fonctionnent aujourd'hui sur un mode décentralisé, notamment en ce qui concerne la gestion des services des personnels qui leurs sont affectés et des crédits pédagogiques, ce qui n'est pas incompatible avec la mise en place d'un pilotage.

Les témoignages recueillis montrent de très grandes différences d'un département à l'autre en ce qui concerne la réalité de leur fonctionnement, dont il est difficile d'avoir une vision claire. L'écart entre leur fonctionnement et les statuts est souvent considérable. L'absence de toute évaluation interne de ce fonctionnement est regrettable. En réalité, de nombreuses transformations se sont produites dans les situations réelles des départements, sans que, jusqu'ici, on ait eu le souci d'en modifier les statuts : qu'il s'agisse des conditions requises pour être "membre électeur", des instances, des départements ou de leurs activités. Certaines de ces transformations résultent directement des changements intervenus au niveau des commissions de spécialistes, des missions confiées depuis 2000 au DIERF, ou même du développement des nouveaux moyens de communication.

Au moment de la visite des experts, en novembre 2002, les départements étaient appelés à un travail de "toiletage" des statuts en vue des réunions du CSP et CA prévues au premier semestre 2003 consacrées à leur harmonisation. Mais, tout autant peut-être que d'un toilettage et d'une harmonisation des statuts, l'IUFM doit se préoccuper du pilotage et du suivi des départements, de la régulation des responsabilités croisées des départements et des centres, de l'articulation de leurs travaux à ceux du CSP.

Les départements ont, chacun dans son champ disciplinaire, la responsabilité de la formation des PE. Celle-ci est donc partagée entre les chefs de centre et les coordonnateurs désignés au sein des départements.

Les différentes filières du 2<sup>nd</sup> degré (1<sup>ère</sup> et 2<sup>e</sup> années), parfois dénommées "cycles", leur sont rattachées. Chacune est placée sous la responsabilité d'un "coordonnateur", responsable élu parmi les formateurs qui y interviennent. Ainsi, en dehors du département Technologies modernes d'information et de communication (TMIC) et, bien entendu, du DIERF, chaque département gère au moins un cycle du 2<sup>nd</sup> degré. Aux départements Documentation et Philosophie et pédagogie sont respectivement rattachés les cycles du CAPES de Documentation et du CAPES de Philosophie, tandis que le département TMIC et le département DIERF n'ont la responsabilité d'aucune filière.

Outre leurs responsabilités directes dans la formation initiale, les départements ont un rôle de proposition (élaboration des maquettes de formation, formation continue des enseignants du premier degré et du second degré, création de postes, recherche, demandes de crédits) et un rôle de gestion (gestion des services des formateurs, gestion des crédits...).

Le DIERF constitue un cas particulier, tant en ce qui concerne sa composition que ses missions. Il apparaît en réalité comme un "super-département". En effet, les directeurs adjoints et chefs de centre, le président du Conseil scientifique et pédagogique, les directeurs des départements disciplinaires en sont membres de droit à côté des coordonnateurs de formation transversale, des formateurs assurant un service de 64 heures ETD d'enseignement à l'IUFM engagés dans des activités d'étude et de recherche ou des formations soutenues par le DIERF, des étudiants ou professeurs stagiaires impliqués dans ces mêmes activités.

Les missions du DIERF sont très différentes de celles des départements disciplinaires. Il est en effet chargé :

- d'élaborer et conduire une politique de recherche à l'IUFM ;
- de contribuer, par des initiatives variées, au développement de recherches et d'études au sein de l'IUFM en favorisant la réflexion, les échanges, la diffusion de problématiques de recherche, en suscitant, coordonnant et, après agrément du CSP, en soutenant des projets d'étude et de recherche permettant à l'établissement d'assurer pleinement ses missions ;
- de faciliter, dans le cadre de conventions, l'émergence de projets communs avec les départements et laboratoires des universités de rattachement, d'autres IUFM, d'autres universités françaises ou étrangères ;

- de contribuer au développement de la dimension transversale commune aux métiers de l'enseignement ;
- de promouvoir et de préparer la participation de l'IUFM aux rencontres et séminaires inter-IUFM aux plans régional et national, de faciliter la participation des enseignants de l'institut aux séminaires, colloques, congrès concernant les recherches en enseignement, et d'en assurer le réinvestissement dans la vie scientifique et pédagogique de l'établissement.

Ce département dispose d'un budget particulier, de moyens de communication et de gestion nécessaires à la réussite de ses missions, de moyens lui permettant d'assurer la coordination de la formation transversale.

Comme on le verra par la suite, ceci n'est pas sans conséquence sur le fonctionnement du CSP.

### 3 - CONCLUSION

L'organisation actuelle de l'IUFM de l'Académie de Nice s'inscrit dans une double logique : géographique (les centres) et disciplinaire (les départements). Elle n'intègre pas au même point la logique de filières liées aux différents concours.

Elle apparaît assez bien adaptée aux exigences d'une formation professionnelle globale des PE. En effet, la nécessaire articulation entre les différentes dimensions du métier et la cohérence entre les interventions des différents départements sont, pour l'essentiel, assurées par les chefs de centre qui sont, en réalité, des coordonnateurs de la formation des maîtres du 1<sup>er</sup> degré dans les trois centres concernés. Il n'en est pas de même en ce qui concerne la formation des PLC et des PLP où le rôle des responsables des cycles au sein des départements reste pour l'essentiel limité aux compétences disciplinaires. L'IUFM en est conscient, mais on peut se demander si la création envisagée d'un centre de formation 2<sup>nd</sup> degré bipolaire, coordonnant les activités de formation à Nice-George V et à La Seyne-sur-Mer, est la réponse adaptée. De toutes façons, cela ne permettrait pas de faire l'économie d'un pilotage de l'organisation au sein de la direction et de clarifier à ce propos la mission du directeur adjoint chargé du second degré.

## III - LE PILOTAGE

La direction de l'IUFM d'une part, le Conseil d'administration (CA) et le Conseil scientifique et pédagogique (CSP) d'autre part, assurent le pilotage de l'établissement.

### 1 - LA DIRECTION DE L'IUFM

L'équipe de direction *stricto sensu* est aujourd'hui réduite à quatre personnes : le directeur, le secrétaire général, un directeur adjoint pour la formation continue et un directeur adjoint pour le second degré. À ces membres on peut ajouter deux chargés de mission, l'un chargé de l'organisation générale et l'autre des "bilans et perspectives". En réalité, la lettre de mission concernant ce dernier lui attribue des compétences très importantes : il est appelé à "donner son avis" sur l'opportunité de tous les engagements de dépense pour le site Georges V, y compris les services centraux ; il "participe" à l'élaboration du budget et au suivi de son exécution ; il assure "une mission de conseil" du directeur en ce qui concerne le suivi des heures complémentaires et des différentes primes dont peuvent bénéficier les personnels. La nature de ces missions et le fait qu'elles soient confiées à un enseignant spécifiquement mis à la disposition du directeur actuel de l'IUFM par le recteur de l'académie, créent une situation inédite qui résulte du besoin qu'à éprouvé le directeur d'y voir clair dans la gestion passée de l'établissement et d'être en prise directe avec les problèmes financiers auxquels il est confronté ; cette situation témoigne aussi d'un malaise dans les relations entre le directeur et le secrétaire général. Il serait malsain que cette situation perdure.

L'équipe de direction se réunit régulièrement, parfois, en fonction de l'ordre du jour, en composition élargie à la fois aux chefs de centre et aux directeurs de département. Chefs de centre et directeurs de département se trouvent ainsi positionnés au même niveau, ce qui traduit sans doute un souci de maintenir un équilibre entre les deux logiques sur lesquelles repose le fonctionnement de l'établissement et de ne pas privilégier l'une par rapport à l'autre.

Le problème du renforcement de l'équipe de direction est clairement posé dans le rapport d'évaluation interne. Le fait que l'ancien directeur adjoint chargé du premier degré n'ait pas été remplacé en son temps pose aujourd'hui problème. Même si un nouvel équilibre entre les deux centres varois et le centre Liégearde à Nice semble se mettre en place, la proximité de ce dernier par rapport au siège ne peut que rendre cet équilibre fragile. Le directeur de l'IUFM ne peut assumer à lui seul le pilotage de la politique de formation des PE, la nécessaire régulation entre les compétences des directeurs de centre et celle des départements, le suivi de la mise en place du plan de formation, la convergence, très appréciée par les deux inspecteurs d'académie, des contrats d'objectifs pour la formation continue du 1<sup>er</sup> degré dans les deux départements.

Il existe également un problème de pilotage de la formation des PLC. Malgré tout son dévouement, le directeur adjoint chargé du second degré ne peut assumer à lui seul toutes les fonctions que requiert le pilotage de ce secteur. Comme cela a été souligné ci-dessus, ce n'est pas la création d'un "centre 2<sup>nd</sup> degré" qui réglerait le problème.

Il y a enfin un problème de lisibilité du pilotage de la recherche. Le positionnement du DIERF au sein de l'institution et la nature des missions qui lui sont dévolues en matière de recherche semblent donner à son directeur une responsabilité de fait dans le pilotage ; au sein de l'IUFM, on considère que cette responsabilité est également assumée par le chargé de mission pour les relations avec les universités, voire le directeur de l'IUFM lui-même.

L'IUFM de l'Académie de Nice donne de lui-même l'image d'un établissement fermement dirigé, mais reposant trop fortement sur la personne du directeur ; le pilotage apparaît à l'examen inégalement assuré, notamment en ce qui concerne certaines fonctions (suivi, évaluation, régulation). Il manque à l'évidence au moins deux emplois de directeur adjoint et cela se ressent au niveau du pilotage.

## 2 - LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Composé de 40 membres, le Conseil d'administration (CA) se réunit 3 ou 4 fois par an. Ses travaux sont préparés en amont au sein de ses commissions (finances, personnels, locaux et suivi du contrat) ou, dans les domaines qui relèvent de sa compétence, par le CSP.

L'examen des comptes rendus, qui sont d'une très bonne qualité, fait apparaître une participation relativement faible (de 17 à 23 membres physiquement présents), notamment, mais pas seulement, de la part des représentants des collectivités locales. Seuls, au cours des dernières années, l'arrivée d'un nouveau recteur et surtout l'examen des candidatures pour la direction (mai 2001) ont amené un plus grand nombre de membres à se déplacer pour les réunions du CA.

Deux raisons principales expliquent ce phénomène : le sentiment, tout à fait justifié, que les décisions importantes – celles qui requièrent un accord avec l'autorité académique, les universités ou les collectivités – se prennent en dehors du CA ; le sentiment, en partie justifié, d'un certain nombre de membres du CA d'assister trop souvent à des jeux de rôle entre les acteurs du système éducatif.

Les universitaires eux-mêmes sont surpris d'un fonctionnement qui se rapproche bien plus du modèle d'un établissement scolaire que du modèle universitaire. Il faut cependant souligner que de plus en plus de temps est consacré à des problèmes de fond concernant la vocation de l'IUFM, même si les problèmes financiers, de locaux, ou de sécurité continuent à prendre beaucoup de place.

Enfin, il faut porter au crédit de l'ensemble des acteurs concernés le fait que les propositions de la direction – même celles qui remettent en cause des situations acquises – sont toujours adoptées à une très large majorité et, le plus souvent, à l'unanimité. Les quelques votes négatifs ou les quelques abstentions enregistrées expriment moins un désaveu de la direction qu'une volonté d'exprimer une opposition au Ministère.

### 3 - LE CONSEIL SCIENTIFIQUE ET PÉDAGOGIQUE

Le Conseil scientifique et pédagogique (CSP) est composé de 35 membres. Sa composition reflète une volonté d'ouverture sur les universités et sur les corps d'inspection. Il est présidé par un enseignant-chercheur de l'IUFM qui vient d'obtenir une mutation à l'université de Metz, mais qui continuera à exercer sa fonction pendant toute l'année universitaire 2002-2003.

Le rythme des réunions du CSP est calqué sur celui du CA, par rapport auquel il joue tout à fait son rôle d'instruction des dossiers relatifs à la formation, à l'accompagnement de la formation et à la recherche. Il ne dispose pas de commission permanente, mais il met en place, en tant que de besoin, des groupes de travail le plus souvent ouverts à d'autres personnes (suivi du contrat quadriennal).

Le CSP bénéficie d'une autonomie totale par rapport à la direction, ce qui ne l'empêche pas d'entretenir des rapports étroits avec elle. Il a joué et continue à jouer un rôle important au sein de l'IUFM, même si la redéfinition des missions du DIERF, qu'il a souhaitée et approuvée, a provoqué un certain glissement de ses responsabilités, notamment en matière de recherche. Le CSP tend dans ce domaine à devenir une instance de validation des propositions du DIERF. N'y a-t-il pas de risques de substitution à terme ?

Il y a incontestablement deux points faibles dans le fonctionnement du CSP. Le premier est une participation assez faible en nombre de ces membres, encore plus marquée que pour le CA. La majorité des séances se déroulent en présence de 7 à 14 membres, avec de nombreux départs en cours de séance. Plus encore qu'au CA, on note une sous-représentation des acteurs du Var, tant en ce qui concerne la composition du CSP qu'en ce qui concerne la présence effective des varois à ses réunions. L'ouverture des groupes de travail du CSP à des membres non élus vise, pour une part, à pallier les inconvénients de cette situation.

L'autre faiblesse, c'est l'absence - ou presque - de relations avec les départements, même si certains directeurs de département acceptent parfois l'invitation qui est faite à tous de participer aux travaux du CSP. Ceci ne fait que renforcer les observations déjà faites sur le fonctionnement des départements.

## IV - LES RELATIONS INSTITUTIONNELLES

### 1 - LES RELATIONS AVEC LES INSTANCES ACADÉMIQUES

Les relations de l'IUFM avec les instances académiques, notamment le recteur et les inspecteurs d'académie, sont maintenant empreintes de sérénité et de confiance réciproque. Son expérience passée de chef de MAFPEN a, par ailleurs, permis à l'actuel directeur de l'IUFM d'opérer des rapprochements avec un certain nombre d'acteurs de l'académie, notamment parmi les IA-IPR, qui s'étaient sentis exclus ou qui s'étaient eux-mêmes exclus de la formation des maîtres au sein de l'IUFM, mais aussi entre les services académiques et les services de l'IUFM.

Tout en s'impliquant dans la formation des maîtres et en assumant totalement des responsabilités de président de CA, le recteur a le souci de positionner clairement l'IUFM comme un établissement d'enseignement supérieur au sein du paysage universitaire de l'académie. Le recteur a également le souci de soutenir l'action engagée par le directeur en ce qui concerne la gestion financière de l'établissement et ses efforts pour assainir la situation. Cela s'est concrétisé par une réponse favorable à la demande d'assistance pour un audit faite par le directeur et par la mise à sa disposition d'un chargé de mission du rectorat.

L'image de l'IUFM au sein de l'académie est positive, ce qui a sans doute largement contribué à ce que le transfert des activités de fonctionnement de l'ex-MAFPEN à l'IUFM s'opère dans les meilleures conditions possibles, même si les négociations concernant le transfert des moyens ont été parfois tendues et si des désaccords subsistent. L'IUFM est désormais lié à l'académie par un contrat d'objectifs, que le Conseil d'administration de l'établissement a très largement approuvé. Les responsabilités des uns et des autres sont définies sans ambiguïté, ce qui positionne



clairement l'IUFM comme opérateur privilégié aussi bien pour le 1<sup>er</sup> que pour le 2<sup>nd</sup> degré ; ce contrat comporte une annexe concernant le 1<sup>er</sup> degré pour chacun des deux départements. Au-delà des textes, ce qui apparaît important, c'est la volonté partagée, y compris par les inspecteurs d'académie – ce qui est assez exceptionnel – de réussir ensemble cette opération. L'un et l'autre des deux inspecteurs d'académie ont d'ailleurs tenu à souligner le rôle joué par l'IUFM dans un rapprochement de leurs propres politiques de formation.

Le principal point d'ombre dans les relations entre l'IUFM et l'académie se situe au niveau de l'AIS. Les formateurs de l'IUFM, dont l'expertise est reconnue au niveau académique, semblent répugner à s'inscrire dans la politique académique, notamment en ce qui concerne la validation de l'expérience professionnelle pour la délivrance du CAPSAIS.

Un autre point d'ombre concerne les relations avec les IA-IPR. Ceux-ci sont largement associés au fonctionnement des instances de l'IUFM, notamment pour le recrutement des formateurs 2<sup>nd</sup> degré. Ils sont systématiquement sollicités lorsqu'un problème grave se pose à propos d'un professeur stagiaire du 2<sup>nd</sup> degré, mais leur implication dans les départements est diversement souhaitée et sollicitée d'une discipline à l'autre, ce qui pose problème dès lors que les départements ont la responsabilité de la réalisation des actions de formation continue disciplinaires.

Un troisième point d'ombre réside dans la faiblesse actuelle du partenariat avec les établissements qui accueillent les stagiaires de l'IUFM et les relations avec les établissements qui reçoivent les jeunes enseignants issus de l'IUFM. On ne peut qu'encourager l'IUFM dans la voie où il s'est engagé, pour faire de ces établissements de véritables partenaires dans la formation des maîtres.

## **2 - LES RELATIONS AVEC LES UNIVERSITÉS DE L'ACADÉMIE**

Les conventions de rattachement de l'IUFM de l'Académie de Nice avec l'Université de Nice – Sophia-Antipolis (UNSA) et l'Université de Toulon et du Var (UTV) ont été réactualisées en 2001.

Les relations entre l'UNSA et l'IUFM ont toujours été sereines, en grande partie d'ailleurs parce que les deux directeurs qui se sont succédé à la tête de l'IUFM en étaient issus et y étaient bien implantés. Le premier a même conservé pendant un certain temps sa fonction de vice-président de l'UNSA.

Il n'en a pas été de même, jusqu'à une période récente, en ce qui concerne les relations entre l'IUFM et l'UTV, en raison, en particulier, d'une série de désaccords sur l'implantation du site IUFM sur le littoral varois. Lors de la réunion du CA de l'IUFM du 4 juin 1997 qui devait entériner la décision d'une implantation à La Seyne-sur-Mer, les représentants de l'UTV ont été jusqu'à menacer de rompre tous liens avec l'IUFM. Le fait que la réactualisation de la convention initiale de rattachement ait pu être finalisée montre que les relations se sont apaisées et normalisées.

Au-delà des questions relatives à la préparation des concours, la coopération porte sur l'orientation des étudiants vers les métiers de l'enseignement et la mise en place de dispositifs spécifiques : modules intégrés à certaines filières universitaires, préprofessionnalisation, licence pluridisciplinaire en place ou en projet. Elle se traduit aussi par la présence importante des enseignants-chercheurs, notamment niçois, au sein des quatre commissions de spécialistes de l'IUFM pour le recrutement des enseignants-chercheurs. D'une manière générale, cette coopération s'appuie, avant tout, sur les relations interpersonnelles entre des enseignants-chercheurs des universités et ceux de l'IUFM. Depuis la rentrée 2001, un professeur des universités a été désigné par le directeur de l'IUFM, en accord avec les présidents d'université, pour renforcer ces liens.

Le partenariat entre l'IUFM et ses universités de rattachement n'est cependant pas aussi développé ni aussi efficace qu'on pourrait l'espérer, compte tenu des bonnes relations existantes. Cela tient peut-être pour partie à une faiblesse de l'offre possible des universités en termes de formation transversale (absence de compétences en sciences de l'éducation, en didactique des disciplines et, plus largement, absence d'intérêt des sciences humaines et sociales pour l'éducation). Il en résulte que l'IUFM est obligé d'aller chercher hors de l'académie les collaborations qui lui sont nécessaires, notamment pour la recherche dans ces domaines. Cela tient aussi au fait qu'il n'y a pas de politique globale au sein des universités en ce qui concerne la formation des maîtres, ni de réflexion commune approfondie entre les universités et l'IUFM.

On peut voir une manifestation concrète de cette absence de politique globale dans le fait que la définition des besoins pour la préparation aux concours et les conditions d'intervention en heures complémentaires sont négociées directement à Nice entre l'IUFM et chacune des UFR concernées, voire chacun des départements au sein des UFR.

L'idée de certains enseignants de l'Université de Nice de créer, dans le cadre du LMD, un diplôme universitaire des métiers de l'enseignement ou le projet de création d'un diplôme universitaire d'ingénierie pédagogique pour Internet commun aux deux universités, qui ont été évoqués lors de la visite du CNE, ne semblent pas avoir fait l'objet d'une réflexion approfondie, ni même de simples échanges au sein des universités et avec l'IUFM.

## V - LES PARTENARIATS ET LES RELATIONS EXTÉRIEURES

Les collectivités territoriales, Région PACA, départements des Alpes-Maritimes et du Var, communes de Nice, de Draguignan et de La Seyne-sur-Mer, sont des partenaires importants et attentifs de l'IUFM, même si, pour les raisons évoquées ci-dessus, cela ne se traduit pas suffisamment au niveau de la participation de leurs représentants aux réunions du CA.

La situation particulière de la Région, qui recouvre deux académies très différentes, les différences entre les deux départements qui constituent l'Académie de Nice, le fait que ces deux départements aient choisi de conserver la propriété des locaux des anciennes Écoles normales, la création d'un site nouveau sur La Seyne-sur-Mer, ont contraint l'IUFM à s'inscrire, sans doute plus qu'ailleurs, dans le jeu complexe des projets et des financements croisés.

Le projet de construction du centre de La Seyne-sur-Mer a été inscrit au contrat de plan État-Région 2000-2006. Il convient de souligner la continuité de la politique de cette commune malgré le changement de majorité intervenu lors des dernières élections, signe de l'importance de l'enjeu. Pour faciliter la mise en place de ce centre, la commune a facilité son implantation provisoire et, surtout, elle a mis à la disposition de l'IUFM quatre fonctionnaires territoriaux. Une convention renouvelée par une délibération du 20 décembre 2001 confirme cette mise à disposition.

En même temps, le Conseil général du Var, qui a soutenu ce projet, partage avec la commune de Draguignan et la Région le souci de maintenir un pôle de formation dans l'arrière - pays varois. C'est ainsi qu'a été engagée une grosse opération de restructuration des sites de Draguignan qui permettra de regrouper toutes les activités de l'IUFM sur un seul site (Gilet), dans des conditions matérielles considérablement améliorées.

Le Département des Alpes-Maritimes, très impliqué dans tout ce qui touche l'éducation, a de fortes attentes par rapport à l'IUFM et à la formation des maîtres, au point de regretter que les relations avec l'IUFM se limitent à la direction et qu'elles ne se développent pas davantage avec les formateurs.

Les préoccupations immédiates du Conseil général des Alpes-Maritimes concernent les deux écoles annexes du site George V, et surtout l'inadaptation des locaux des anciennes Écoles normales aux missions de l'IUFM et les problèmes graves de sécurité qui s'y posent, notamment à George V.

Le Conseil général souhaite une "désannexion" des écoles annexes, de manière à sortir d'une situation où lui-même, la municipalité et l'IUFM ne cessent de " se renvoyer la balle " chaque fois que se pose un problème d'équipement. La situation actuelle des locaux a conduit récemment le Conseil général à évoquer l'hypothèse d'une opération consistant pour lui à récupérer les deux sites actuels et à construire un centre à la fois adapté et fonctionnel, qu'il remettrait clés en main à l'IUFM et à l'État.

L'IUFM de l'Académie de Nice attache beaucoup de prix à son partenariat avec les IUFM réunis au sein du pôle du Grand Sud-Est. C'est notamment pour lui une manière de rompre son isolement local dans le domaine des sciences de l'éducation et de la didactique des disciplines.

Les relations internationales de l'IUFM de l'Académie de Nice restent limitées à quelques opérations ponctuelles. Ce n'est qu'assez récemment qu'un ex-formateur de la MAFPEN a été désigné pour suivre ce dossier. On peut, par ailleurs, observer une faible motivation des formateurs, qui a conduit, par exemple, l'IUFM à renoncer en 1999 à un important projet Erasmus, et au crédit de 3 500 € qui lui avait été accordé pour permettre à des enseignants d'aller dans les 7 pays européens partenaires. Différentes contraintes ont également amené l'IUFM à se retirer du projet *Webschool* (formation à distance).

Les 13 500 € inscrits à la ligne budgétaire "Relations internationales" permettent notamment d'accorder des aides pour des séjours d'étudiants à l'étranger : stages linguistiques de 3 mois à l'Université de Francfort pour des PLC d'histoire-géographie ou de mathématiques (en vue de l'enseignement dans des sections européennes), séjour linguistique de PLC1 anglais pendant les vacances de Pâques etc...

Un partenariat ancien lie l'IUFM à l'Université d'Augsbourg pour des échanges d'étudiants dans le domaine de la musique (financement OFAJ).

Au total, les échanges internationaux ne concernent que 30 à 40 étudiants ou professeurs stagiaires par an, et quelques formateurs.

L'IUFM a les ambitions de développer sa participation à des programmes européens et ses relations avec les pays du pourtour méditerranéen. Cela passe, sans doute, par un affichage plus fort de sa politique, un renforcement de son organisation et la recherche de partenariats avec la DARIC (rectorat), les universités de l'académie, voire avec d'autres IUFM.

## VI - LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

### 1 - L'ÉVOLUTION DES EMPLOIS DE FORMATEUR

De 1997-1998 à 2002-2003, le nombre des professeurs des universités s'est stabilisé à 3, celui des maîtres de conférences est passé de 7 à 18. Pendant la même période, celui des PRAG et PRCE est passé de 64 à 70 et celui des enseignants du 1<sup>er</sup> degré de 7 à 6.

Au total, le potentiel enseignant (inspecteurs compris) est passé de 84 à 100 postes, soit une augmentation de 19% en 5 ans. Cet accroissement est à mettre en relation avec l'évolution des effectifs de l'institut au cours de la même période.

Années	Effectifs (1)	Évolution	Créations d'emplois
<b>1997-1998</b>	1 914		
<b>1998-1999</b>	1 893	-21	6
<b>1999-2000</b>	1 757	-136	2
<b>2000-2001</b>	1 916	159	2
<b>2001-2002</b>	2 125	209	2
<b>2002-2003</b>	2 158	33	4

**TOTAL = 16**

(1) Source : MJENR (DES) - Annuaire statistique des établissements d'enseignement supérieur

Créés entre 1997-1998 et 2002-2003, 11 des 16 emplois supplémentaires sont des postes d'enseignant-chercheur, ce qui traduit une volonté de l'établissement de renforcer son caractère universitaire et permet à l'IUFM de l'Académie de Nice de se situer très près de la moyenne nationale en ce qui concerne le pourcentage des enseignants-chercheurs. Les quatre postes créés entre les rentrées 2000 et 2002 ont porté cette proportion à 21%.

Les créations nettes ne rendent pas compte à elles seules du rééquilibrage ainsi opéré : en effet, l'institut a su, dans des proportions certes modestes, procéder à quelques transformations d'emplois. À la rentrée 2000, un poste de premier degré et un poste d'IPR ont été supprimés (le poste d'IPR avait été créé à la rentrée 1998) et transformés en emplois de maître de conférences et d'enseignant du second degré. Le repyramidage ainsi opéré est conforme aux engagements pris par l'institut dans son contrat quadriennal 2000-2003, qui prévoyait un examen attentif de la situation des postes se libérant à la suite des départs à la retraite, estimés à 18.

En même temps, le nombre des formateurs associés du 2<sup>nd</sup> degré est passé de 21 en 1997-1998 (2 560 HTD) à 62 en 2001-2002 (8 512 HTD) alors que, sur la même période, le nombre d'emplois de DETU est tombé de 8 à 4,5 et qu'en 2002-2003 les postes de DETU libérés n'ont pas été transférés à l'IUFM. Ceci conduit à nuancer l'image d'une " universitarisation " de l'établissement au vu de l'évolution de la carte de ses emplois.

L'IUFM a le souci légitime de répartir les enseignants-chercheurs de manière équitable entre les centres, et surtout entre les disciplines, ce qui ne leur permet pas de constituer en général une masse critique par discipline et constitue un handicap pour la vie scientifique de l'établissement. En dehors des mathématiques (cinq enseignants-chercheurs), on compte en moyenne un ou deux enseignant(s)-chercheur(s) par discipline, y compris en sciences de l'éducation (un seul maître de conférences).

Les choix concernant les demandes de création de postes, de transformation ou de publication des emplois vacants (type second degré dans l'enseignement supérieur), s'effectuent dans une transparence appréciée de tous, au sein d'un comité de direction élargi aux chefs de centre et aux directeurs de département. L'IUFM a trois objectifs : au moins un formateur en poste à l'IUFM dans tous les cycles ; au moins un enseignant-chercheur dans toutes les disciplines ; couvrir au mieux les besoins d'enseignement.

Il faut aussi souligner la volonté de l'IUFM d'encourager les services partagés entre "cycles" (PE, PLC, PLP) et entre sites, y compris, même si cela s'avère difficile à réaliser, pour les enseignants-chercheurs.

En conclusion, la structure des emplois d'enseignant dont dispose l'IUFM de l'Académie de Nice est désormais conforme à la moyenne nationale, l'évolution constatée ayant privilégié, par le biais des créations et des transformations d'emplois, les postes d'enseignants-chercheurs, et plus particulièrement le corps des maîtres de conférences. Les moyens dont dispose l'institut, qu'il s'agisse de ceux qui lui sont attribués par la Direction de l'enseignement supérieur au titre de la dotation globale de fonctionnement ou par le recteur, s'agissant plus particulièrement de la mise en oeuvre des actions de formation continue, ont des chances de s'avérer suffisants pour mener à bien les missions qui lui sont confiées.

## **2 - LES COMMISSIONS DE SPÉCIALISTES ET LES PROCÉDURES DE RECRUTEMENT**

Le nombre des commissions de spécialistes compétentes pour le recrutement des enseignants-chercheurs a varié dans le temps : une commission unique au départ, neuf commissions en 1996 et quatre commissions actuellement :

- une commission "sciences du langage, langues, littérature française et comparée" pour les sections 7, 8, 9, 10 du CNU ;
- une commission "histoire – géographie" pour les sections 21, 22, 23, 24 ;
- une commission "mathématiques et informatique" pour les sections 25, 26, 27 ;
- une commission "sciences et techniques des activités physiques et sportives" pour la section 74.

D'autres commissions pourront être mises en place en fonction des postes à pourvoir. La création d'une cinquième commission "Sciences de l'éducation – épistémologie des sciences et des techniques" est à l'étude. Dans les quatre commissions actuellement en place, les enseignants-chercheurs extérieurs à l'IUFM (dont 18 de l'UNSA) sont majoritaires : 14 sur 20 chez les professeurs d'université et 12 sur 20 (dont 7 de l'UNSA) chez les maîtres de conférences. Après l'UNSA, c'est l'Université d'Aix-Marseille I qui est la plus représentée chez les professeurs d'université (5 membres).

Le recrutement des formateurs 2<sup>nd</sup> degré est confié à des commissions *ad hoc*. Celles-ci sont constituées à partir des équipes de direction des départements concernés, avec un souci d'ouverture sur l'extérieur. Il convient de noter aussi que les corps d'inspection sont systématiquement associés, de même que le président de la commission de spécialistes correspondante d'une des universités.

Les appels à candidature sont explicites sur le profil et la localisation du poste. Les commissions doivent préciser leurs critères et elles peuvent, si elles le souhaitent, auditionner les candidats. Comme pour les créations de poste, cela s'opère dans une transparence appréciée de tous.

### 3 - LA FORMATION DE FORMATEURS

En ce qui concerne la formation des formateurs, l'investissement de l'IUFM de l'Académie de Nice est récent, même si des actions ponctuelles ont été mises en place dès les premières années. La mise en place du Département interdisciplinaire d'études, de recherches et de formation (DIERF), et le rôle de coordination assuré par son directeur ont, de manière évidente, contribué à cette évolution. Il convient toutefois de préciser que les constats et éléments d'analyse qui suivent concernent des pratiques très récentes, voire des projets. Sans doute faut-il saluer, d'abord, l'effort d'information et de communication qui se traduit dans une présentation complète et formalisée de l'offre sous forme d'une fiche, disponible à la rentrée 2002 ("*Toutes les offres de formation de formateurs 2002-2003*").

L'enjeu affiché du développement de la formation des formateurs est celui de la "nécessaire transformation des pratiques de formation", indissociable des nouvelles exigences des métiers de l'enseignement, elles-mêmes en corrélation étroite avec les réformes en cours dans le système éducatif.

L'offre globale de formation dans le projet qui se met en place associe trois grandes composantes au service de cet enjeu. Les initiatives internes prises par l'IUFM de l'Académie de Nice privilégient explicitement les voies suivantes pour y parvenir :

- *l'actualisation des connaissances des formateurs* (accès à des résultats de recherches relatives à l'apprentissage, au développement...);
- *la co-formation et la production d'outils*. Cette modalité permet, dans chaque centre, un travail coopératif entre formateurs, finalisé par la production d'outils de formation diffusables, outils à "soutenir" dans un premier temps, en fin d'année, devant les formateurs d'un autre centre. La réussite du dispositif suppose la banalisation de trois demi-journées dans chacun des centres de l'IUFM ;
- *la formation de formateurs par la recherche*. L'implication dans un travail de recherche relatif à l'enseignement et à la formation contribue à la formation de celui qui s'y engage : à l'enrichissement de ses savoirs s'ajoute en effet le bénéfice d'une " posture spécifique marquée par le doute, le questionnement, la méthode ".

Par ailleurs, des actions inscrites au Plan académique de formation des personnels (PAF) ont des objectifs divers et concernent des personnels différemment impliqués dans la formation : formateurs IUFM, nouveaux formateurs, conseillers pédagogiques. Trois formations spécifiques sont inscrites au PAF 2002-2003 pour les personnels du premier degré du Var associés à la formation.

Les actions proposées par le pôle Sud-Est sont récapitulées dans un tableau très lisible. Ce dernier est diffusé et décline, entre autres, le calendrier et les modalités d'inscription.

Les complémentarités de ces trois grandes composantes du plan de formation de formateurs, utiles pour assurer le développement de la diversité des compétences de formation nécessaires à l'établissement, apparaissent clairement à la lecture des éléments de descriptifs. Des synergies sont sûrement à développer.

L'IUFM de l'Académie de Nice se dote actuellement d'un dispositif de formation de formateurs dynamique et pertinent. Son ouverture sur l'extérieur, facilitée il est vrai par l'adhésion au pôle Sud-Est, est une chance pour éviter tout risque ou toute tentation de repli sur soi.

Plusieurs points méritent d'être soulignés et, parmi ceux-ci, tout d'abord, le fait qu'il s'agit d'un dispositif adapté aux spécificités et exigences d'un établissement d'enseignement supérieur, adossé à la recherche (conséquence de son élaboration par le DIERF), témoignant des modes de fonctionnement caractéristiques de l'enseignement supérieur (possibilité d'initiative laissée aux départements disciplinaires, recours à l'appel d'offres pour les conférences...).

Le constat d'un faible réinvestissement des résultats de recherche dans la formation fonde une disposition qui paraît tout à fait pertinente : le " contrat d'intervention " passé entre le DIERF et le responsable de la recherche ou d'études soutenue(s) par ce département facilitera, au moins, le partage des savoirs construits au sein de la communauté des formateurs de l'IUFM.

De manière générale, ce plan de formation manifeste un fort souci d'implication et de "retour" des formateurs qui se forment : prise en charge, par exemple, de conférences par les responsables de recherche ou d'études, mais aussi par ceux qui ont bénéficié de participation à des actions extérieures (colloques divers, pôle Sud-Est...); cela présente le double intérêt de valoriser les compétences acquises et de limiter les tentations égoïstes de "consommation" de formation.

Enfin, la relation qui peut être établie entre l'un des dispositifs de formation proposé aux PLC2 (le module interdisciplinaire qui exige d'eux l'élaboration coopérative d'un projet) et l'élément du dispositif intitulé "Co-formation et production d'outils de formation" mérite une mention particulière. Les similitudes de situation sont suffisantes pour inciter à aller au-delà de l'évaluation de l'outil produit : l'analyse des difficultés rencontrées et des compétences développées par les formateurs dans la réalisation de leur tâche ne pourrait-elle pas éclairer celles que rencontrent les stagiaires impliqués dans une démarche comparable ?

Il faut encourager l'établissement à s'engager de manière assurée dans ce qui est aujourd'hui tout juste esquissé : un suivi pédagogique, administratif et financier, et une évaluation des actions engagées.

#### **4 - LES PERSONNELS IATOS**

(Cf. infra : le chapitre Gestion)

## **VII - LA COMMUNICATION**

La décision de confier, en 1997, une responsabilité spécifique dans ce domaine à un formateur témoigne du souci de l'établissement d'améliorer l'efficacité de sa communication interne et externe.

Le formateur qui exerce cette responsabilité conserve, par ailleurs, des activités dans le champ de la formation ; il exerce ses fonctions de chargé de communication par délégation du directeur ; il semble toutefois que, selon la nature du projet de communication, un certain flou subsiste dans la nature de la délégation. Depuis l'installation de la nouvelle direction, il participe aux réunions du comité de direction élargi ce qui lui facilite l'accès à un ensemble d'informations relatives au fonctionnement et à la vie de l'établissement.

### **1 - LA COMMUNICATION INTERNE**

Elle s'appuie sur plusieurs outils :

#### **Un journal de liaison**

*L'ESTAC*, est publié 5 fois par an et tiré à 650 exemplaires, à destination des personnels de l'établissement, des partenaires institutionnels (rectorat, inspections académiques des Alpes-Maritimes et du Var, IEN, conseillers pédagogiques, écoles d'application, autres IUFM) et des membres du Conseil d'administration. L'entreprise ne va pas sans difficulté pour qu'un tel journal soit à la fois outil de diffusion d'une information institutionnelle et lieu d'expression des débats et tensions au sein de l'institution, aussi bien de la part des acteurs que des usagers... La place faite par la nouvelle direction à la parole des stagiaires est un indicateur intéressant d'évolution. Sa périodicité le condamne toutefois à un certain décalage avec l'actualité et ses urgences.

### **Un journal électronique hebdomadaire**

*L'Est@c Hebdo* est diffusé depuis avril 2002 à l'ensemble des personnels par liste de diffusion. La création de cet outil, qui permet le traitement d'informations urgentes, a été facilitée par la présence de jeunes docteurs, lesquels, ayant trouvé un emploi depuis, ont quitté l'IUFM.

### **Le courrier électronique**

Il joue un rôle de plus en plus important dans la communication interne. Des listes de diffusion ont été créées fin 2001 et sont désormais accessibles à tous. Ce sont plusieurs dizaines de milliers de messages qui sont échangés chaque année.

### **Le site Web de l'IUFM**

Créé en 1999, il permet également d'informer usagers et partenaires, en interne comme en externe. La maintenance de ce site et son animation posent de sérieux problèmes, consécutifs au départ des jeunes docteurs qui avaient largement participé à sa création.

### **Les visioconférences**

Elles sont de plus en plus utilisées entre les différents centres de l'IUFM.

## **2 - LA COMMUNICATION EN DIRECTION DES ÉTUDIANTS ET PROFESSEURS STAGIAIRES**

Elle se fait à la fois par le biais du site Internet de l'IUFM et celui de documents écrits, dont certains sont spécifiquement réalisés à leur intention.

## **3 - LA COMMUNICATION EXTERNE**

Elle s'appuie sur les supports écrits réalisés à l'intention des usagers. Ces supports sont utilisés dans le cadre des salons d'étudiants et de conférences, et font partie des informations diffusées sur le site Internet.

## **4 - CONCLUSION**

L'activité de communication est importante alors que le service s'est souvent trouvé limité – et c'est à nouveau le cas – à une seule personne. Le fonctionnement de ce service soulève toutefois un certain nombre de questions qui doivent impérativement être examinées.

La plus importante concerne, bien évidemment, l'ambition de la politique de communication de l'établissement. L'explicitation de cette ambition permettra d'envisager un renforcement adapté des compétences rattachées à ce service. Celui-ci devra veiller à respecter les règles définies en 2002 en ce qui concerne l'engagement des dépenses.

Enfin, la préparation de documents écrits adaptés aux enjeux d'une communication efficace avec des destinataires divers exige des méthodes d'élaboration qui permettent d'indispensables échanges et confrontations, ainsi qu'une procédure claire de validation de ces documents avant tirage. L'urgence ne saurait, par exemple, condamner le personnel en charge du dossier à reprendre le texte de l'avenant adressé au Ministère pour présenter leur formation à des professeurs stagiaires qui découvrent la réalité d'une formation professionnelle.

De manière plus générale, les procédures d'élaboration et de validation mériteraient d'être précisées pour des documents non seulement de communication, et donc élaborés à cette fin par le service, mais aussi d'information, diffusés au sein de l'établissement.





GESTION



L'IUFM de l'Académie de Nice se signale, dans le domaine administratif et financier, par une situation difficile qui mobilise l'essentiel de l'énergie du directeur depuis sa nomination, en septembre 2001. À une situation financière très préoccupante, qui se traduit, après une succession quasi ininterrompue de résultats déficitaires depuis 1995, par un fonds de roulement réduit à deux mois de fonctionnement et par des incertitudes sur le montant précis des dettes de l'institut, notamment dans le domaine des heures complémentaires et des frais de déplacement et de mission, vient s'ajouter un mode de fonctionnement de l'équipe de direction qui fait problème et qui ne manque pas de retentir sur le fonctionnement des services de l'institut.

## I - L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE

En matière budgétaire et financière, l'organisation des services de l'IUFM de l'Académie de Nice emprunte davantage au modèle décentralisé, laissant une bonne marge d'initiative à ses centres. Les délégations de compétences et/ou de signatures apparaissent correctement modulées par une dose de contrôle exercé par les services centraux. Cette organisation est cependant battue en brèche par une difficulté ponctuelle des services centraux à régler le problème des compétences du chef des services financiers.

Lors de la création de l'IUFM en 1991, les fonctions de chef des services financiers ont été confiées à l'agent comptable par délégation de l'ordonnateur, puis une décision du directeur du 1<sup>er</sup> octobre 1997 a délégué cette responsabilité au secrétaire général. Cette dernière option a été, dans un premier temps, intégralement reconduite par la nouvelle direction en 2001, puis sensiblement réduite par une décision de 2002, qui retire du champ de la délégation les engagements de dépenses de la section de fonctionnement et les dépenses en capital, les contrats et conventions, ainsi que l'ordonnancement des recettes. Ce changement, qui revient à retirer de fait toute responsabilité déléguée au secrétaire général en matière financière, n'est pas anodin, *a fortiori* lorsque ce dernier demeure toujours le chef des services financiers en titre. Il apparaît que le secrétaire général, délégataire normal de l'ordonnateur, n'exerce aucune compétence en la matière : en effet, il n'existe pas de cellule budgétaire identifiée placée sous sa responsabilité directe, qui élabore le budget et en suit l'exécution. Cette fonction est en réalité exercée dans les faits, en contradiction avec les actes de délégation pris, par l'agent comptable. Même s'il existe une collaboration avec le secrétaire général, parfois élargie au directeur adjoint et au chargé de mission, c'est bien l'agent comptable qui a la responsabilité de l'élaboration, de la confection du budget et de son exécution.

Cette confusion des genres est regrettable car elle peut induire chacun des acteurs en erreur. En cas de manquements graves, elle risque en outre de conduire à une mauvaise imputabilité des fautes, ou à des erreurs éventuelles de gestion. En effet, dès lors qu'il n'est pas installé dans les fonctions de chef des services financiers, l'agent comptable ne peut en principe interférer dans la gestion de l'ordonnateur. Cependant, vu la qualité du travail spontané accompli par l'agent comptable en matière de restructuration budgétaire, tout incite à penser que la dévolution des fonctions de chef des services financiers devrait lui échoir, sous l'autorité du secrétaire général, par délégation de l'ordonnateur.

La question est d'importance car elle concerne le pilotage d'un établissement qui doit rapidement trouver les moyens financiers et humains qui contribueront à le sortir de la crise financière qui l'affecte.

D'autre part, l'une des mesures prises par le directeur dans la perspective du redressement de la situation financière a consisté à nommer, en mars 2002, un chargé de mission mis à la disposition de l'IUFM par le recteur et dont les attributions ont été précisées précédemment.

S'il apparaît tout à fait compréhensible et légitime que le directeur ait le souci de rechercher des compétences qui l'aident à améliorer le fonctionnement de l'établissement, il n'en demeure pas moins que le positionnement du chargé de mission – dont les qualités personnelles et la compétence ne sont pas en cause – par rapport au secrétaire général, pose problème. Ce dernier se trouve, de fait, dépossédé d'une partie de ses attributions dans le domaine financier, mais également dans les décisions de gestion courante de l'établissement. Cette mesure traduit une véritable défiance du directeur envers le secrétaire général qui, en sa qualité de chef des services financiers, est ici implicitement mis en cause à propos des difficultés financières de l'IUFM. Cette situation est source d'interrogations dans les services, qui, dans l'incertitude quant aux attributions respectives de l'un et de l'autre, ne savent pas toujours à qui s'adresser. Une clarification est donc indispensable à brève échéance, cette situation ne pouvant perdurer sans susciter à terme des dysfonctionnements allant à l'encontre de l'objectif d'amélioration recherché.

Si la dérive financière de l'IUFM de l'Académie de Nice ne procède pas directement du défaut d'organisation d'un véritable service financier, il n'en demeure pas moins que l'absence de répartition claire des responsabilités contribue, à l'évidence, à ce que des pans essentiels de la fonction " finances " que sont le suivi, le contrôle des prévisions budgétaires et le contrôle de gestion soient totalement négligés.

## 1 - LES SERVICES CENTRAUX

La mise en place de l'organisation administrative et financière de l'institut s'est faite dans des conditions très difficiles lors de sa création, en 1991, comme le rappelle un rapport du secrétaire général joint en annexe au projet d'établissement 1995-1999 : affectation des bâtiments des Écoles normales "filles" de Nice et de Draguignan sans personnel IATOS, ces derniers ayant été réaffectés par les services rectoraux dans des établissements du second degré dans la perspective de la reprise, préalablement annoncée mais non réalisée, des locaux par les municipalités ; absence d'agence comptable à Nice, entraînant, jusqu'à la création du poste correspondant, intervenue à la rentrée 1992, le rattachement du centre de Nice à Draguignan ; redéploiement nécessaire d'emplois de personnels ouvriers et de service affectés aux services de restauration et aux internats afin d'étoffer l'effectif des personnels des services centraux. L'organisation actuelle se ressent encore de ces difficultés initiales et semble n'avoir évolué que de manière très limitée, malgré les créations de postes intervenues.

Les services centraux regroupent, sur le site George V, plus de la moitié des personnels administratifs et techniques de l'institut, soit 23 ETP sur 38, (non compris les personnels affectés à la logistique immobilière et à la restauration, ainsi qu'à la documentation), ainsi que la quasi-totalité des personnels de catégorie B (5 sur 6) et environ les deux-tiers des personnels de catégorie A (7 sur 11). Le nombre de services figurant dans l'organigramme apparaît élevé, pour des effectifs d'importance très inégale. Sept services, dont la coordination des centres de ressources documentaires, sont rattachés au secrétaire général. Les six autres sont les suivants : formation continue, agence comptable, scolarité-formation, personnels et traitements, frais de déplacement et services techniques entretien, service informatique.

Le Service scolarité-formation est numériquement le plus important, puisqu'il compte, outre l'attachée chef de service, six personnes, dont un poste créé à la rentrée 2002 par transfert du centre de Draguignan. La scolarité est gérée par quatre personnes, deux pour les professeurs des écoles et deux pour les PLC1. Utilisant le module "inscription Web" du logiciel national PROTHEE, elles ont en charge l'inscription et l'organisation des tests d'entrée à l'IUFM, ainsi que la gestion des étudiants. Ces personnels interviennent en renfort auprès du Service formation dans le courant de l'année, afin d'assister leurs trois collègues (dont deux travaillent à temps partiel à 80%). Le poste récemment créé permet la prise en charge de la gestion des missions et des stages sous PROTHEE, qui, pour l'instant, communique de façon incomplète avec le logiciel de gestion financière GERICO, ce qui nécessite la ressaisie des données.

Le Service formation continue n'a plus de responsable administratif depuis la rentrée 2002. Les personnels de ce service, qui sont tous des enseignants, ont été transférés du rectorat à l'IUFM lors de la suppression de la MAFPEN. Ils travaillent donc directement avec le directeur adjoint en charge de ce secteur.

L'agence comptable assure également les tâches qui incombent à un service financier, y compris la préparation des marchés. Ce service compte, outre l'agent-comptable, un personnel de catégorie B, un CES, un agent chargé des engagements et un personnel à 80% en charge des mandatements. L'agent comptable travaille en étroite relation avec la personne chargée des frais de déplacement. Cette dernière assure désormais l'engagement et la liquidation de l'ensemble des frais de mission et de stage du premier degré pour tous les centres. Sa mission première consiste à résorber le retard très important constaté dans ce domaine, ce qui nécessite, afin d'assurer un meilleur suivi des dépenses, qu'elle ressaisisse dans le module mission de GERICO les états en instance de paiement. Elle est par ailleurs responsable du service intérieur et coordonne l'activité des personnels d'entretien et de service du centre Nice-George V.

Le Service du personnel ne compte pour sa part que trois personnes, dont un personnel auxiliaire, ce qui entraîne une certaine instabilité qui contribue à fragiliser le fonctionnement, d'autant plus que ce service a été intégralement renouvelé en septembre 2002. Il a en charge la gestion administrative et financière de tous les personnels, enseignants et IATOS, quel que soit leur statut. L'extrême diversité de ceux-ci rend particulièrement lourde la gestion, indépendamment du nombre de personnes gérées. Pour cette raison même, il n'existe pas de logiciel spécifique de gestion de personnel. Par contre, la gestion financière s'effectue en utilisant pour la paie État les produits GIRAFE et GESTIND et, pour la paie sur le budget de l'IUFM, le logiciel CIEL. Outre les tâches de gestion individuelle et collective, le service collecte également les états de service prévisionnels, puis définitifs, des enseignants, transmis par les responsables de département et les chefs de centre, en assure la vérification avec l'aide d'un directeur adjoint et d'un chargé de mission, et les transmet pour validation au directeur. Enfin, s'agissant des personnels IATOS, le service n'a pas en charge le secrétariat de la commission paritaire d'établissement, assuré directement par le secrétaire général.

Le Service informatique a vu ses effectifs progresser régulièrement : constituée à l'origine d'un ingénieur d'études et d'un technicien, l'équipe s'est trouvée renforcée par un assistant ingénieur ; un nouveau poste d'ingénieur d'études vient d'être créé à la rentrée 2002. Agissant en soutien très efficace à l'enseignement (département TICE) comme à la gestion, travaillant en collaboration étroite avec le Centre de ressources informatiques de l'UNSA s'agissant du réseau, sa préoccupation majeure porte sur l'entretien et la maintenance des matériels des centres, assurés jusqu'ici par des emplois de jeunes docteurs, qui ont désormais vocation à disparaître.

## **2 - LES CENTRES**

Les chefs de centre sont assistés de gestionnaires - de catégorie A à Nice et Draguignan, de catégorie B à La Seyne-sur-Mer - chargés de la gestion matérielle et financière. Outre les relations avec le siège, la représentation de l'institut auprès des partenaires locaux - Inspection académique, élus locaux - la gestion de la scolarité et de la pédagogie est assurée directement par les chefs de centre, assistés d'enseignants du premier degré, qui interviennent parfois également dans les formations. Les rôles respectifs des chefs de centre et de leurs gestionnaires sont désormais clairement identifiés au stade de l'engagement juridique et comptable pour ce qui concerne toutes les dépenses de fonctionnement. Responsables du service intérieur, de l'entretien des locaux et de la restauration, les gestionnaires gèrent en toute autonomie les dépenses des unités d'observation entretien et viabilité, le chef de centre étant, pour sa part, responsable des unités d'observation pédagogiques et des départements disciplinaires. Cependant, les bons de commande concernant les centres de ressources et de documentation (CRD) et les dépenses administratives signées par le gestionnaire font l'objet d'un contreseing par le directeur de centre. Les opérations d'engagement, de liquidation et de mandatement des dépenses sont effectuées dans les centres, qui bénéficient d'une liaison par le réseau avec le serveur GERICO installé au siège. De ce point de vue, l'IUFM dispose de moyens de contrôle internes et des instruments financiers suffisants pour piloter la gestion dans tous les centres, et ceci au niveau le plus fin.

En dépit d'un sentiment d'éloignement ressenti par les gestionnaires des centres, lequel devrait s'atténuer du fait de l'organisation régulière de réunions délocalisées, force est de constater que l'organisation qui a été mise en place par le nouveau directeur en 2002 est désormais optimale, sauf à considérer les moyens en personnels relativement faibles qui y sont affectés.

L'organisation du centre de La Seyne-sur-Mer illustre bien ce propos. Il dispose d'un budget de site d'environ 112 K€ qui était géré localement de façon empirique avec le logiciel Excel. L'informatisation, en 1999, avec l'introduction du progiciel GERICO et l'affectation d'une gestionnaire à temps plein ont permis de remettre à niveau ce centre. L'adoption de procédures financières très cadrées en 2002 parachève la structuration dans la sphère de la gestion.

Mais, pour être totalement efficace en fonction des choix d'organisation retenus, cette architecture devra s'articuler harmonieusement avec les compétences dévolues au conseil de centre, qui a probablement à connaître ou être saisi, d'une manière ou d'une autre, du budget du centre.

Le règlement intérieur de l'IUFM, adopté en 1999-2000, consacre un titre entier à la composition et au fonctionnement des conseils de centre. La représentation des personnels IATOS dans cette instance, qui doit en principe jouer un rôle important dans le fonctionnement des centres, paraît limitée à la portion congrue, surtout si personne n'est élu dans les conseils centraux. Il est également surprenant que le gestionnaire n'en soit pas membre es qualité. Il serait souhaitable de réparer cette lacune et de veiller à une représentation mieux assurée des personnels IATOS dans ces instances.

D'autre part, s'il convient de saluer l'existence d'un règlement intérieur, il est regrettable que celui-ci se contente de rappels d'ordre réglementaire ou de description de structures et ne contienne pas une définition précise de la place des centres - ou des sites - dans le fonctionnement général de l'institut, ni du rôle et compétences respectives des chefs de centre et gestionnaires, pas plus que de leur positionnement respectif par rapport au secrétaire général et au directeur.

Au plan financier, la répartition des compétences entre le siège de Nice (George V), le centre de Nice (Liégeard), les centres de Draguignan (Gilet et Carnot) et le centre de La Seyne-sur-Mer est équilibrée, et permet aux différents centres d'exercer toutes les compétences utiles à une bonne administration et une bonne gestion. Le recadrage du champ des délégations de signature, réalisé en février 2002 par le nouveau directeur, a mis fin au flou antérieur dans la gestion des crédits par chapitre, qui autorisait toutes les dérives possibles.

Le secrétaire général organise régulièrement des réunions de chefs de service, rassemblant responsables des services centraux et gestionnaires de centre. Celles-ci se passent désormais en présence des responsables de centre : si cette présence peut paraître, en fonction des points mis à l'ordre du jour, souhaitable, il conviendrait cependant de veiller à ce qu'elle ne soit pas systématique et à ce que des temps de rencontre entre responsables administratifs soient ménagés.

## **II - LA GESTION DES PERSONNELS**

### **1 - LES PERSONNELS ENSEIGNANTS**

#### **Potentiel et charge pédagogique**

Le ratio obtenu en rapportant le nombre d'étudiants de l'institut au nombre de postes dont celui-ci dispose était, au 1<sup>er</sup> septembre 2000, de 20,4. L'IUFM de l'Académie de Nice se situait ainsi au 18<sup>e</sup> rang des 23 IUFM de province, le taux d'encadrement moyen se situant à 19,6. On pourrait dès lors en conclure à une relative sous-dotations. Les

données fournies par SAN REMO et prises en compte par la direction de l'Enseignement supérieur pour la répartition des moyens 2002 contribuent cependant à nuancer cette appréciation. En effet, le rapport entre le potentiel d'enseignement net disponible et les besoins était alors estimé à 0,76 avant création d'emploi, plaçant l'IUFM de l'Académie de Nice au 15<sup>e</sup> rang parmi les 30 établissements de France métropolitaine et d'outre-mer, soit une position médiane, le taux moyen national de couverture des besoins par le potentiel étant très légèrement supérieur (0,78). Il est vrai que le système SAN REMO ne rend compte que de manière partielle de la situation, puisque le calcul des besoins pédagogiques d'une année n s'effectue sur la base des effectifs de l'année n - 1, ce qui pénalise les établissements en progression d'effectifs. Ce modèle reste cependant la seule référence objective pour évaluer la charge pédagogique qui incombe à l'IUFM. Le modèle SAN REMO, utilisé pour la préparation de la rentrée 2003, fait apparaître une légère dégradation du ratio potentiel/besoins, qui passe à 0,74, ce qui permet à l'IUFM de bénéficier de la création d'un emploi de maître de conférences.

Le tableau ci-après compare les heures réalisées en 2001-2002 – établies à partir des données fournies par l'IUFM en novembre 2002, puis en janvier 2003, date à laquelle la situation semblait enfin stabilisée – aux ressources provenant, d'une part, de la dotation globale de fonctionnement, évaluées à partir des charges d'enseignement calculées par le Ministère dans le modèle SAN REMO et, d'autre part, de dotations spécifiques (moyens alloués par le rectorat pour la formation continue 2<sup>nd</sup> degré, part des crédits attribués au titre des primes de responsabilité pédagogique servant à financer les décharges horaires, dotation INRP...). La dotation globale de fonctionnement attribuée à l'IUFM en 2002 étant légèrement supérieure à sa dotation théorique, on considère que celle-ci lui permet de couvrir les besoins correspondant à la charge d'enseignement calculée selon les normes SAN REMO : celle-ci apparaît donc en ressources dans la colonne intitulée SAN REMO.

Formations Charges diverses	Heures réalisées	Ressources horaires			Écart entre ressources horaires et heures réalisées	
		SAN REMO	Moyens spécifiques	Total	Valeurs abs.	%
PE1 et aides éducateurs	10 991	11 330,5		11 330,5	339,5	+3,1%
PE2	13 282,5	6 996		6 996	-6 286,5	-47,3%
PLC1 (CAPES-CAPEPS-CAPET)	14 472	13 483,6	5914,1 <sup>(1)</sup>	19 397,7	4 925,7	+34,0%
Documentation 1 <sup>ère</sup> année - CPE1	867	1 200		1 200	348	+40,1%
PLP2 - 1 <sup>er</sup> année	1 118	1 300	94	1 394	276	+24,7%
PLC2 - CPE2 - PLP2 2 <sup>e</sup> année	7 493,5	4 310		4 310	-3 183,5	-42,5%
AIS	1 046	1 752		1 752	706	+67,5%
Formation continue 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degrés	8 409 <sup>(2)</sup>	5 760	8100 <sup>(3)</sup>	5 760	5 451	+64,8%
INRP	140		140	140	0	0%
PRP <sup>(4)</sup>	2 521		177	177	-2 344	-93,0%
Heures réalisées en université	378		378	378	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>60 718</b>	<b>46 132,1</b>	<b>14 803,1</b>	<b>60 935,2</b>	<b>232,2</b>	<b>+0,4%</b>

<sup>(1)</sup> heures prises en charge par les universités de rattachement dont 2/3 sont payées par l'IUFM dans le cadre des conventions signées

<sup>(2)</sup> détail des heures : FC 1<sup>er</sup> degré : 2 600 ; 2<sup>nd</sup> degré : 5 809

<sup>(3)</sup> total des moyens alloués par le rectorat

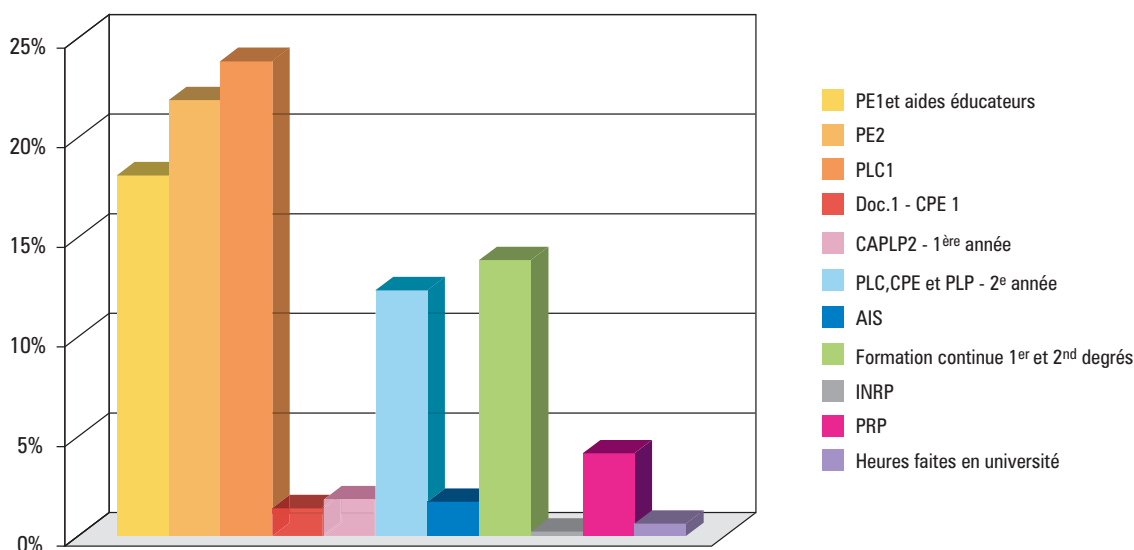
<sup>(4)</sup> ont été comptabilisées sous l'intitulé primes de responsabilité pédagogique (PRP) toutes les heures décomptées par l'IUFM comme heures spécifiques et heures de coordination. La ressource de 177 heures correspond à la part de la dotation ministérielle attribuée pour les PRP et les primes de charges administratives (PCA), affectée au paiement des heures générées par les décharges de service, soit 20 200 €.

Source : IUFM de l'Académie de Nice - MJENR

On peut considérer, à la lecture de ce tableau, que l'IUFM a disposé, en 2001-2002, des moyens lui permettant de faire face à ses charges. Par ailleurs, la comparaison, pour chacune des formations, des heures effectivement réalisées avec la charge d'enseignement théorique SAN REMO permet d'éclairer les choix effectués par l'institut pour l'allocation interne de ses moyens.

### L'utilisation du potentiel

Pour le premier degré, il apparaît tout d'abord que, comme dans d'autres IUFM, la formation PE2 bénéficie de moyens très supérieurs (+ 50% environ) à ceux que prévoit le calcul SAN REMO. Par contre, le nombre d'heures destinées aux PE1 et aux aides éducateurs est équivalent à la dotation théorique ministérielle. Pour le second degré, les formations PLC1 (y compris CPE) et PLP 2 première année consomment beaucoup moins d'heures que la dotation SAN REMO, avec un écart variant de 24 à plus de 40% en fonction des apports des universités. Par contre, les formations de deuxième année de PLC et PLP consomment plus d'heures que le modèle ministériel (4 310 heures SAN REMO, 7 493 déclarées, soit un excès de 75%). S'agissant de la formation continue du premier et du second degré, l'ensemble des moyens dont dispose l'institut à ce titre, soit dans le cadre de sa dotation globale de fonctionnement, soit en provenance des services rectoraux, excède très largement le nombre d'heures effectivement réalisées. Enfin, le volume horaire consacré aux PRP et aux PCA, s'il est supérieur à la dotation ministérielle, demeure cependant très en deçà du volume autorisé par le Ministère sur la dotation globale de fonctionnement. Le tableau ci-après illustre la répartition des heures réalisées selon leur utilisation, en pourcentage du total.



L'analyse qui vient d'être faite a pour seul objet de constater l'usage que l'IUFM fait de son potentiel et de ses moyens, et ne doit pas être interprétée comme ayant une valeur normative ou prescriptive : il va de soi que l'on ne saurait exiger une stricte adéquation des heures effectivement réalisées avec les volumes horaires fournis par le modèle SAN REMO. Cependant, la part très importante des moyens consacrés à la formation des PE2, qui peut être un choix revendiqué, ne doit pas s'effectuer au détriment des autres missions de formation qui incombent à l'institut.

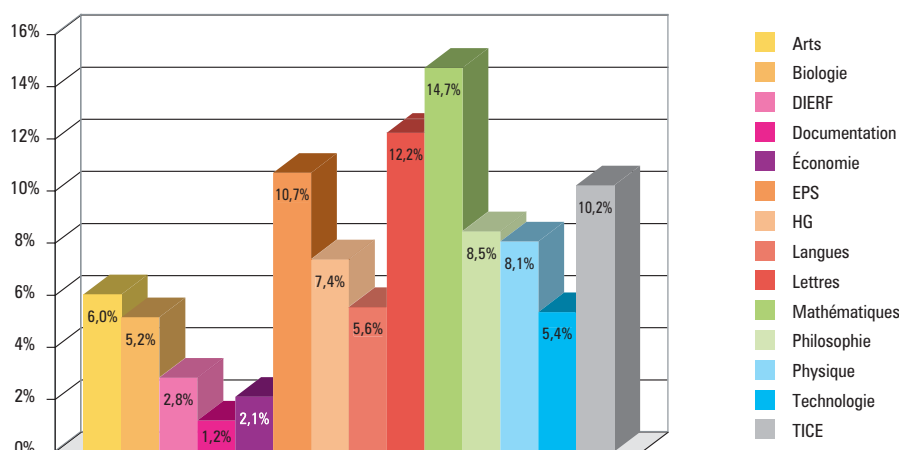
### Heures statutaires et heures complémentaires

Les tableaux fournis par l'IUFM au CNE dans le cadre de l'évaluation interne ne permettent pas d'analyser dans le détail la répartition du service des enseignants entre emplois IUFM et formateurs associés d'une part, intervenants extérieurs d'autre part, ni entre la formation initiale, la formation continue et les autres missions. Les données sont incomplètes, incohérentes et sujettes à caution : aucun enseignant du premier degré ou IPEMF de l'IUFM n'apparaît comme dispensant des enseignements en formation initiale premier degré, aucun intervenant extérieur du second degré en formation initiale second degré.

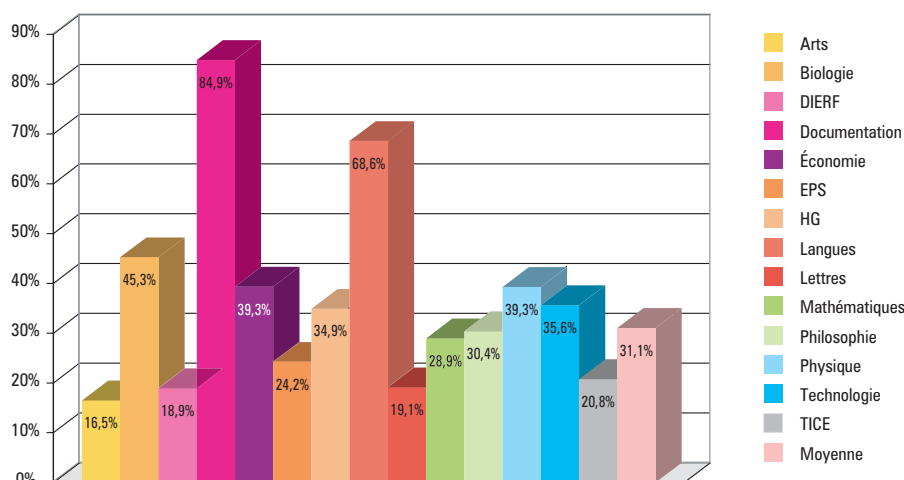
C'est donc en se basant sur l'état des services remis lors de la visite sur place - état, rappelons-le, provisoire et incomplet - que se fondent les analyses suivantes, qui ne peuvent prétendre à l'exhaustivité et à la fiabilité en raison de l'incertitude pesant sur les données, et ne peuvent de ce fait qu'indiquer des tendances.



Les heures réalisées par chacun des départements disciplinaires de l'IUFM (en %) sont les suivantes :



Il est possible également de déterminer le poids relatif des heures complémentaires pour chacun des départements :



La comparaison de ces deux tableaux permet de faire apparaître les départements qui semblent prioritaires en termes de créations de postes d'enseignant, c'est-à-dire ceux où se combinent poids élevé dans le total des heures faites et taux d'heures complémentaires supérieur à la moyenne (celle-ci étant de 31,1%).

Globalement, les départements qui pèsent le plus dans les formations dispensées font apparaître un taux d'heures complémentaires inférieur à la moyenne : ainsi, les quatre départements les plus importants consomment près de 48% des heures (Mathématiques : 14,7% ; Lettres : 12,2% ; EPS : 10,7% ; TICE : 10,2%), mais ils se situent tous au-dessous du taux moyen d'heures complémentaires, les lettres apparaissant de ce point de vue les mieux placées, suivies par les TICE, l'EPS et les mathématiques. Le poids des heures complémentaires par rapport aux heures réalisées est par contre élevé en langues, compte tenu de la difficulté à recruter faute de candidats (68,6% contre 5,5%), particulièrement en espagnol (80%), italien et provençal (100%), l'anglais étant mieux situé (44%) que l'allemand (68,1%). C'est également le cas des départements de Physique (39,3% contre 8,1%), de Technologie (35,6% contre 5,3%), et des Sciences de la vie et de la terre, (45,2% contre 5,2%). Enfin, on trouve, dans les départements dont les effectifs sont les plus faibles, les situations les plus extrêmes : ainsi, le département de Documentation présente un taux d'heures complémentaires de 84,9% pour 1,2% des heures réalisées, alors que le département Arts (6% des heures réalisées) fait apparaître un taux d'heures complémentaires de seulement 16% et se présente ainsi comme étant le mieux encadré.

En conclusion, on constate une assez bonne corrélation entre le poids respectif de chacun des départements disciplinaires dans les formations et le potentiel dont il dispose, les situations de sur-encadrement ou de sous-encadrement les plus extrêmes affectant les départements dispensant le nombre d'heures le moins important. Cependant, en valeur absolue, le nombre d'heures complémentaires reste élevé, sans d'ailleurs qu'il soit possible de l'estimer précisément.

### **La gestion des services des enseignants**

**Le premier degré : PE1, PE2.** L'organisation du service des enseignants intervenant dans les formations PE1 et PE2 est définie au terme d'une procédure qui fait intervenir chefs de centre et responsables de département ainsi que leurs correspondants locaux. Les chefs de centre ont en charge l'élaboration de la structure pédagogique à partir des maquettes de formation approuvées par le Ministère et le Conseil d'administration. Ce travail, qui commence à partir du mois d'avril, donne lieu à des adaptations locales, différentes selon les centres : ainsi, l' AIS occupe une place plus importante dans la formation PE2 dispensée à Nice, tout comme l'enseignement pré-élémentaire. Les chefs de centre disposent donc d'une marge d'autant plus importante qu'il n'existe pas de cadrage *a priori* des volumes horaires au niveau central, mais une simple définition de normes et de seuils approuvée en CA.

La répartition des services s'effectue au sein des départements, qui constituent la seule unité de rattachement des enseignants, ces derniers étant de ce fait susceptibles d'intervenir, s'agissant des personnels en poste à l'IUFM, sur un ou plusieurs centres en fonction des besoins de la discipline. Les fiches de service prévisionnelles (personnels de l'IUFM et chargés d'enseignement vacataires) ainsi établies sont transmises par les correspondants locaux des départements aux chefs de centre, qui, eux-mêmes, les transmettent, après vérification, au Service du personnel pour la fin du mois de décembre au plus tard, avant signature par le directeur. Les fiches de service définitives, qui permettent le paiement des heures complémentaires, sont, quant à elles, transmises au plus tard pour la fin du mois de juin au siège de l'IUFM en suivant le même circuit. Les enseignants en poste à l'IUFM effectuant plus de 30 heures complémentaires en formation initiale se voient verser un acompte sur ces dernières dans le courant du deuxième semestre.

Outre les adaptations locales des maquettes, évoquées précédemment, on constate également, s'agissant du premier degré, des pratiques hétérogènes selon les centres concernant les modalités de décompte des heures de visite des stagiaires, de tutorat et de suivi des mémoires. Des règles en ce domaine avaient été fixées en 1998 en commission des personnels et en comité de direction élargi, mais leur application a été, semble-t-il, très inégale. Une commission de travail du CSP a été constituée afin de faire des propositions dans ce domaine. Les règles ainsi définies concerneront la formation initiale et continue du premier et du second degré, ainsi que l' AIS, et feront prochainement l'objet d'un vote par le Conseil d'administration. Il convient de saluer l'effort de clarification et d'uniformisation des pratiques et des procédures entrepris par la nouvelle équipe de direction dans ce domaine.

**Le second degré : PLC1 et PLC2.** Le directeur adjoint chargé du second degré, à qui incombe l'établissement des maquettes des différentes formations, arrête les services proposés par les responsables de filière et de département, particulièrement pour les formations de deuxième année, les modalités administratives de gestion et de suivi des services étant les mêmes que celles mises en œuvre dans le premier degré.

À l'exception des CAPES de Documentation, concours CPE, CAPET Économie-Gestion, CAPET Technologie, CAPLP2 Lettres-Histoire et Maths-Physique, les préparations aux concours, du moins pour ce qui concerne les épreuves dites "académiques", sont organisées par les universités de rattachement, dans le cadre d'une convention qui prévoit une définition des besoins en concertation avec l'IUFM. Celle-ci renvoie à un avenant global annuel qui établit en fin d'année universitaire la détermination des sommes dont est redevable l'institut, après notamment un bilan des échanges de services. La convention passée avec l'UNSA prévoit que ces avenants sont établis directement avec les UFR.

## Conclusion

D'une manière générale, la procédure actuellement en vigueur souffre d'un manque évident de cadrage *a priori*, qui explique en grande partie la dérive des dépenses d'heures complémentaires et les difficultés financières qui en résultent.

Dans le premier degré, la référence aux maquettes de formation n'est pas suffisante ; les centres doivent disposer d'une indication claire sur les moyens dont ils disposent. Le système actuel semble très largement construit autour d'une logique des besoins, à laquelle il faudrait substituer une logique des moyens. Ainsi, le poids des départements disciplinaires, naturellement portés à privilégier leurs intérêts propres, paraît excessif, et les aménagements locaux, s'ils ne sont pas illégitimes, semblent résulter davantage de compromis ou du maintien de situations acquises que d'une véritable décision prise par l'établissement et assumée en tant que telle.

Les mêmes remarques sont applicables aux formations du second degré et aux relations avec les universités : le système actuel, basé sur un constat en fin d'année des heures faites, ne permet aucune prévision budgétaire fiable. De surcroît, les retards de production des avenants, leur vérification et les éventuelles contestations auxquelles ils peuvent donner lieu entraînent retards de paiement et report des dépenses d'un exercice sur l'autre. La règle majoritairement en vigueur, semble-t-il, qui consiste à faire payer par l'IUFM les seules heures faites par les universitaires en dehors de leur service statutaire, ne favorise pas la prévision budgétaire, le constat étant fait en fin d'année. L'institut perd actuellement en grande partie la maîtrise de ses moyens, son rôle se réduisant à payer les factures qui lui sont présentées, sans d'ailleurs pouvoir en vérifier la validité.

## 2 - LES PERSONNELS IATOS

### Les emplois

À la rentrée 2001, le taux d'encadrement en personnel IATOS de l'IUFM de l'Académie de Nice, comparé à la moyenne nationale et à celle des IUFM de province s'établissait de la façon suivante :

	Nombre d'étudiants par administratif	Nombre d'étudiants par technicien	Nombre d'étudiants par IATOS
<b>IUFM de l'Académie de Nice</b>	86,4	77,2	40,8
<b>IUFM de province</b>	66,8	51,6	29,1
<b>Moyenne nationale</b>	69,4	53,0	30,1

Source : MJENR (DES) - Annuaire statistique des établissements d'enseignement supérieur (2001-2002)

Ces données témoignent d'un réel sous-encadrement : l'IUFM se classe 25<sup>e</sup> sur 29 établissements, le déficit étant aussi important pour les personnels administratifs que pour les personnels techniques. L'approche par le système SAN REMO conforte cette analyse : le calcul réalisé pour 2002 fait apparaître une dotation théorique de 54,3 postes IATOS, la dotation réelle, déduction faite des emplois consacrés à la restauration et de l'incidence des décharges syndicales, étant de 49,5, soit un déficit de 5 emplois. Le rapport postes/besoins est de 0,91 à Nice, pour une moyenne nationale de 0,96 ; si l'on classe les établissements du plus déficitaire au mieux doté, l'IUFM de l'Académie de Nice se place au 6<sup>e</sup> rang sur 30. L'explication de cet état de fait se trouve en grande partie dans les conditions dans lesquelles s'est effectuée la création de l'institut (cf. supra), les moyens supplémentaires attribués depuis lors n'étant pas suffisants pour résorber le retard initial.

L'IUFM de l'Académie de Nice se caractérise également par un poids relativement plus élevé que la moyenne nationale des postes administratifs par rapport aux postes techniques, comme le montre le tableau ci-après.

#### Répartition des IATOS par type d'emploi (Situation au 1<sup>er</sup> septembre 2001)

	Administratifs	Techniciens
<b>IUFM de l'Académie de Nice</b>	47,2%	52,8%
<b>IUFM de province</b>	43,6%	56,4%
<b>Moyenne nationale</b>	43,3%	56,7%

Source : MJENR (DES) - Annuaire statistique des établissements d'enseignement supérieur (2001-2002)

Par ailleurs, la proportion des emplois de catégorie B est beaucoup plus faible que dans la moyenne des autres établissements, au profit des emplois de catégorie A, la part des emplois de catégorie C étant proche de celle des IUFM de province.

La faible proportion d'emplois de catégorie B et le poids relativement plus élevé des emplois de catégorie A affectent emplois administratifs et emplois techniques, mais sont encore plus marqués pour ces derniers.

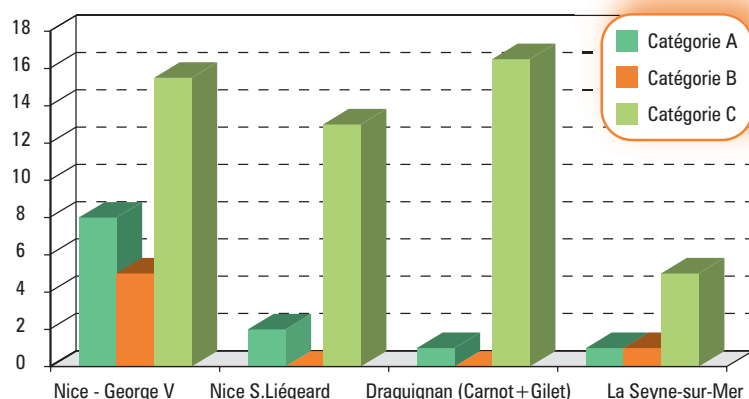
#### Répartition des personnels administratifs et techniques par catégorie

	Personnels administratifs			Personnels techniques			Total		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
<b>IUFM de l'Académie de Nice</b>	24,0%	20,0%	56,0%	10,4%	3,6%	85,7%	17,0%	11,3%	71,7%
<b>IUFM de province</b>	19,7%	24,0%	56,3%	7,4%	7,0%	85,6%	12,7%	14,4%	72,8%
<b>Moyenne nationale</b>	19,5%	24,1%	56,3%	7,1%	6,7%	86,2%	12,5%	14,2%	73,3%

Source : MJENR (DES) - Annuaire statistique des établissements d'enseignement supérieur (2001-2002)

Le sous-encadrement relatif de l'institut est en partie comblé par le recrutement de personnels en contrat emploi-solidarité (6 équivalent temps plein, soit 12 personnes), ainsi que, dans le domaine particulier des TICE, par le recours à de jeunes docteurs. Ces palliatifs, qui présentent l'avantage d'être peu coûteux, la rémunération de ces personnels étant subventionnée entièrement ou partiellement par l'État, sont cependant fragiles : ainsi, la mise en extinction du dispositif des jeunes docteurs va poser à très court terme le problème de la maintenance des micro-ordinateurs, des serveurs et des réseaux dans certains centres, et la réduction du nombre de CES, périodiquement annoncée et prévue dans le budget de l'État pour 2003, peut également entraîner des difficultés dans le fonctionnement courant de l'établissement. Par ailleurs, le centre de La Seyne-sur-Mer bénéficie depuis son ouverture de la mise à disposition de quatre personnels de statut communal (un agent administratif affecté au secrétariat, deux agents d'entretien affectés au nettoyage des locaux, un agent d'entretien affecté à la restauration collective). La nouvelle municipalité de La Seyne-sur-Mer a régularisé cette situation en passant une convention de mise à disposition avec l'IUFM. Celle-ci prévoit pour l'année en cours le maintien de la gratuité de cette prestation, mais la Ville n'exclut pas, pour l'avenir, de demander le remboursement des traitements des personnels, qui représentent une charge financière (85 000 €) que l'IUFM ne pourrait que très difficilement assumer sur son budget.

Si le site George V, siège de l'institut, ne dispose pas de restauration, les trois centres de Stephen Liégeard, Draguignan et La Seyne-sur-Mer offrent par contre aux stagiaires la possibilité de prendre leur repas sur place. L'IUFM a choisi de confier la gestion de ce service de restauration à des prestataires privés. Le contrat passé avec eux leur est particulièrement avantageux : exploitant les installations et les matériels de l'institut, bénéficiant également de la mise à disposition de personnels (4 agents au total), ils ont la garantie que l'IUFM prendra à sa charge le déficit d'exploitation dans le cas où le nombre de repas servis serait inférieur à un effectif donné (200 rationnaires, par exemple, pour le centre Stephen Liégeard). Mais, devant le désintéret du CROUS et en l'absence de choix suite à l'appel d'offres, il n'y avait pas d'autre solution.

**Répartition des emplois IATOS par catégorie et par centre**

Le déficit en postes IATOS de l'IUFM de l'Académie de Nice par rapport aux autres établissements n'est pas contestable. Il convient d'attirer l'attention des autorités de tutelle sur la nécessité de prévoir les réajustements nécessaires. La création de deux emplois IATOS à la rentrée 2003, dont l'un obtenu après négociation avec la Direction de l'enseignement supérieur pour permettre de renforcer la gestion financière et comptable de l'établissement, apparaît comme une mesure très positive et témoigne d'une prise en considération des problèmes auxquels se trouve confronté l'institut. L'effort consenti par l'État doit cependant être poursuivi : ainsi, la situation du centre de La Seyne-sur-Mer relève d'un traitement particulier, éventuellement sous la forme d'une dotation spécifique. En effet, le concours important apporté par la Ville ne peut être que transitoire et pourra difficilement perdurer après la construction des locaux définitifs.

**La gestion des personnels**

L'IUFM a mis en place une commission paritaire d'établissement (CPE), comme il en a l'obligation réglementaire. Cependant, cette dernière s'est réunie de façon très épisodique depuis sa création, pour des réunions plénières consacrées, pour l'essentiel, à son installation et au vote du règlement intérieur, ainsi qu'à la mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. La CPE ne s'est jamais réunie en formation restreinte par groupe de corps et par catégorie pour examiner les actes de gestion qui sont de sa compétence, avant qu'ils ne soient soumis ensuite à l'avis des commissions paritaires académiques ou nationales.

La mise en œuvre de l'ARTT s'est effectuée dans un climat consensuel, les personnels ouvriers et de service étant les principaux bénéficiaires de cette mesure.

Le comité d'hygiène et de sécurité n'a, pour sa part, jamais été constitué, et la médecine de prévention n'existe pas.

S'agissant de la formation des personnels, il n'existe pas de plan de formation. Il semble néanmoins qu'il y ait des attentes en ce domaine. À l'exception de formations très ciblées (gestion des allocations pour perte d'emploi, par exemple) ou liées à la mise en œuvre des logiciels de gestion, les stages offerts aux personnels sont ceux inscrits dans le plan académique de formation. Le bilan 2001-2002 permet de constater que 81,5 journées de formation ont été délivrées aux IATOS, ce qui représente une moyenne de 4,1 journées par agent.

**III - LA GESTION BUDGÉTAIRE ET FINANCIÈRE****1 - LA PROCÉDURE BUDGÉTAIRE**

Les difficultés financières de l'IUFM de l'Académie de Nice ne procèdent pas du mauvais calage des procédures budgétaires. En effet, depuis 1997, le budget est régulièrement soumis au vote du Conseil d'administration dans les délais réglementaires. L'élaboration du budget est réalisée selon un processus qui associe très largement en amont tous les acteurs. Les chefs de service et les responsables de département sont consultés sur leurs enveloppes prévisionnelles, qui seront ensuite recadrées en équipe de direction.

Le niveau global des investissements est également arrêté en comité de direction. La Commission des finances qui est une émanation du Conseil d'administration se prononce sur l'avant-projet de budget et fait éventuellement des propositions d'amendement. Le projet de budget est enfin soumis au Conseil d'administration.

Ce dispositif des consultations en amont a été particulièrement renforcé pour l'élaboration du budget 2002 afin de parvenir à une prévision budgétaire très fine et la moins erronée possible compte tenu de la mise en évidence, en 2001, des difficultés financières de l'IUFM d'une part, et des recommandations de l'audit financier du rectorat d'autre part.

À cette fin, une sous-commission informatique a été créée en 2002 à l'issue des consultations budgétaires. Celle-ci a pour objet de vérifier la cohérence des besoins et d'établir un ordre de priorité des investissements concernant l'informatique. Un "lissage" des demandes de l'ordre de 30 % a ainsi pu être réalisé sur l'enveloppe des investissements 2002. L'IUFM de l'Académie de Nice montre dans ce domaine une excellente pratique, très participative, qui commence à produire des résultats tangibles.

Cependant, les points de vue de certains membres de la commission financière sur son fonctionnement propre sont partagés : les avis émis par celle-ci auraient encore un caractère trop superficiel, car portés essentiellement sur les grandes masses, et nécessiteraient des investigations plus poussées ; les discussions seraient parfois tronquées, édulcorant par là même la complexité de certaines questions.

## 2 - LA STRUCTURE BUDGÉTAIRE

En sa qualité de chef de fait des services financiers, l'agent comptable a entrepris, en octobre 2001, une importante réforme de la structure du budget, qui était antérieurement voté puis exécuté par chapitre à partir d'une ventilation sommaire des crédits, peu cohérente, à l'intérieur de quelques unités d'observation peu fiables.

Ce mode d'exécution budgétaire autorisait toutes les dérives, puisque les entités de l'IUFM pouvaient dépenser simultanément sur les lignes, sans autre contrôle que la limite des crédits ouverts sur le chapitre.

Le document budget 2002 qui a été soumis au vote du Conseil d'administration prévoit une décomposition nouvelle des dépenses et des recettes autour de deux grands agrégats : l'administration d'une part, la pédagogie d'autre part. On y retrouve certains éléments du budget de gestion prévu par le décret financier de 1994 : activités pédagogiques, formation continue, DIERF, activités de recherche, relations internationales, administration générale, ... L'on y relève également le classement des dépenses en trois niveaux (crédits spécifiques déclinés au niveau des centres, le siège et la pédagogie) ainsi que les prémices d'une comptabilité analytique à travers des unités d'observation (UO). Subsiste encore une légère confusion résultant de la juxtaposition de sites géographiques, d'activités et de dépenses par nature, qui sera corrigée à terme. À l'issue de ce "toilettage", les crédits sont ensuite limitatifs à trois niveaux : le centre de responsabilité, l'unité d'observation et la ligne du compte.

Cette structure très protectrice nécessite cependant un nombre très élevé de mouvements budgétaires (150 mouvements au 15 novembre) dès lors que les limites budgétaires de ces enveloppes et sous-enveloppes sont atteintes. La rationalisation plus fine de la structure des dépenses sera probablement à prolonger.

Un certain nombre de tableaux annexes fournissent des données chiffrées utiles pour les administrateurs, telles que le récapitulatif des prévisions de recettes et de dépenses par niveau d'activité et par centre.

Au plan des amortissements, il faut relever également, depuis 2002, les signes positifs d'une mise en place, au budget primitif, d'amortissements réels budgétaires (200 000 € en 2002 ; 100 000 € en 2003). En outre, l'IUFM de l'Académie de Nice, a sur le budget 2003, complètement clarifié l'affichage de sa politique d'amortissement et de renouvellement de matériels, ainsi que leur traduction budgétaire et comptable.

La présentation des documents budgétaires est désormais techniquement acceptable car toutes les informations relatives à une bonne compréhension du budget et à l'inscription des crédits s'y trouvent déclinées sous plusieurs formes. Cet effort de présentation a été salué par le Conseil d'administration le 23 janvier 2002. On peut souscrire à ces améliorations à quelques réserves près.

D'une part, il serait fort utile qu'un commentaire vienne éclairer les administrateurs sur les grands axes de la politique de l'IUFM, conformément au plan quadriennal de développement de l'établissement, et leur traduction budgétaire. De ce point de vue, l'on peut dire, de façon générale, que le budget se présente jusqu'à présent comme une compilation sèche de tableaux financiers que seul un spécialiste peut vraiment interpréter.

D'autre part, et conformément au décret financier, une distinction entre les documents relatifs au budget par nature et ceux du budget de gestion clarifierait la présentation. Le budget en nature, ventilé en recettes et en dépenses, devra, en outre, mettre en évidence ce mode d'équilibre des sections de fonctionnement et d'investissement comme cela est fait systématiquement, pour rendre compte de l'exécution budgétaire, dans le compte financier. L'absence de ce type de document sur les années 1999-2002 ne permet pas d'identifier clairement l'origine du financement des investissements. Cette nouvelle architecture budgétaire atteste de l'effort réel entrepris par l'IUFM pour se doter des instruments d'un meilleur pilotage et un contrôle plus efficace de sa gestion. Mais cette action sur la qualité des documents doit se doubler d'un nécessaire travail sur l'équilibre et la sincérité budgétaires.

### 3 - L'ÉQUILIBRE BUDGÉTAIRE

À la lecture des procès-verbaux des conseils d'administration ainsi que des documents budgétaires communiqués, les budgets de l'IUFM sont tous votés en équilibre, c'est-à-dire que l'ensemble des recettes ordinaires couvre la totalité des dépenses. Puis, par le jeu des décisions modificatives au cours de l'exercice, des prélèvements sont régulièrement opérés. Ces mouvements budgétaires viennent modifier l'équilibre initial du budget sans que toutes les conséquences en soient véritablement mesurées et affichées.

En premier lieu, il convient de lever une ambiguïté de taille : la situation financière actuellement difficile de l'IUFM résulte de la défaillance de l'organisation du service financier, mais surtout de certains choix de gestion laxistes. En effet, l'analyse des comptes financiers de l'établissement depuis 1993 révèle, exceptées pour les années 1995 et 2001, des résultats toujours excédentaires de la section de fonctionnement.

En K€	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Recettes de fonctionnement	2 473,18	2 323,17	2 170,57	2 318,90	2 408,54	2 653,98	2 606,57	2 395,89	2 990,74	2 855,37
Dépenses de fonctionnement	2 050,29	1 997,08	2 175,30	2 273,93	2 371,50	2 139,62	2 367,23	2 328,20	3 052,03	2 386,89
Solde section fonctionnement	422,89	326,09	-4,73	44,97	37,05	514,36	239,34	67,69	-61,28	468,48
Dépenses en capital	415,42	269,68	195,59	175,47	175,16	358,56	357,49	103,36	187,05	118
Imputation au FdR	7,47	56,41	-200,32	-130,50	-138,12	100,92	-118,15	-35,67	-248,34	352

Ceci signifie, dans une première approche, que les prévisions budgétaires sont globalement respectées sur le fonctionnement et les dépenses contenues dans les limites des autorisations budgétaires.

Mais ce postulat n'est valable que dans la mesure où le budget respecte les principes de sincérité et qu'il prévoit, à ce titre, toutes les dépenses afférentes. Or, force est de constater que l'intégralité des dépenses de l'IUFM n'est pas contenue dans son budget. En particulier, en 2002, certaines dépenses (charges prévues au titre des conventions avec les universités ainsi que montant des heures complémentaires) ont été très mal évaluées au stade de l'élaboration du budget. L'état des restes à payer, demandé le 30 juin à l'agent comptable, fait ressortir un certain nombre de charges nouvelles liées à la gestion des années antérieures. De plus, les dépenses d'investissement qui ne sont plus, depuis 1996, financées par des recettes en capital, paraissent totalement incontrôlées.

Même si le niveau moyen des investissements reste inférieur à la moyenne des IUFM, il ressort que l'IUFM de l'Académie de Nice s'est lancé depuis plusieurs années dans une politique ambitieuse de renouvellement de son parc informatique qui semble hors de portée de sa capacité d'autofinancement, laquelle repose exclusivement sur l'excédent de la section de fonctionnement. L'établissement a, depuis 1995, fréquemment dépassé les moyens budgétaires qu'il pouvait s'autoriser dans ce domaine, en puisant dans le fonds de roulement. Ces défauts d'analyse sont confirmés par les résultats enregistrés dans les comptes financiers. L'IUFM a néanmoins réussi à combler son retard au niveau des investissements informatiques accumulé depuis sa création et a soutenu sa politique de développement des TICE grâce, d'une part, au plan d'urgence ministériel 1998-1999 et, d'autre part, au financement de 480 000 € du contrat quadriennal 2000-2003.

#### 4 - LES COMPTES FINANCIERS ET LA COMPTABILITÉ

Les résultats enregistrés dans les comptes financiers transmis ainsi que les délibérations des conseils d'administration s'y rapportant mettent en évidence une quasi-absence d'analyse financière et de restitution des informations (le "*reporting*" interne) sous forme d'indicateurs synthétiques. En effet, une analyse financière des comptes annuels commentée par l'agent comptable et menée à partir du rapport de présentation du compte financier constitue le premier élément indispensable de valorisation des informations financières.

À l'IUFM de l'Académie de Nice, un certain nombre de données essentielles qui doivent être extraites du compte financier pour être ensuite exploitées ne ressortent pas clairement. Ainsi ne sont pas utilisés :

- *le tableau intermédiaire des soldes de gestion*, prolongement naturel du compte de résultat, qui permet une analyse plus fine en mesurant la création de richesse générée par l'activité. Ce tableau, fourni par les services, de la comptabilité publique, est facilement exploitable à partir des données dégagées par le compte financier ;
- *la capacité d'autofinancement* calculée à partir du compte de résultat, qui mesure la capacité réelle de l'IUFM à se financer sur ses propres ressources ;
- *le bilan fonctionnel*, outil de base qui permet de vérifier la solidité financière de l'établissement sur deux exercices consécutifs et de mettre en évidence le vrai fonds de roulement. En dehors du document récapitulatif sur les comptes financiers du Ministère, aucun document ne permet de démontrer qu'une véritable analyse dynamique en interne, sur plusieurs années, est menée.

De ce point de vue, le compte financier souffre des mêmes maux que le budget : c'est une simple compilation de chiffres. Or, cette absence de visibilité sur les indicateurs-clés entraîne des choix de gestion regrettables comme ceux signalés plus haut : ainsi, en pleine instabilité financière, il est procédé au Conseil d'administration du 26 octobre 2001, par DBM n°7, à un prélèvement sur le fonds de roulement d'une somme d'environ 76 225 € pour l'achat d'ordinateurs au prétexte "que la capacité d'autofinancement de l'établissement est préservée", là où le résultat au compte financier se soldera par une perte !

Il résulte de ces constats que pour les mesures sont à prendre sur trois plans :

- *la trésorerie* : vu la faiblesse du fonds de roulement, il est impératif de disposer d'outils de gestion prévisionnelle de la trésorerie. L'IUFM ne peut plus répondre à l'avenant dans ce domaine comme cela a été le cas, en juillet 2001, en retardant le paiement des heures complémentaires des enseignants ;
- *le tableau de financement* : ce type de document permet de mener l'analyse complémentaire qui précise comment les ressources de l'établissement ont permis de faire face à ses besoins autrement que par des réponses empiriques. Notons que les dépenses de fonctionnement courantes (nombre de photocopies, contrats d'entretien) ont été analysées ;
- *les ratios de structure, de liquidité et de solvabilité*, totalement inexistant, gagneraient également à être mis en place pour un meilleur pilotage de la gestion. La direction de la Comptabilité publique a publié un guide de l'information financière dans les établissements publics, qui donne le mode d'emploi de ces instruments financiers.



## IV - LA GESTION IMMOBILIÈRE ET PATRIMONIALE

L'IUFM de l'Académie de Nice a hérité des locaux des quatre anciennes Écoles normales, deux dans le Var implantées à Draguignan (Carnot et Gilet) et deux dans les Alpes-Maritimes implantées à Nice (George V et Stephen Liégeard). Les deux départements en ont conservé la propriété, et donc les responsabilités qui s'y rattachent en matière d'investissement et de maintenance. Par ailleurs, pour des raisons déjà évoquées, l'IUFM dispose de locaux provisoires à La Seyne-sur-Mer en attendant de pouvoir s'installer dans des locaux neufs sur la même commune.

L'inadaptation des locaux hérités des Écoles normales aux besoins de l'IUFM est patente. Avec le soutien de la Région, le Conseil général du Var a entrepris à Draguignan une opération de restructuration pour un montant de 7 M€. Celle-ci permettra de regrouper sur un seul site l'ensemble des étudiants et des professeurs stagiaires en formation, dans des locaux fonctionnels ; ceci s'accompagnera d'une remise en sécurité des locaux affectés à la restauration.

À Nice, au problème général de l'inadaptation des locaux s'ajoutent ceux de la sécurité, particulièrement graves sur le centre George V, et des écoles annexes, dont le Conseil général et l'IUFM souhaitent la "désannexion". L'idée qui commence à poindre au Conseil général consisterait à récupérer les locaux actuels des deux sites niçois et de construire un centre nouveau et fonctionnel, probablement à proximité de l'autoroute, du côté de Sophia-Antipolis. Ce serait sans doute la meilleure solution pour l'IUFM et certainement une opération financière intéressante pour le Conseil général, le quartier de Cimiez (centre George V) étant très prisé. Mais ceci ne peut être envisagé qu'à moyen terme et il y a urgence, d'une part, à régler les problèmes de sécurité si on ne veut pas voir les autorités compétentes interdire l'accès aux lieux et, d'autre part, à procéder à la "désannexion" de l'école primaire implantée sur le site de George V.

En ce qui concerne le site de La Seyne-sur-Mer, les difficultés sont d'une autre nature. Sans revenir sur la genèse du projet de création d'un site de formation sur le littoral varois, évoqué au début de ce rapport, deux points méritent d'être soulignés.

La première tranche des travaux de construction du centre de La Seyne-sur-Mer, d'un montant de 3,8 M€, démarrera en 2003, sous maîtrise d'ouvrage de la Région. L'IUFM va donc devoir continuer à fonctionner pendant un certain temps dans les locaux qu'il occupe actuellement, au cœur des chantiers navals, dans un environnement dangereux et fortement pollué. Ajoutons que la situation juridique d'une partie des locaux occupés, et dont l'utilisation est concédée à l'IUFM par voie de convention négociée par le siège, n'est pas d'une grande clarté : la société d'économie mixte FIRST aurait confié l'exploitation du bâtiment à une autre société (Océanide), ce qui aurait pour effet de rendre l'IUFM sous-locataire de cette dernière. Le flou juridique engendre des conflits de chapelle, des contestations de factures qui compliquent la vie des gestionnaires locaux. Enfin, l'extension prochaine des préfabriqués sur la parcelle de terrain appartenant à la Chambre de commerce doit être réalisée dans le respect des règlements d'urbanisme, les préfabriqués installés étant placés dans le polygone d'isolement relatif à la pyrotechnie maritime.

Toutefois, il apparaît aussi, au vu des prévisions d'effectifs à former à La Seyne-sur-Mer, que la réalisation de la deuxième tranche de construction nouvelle s'avèrera indispensable à très court terme. Or, il faut noter que le financement de cette deuxième tranche n'est pas actuellement acquis.

La gestion d'un tel projet, celle des problèmes de sécurité sur les sites niçois et, demain peut-être, celle d'un projet global à Nice, appellent la mise en place d'une fonction logistique clairement identifiée au sein de la direction, capable d'assurer le suivi administratif, juridique, technique de l'ensemble des opérations concernant la maintenance et la restructuration du patrimoine de l'IUFM.

*En résumé*, les difficultés financières de l'IUFM de l'Académie de Nice procèdent bien de l'effet cumulé, observé sur plusieurs années, du défaut de pilotage de ses organes en matière de gestion. En l'absence d'une répartition claire des responsabilités au sein de l'équipe de direction, l'IUFM a continué à exercer ses missions sans aucune régulation de la demande s'agissant, en particulier, des postes les plus importants de dépenses que constituent les heures complémentaires, les frais de mission, les indemnités de stage, et sans qu'aucun véritable contrôle n'ait été exercé sur sa gestion, au point que l'établissement a été conduit de façon chronique à prélever sur ses réserves disponibles pour équilibrer son budget.

Les actions entreprises par le nouveau directeur ont créé un "électrochoc" dont l'IUFM avait besoin pour sensibiliser l'ensemble de la communauté à la nécessité de réaliser des économies budgétaires drastiques. Des signes avant-coureurs favorables se manifestent à la clôture de l'exercice comptable 2002, qui dégage une variation positive du fonds de roulement de l'ordre de 470 000 € et des réserves correspondant à 97 jours de fonctionnement.

CNE

L'INSTITUT UNIVERSITAIRE DE FORMATION DES MAÎTRES DE L'ACADÉMIE DE NICE

FORMATION  
ET  
RECHERCHE



## I - LA FORMATION DES PROFESSEURS DES ÉCOLES (PE)

En 2001-2002, l'IUFM de l'Académie de Nice accueillait 1026 PE, dont 599 PE1 et 427 PE2, répartis entre le centre niçois (Stephen Liégard) et les deux centres varois de Draguignan et de La Seyne-sur-Mer. Au cours des trois dernières années, on observe un accroissement parallèle des effectifs des deux années, de 496 à 599 pour les PE1 et de 350 à 420 pour les PE2.

### 1 - LES ADMISSIONS EN PREMIÈRE ANNÉE

L'Académie de Nice fait partie des académies où les besoins de recrutement des maîtres pour le 1<sup>er</sup> degré continueront à augmenter et où la progression du nombre des places mises au concours devrait se poursuivre. Même s'il a connu un net fléchissement depuis quelques années, le nombre de candidats à l'admission en première année IUFM reste important.

Ainsi que le montre le tableau ci-après, ce fléchissement a été particulièrement sensible entre 1997-1998 et 1998-1999, et entre 2000-2001 et 2001-2002. Aucune étude n'a été menée au sein de l'IUFM ou en relation avec les universités pour expliquer ces évolutions.

	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003
<b>Candidatures PE</b>	3 301	2 663	2 473	2 601	2 105	2 023
<b>Effectifs première année</b>	400	449	496	527	599	595*
<b>Effectifs deuxième année</b>	302	310	350	420	427	435

Source : IUFM de l'Académie de Nice

y compris emplois jeunes et redoublants \*

La montée des candidatures entre 1991 et 1997 a conduit l'IUFM à mettre en place en 1998 une nouvelle procédure d'admission et à recourir à une présélection par des tests de connaissance sous forme de QCM dans les disciplines littéraires et scientifiques. Une commission examine ensuite les dossiers des candidats ayant obtenu les meilleurs résultats à ces tests selon un barème prenant en compte prioritairement la rapidité du cursus universitaire suivi, les expériences d'enseignement antérieures, les expériences post- et péri-scolaires, les expériences professionnelles hors enseignement, les modules de pré-professionnalisation...

L'IUFM a fait le choix de ne pas tenir compte de la nature du cursus universitaire suivi.

En l'absence de toute donnée statistique, le CNE ne peut qu'enregistrer, sans la valider, l'affirmation des responsables de l'IUFM selon laquelle ce mode de sélection a permis le recrutement de catégories variées d'étudiants, y compris des étudiants salariés. On ne peut, par ailleurs, que regretter qu'aucune étude n'ait été conduite sur la pertinence des critères de recrutement, notamment au regard des résultats aux concours, comme d'autres IUFM ont pu le faire.

### 2 - LA FORMATION EN PREMIÈRE ANNÉE

En raison de l'ouverture de l'IUFM aux aides-éducateurs et de la création d'un groupe de redoublants dans chaque centre, le nombre d'inscrits en première année en 2001-2002 (599) a augmenté. L'IUFM réserve aussi un certain nombre de places (80 en 2002-2003) pour des PE1 redoublants, en fonction des notes obtenues au concours et de l'assiduité au cours de l'année précédente. Enfin pour les emplois-jeunes, il existe un dispositif spécifique organisé en accord avec la cellule emplois-jeunes du rectorat, qui permet à 26 personnes (18 à Nice et 8 à La Seyne-sur-Mer) de bénéficier d'un emploi du temps aménagé sur deux ans.

Les PE1 apprécient le changement de style d'enseignement par rapport à celui de l'université ; ils retrouvent un esprit "école" où chacun se connaît, où chaque professeur connaît ses élèves.

À La Seyne-sur-Mer, fonctionne un tutorat ou "parrainage" des PE1 par des PE2. Sa mise en place a lieu dans les premières semaines de la rentrée au cours d'une manifestation d'accueil avec "baptême" de la nouvelle promotion. Il est important de créer de tels liens dans tous les centres.

### **Le plan de formation**

Inscrit au projet d'établissement, il constitue la référence commune aux trois centres. Il est fortement orienté par la préparation du concours ; sa mise en oeuvre s'appuie sur les propositions des départements disciplinaires sollicités pour définir objectifs et contenus de la formation susceptibles d'articuler et de concilier préparation au concours et début de formation professionnelle. Trois objectifs sont privilégiés :

- maîtriser les connaissances scientifiques indispensables pour concevoir, organiser et développer des activités avec les élèves dans le domaine disciplinaire considéré ;
- connaître et apprécier les approches didactiques et pédagogiques à l'école élémentaire et maternelle ; développer les compétences professionnelles spécifiques à l'enseignement de la discipline ;
- préparer aux épreuves du concours.

Le temps de formation encadré représente un total horaire de 495 heures : 108 heures pour le français et les mathématiques, 66 heures pour les autres disciplines, 36 heures de formations complémentaires (TICE et documentation) et 54 heures de stage de pratique accompagnée. En ce qui concerne les ECTS, des équivalences sont prévues.

La formation générale, dite aussi transversale, associe les formateurs du département disciplinaire Philosophie-Pédagogie et les maîtres formateurs. Elle porte essentiellement sur la préparation à l'épreuve d'entretien pour laquelle des IMF apportent leur témoignage sur des exercices et travaux d'élèves et leurs points de vue de formateurs de terrain. Il est regretté que cette épreuve ne soit pas mieux définie par les textes ; il semble aussi que les membres des jurys ne soient pas suffisamment avertis des caractéristiques spécifiques de celle-ci.

L'enseignement des matières optionnelles paraît faire problème pour certains PE1 qui estiment, selon les sites, ne pas recevoir une même préparation au concours, notamment pour l'option sport ou celle de danse-badminton qui ne sont pas offertes dans chaque centre.

Au-delà de ce problème des matières optionnelles, c'est celui de l'harmonisation des pratiques entre les trois centres dans la mise en oeuvre du plan de formation qui est posé. Le partage entre ce qui s'impose à l'ensemble des centres et ce qui relève de l'initiative de chacun n'est pas clairement établi.

### **Les stages**

Il s'agit de stages de sensibilisation et de pré-professionnalisation (stage de pratique accompagnée) qui ont lieu début décembre pendant deux semaines et au cours desquels les étudiants doivent prendre conscience de la polyvalence du professeur des écoles, de la signification du travail "en cycle", des différentes dimensions du métier : "enseignant spécialiste des premiers apprentissages," éducateur (modèle référent, aspects relationnels maître/élèves), responsable d'un groupe (conduite de la classe, sécurité et surveillance des élèves).

Ces stages sont préparés conjointement par des formateurs de l'IUFM, des maîtres formateurs et des directeurs d'école d'application (DEA). Ils sont très appréciés des PE1, car ils allient les dimensions concrètes et pratiques aux aspects théoriques.

Les modalités de mise en oeuvre de ces stages varient d'un centre à l'autre, ce qui n'a rien de choquant dès lors qu'ils sont ciblés sur les mêmes objectifs et qu'ils comportent le même nombre d'heures. À Draguignan, par exemple, les étudiants interviennent ponctuellement dans les séquences de classe.

### 3 - LES RÉSULTATS AU CONCOURS

Le rapport d'évaluation interne sur ce point est particulièrement indigent. Ceci résulte du fait que l'IUFM de l'Académie de Nice ne s'est pas jusqu'ici doté des outils statistiques qui lui auraient permis d'assurer un suivi des résultats de ses étudiants au concours et de les analyser.

La seule statistique dont on dispose pour les quatre dernières sessions concerne le nombre et le pourcentage d'étudiants de première année reçus par rapport au nombre de présents aux épreuves.

	Présents	Admis	Pourcentage
<b>1999</b>	449	212	47,2%
<b>2000</b>	496	173	34,9%
<b>2001</b>	527	195	37,0%
<b>2002</b>	521	200	38,4%

Source : IUFM de l'Académie de Nice

Pour la session 2002 on dispose de données par centre.

#### Résultats par site concours CRPE 2002 (scolarité PE1 2001-2002)

Qualité des candidats	Présents				Admissibles				Admis liste principale				Admis liste complémentaire			
	DR	LS	Nice	Total	DR	LS	Nice	Total	DR	LS	Nice	Total	DR	LS	Nice	Total
PE1 IUFM en 2001-2002	200	49	198	<b>447</b>	91	33	119	<b>243</b>	66	26	81	<b>173</b>	15	2	22	<b>39</b>
PE1 redoublants	31	17	26	<b>74</b>	14	9	15	<b>38</b>	10	8	9	<b>27</b>	0	1	2	<b>3</b>
PE1 IUFM en 2000-2001 non admis en redoublement	NC	NC	NC	<b>NC</b>	NC	2	NC	<b>2</b>	15	2	2	<b>19</b>	NC	0	9	<b>9</b>
PE1 IUFM en 1997-1998 ou 1998-1999 ou 1999-2000	NC	NC	NC	<b>NC</b>	NC	NC	NC	<b>NC</b>	10	0	11	<b>21</b>	NC	NC	NC	<b>NC</b>
Aides éducateurs 1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>e</sup> années	38	0	40	<b>78</b>	5	0	17	<b>22</b>	2	0	15	<b>17</b>	0	0	2	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>269</b>	<b>66</b>	<b>264</b>	<b>599</b>	<b>110</b>	<b>44</b>	<b>151</b>	<b>305</b>	<b>103</b>	<b>36</b>	<b>118</b>	<b>257</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>35</b>	<b>53</b>

DR : Draguignan, LS : La Seyne-sur-Mer, NC : information non communiquée

Source : IUFM de l'Académie de Nice

Ces résultats bruts ne sont pas bons, même si on prend en compte les lauréats du concours ayant bénéficié antérieurement d'une année de formation à l'IUFM. Ils ne peuvent malheureusement pas être corrigés par des données relatives au pourcentage des étudiants issus de l'IUFM par rapport à l'ensemble des lauréats au concours, puisque l'IUFM de l'Académie de Nice n'est pas en mesure de les fournir. Le CNE n'a pu recueillir les analyses sur lesquelles se fonde l'IUFM pour affirmer que les moins bons résultats à Draguignan proviennent du fait que ce sont les candidats à l'entrée en première année les moins bien classés dans la liste d'admission qui y sont affectés.

Si l'on prend comme indicateur la répartition des effectifs PE2 pour 2002-2003 (cf. tableau ci-après), la contribution de l'IUFM demeure moyenne : une proportion importante d'étudiants ont préparé le concours en candidats libres (123 sur un total de 435). On peut tenter de relativiser ce propos en prenant comme indicateur de réussite le nombre de reçus par rapport au nombre de places au concours. Pour la session 2002 où il y avait 521 PE1 inscrits pour 335 places au concours, l'IUFM obtient un taux de 56,5% avec 203 admis.

### Répartition par catégorie de l'effectif PE2 en stage en 2002-2003

	Draguignan	La Seyne-sur-Mer	Nice
PE2 de l'IUFM de l'Académie de Nice en 2001-2002	90	24	111
PE2 de l'IUFM de l'Académie de Nice années antérieures	4	5	7
PE2 issus d'un autre IUFM	1	1	3
PE2 candidats libres	36	15	72
PE2 liste complémentaire en 2001-2002 issus de l'IUFM	12	5	18
PE2 liste complémentaire en 2001-2002 candidats libres	11	2	18
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>52</b>	<b>229</b>

Les effectifs par site excède le nombre de reçus au concours 2002 par suite de transferts de scolarité en provenance d'autres IUFM.

Source : IUFM de l'Académie de Nice

#### 4 - LA FORMATION EN DEUXIÈME ANNÉE

Il résulte de ce qui précède une grande diversité parmi les professeurs stagiaires de deuxième année, diversité qui demande la mise en œuvre d'une forte différenciation des enseignements, avec parcours individualisés : des efforts sont entrepris en ce sens, mais sans dispositif réellement formalisé ; il semble que la complexité de cette diversité et la courte durée de la formation rendent difficile cette individualisation des formations.

Toutefois, dans plusieurs disciplines (langues, TICE, EPS), un repérage des acquis est effectué et des parcours individualisés sont proposés par modulation des horaires selon les besoins de chacun ; les dominantes participent également à cette différenciation.

La formation des professeurs des écoles stagiaires définie par le plan de formation se développe sur 450 heures encadrées ; elle concerne l'ensemble des aspects et des spécificités du métier de professeur des écoles :

- 240 heures de formation disciplinaire didactique et pédagogique articulée avec les différentes périodes de stage et contribuant au développement d'une "culture" de polyvalence ;
- 30 heures pour la prise en compte de la diversité des élèves et des contextes : AIS, ZEP, école maternelle ... ;
- 108 heures consacrées à l'approche pratique et réflexive de l'activité professionnelle, notamment l'analyse de pratiques ;
- 30 heures consacrées à la formation de l'identité professionnelle (connaissance de l'école, ses valeurs, ses enjeux) ;
- 42 heures affectées aux dominantes.

En complément, sont proposés, hors temps de formation, des ateliers ou activités divers : théâtre, pratique artistique, chorale, association sportive.

La formation des PE2 constitue donc une formation équilibrée entre stages (348 heures), enseignements (390 heures) et travail personnel (180 à 200 heures). Tous les champs et caractéristiques principales du métier de professeur des écoles sont couverts, avec une volonté clairement affirmée de lier théorie et pratique. Les nouvelles dispositions imposées par le Ministère en mai 2002 (horaires ramenés à 450 heures, durée de l'année de formation réduite) ont certes limité la marge de manœuvre de l'IUFM. On peut néanmoins souhaiter qu'une plus grande part soit accordée à la prise en charge de la diversité des élèves, notamment à la maternelle, aux premiers apprentissages du langage écrit et à l'enseignement spécialisé.



L'existence des dominantes incite à la diversification des parcours de formation (langues vivantes, EPS, arts et culture). Elles sont offertes dans chaque centre, mais avec une plus grande variété de choix sur le site de Nice, notamment en EPS et en arts et culture. L'horaire comprend 42 heures encadrées, avec une implication personnelle du stagiaire qui doit fournir une production écrite qui sera évaluée.

En langues vivantes (LV), un module général est proposé (module multi-langues) s'ouvrant sur des enseignements spécifiques à chaque langue. Pour cette formation en LV, un partage est effectué entre professeurs IUFM et assistants de langues (21 heures professeurs, 18 heures assistant) qui, de ce fait, jouent un rôle de professeur, ce qui n'est pas sans soulever quelques contestations de la part des professeurs de langue. Ces professeurs estiment par ailleurs qu'une année de formation ne suffit pas pour faire acquérir le niveau de l'habilitation pour les étudiants et stagiaires, notamment pour ceux non licenciés en langues et/ou non pratiquants.

En EPS, un module général est réparti sur toute l'année, et une semaine est consacrée aux activités de pleine nature et d'expression corporelle.

En arts et culture, une grande variété est proposée sur le centre de Nice : opéra, théâtre, patrimoine local scientifique et technique, informatique, audiovisuel.

### **La formation générale**

Elle est définie, pour les trois centres, par le département de Philosophie-Pédagogie, mais des disparités existent d'un site à l'autre qui vont au-delà d'une simple adaptation au contexte local. Ces disparités résultent en partie du fait que les thèmes et contenus de cette formation générale sont assez larges et diffus : la violence et les incivilités à l'école, la gestion des conflits ; la responsabilité de l'enseignant (faire face à la maltraitance, surveillance et accidents) ; les relations avec les parents, l'école et ses valeurs. Il s'agit en fait de multiplier les angles d'approche : le législatif, le réglementaire, le pédagogique, le philosophique.

Le nouveau plan de formation prend mieux en compte la dimension institutionnelle du métier et facilite, grâce à l'implication des maîtres formateurs dans la formation générale, l'insertion des futurs enseignants dans le milieu scolaire. Elle contribue également au développement de l'activité "analyse des pratiques", impulsée par le département Philosophie-Pédagogie, et à celui des "ancrages disciplinaires".

Le dispositif, des "ancrages disciplinaires" concerne les stages en tutelle. Il associe un formateur IUFM et un maître formateur pour un travail centré sur les mathématiques et le français (conçu ici comme une discipline transversale).

Ce travail s'effectue en trois temps :

- une première rencontre PIUFM, IPEMF et stagiaires a pour objet la préparation en commun d'une séquence dans le projet de classe ;
- la séquence préparée est réalisée en classe par un stagiaire lors de la visite du professeur disciplinaire ;
- une analyse de pratiques a lieu ensuite, permettant toujours les regards croisés en coopération IPEMF, PIUFM, stagiaires.

Ce dispositif, animé par les deux départements disciplinaires concernés, devrait à terme être mis en œuvre sur les trois centres ; c'est actuellement à Nice que sa concrétisation est la plus avancée.

Il y a incontestablement au sein de l'IUFM de l'Académie de Nice un investissement important sur la formation générale des PE2. On peut toutefois regretter que son articulation avec la formation disciplinaire ne soit pas mieux assurée. Par ailleurs, l'absence d'évaluation des dispositifs mis en place prive l'établissement d'outils indispensables à une analyse fine : le rapport d'évaluation interne est essentiellement descriptif et il ne fournit pas au CNE les éléments d'analyses nécessaires à une évaluation externe.

**Les enseignements optionnels.** Ils sont mis en œuvre conformément au plan de formation, mais formateurs et professeurs stagiaires sont unanimes pour regretter qu'ils ne soient ouverts que dans les disciplines non choisies comme épreuve optionnelle au concours : ainsi, un stagiaire ayant choisi l'option musique lors du concours ne peut bénéficier d'un enseignement optionnel en musique en deuxième année. Ceci traduit un choix de l'IUFM qui souhaite interdire les impasses dans le domaine de la formation, ce qui est parfaitement défendable. Néanmoins, le CNE invite l'IUFM à tenir compte du fait que la polyvalence peut aussi résulter d'un approfondissement bien conduit.

### Les stages

La préparation, l'accompagnement et le suivi des stages sont assurés conjointement par un formateur de l'IUFM et un maître formateur, qui constituent "le groupe de tutorat de base" (GTB).

**Le stage en responsabilité.** La préparation du stage est faite par une équipe inter-catégorielle qui s'efforce d'associer pratique et théorie. Au cours de chacun des stages, d'une durée de neuf semaines avec une session dans chacun des trois cycles, le stagiaire reçoit la visite de son tuteur (IPEMF ou PIUFM) et d'un autre formateur.

Après chaque stage en responsabilité, outre les bilans et les exploitations disciplinaires, le groupe de tutorat de base participe à l'exploitation globale (analyse des pratiques). Lors du dernier stage, un membre de l'équipe de circonscription participe à l'évaluation. Les maîtres de conférences de l'IUFM sont parties prenantes de toutes ces actions.

**Le stage de pratique accompagnée.** Ce stage a lieu en octobre pendant deux semaines ; il est suivi d'un stage centré sur l'analyse des pratiques en mathématiques et en français (en liaison avec le dispositif des "ancrages disciplinaires"), puis de trois journées en classe de ZEP, en maternelle et en AIS articulées à des modules de connaissance des divers contextes scolaires.

**Le stage école-collège.** Il n'y a pas de préparation spécifique, mais un moment d'accueil est prévu au niveau des établissements pendant trois jours. Une grille d'observation est remise au stagiaire, qui suit une classe sur une journée puis un élève sur deux jours. Le stagiaire PE2 est affecté dans un établissement où se trouvent des stagiaires PLC, mais il n'y a pas de liaison formelle ou de stage commun d'établissement entre PLC2 et PE2.

**Le stage en pays étranger.** Quelques stages sont offerts à des PE2 volontaires ayant une dominante langue. L'IUFM participe aux frais de déplacement.

**Le stage en classe de titulaire première année.** Dans le cadre de la formation des T1, le rectorat a décidé d'un calendrier qui aboutit à mettre, dès octobre, les PE2 en stage sans préparation préalable. Après deux jours d'observation, le PE2 prend en charge la classe en toute responsabilité pendant que le nouveau titulaire (titulaire première année) est en formation. C'est, selon les PE2 rencontrés, un moment difficile mais finalement très formateur car ils se retrouvent "jetés dans le bain". Sur ce point, le CNE invite l'IUFM à faire valoir, y compris auprès des services du rectorat, le respect des contraintes propres à la préparation des PE2. Pour d'autres stages, ceux en CLIS ou SEGPA, voire sur des fonctions de direction, les stagiaires PE2 sont affectés en "doublette".

### Le mémoire professionnel

Les formateurs IUFM accordent une attention particulière à la préparation et à l'accompagnement de cette modalité de formation, et s'y impliquent fortement. Un cadrage général est effectué en 4 ateliers méthodologiques : sur la problématique du mémoire, le recueil des données, l'écriture, la soutenance. Un cahier des charges conforme aux orientations ministérielles est présenté aux stagiaires. Puis, chaque stagiaire est suivi individuellement (10 à 12 heures sont consacrées à cette tâche) ; l'initiative est laissée au PE2 pour susciter des rencontres avec le tuteur : à cette occasion, une fiche de suivi est remplie par le stagiaire ; elle est présentée au moment de la soutenance, qui comprend un exposé et un entretien avec le jury (composé du directeur de mémoire et d'un autre formateur).

Tout formateur peut suivre au maximum six mémoires. Une formation à la direction de mémoire est prévue à l'attention des IPEMF. Quatre journées "filées" sont accordées pour le travail de rédaction, une demi-journée est libérée au moment des stages pour le recueil des données. Les résultats de cette soutenance sont pris en compte dans l'évaluation de l'année de stage.

L'attitude des PE2 par rapport au mémoire reste partagée : ils ne perçoivent pas toujours l'intérêt ni l'utilité directe d'un exercice qui exige d'eux beaucoup de travail et un effort d'écriture auquel ils ne sont pas habitués. En réalité, ce sont souvent les PE2 qui ont eu antérieurement une expérience professionnelle qui sont les plus conscients de ce que peut apporter le mémoire.

### **L'évaluation**

L'évaluation en fin de deuxième année porte sur des productions écrites et sur le stage en responsabilité. Trois types de productions écrites sont évaluées :

- le mémoire professionnel ;
- la présentation d'un projet interdisciplinaire conçu et réalisé durant le premier ou le deuxième stage ;
- celle d'un projet partenarial dans le cadre de la dominante.

Même si subsistent çà et là des évaluations portant sur des compétences disciplinaires, l'IUFM s'oriente avec bonheur vers un dispositif d'évaluation portant globalement sur toutes les composantes du métier, bien adapté à une formation professionnelle d'adultes. Les PE2 sont bien informés des exigences, des caractéristiques du travail demandé et des critères sur lesquels ils seront évalués. Un suivi de ce travail par les formateurs et les maîtres formateurs permet de procéder à intervalles réguliers aux nécessaires mises au point.

### **5 - LE POINT DE VUE DE "L'EMPLOYEUR"**

Il faut porter au crédit de l'IUFM de l'Académie de Nice la grande satisfaction des inspecteurs d'académie et des IEN par rapport à la qualité des professeurs des écoles formés à l'IUFM. Les quelques réserves exprimées tournent autour de l'éthique du métier : on souhaiterait que l'IUFM développe une plus forte adhésion aux valeurs de l'école républicaine, un plus grand sentiment d'appartenance à l'institution scolaire et une plus grande ouverture sur le péri-scolaire. Pour le reste, on apprécie la maîtrise du métier déjà acquise par les jeunes maîtres, leur capacité à corriger les erreurs qui leur sont signalées, leur adaptabilité et leur ouverture d'esprit.

Les inspecteurs apprécient la manière dont l'IUFM s'appuie sur les maîtres formateurs mis à sa disposition et le type de collaboration entre formateurs IUFM et formateurs de terrain. Devant la difficulté à attirer les titulaires du CAFIPEMF dans les écoles situées en ZEP, ils mettent en place un dispositif de préparation au concours pour les maîtres d'accueil exerçant dans ces écoles.

### **6 - CONCLUSION**

La principale conclusion à tirer de cette évaluation est l'appréciation très positive de "l'employeur" sur les jeunes professeurs qui sortent de l'IUFM. Ceci résulte très largement de la manière dont la professionnalisation est conçue et mise en œuvre en deuxième année, et du type de coopération entre formateurs IUFM et maîtres formateurs que l'IUFM a su instaurer.

Mais, en même temps, force est de constater que l'IUFM contribue assez modestement à alimenter le flux de la deuxième année et, n'ayant pas mis en place d'outils de suivi et d'évaluation de sa politique de recrutement et de formation, il n'a pas été en mesure d'analyser cette situation dans son rapport d'évaluation interne, ni d'apporter des explications convaincantes.

Des différences sensibles dans la mise en œuvre du plan de formation entre les trois centres, dont certaines ne peuvent être justifiées par une nécessaire adaptation au contexte local, ont également été repérées à l'occasion de la visite du CNE.

L'absence de suivi et d'évaluation, les différences observées entre les centres renvoient pour l'essentiel à une carence dans le pilotage de la formation des PE au sein de l'IUFM.

## II - LA FORMATION DES PROFESSEURS DE LYCÉE ET COLLÈGE (PLC)

### 1 - LA FORMATION DES PLC1

#### Les effectifs

À la rentrée 2002, 732 étudiants préparaient à l'IUFM de l'Académie de Nice les concours de recrutement pour des métiers de l'enseignement ou de l'éducation dans le second degré (dont 44 pour le CAFEP). Comme dans les autres IUFM, ces effectifs accusent, depuis 1997, un fléchissement régulier (- 28,4% pour les CAPES, -28,5% pour les CAPET, -34% pour les CAPLP2, pourcentages établis dans les deux dernières familles de concours sur un nombre réduit de préparations accueillant, pour certaines d'entre elles, des petits effectifs).

Cette baisse affecte donc de manière variable les différentes préparations existantes (pour certaines, dont les préparations au CAPES de Mathématiques ou au concours de recrutement des CPE, par exemple, les effectifs étaient même en augmentation significative à la rentrée 2002 par rapport à l'année précédente). Les causes de cette réduction du nombre d'inscrits à l'IUFM peuvent être diverses (épuisement des viviers, nombre de postes aux concours, inscriptions plus nombreuses à l'agrégation, difficultés d'encadrement...), mais elles méritent, dans tous les cas, filière par filière, une analyse fine menée conjointement par l'IUFM et les universités de rattachement ; il en va du dynamisme même de certaines préparations : comment instaurer la stimulation nécessaire à la réussite à un concours sélectif quand la filière accueille, comme en philosophie, 3 étudiants, après avoir perdu progressivement 89% de ses effectifs de 1997 à 2001 (de 29 à 3 étudiants) ?

À la rentrée 2001, 88% des étudiants inscrits à l'IUFM avaient obtenu leur licence dans l'une des universités de l'académie.

Le public d'étudiants bénéficiant, en particulier dans les sections littéraires de l'Université de Nice, d'enseignements visant explicitement la préparation d'épreuves de CAPES pose des questions qui mériteraient d'être affrontées. En effet, un nombre non négligeable de ces étudiants ne sont ni des inscrits à l'IUFM, ni des agrégatifs se présentant par ailleurs au CAPES et ayant pris une inscription complémentaire pour bénéficier d'entraînements à l'épreuve sur dossier organisés par l'IUFM.

Un certain nombre de principes communs devraient sans doute être arrêtés au niveau des responsables d'établissement, ce qui n'exclut bien évidemment pas le travail préalable avec les responsables d'UFR : la coexistence de pratiques différentes selon les filières ne peut servir ni la transparence, ni l'équité pour les étudiants.

#### La carte des formations

L'IUFM de l'Académie de Nice propose 19 préparations à des concours du second degré : 12 CAPES, le CAPEPS, le concours de CPE, 3 CAPET, 2 CAPLP2.

L'offre de formation a évolué de manière limitée depuis la création de l'établissement : la préparation au CAPLP2 Mathématiques-Sciences a été ouverte en 1994, celle du CAPLP2 Lettres-Histoire en 1995, celle du CAPES Éducation musicale et Chant choral à la rentrée 2001. La préparation au CAPES de Documentation a connu quelques aléas : fermée en 1999, après deux années sans lauréat au concours, elle a été rouverte l'année suivante.

Une demande est actuellement faite au Ministère pour obtenir, dans le cadre du prochain contrat, l'ouverture en 2004 de la préparation au CAPES de Langue d'oc.

Les préparations ouvertes dans cet IUFM sont assurées avec la collaboration des universités de rattachement, à Nice (CAPES de Philosophie, Lettres classiques, Lettres modernes, Histoire-Géographie, Allemand, Anglais, Italien, Mathématiques, Physique-Chimie, Sciences de la vie et de la terre, Éducation musicale et Chant choral, CAPEPS), à Toulon sur le site universitaire ou sur celui de l'IUFM à La Seyne-sur-Mer (CAPES de Lettres modernes, Anglais, Mathématiques, Physique-Chimie, CAPET de Génie mécanique).

L'IUFM prend complètement en charge, à Nice, les préparations au CAPES de Documentation, au concours de CPE, au CAPET d'Économie-Gestion, options A et B, la préparation aux CAPLP2, Lettres-Histoire ainsi que Mathématiques-Sciences physiques et, sur son site de Draguignan, la préparation au CAPET de Technologie, enfin le CAPES Physique-Chimie à La Seyne-sur-Mer.

Des compléments de formation sont proposés sur le site de La Seyne-sur-Mer aux étudiants préparant à l'IUFM les CAPES de Mathématiques, de Physique-Chimie, le CAPET de Génie mécanique, mais se présentant en candidats libres aux CAPLP2 Mathématiques-Sciences physiques et Génie mécanique.

### **L'admission**

Depuis 1997, la baisse du nombre des demandes d'admission à l'IUFM est très importante (- 42% pour les CAPES, -30% pour les CAPET, -70% pour les CAPLP2), mais n'affecte pas dans les mêmes proportions les inscriptions effectives. Tout se passe comme si ces demandes d'admission se faisaient à titre "d'assurance", sans corrélation réelle avec un projet professionnel arrêté chez les étudiants. Des différences importantes existent cependant selon les disciplines et attestent de cultures, et sans doute de pratiques, différentes en matière d'information sur l'accès aux métiers de l'enseignement.

Sans doute les universités de l'académie et l'IUFM doivent-ils, sur ce point aussi, conduire conjointement un travail d'analyse fine : la constitution de viviers de qualité pour répondre aux besoins de recrutement massif de nouveaux enseignants est un enjeu majeur pour les années à venir et engage la responsabilité des établissements qui les forment.

Depuis 2001-2002, l'IUFM s'est conformé aux instructions du Ministère qui interdisent toute sélection à l'entrée de l'IUFM pour le second degré, sauf dans le cas d'impossibilité d'accueil. De fait, il n'existe pas l'équivalent de la commission d'admission mise en place pour le premier degré et donc, en dehors des Conseils, pas d'instance spécifique où pourraient être élaborées des propositions de critères généraux, et où pourraient être confrontées et évaluées des pratiques très différentes à l'œuvre dans les sous-commissions fonctionnant pour chaque filière.

Le nombre important des demandes d'admission a, par le passé, entraîné des pratiques de régulation des flux dans quelques filières : Économie-Gestion, Sciences de la vie et de la terre, Mathématiques, Lettres-Histoire, Physique-Chimie, EPS, CPE. À compter de la rentrée 2002, seules les trois dernières filières maintiennent, pour des raisons de capacités d'accueil, des procédures permettant le tri des candidatures (test de connaissance, épreuve écrite, entretien...). Les rencontres avec les étudiants incitent à penser que l'évolution imposée par le Ministère n'est sans doute pas sans incidence sur la représentation de leur engagement dans une préparation à un concours de recrutement qui rompt avec la logique de la simple poursuite d'un cursus universitaire.

Dans bon nombre de filières, l'importance de "l'évaporation" qui s'est produite après les notifications d'admission en juin-juillet a conduit, pour la rentrée 2002, conformément aux instructions ministérielles, à rouvrir jusqu'au 8 octobre les procédures d'admission et, par voie de conséquence, à accueillir dans les préparations des licenciés de la seconde session dont le bagage n'est pas toujours suffisamment assuré pour aborder dans de bonnes conditions la préparation de concours très sélectifs.

### Les résultats aux concours des étudiants de 1<sup>ère</sup> année

#### 1 - 2000-2001 (session 2001)

	Postes au concours	Présents au concours				Admis au concours				Taux de réussite admis / présents			
		France nat. *	France IUFM **	Nice hors IUFM	Nice IUFM **	France nat. *	France IUFM **	Nice hors IUFM	Nice IUFM **	France nat. *	France IUFM **	Nice hors IUFM	Nice IUFM **
<b>1<sup>er</sup> degré</b>													
Professeur des écoles	11 000	47 244		1 135	527	11 000		144	196	23,3%		12,7%	37,2%
<b>2<sup>nd</sup> degré</b>													
<b>CAPEPS</b>													
Philosophie	53	1 721	516	45	6	53	21	2	1	3,1%	4,1%	4,4%	16,7%
Lettres classiques	335	844	429	9	16	335	179	3	5	39,7%	41,7%	33,3%	31,3%
Lettres modernes	1 160	5 520	2 984	75	81	1 161	819	9	14	21%	27,4%	12%	17,3%
Histoire-Géographie	865	7 265	4 028	62	91	865	629	4	9	11,9%	15,6%	6,5%	9,9%
Allemand	175	1 051	667	10	12	175	126	1	2	16,7%	18,9%	10%	16,7%
Anglais	1 170	4 914	2 714	39	55	1 170	858	7	13	23,8%	31,6%	17,9%	23,6%
Espagnol	725	3 349	1 888	44	28	725	509	8	13	21,6%	27%	18,2%	46,4%
Italien	54	648	331	30	43	54	35	1	4	8,3%	10,6%	3,3%	9,3%
Mathématiques	1 000	6 213	2 353	129	64	1 000	600	14	15	16,1%	25,5%	10,9%	23,4%
Physique et Chimie	680	3 369	1 370	35	40	680	472	2	17	20,2%	34,5%	5,7%	42,5%
Sciences de la vie et de la terre	725	3 942	1 120	52	36	725	526	0	7	18,4%	47%	0%	19,4%
Documentation	178	1 981	687	25	12	178	136	0	2	9%	19,8%	0%	16,7%
<b>CAPEPS</b>	1 155	7 280	3 848	62	106	1 155	847	6	27	15,9%	22%	9,7%	25,5%
Conseiller principal d'éducation	500	8 927	1 130	152	27	500	247	14	7	5,6%	21,9%	9,2%	25,9%
<b>CAPET</b>													
Génie mécanique option productique	70	159	86	0	9	69	50	0	3	43,4%	58,1%	-	33,3%
Technologie toutes options	250	634	401	5	31	250	220	1	19	39,4%	54,9%	20%	61,3%
Économie-Gestion option éco. et gestion administrative	60	510	165	5	3	60	37	0	1	11,8%	22,4%	0%	33,3%
option éco. et gestion comptable	90	836	237	15	6	90	65	0	3	10,8%	27,4%	0%	50%
<b>CAPLP2</b>													
Mathématiques / Sciences physiques	390	2 489	379	33	34	390	139	7	13	15,7%	36,7%	21,2%	38,2%
Lettres / Histoire	372	3 411	576	48	32	372	161	6	8	10,9%	28%	12,5%	25%

### Les résultats aux concours des étudiants de 1<sup>ère</sup> année

#### 2 - 1999-2000 (session 2000)

	Postes au concours	Présents au concours				Admis au concours				Taux de réussite admis / présents			
		France nat. *	France IUFM **	Nice hors IUFM	Nice IUFM **	France nat. *	France IUFM **	Nice hors IUFM	Nice IUFM **	France nat. *	France IUFM **	Nice hors IUFM	Nice IUFM **
<b>1<sup>er</sup> degré</b>													
Professeur des écoles	1 074	47 024		1 285	496	10 074		152	173	21,4%		11,8%	34,9%
<b>2<sup>nd</sup> degré</b>													
<b>CAPEPS</b>													
Philosophie	50	1 865	600	44	10	50	17	1	1	2,7%	2,8%	2,3%	10%
Lettres classiques	320	764	400	10	16	321	189	5	4	42%	47,3%	50%	25%
Lettres modernes	1 030	6 098	3 604	77	106	1 030	755	11	17	16,9%	20,9%	14,3%	16%
Histoire-Géographie	775	8 221	4 754	92	92	775	552	3	7	9,4%	11,6%	3,3%	7,6%
Allemand	175	1 206	753	10	6	173	117	4	4	14,3%	15,5%	40%	66,7%
Anglais	1 050	5 431	3 228	47	59	1 051	1 170	10	14	19,4%	36,2%	21,3%	23,7%
Espagnol	650	3 420	1 953	41	35	650	474	7	13	19%	24,3%	17,1%	37,1%
Italien	50	611	299	28	32	50	38	1	1	8,2%	12,7%	3,6%	3,1%
Mathématiques	890	6 720	2 909	111	80	890	570	5	12	13,2%	19,6%	4,5%	15%
Physique et Chimie	620	3 690	1 585	31	47	620	460	1	12	16,8%	29%	3,2%	25,5%
Sciences de la vie et de la terre	650	3 936	1 246	54	44	650	445	2	7	16,5%	35,7%	3,7%	15,9%
<b>CAPEPS</b>	1 050	6 485	3 877	33	117	1 050	850	1	14	16,2%	21,9%	3%	12%
Conseiller principal d'éducation	470	8 894	1 157	144	29	470	226	6	5	5,3%	19,5%	4,2%	17,2%
<b>CAPET</b>													
Génie mécanique option productique	60	215	114	1	9	60	45	1	2	27,9%	39,5%	100%	22,2%
Technologie toutes options	240	640	423	2	21	240	217	0	15	37,5%	51,3%	0%	71,4%
Économie-Gestion option éco. et gestion administrative	60	501	191	6	2	57	40	0	1	11,4%	20,9%	0%	50%
option éco. et gestion comptable	75	896	306	12	5	75	54	0	2	8,4%	17,6%	0%	40%
<b>CAPLP2</b>													
Mathématiques / Sciences physiques	325	2 980	492	30	16	325	125	2	5	10,9%	25,4%	6,7%	31,3%
Lettres / Histoire	315	3 420	544	45	26	315	92	3	7	9,2%	16,9%	6,7%	26,9%

\* : tous candidats (IUFM + libres)

\*\* : candidats IUFM

Sources : MJENR (DES) - IUFM de l'Académie de Nice

Les résultats aux concours des étudiants de 1<sup>ère</sup> année

## 3 - 1998-1999 (session 1999)

	Postes au concours	Présents au concours				Admis au concours				Taux de réussite admis / présents			
		France nat. *	France IUFM **	Nice hors IUFM	Nice IUFM **	France nat. *	France IUFM **	Nice hors IUFM	Nice IUFM **	France nat. *	France IUFM **	Nice hors IUFM	Nice IUFM **
<b>1<sup>er</sup> degré</b>													
Professeur des écoles	9 750	48 840		1 386	449	9 750		88	212	20,0%		6,3%	47,2%
<b>2<sup>nd</sup> degré</b>													
<b>CAPEB</b>													
Philosophie	60	2 450	892	57	17	60	27	2	0	2,4%	3,0%	3,5%	0,0%
Lettres classiques	370	701	364	16	16	370	212	8	7	52,8%	58,2%	50,0%	43,8%
Lettres modernes	1 150	6 840	3 954	107	45	1 150	774	14	3	16,8%	19,6%	13,1%	6,7%
Histoire-Géographie	845	8 969	5 328	132	43	845	593	9	2	9,4%	11,1%	6,8%	4,7%
Allemand	240	1 355	802	17	3	216	166	1	0	15,9%	20,7%	5,9%	0,0%
Anglais	1 270	6 028	3 571	52	20	1 067	746	15	10	17,7%	20,9%	28,8%	50,0%
Espagnol	560	3 587	1 891	60	9	560	398	7	0	15,6%	21,0%	11,7%	0,0%
Italien	42	633	321	45	13	42	32	1	0	6,6%	10,0%	2,2%	0,0%
Mathématiques	945	7 520	3 356	137	69	945	501	11	6	12,6%	14,9%	8,0%	8,7%
Physique et Chimie	600	4 415	1 839	47	39	600	432	0	3	13,6%	23,5%	0,0%	7,7%
Sciences de la vie et de la terre	560	3 938	1 170	47	20	560	389	2	3	14,2%	33,2%	4,3%	15,0%
Documentation	120	1 727	749	25	22	120	95	4	6	6,9%	12,7%	16,0%	27,3%
<b>CAPEPS</b>	1 050	5 512	3 445	71	43	1 050	856	14	9	19,0%	24,8%	19,7%	20,9%
Conseiller principal d'éducation	450	9 237	1 174	143	26	450	215	7	5	4,9%	18,3%	4,9%	19,2%
<b>CAPET</b>													
Génie mécanique option productique	80	213	112	2	5	80	58	0	3	37,6%	51,8%	0,0%	60,0%
Technologie toutes options	350	768	492	3	27	350	320	1	25	45,6%	65,0%	33,3%	92,6%
Économie-Gestion option éco. et gestion administrative option éco. et gestion comptable	52	547	199	7	5	52	34	0	1	9,5%	17,1%	0,0%	20,0%
	86	1 136	343	20	5	86	52	4	1	7,6%	15,2%	20,0%	20,0%
<b>CAPLP2</b>													
Mathématiques / Sciences physiques	365	3 464	305	43	18	365	119	0	2	10,5%	39,0%	0,0%	11,1%
Lettres / Histoire	350	3 713	626	42	14	350	101	1	1	9,4%	16,1%	2,4%	7,1%

\* : tous candidats (IUFM + libres)

\*\* : candidats IUFM

Sources : MJENR (DES) - IUFM de l'Académie de Nice

## Les résultats aux concours

Les résultats des étudiants de l'IUFM de l'Académie de Nice sont très variables selon les concours considérés et selon les années. Tout se passe comme si la réussite à de nombreux concours exigeait en fait deux années de préparation, ce que confirment les étudiants.

Le choix des données à prendre en compte ne va pas de soi. En effet, les statistiques du Ministère ne signalent que l'inscription à l'IUFM pour l'année en cours, et évidemment pas le suivi de cours de préparation dans les conditions évoquées ci-dessus ou l'année précédente à l'IUFM.

En dépit de ces réserves, valables pour l'ensemble des IUFM, l'analyse de ces statistiques fait apparaître que les résultats des étudiants de l'IUFM de l'Académie de Nice sont, tous concours confondus, légèrement inférieurs, depuis 1997, à ceux de l'ensemble des IUFM ; le taux de succès relatif, calculé par rapport au taux de succès de l'ensemble des IUFM, est en effet souvent inférieur à 1 : 0,84 pour l'ensemble des CAPES, avec des scores qui interrogent dans certaines disciplines (un taux de succès relatif toujours inférieur à 0,45 depuis 1997 pour le CAPES de SVT, par exemple), mais des taux de succès en progression sensible pour les CPE (50% en 2001), une bonne rentabilité pour les CAPET préparés à l'IUFM et des scores globalement satisfaisants pour les CAPLP2. L'interprétation de pourcentages dans des disciplines qui concernent parfois un tout petit nombre d'étudiants appelle toutefois beaucoup de prudence.

L'amélioration globale, depuis 1998, du taux de succès des étudiants de l'IUFM est à souligner ; ce constat général n'exclut pas des disparités qui doivent inciter à une analyse fine des résultats, concours par concours : sans doute y a-t-il là un objet de travail important pour les départements disciplinaires de l'IUFM en collaboration avec les responsables des préparations aux concours dans les deux universités concernées. L'IUFM doit, en particulier, pouvoir mesurer la part des ressources qu'il investit dans les préparations et mettre celle-ci en relation avec les résultats obtenus.

Ce travail d'analyse est déjà conduit dans certaines filières : les responsables de la préparation au concours de CPE présentent ainsi un bilan sur huit ans, qui prend en compte la procédure d'admission adoptée dans la filière et met en évidence la corrélation entre l'amélioration du taux de succès et les évolutions de la procédure de tri des candidatures (désormais, épreuve écrite et entretien de motivation).

### **Le pilotage de l'année PLC1**

La responsabilité de ce pilotage est confiée à un directeur adjoint qui a également en charge la seconde année. La tâche est très lourde pour une seule personne qui, de surcroît, ne bénéficie pas de l'appui d'un secrétariat. La diversité des actions inhérentes à l'organisation de la formation professionnelle en deuxième année pèse très fortement et réduit la disponibilité pour un véritable pilotage de la première année.

Les questions sont donc le plus souvent traitées dans le cadre de relations interpersonnelles avec les différents responsables de département ou filière. Ce qui peut apparaître comme un gage d'efficacité n'est toutefois pas, de manière évidente, au service de l'affirmation et de la mise en œuvre d'une politique globale de l'établissement.

### **La formation**

Elle vise, logiquement, la réussite des étudiants aux concours et est fortement déterminée par la nature des épreuves de ces concours. Plusieurs des étudiants rencontrés expriment fortement leurs réserves par rapport à la forme même de ce concours de recrutement, qui n'exige pas de préparation pour "affronter les élèves" dès la rentrée suivante.

Sauf pour les concours dont l'IUFM assure pleinement la préparation, la préparation des épreuves dites "disciplinaires" ou "académiques" est conjointe à l'IUFM et aux universités de rattachement. La collaboration avec l'IUFM et l'implication des enseignants de l'institut dans ce volet de la formation de première année sont variables selon les filières.

Conformément au cahier des charges confié aux IUFM, celui de l'Académie de Nice assume, quant à lui, la dimension professionnelle attachée à cette première année. Celle-ci se traduit dans la prise en charge de la préparation de l'épreuve sur dossier et l'organisation d'un stage d'une vingtaine d'heures en établissement scolaire.

Ce stage, qui devrait permettre aux étudiants de se construire une représentation actualisée du métier qu'ils commenceront à exercer dès la rentrée scolaire suivante s'ils sont lauréats, n'est pas perçu comme essentiel par la majorité d'entre eux. Facultatif dans la plupart des filières, il est suivi par 25% des étudiants seulement : l'essentiel de leur énergie et de leur temps est mobilisé par la préparation des épreuves et l'acquisition des connaissances nécessaires à leur réussite.

Peut-être l'IUFM pourrait-il se montrer, dans plusieurs filières, plus incitatif : les étudiants préparent un concours de recrutement pour un métier complexe, qui exige des savoirs et compétences excédant très largement le champ de la discipline appréhendée pendant un cursus universitaire.

Les étudiants rencontrés estiment que la préparation au concours qu'ils suivent est globalement efficace. Certains d'entre eux expriment cependant leur inquiétude non seulement à propos de l'étendue et de la pertinence de leur bagage sanctionné par une licence, mais aussi à propos de la culture relative aux spécificités du concours chez les universitaires qui les préparent. Ils attendent de l'IUFM qu'il "assume sa responsabilité pédagogique" en affrontant ces problèmes dans le cadre de ses relations avec les universités de rattachement et leurs UFR.

L'analyse des descriptifs de formation pour l'ensemble des concours préparés fait, par ailleurs, apparaître des disparités importantes dans les volumes horaires consacrés à la préparation des épreuves "disciplinaires". Sans nier les différences entre ces épreuves, ni les spécificités des contextes disciplinaires, on peut toutefois s'interroger sur le bien-fondé des écarts qui apparaissent : environ 650 heures/étudiants pour le CAPES de SVT, mais 480 pour celui de Physique-Chimie à l'UTV et 877 pour le même CAPES à l'UNSA, par exemple.



Des différences tout aussi importantes apparaissent en ce qui concerne le temps d'encadrement de l'épreuve sur dossier sous la responsabilité de l'IUFM : de 63 heures pour le CAPES de Physique-Chimie à La Seyne-sur-Mer à 120 heures pour celui d'Histoire et Géographie, en passant par des volumes intermédiaires très variables.

Cet état de fait appelle un certain nombre de questions :

- Comment sont prises ces décisions et rendus ces arbitrages ?
- De quel poids pèsent les pratiques de négociation des moyens d'enseignement entre l'IUFM et chaque UFR ?
- Les différences dans le volume horaire consacré à la préparation de l'épreuve sur dossier résultent-elles de la simple prise en compte des demandes émanant des départements disciplinaires ?
- Quel est l'impact sur la réussite des étudiants ?

L'enjeu n'est pas, pour l'IUFM, de parvenir à toute force à une uniformisation des horaires, parfois légitimement différents, mais de garantir l'équité des conditions de préparation offertes à ses étudiants et l'utilisation optimale de ses ressources.

### **Conclusion**

L'IUFM de l'Académie de Nice manifeste un réel investissement dans la réussite aux concours des étudiants dont il a la charge.

La collaboration avec les universités de l'académie est effective, mais sa concrétisation est variable selon les UFR ou les départements, qui assument de manière inégale leurs responsabilités en ce qui concerne les préparations aux concours. Elle doit donc, dans le respect des prérogatives de chaque partenaire, se renforcer pour garantir aux étudiants une équité dans les conditions de préparation et aussi pour assurer la constitution de viviers de qualité adaptés aux conditions prévisibles d'un recrutement massif d'enseignants dans un avenir proche.

En tant que partenaire des universités, il appartient à l'IUFM de susciter des lieux et des procédures de confrontation et de régulation pour examiner les questions soulevées par la diversité des maquettes de formation de première année.

Enfin – les échanges avec les étudiants sont à cet égard significatifs –, l'institut aurait sans doute intérêt à réexaminer la manière dont il assure sa mission d'initiation professionnelle en première année.

## **2 - LA FORMATION DES PLC2**

### **Les publics en formation**

À la rentrée 2001, l'IUFM de l'Académie de Nice accueillait 357 lauréats issus des concours du second degré. Les effectifs de professeurs stagiaires, d'agrégés en stage, de CPE stagiaires ont constamment fluctué depuis 1997, avec une baisse limitée mais régulière jusqu'en 2000, puis une augmentation très importante à la rentrée 2001 (+38% par rapport à la rentrée précédente).

Cette augmentation affecte inégalement les familles de concours dont sont issus les stagiaires : +34% pour les CAPES, avec des effectifs doublés dans certaines disciplines ; +49% pour le CAPEPS ; +37% pour les CAPET ; +50% pour les CAPLP2 ; +42% pour les agrégés en stage. Cet accroissement important, d'une année sur l'autre, du nombre de stagiaires à former ne va pas sans difficultés en ce qui concerne, en particulier, l'implantation de leur stage en responsabilité et l'encadrement de leur formation.

L'IUFM a dû mobiliser toutes les énergies et les ressources pour assurer à ses stagiaires des conditions de formation aussi satisfaisantes que possible. Cela n'exclut bien évidemment pas, pour quelques stagiaires, des situations inconfortables, voire difficiles, comme l'absence de conseiller pédagogique tuteur à la rentrée.

Il est à noter qu'un nombre significatif de professeurs stagiaires n'a pas suivi la première année à l'IUFM. Cela est tout particulièrement vrai en anglais et sciences de la vie et de la terre, où les professeurs stagiaires venant d'autres académies ou non inscrits à l'IUFM en première année sont majoritaires. Cet état de fait, qui fait voler en éclats l'idée d'une continuité de la formation sur les deux années de formation en IUFM, doit être analysé avec les responsables des préparations aux concours dans les universités.

### **La formation de seconde année**

Le pilotage est assuré par le directeur adjoint qui assume également la charge de la première année. Cette double responsabilité permet sans doute une appréhension complète des problèmes de formation pour le second degré. Toutefois, l'investissement dans des tâches concrètes et lourdes de mise en œuvre de plusieurs éléments de la formation concernant l'ensemble des stagiaires limite inévitablement la disponibilité nécessaire au pilotage effectif d'une formation professionnelle qui mobilise de nombreux acteurs et partenaires.

**Les composantes de cette formation.** Elles se déclinent désormais dans l'avenant 2002-2003 qui a reçu l'agrément du Ministère.

La formation de seconde année, dont l'IUFM a voulu renforcer le caractère universitaire et professionnel, s'appuie sur trois blocs distincts : le stage en responsabilité, les enseignements "recentrés sur les nécessités et besoins liés à l'exercice du métier", ainsi que les autres stages et le travail personnel. Celui-ci est donc affiché comme une véritable modalité de formation, à égale dignité avec les enseignements, par exemple. Il est en effet attendu dans plusieurs dispositions nouvelles comme la préparation de séminaires et l'élaboration d'un projet interdisciplinaire.

**La formation didactique et disciplinaire (60 heures).** Elle permet à l'ensemble des professeurs stagiaires d'acquérir les connaissances et compétences indispensables à l'enseignement de leur discipline, y compris en utilisant les TICE de manière adaptée.

**La formation transversale suivie par l'ensemble des promotions de stagiaires.** L'importance accordée à cette composante est justifiée par l'évolution des missions assignées aujourd'hui aux enseignants, aux documentalistes, aux conseillers principaux d'éducation. Elle associe et articule, sur certains points, des éléments différents.

**Un module interdisciplinaire (24 heures).** Il permet au stagiaire de situer sa discipline (finalités, objectifs, contenus et méthodes) par rapport aux autres disciplines enseignées au collège et au lycée, et d'inscrire son travail d'enseignement disciplinaire dans celui d'une équipe pédagogique pluridisciplinaire réunie autour d'une thématique commune.

Cet élément de formation vise à développer chez les stagiaires les compétences requises par les nombreux dispositifs mis en place dans l'enseignement secondaire. Ceux-ci impliquent à la fois la coopération entre des disciplines différentes (itinéraires de découverte en collège, travaux personnels encadrés au lycée, projet pluridisciplinaire à caractère professionnel en lycée professionnel, éducation civique juridique et sociale au lycée) et la collaboration avec d'autres enseignants et avec d'autres catégories de personnels (élaboration de projets divers au sein de l'établissement...).

Cette composante de la formation s'appuie sur la réalisation d'un projet pluridisciplinaire conduit par deux à quatre stagiaires de disciplines différentes, incluant recherche documentaire, utilisation des TICE, travail sur le "français de la discipline", en particulier. Elle est revendiquée comme étant "l'originalité du plan de formation de l'IUFM de l'Académie de Nice" (avenant au plan de formation 2002-2003) et apparaît comme une modalité favorisant la construction de savoirs et de compétences par la confrontation à des questions et problèmes concrets liés à l'exercice du métier. Elle prépare, par ailleurs, les stagiaires à devenir pleinement acteurs des évolutions engagées par le système éducatif (mise en œuvre des nouveaux dispositifs, pratique coopérative du métier...).

**Des ateliers d'analyse de pratique professionnelle - AAPP, (27 heures).** Généralement co-animés, ces ateliers concernent, pendant 12 heures, des groupes de stagiaires d'une même discipline et, pendant cinq sessions de 3 heures, des groupes d'une vingtaine de stagiaires issus de disciplines différentes et d'un même bassin de formation. Ils permettent aux stagiaires de mettre à distance leur expérience, d'identifier et d'analyser des problèmes professionnels, de réguler leur propre pratique, de se doter de repères conceptuels, méthodologiques et éthiques pour faire leurs choix professionnels, de favoriser chez chacun la construction d'une attitude d'analyse critique des problèmes et situations par le recours à une démarche de coopération entre pairs. Une partie de l'horaire (deux sessions de 3 heures) est consacrée à l'analyse de pratiques professionnelles en ZEP, à l'occasion du stage de pratique accompagnée organisé.

Cet élément de la formation occupe, lui aussi, une place centrale dans le dispositif. Un travail conceptuel important a été effectué au sein du département interdisciplinaire d'études, de recherches et de formation (DIERF) pour en fonder les contenus et démarches, limiter les risques d'une réduction à ce qui ne serait qu'un échange sur les pratiques professionnelles et faciliter l'implication de formateurs souvent ancrés dans des pratiques disciplinaires.

**Deux séminaires (12 heures).** Ils permettent d'aborder des "questions vives" ayant trait à l'exercice du métier et concernant l'institution scolaire, ses valeurs, mais aussi la violence qui s'y exprime. Ces séminaires sont préparés à partir des interrogations des stagiaires à propos de l'entrée dans le métier. Ils contribuent à nourrir les ateliers d'analyse de pratique professionnelle.

**Des modules "santé" (9 heures) et TICE comme outils pour l'enseignant (12 heures).** Ils permettent, pour le premier, d'aborder certains problèmes rencontrés chez les élèves : dyslexie, dysorthographe, crise de l'adolescence, maltraitance, prévention des suicides ..., pour le second, de développer les compétences requises pour utiliser de manière maîtrisée les ressources informatiques dans sa pratique de classe.

**Des éléments concernant toute la promotion, dans des filières particulières.** Ils prennent en compte la spécificité des problèmes rencontrés dans plusieurs filières : CAPLP2 et CAPET (66 heures), CPE (en articulation avec leur second stage de pratique accompagnée pour une durée de 72 heures), filière Documentation (36 heures). Un nouveau module, destiné aux stagiaires de CAPET et CAPLP2, est consacré à l'organisation des enseignements technologiques et professionnels dans le système français.

**Des éléments de formation optionnels.** Il semble nécessaire de rappeler à ce propos la distinction à faire entre "optionnel" et "facultatif". Certes, tous les éléments présentés dans la rubrique précédente s'adressent à l'ensemble d'une promotion et sont obligatoires. Selon les cas, les éléments présentés dans l'avenant du plan de formation sont facultatifs (en relation avec un projet personnel : compléments de formation en vue de l'obtention d'un master, par exemple), d'autres peuvent devenir obligatoires quand il s'agit d'acquérir des compétences de base non installées (maîtrise minimale en informatique, maîtrise de la voix et du corps, prévention des risques professionnels pour certaines filières...).

## Les stages

**Le stage en responsabilité.** L'affectation des stagiaires se fait en commission mixte IUFM-corps d'inspection-syndicats, sur la base des propositions rectorales d'implantation qui prennent en compte, à la fois, les contraintes de la dotation académique globale et celles de la dotation globale horaire (DGH) des établissements d'accueil. Ces limites sont porteuses de tensions, voire de contradictions, entre logiques de gestion et de formation ; seule la qualité des relations entre les partenaires de l'opération permet de les dépasser aussi souvent que possible .

La majorité des stagiaires PLC2 effectue son stage en collège, conformément à la recommandation ministérielle. Quelques volontaires peuvent effectuer leur stage en ZEP.

Compte tenu des spécificités et des contraintes de leur formation, les professeurs stagiaires des disciplines technologiques et professionnelles bénéficient d'une attention particulière pour que leur temps d'enseignement n'excède pas quatre heures.

Les secondes affectations, pour prolongation de stage, sont effectuées avec un soin tout particulier ; traitées en premier, elles se font dans un autre département que celui de l'année précédente.

En dépit de tous ces efforts, des difficultés subsistent et, parmi celles-ci, outre les problèmes liés à la présence ou non d'un tuteur dans l'établissement lors de la rentrée, l'affectation de stagiaires en surnombre : cette situation ne permet pas toujours au stagiaire d'avoir un début de pratique dans les conditions réelles d'exercice du métier (enseignement en classes dédoublées, par exemple).

Le stagiaire est préparé à l'exercice de sa responsabilité en stage, dès la semaine de rentrée à l'IUFM et dans son établissement scolaire d'affectation. Tout au long de l'année, il bénéficie de l'aide de son tuteur dans l'établissement scolaire, des apports de l'IUFM dans le cadre des différents modules disciplinaires et didactiques en particulier, mais aussi dans celui des autres éléments susceptibles de lui fournir des points de repère et d'appui dans son début de pratique (séminaires, ateliers d'analyse de pratique professionnelle). Un suivi en continu est assuré par le responsable de filière et par une commission disciplinaire qui se réunit à la fin de chaque phase de formation.

Le problème majeur lié à ce stage en responsabilité est celui de l'importance du vivier de conseillers pédagogiques tuteurs. Le travail engagé pour étendre ce vivier, le stabiliser, mais aussi le renouveler en faisant appel aux jeunes enseignants récemment sortis de formation et nommés dans l'académie doit absolument être poursuivi, discipline par discipline, avec la collaboration des corps d'inspection et des chefs d'établissement.

**Le stage de pratique accompagnée (24 heures).** Il est statutaire et permet au stagiaire de découvrir un autre cycle, un autre contexte d'exercice. Il peut, avec pertinence, s'effectuer pour les CPE dans des structures spécialisées en collège (SEGPA, UPI) et se prolonger en lycée professionnel.

**Des stages de découverte, analyse et observation.** Ceux-ci s'effectuent en établissement sensible ou en ZEP pour la totalité de la promotion (12 heures), en école primaire pour les stagiaires ayant vocation à enseigner en collège, en collège pour ceux qui ont vocation à enseigner uniquement en lycée (6 heures).

L'avenant mentionne également des stages à l'étranger, mais, compte tenu des risques encourus par les stagiaires pour la titularisation, l'établissement hésite encore à les inciter à y participer. Les évolutions dans l'exercice du métier, les attentes des jeunes enseignants en termes de mobilité, la nécessaire ouverture européenne et, plus largement, internationale du système éducatif légitimeraient pourtant le développement de ce type de stage.

Le CNE attire l'attention de l'IUFM et du rectorat sur la nécessité de rendre possible et de mettre en œuvre la mobilité internationale en préparant explicitement la prise en compte dans la formation et la qualification professionnelle des périodes d'études et de stage à l'étranger.

**Le stage en entreprise (pour les CAPET, CAPLP2, CPE) et le stage hors Éducation nationale pour les CPE.** Cet élément, obligatoire dans la formation initiale de ces catégories de personnels, est mis en place pour toutes les promotions concernées.

**Le mémoire professionnel (15 heures de formation à la méthodologie du mémoire).** Il est affiché comme "la clé de voûte de l'articulation entre formation de terrain et formation universitaire" (avenant au plan de formation 2002-2003).

Le dispositif permet un suivi individualisé de ces mémoires (rencontres, courriels) pour l'ensemble des stagiaires et, ce qui n'est pas fréquent dans les IUFM, de manière optionnelle, une préparation à la soutenance par le recours à des simulations. Cette préparation peut avoir une double pertinence : dans la perspective immédiate de la soutenance, d'une part, dans celle du développement de compétences de plus en plus souvent sollicitées dans le domaine d'une communication professionnelle à l'oral, d'autre part.

L'établissement a aménagé le calendrier de la formation pour faciliter la réalisation de ce travail personnel exigeant, en libérant les stagiaires une semaine en avril.

Le mémoire professionnel est un élément important du dispositif de formation : il représente un travail très particulier pour les stagiaires sortant d'un cursus universitaire. Son accompagnement exige un travail tout aussi particulier de la part des formateurs qui l'encadrent. Sa relative "banalisation" au fil des années ne saurait toutefois dispenser d'un travail au sein de l'institut pour éviter tout risque de réduction et de rigidification.

### **La validation de la formation**

Elle s'effectue dans le respect des textes réglementaires et s'appuie sur l'évaluation du stage en responsabilité, du mémoire professionnel et des modules d'enseignement. Ceci n'exclut pas la prise en compte de l'évaluation du stage de pratique accompagnée effectué par le stagiaire ni, bien évidemment, des travaux attendus de lui dans le cadre des différents modules d'enseignement. Dans tous les cas, ceux-ci devront attester de la maîtrise des outils informatiques par le stagiaire et de l'intégration des TICE dans ses démarches auprès des élèves.

L'établissement s'attache à développer des pratiques d'évaluation formative au cours des modules disciplinaires et professionnels. Les délégués des stagiaires sont invités, en particulier, à participer aux réunions de la commission disciplinaire qui se réunit au terme de chaque phase de formation. Cette initiative, encore embryonnaire, devrait être étendue à l'évaluation des formations par les stagiaires.

Pour l'année 2000-2001, au terme de la procédure qui conduit, après réunion du jury académique, aux propositions de titularisation, quatre stagiaires se trouvaient définitivement ajournés et six se voyaient proposer une prolongation de stage, dont quatre dans la même discipline.

### **Les partenaires de la formation professionnelle**

Les corps d'inspection apparaissent comme des partenaires de cette formation en raison de l'importance de leur rôle dans le choix des conseillers tuteurs, de leur collaboration aux travaux des départements disciplinaires et de leurs interventions éventuelles devant le public des stagiaires.

Il est sans doute regrettable, par contre, que l'université ne puisse apparaître comme un partenaire de cette formation de deuxième année, ce qui peut s'expliquer, pour partie, par l'absence de département en Sciences de l'éducation à l'UNSA et à l'UTV.

La mise en œuvre de cette formation professionnelle exige, par ailleurs, un travail de l'IUFM avec les deux partenaires incontournables suivants :

**Les conseillers pédagogiques tuteurs.** L'extension du vivier de formateurs dont ils font partie semble indispensable ; elle rendrait possibles des pauses dans l'exercice d'une fonction qu'ils trouvent passionnante mais lourde, et dynamiserait ce vivier en intégrant, en particulier, des enseignants récemment formés. Certains tuteurs regrettent une pratique de leur fonction trop centrée sur la classe, au détriment de l'établissement appréhendé dans la globalité de son fonctionnement. Plusieurs expriment fortement le souhait d'être mieux informés des contenus et modalités de la formation organisée par l'IUFM tout en soulignant, par ailleurs, que les échanges avec leurs stagiaires les incitent à penser que la réalité des problèmes professionnels rencontrés par ces débutants est désormais mieux prise en compte dans une formation qui intègre davantage l'alternance.

**Les chefs d'établissement.** Ceux qui ont été rencontrés indiquent que les stagiaires en formation sont facteurs de dynamisme dans leurs établissements, souvent porteurs de projets, de plus en plus assurés dès leur entrée dans le métier, ce qui est perçu comme un indicateur de l'amélioration du plan de formation de l'IUFM. Ils regrettent de ne pas être plus souvent et explicitement associés au choix des conseillers pédagogiques tuteurs : si les enseignants retenus par les IPR ont d'indiscutables compétences dans l'enseignement de leur discipline, d'autres formateurs leur paraissent également aptes à conduire efficacement les apprentissages de leurs élèves, tout en étant plus innovants, plus investis dans le fonctionnement de leur établissement. Ils souhaiteraient des évolutions qui permettent à l'établissement de s'affirmer véritablement comme lieu de formation, de façon à ce que le rôle du conseiller pédagogique tuteur s'inscrive pleinement dans celui de "l'établissement scolaire tuteur".

Cela va de pair avec une demande de relations plus fortes, plus explicites et mieux formalisées avec l'IUFM.

### **Conclusion**

Le dispositif de formation des PLC2 mis en œuvre par l'IUFM de l'Académie de Nice ne manque pas d'efficacité : les corps d'inspection et les chefs d'établissement soulignent les compétences des stagiaires et néo-titulaires. Ceci est d'autant plus important à leurs yeux que la pyramide des âges pour le corps enseignant facilite actuellement l'affectation rapide des néo-titulaires dans l'académie.

L'effort fait par l'IUFM pour prendre en compte la spécificité des filières et des questions professionnelles qu'elles posent (disciplines technologiques et professionnelles, documentation, CPE) mérite également d'être salué.

Il en va de même pour la mise en place des dispositifs innovants, impliquant véritablement les stagiaires, fondés sur une véritable réflexion scientifique (ateliers d'analyse de pratique professionnelle) et en relation avec les évolutions du système éducatif (module interdisciplinaire). La stabilisation de ce dispositif exigeant impliquera sans doute un fort investissement, tant il va à l'encontre de la culture disciplinaire majoritaire.

On ne peut manquer non plus de féliciter l'établissement pour l'importance et la qualité du travail réalisé pour mettre en place une formation efficace et diversifiée aux TICE, dont la maîtrise exige, au cours de cette seconde année, un important travail personnel de la part des stagiaires. Cette composante n'apparaît jamais comme un additif, mais comme un élément constitutif, pleinement intégré, dans une formation professionnelle actualisée aux métiers de l'enseignement.

Sans doute l'IUFM doit-il cependant poursuivre sa réflexion sur la chronologie de la formation qu'il propose, en élaborant un calendrier dont les stagiaires puissent mieux percevoir la pertinence. Il convient aussi d'entendre l'effet de juxtaposition et d'émiettement qui s'exprime et d'examiner, à ce propos, les éventuelles incidences de la diversité des responsabilités engagées dans la conception, voire la mise en œuvre, des différents éléments. La composante didactique et disciplinaire relève en effet des départements disciplinaires, la composante transversale du DIERF, et certains modules du directeur adjoint.

Au-delà du travail accompli par les responsables de filière, il paraît essentiel d'établir ou de renforcer certaines synergies afin que les stagiaires perçoivent plus clairement la complémentarité des différents éléments de leur formation dans un but de développement de leur "professionnalité" globale. Dans la même perspective, sans doute l'établissement pourrait-il se pencher sur les effets induits par la dispersion des lieux de formation : établissements scolaires différents pour des stages divers (stage en responsabilité, stage de pratique accompagnée, stages d'observation...), centres de l'IUFM, entreprises... Si cette dispersion paraît pour partie inévitable, sans doute les questions qu'elle soulève méritent-elles cependant d'être examinées, ne serait-ce que dans un souci de communication susceptible de favoriser l'adhésion des stagiaires.

Cette communication mériterait, elle aussi, un effort supplémentaire ; on ne saurait en effet sous-estimer son enjeu en raison de la rupture que représente pour les stagiaires le passage d'un cursus universitaire à une logique de formation professionnelle, qui exige d'eux bien plus que la restitution de savoirs. La diversité des "fiches

PLC2" interroge fortement ; elles vont du simple calendrier dans une filière à une fiche permettant au stagiaire d'une autre filière d'identifier avec précision les objectifs de sa formation, l'ensemble de ses composantes, de ses contenus, de ses principes fondateurs...

Enfin, il semble urgent de s'attacher à la constitution et à la formation d'un réseau plus large de conseillers pédagogiques tuteurs, et de renforcer et de formaliser les relations avec les chefs d'établissement pour que l'établissement scolaire soit en mesure d'assumer pleinement un rôle "d'établissement tuteur" en contribuant de manière plus explicite à l'acquisition par le stagiaire de savoirs professionnels spécifiques.

### III - LES FORMATIONS DANS LE DOMAINE DE L'ADAPTATION ET DE L'INTÉGRATION SCOLAIRES (AIS)

La formation des maîtres de l'AIS, placée sous la responsabilité d'un maître de conférences de l'IUFM, concerne trente-deux stagiaires en 2002-2003 : 14 en première année et 18 en deuxième année (26 des Alpes-Maritimes ; 6 du Var) en option D (enfants présentant des troubles importants à dominante psychologique) et option E (élèves en difficultés scolaire). La formation s'effectue sur deux ans en alternance : un an en classe, un an à l'IUFM grâce à un fonctionnement en "doublette" : (deux stagiaires en formation étant nommés sur un même poste) ; une troisième année en poste permet de passer l'épreuve US3 (présenter deux séquences pédagogiques).

La mise en œuvre est conforme au plan de formation. Elle est appréciée des stagiaires, notamment en ce qui concerne l'organisation pédagogique de l'alternance, où le travail d'analyse des pratiques trouve tout son sens ; en même temps, elle est perçue comme un peu trop lourde et trop structurée pour une formation en cours d'exercice.

Il apparaît que, sous sa forme actuelle, l'organisation de la formation des maîtres AIS peut difficilement répondre aux besoins quantitatifs de l'académie, notamment mais pas seulement dans le Var, et résorber le déficit actuel. Le projet de l'Académie de Nice de rendre cette formation moins lourde pour ceux qui exercent sur des postes AIS sans avoir reçu de formation, grâce à une prise en compte des acquis, et de décentraliser cette formation sur les centres de Draguignan et de La Seyne-sur-Mer avec la coopération des équipes de circonscription se heurte à de fortes réticences au sein de l'IUFM, qu'il s'agisse de l'équipe de formateurs AIS ou du CSP. On voit dans ce projet un risque de dévalorisation de la formation. Il ne faut pas sous-estimer le risque, si l'IUFM reste sur ses positions, de voir se mettre en place, avec d'autres acteurs, un dispositif de formation à distance concurrent de celui de l'IUFM.

L'évaluation du CNE a aussi mis en évidence l'isolement de l'AIS au sein de l'IUFM : très peu de place lui est explicitement consacrée dans la formation ; les trois et neuf heures qui sont dédiées à une sensibilisation à l'AIS ne sont même pas mentionnées dans les documents ou plaquettes accompagnant le rapport d'évaluation interne.

## IV - LA DOCUMENTATION

### 1 - QUATRE CENTRES DE RESSOURCES DOCUMENTAIRES

Les quatre centres de ressources documentaires (CRD) ouverts aux étudiants et professeurs stagiaires en formation à l'IUFM ainsi qu'aux personnels de l'établissement à Nice, à Draguignan et à La Seyne-sur-Mer, présentent des caractéristiques différentes. Celles-ci sont, pour partie, liées aux publics qu'ils accueillent de manière privilégiée (premier et/ou second degré, étudiants préparant les concours et/ou professeurs stagiaires...), à leur ancienneté et aux héritages dont ils ont bénéficié, à la fois sur le plan des espaces qui leur sont affectés, des fonds documentaires et du potentiel d'encadrement. Les CRD de Nice-George V et de La Seyne-sur-Mer sont des créations récentes, alors que celui du centre Nice-Stéphen Liégeard, par exemple, a évolué à partir du CDI d'une École normale. Il en résulte d'évidentes différences quant à l'importance du fonds documentaire et aux services offerts par ces CRD : rien d'étonnant donc à ce que celui de Stéphen Liégeard concerne de manière privilégiée le premier degré, accueille une BCD sur laquelle s'appuient certains éléments de formation des professeurs d'école et propose également quelques séries de romans susceptibles d'être objets d'étude dans les classes.

Les conditions d'accueil et de travail des usagers dans ces 4 CRD sont, elles aussi, variables ; le nombre de places assises est, en effet, parfois dramatiquement limité : 20 places pour 675 inscrits au CRD de George V, 6 places pour 415 inscrits à La Seyne-sur-Mer.

	Centre George V	Centre S. Liégeois	Centre Draguignan	Centre La Seyne-sur-Mer
Nombre total de volumes	10344	22354	12105	7250
dont entrés dans l'année <sup>(1)</sup>	2009	1525	1241	1485
Nombre total de périodiques vivants (titres)	110	118	111	85
Proportion des ouvrages en libre accès	100%	100%	100%	100%
Nombre de prêts	9 052	20 777	15 000	8 267

Nombre total de lecteurs inscrits	675	855	510	415
. dont étudiants de première année	327	301	250	180
. dont professeurs stagiaires de deuxième année	232	255	210	75
. dont enseignants de l'IUFM <sup>(2)</sup>	116	55	50	33

Nombre de semaines d'ouverture par an	39	36	36	37
Nombre d'heures d'ouverture par semaine	43h30	47h30	41h30	50h

Personnels professionnels <sup>(3)</sup> (en ETP)*	1,5	2	2	0
Personnels permanents non professionnels (en ETP)*	1	1	0	2
Personnels occasionnels (en ETP)*	1	0	0	0

Montant total des dépenses	35 025	27 440	30 032	17 125
dont dépenses documentaires <sup>(4)</sup>	29 336	27 440	27 281	17 125

Total des surfaces occupées (en m <sup>2</sup> )	125	455	245	80
Nombre de places assises	20	86	50	6

(1) acquisitions, dons et échanges

(2) tous les enseignants intervenants à l'IUFM (y compris les intervenants extérieurs)

(3) ayant un diplôme de documentation

(4) acquisition de documents et reliure

\* équivalent temps plein

## 2 - UN PROJET DE SERVICE COMMUN DE DOCUMENTATION (SCD)

### Une ambition de l'établissement

La création envisagée de ce service commun prend tout son sens dans la perspective de la définition et de la conduite d'une véritable politique documentaire au niveau de l'établissement. Sa mise en place exige, d'une part, un important travail préparatoire qui permette de prendre en compte, de manière articulée, des problèmes très différents (élaboration de statuts au service d'une ambition pour l'établissement, traitement de problèmes informatiques importants, questions relatives à d'éventuelles spécificités des CRD dans un service commun de cette nature) et, d'autre part, la question du pilotage de l'entreprise et, corrélativement, celle de la création de poste(s) adapté(s) à l'enjeu.



Actuellement, un maître de conférences en informatique chargé d'une mission relative à l'intégration du secteur documentaire dans les ressources électroniques de l'IUFM, contribue au développement de la réflexion. Celle-ci met en évidence trois ambitions possibles pour ce SCD :

- moderniser l'outil documentaire de l'IUFM en développant, en particulier, l'accès aux ressources à distance via Internet, mais aussi en facilitant la consultation des mémoires professionnels sous forme numérique ;
- mutualiser les ressources des CRD : le choix d'un nouveau logiciel en 2003 devrait y contribuer en permettant la mise en réseau des CRD et la consultation en ligne du catalogue de l'IUFM ;
- diversifier les fonds des différents centres et réussir à constituer ainsi d'incontestables pôles de richesses et de ressources dans certains domaines particuliers.

### **Des obstacles et difficultés à lever**

La mise en œuvre d'un tel projet se heurte, dans la situation actuelle, à un certain nombre de difficultés. La première tient, sans doute, à l'isolement des CRD dans le fonctionnement informatique des sites de l'IUFM. La seconde tient au logiciel actuellement utilisé, implanté dans les établissements de l'Académie de Nice et à l'IUFM, qui se trouve, de ce fait, isolé des autres IUFM. Un nouveau logiciel qui permette le travail en réseau, la mise en ligne du catalogue et les échanges de données avec des partenaires extérieurs va devoir être choisi au cours de l'année 2003.

Une autre difficulté qui mérite d'être soulignée résulte de l'attachement des personnels à l'idée qu'ils exercent leurs missions au niveau de leur centre plutôt qu'au niveau de l'établissement. La traduction de l'ambition de mutualisation ne va pas de soi, même si le travail en commun qui s'est développé a contribué à faire évoluer et à harmoniser les pratiques.

Enfin, la répartition du temps de travail et les possibilités d'ouverture constituent un dernier problème. L'IUFM doit inscrire l'organisation du travail dans les CRD dans le contexte des SCD de l'enseignement supérieur et maintenir une ouverture compatible avec le calendrier général des études.

La mise en place d'un SCD exigera l'affirmation d'une politique d'acquisition au niveau de l'établissement, alors que se sont installées des habitudes fondées sur l'addition des demandes formulées au niveau des centres et sur une mauvaise utilisation de la ligne budgétaire "documentation" attribuée aux départements disciplinaires.

La création, suggérée par les personnels des CRD, d'un Conseil de documentation qui associerait ces personnels, des représentants des départements et l'agent comptable, peut sans doute contribuer à engager le travail dans cette direction, tout comme l'inscription d'un point relatif à la politique documentaire à l'ordre du jour d'un Conseil d'administration.

La mise en place du SCD impliquera également une procédure différente d'élaboration du budget pour le volet documentation. Ce budget ne pourra plus résulter de la simple consolidation des demandes des CRD ; il devra prendre en compte l'identification collective de priorités, au service de la politique documentaire de l'établissement.

### **3 - L'ENCADREMENT DES ACTIVITÉS DOCUMENTAIRES**

L'insuffisance de cet encadrement est constamment soulignée, dans tous les centres, même si la hauteur et la nature de cet encadrement varie (cf. supra). Elle induit des différences qui posent question dans un même établissement quant au nombre de semaines d'ouverture par an et au nombre d'heures d'ouverture hebdomadaires. Cela renvoie en partie au problème général du statut et des obligations de service des professeurs de documentation.

Pour garantir le fonctionnement de ses centres de ressources, l'IUFM fait appel à des personnels de statut précaire ou non stabilisé : il doit ainsi largement à une contractuelle la mise en place et le fonctionnement du CRD de La Seyne-sur-Mer, tout le travail de traitement des ouvrages étant assuré à Stéphen Liégeard par 2 CES.

De par leur statut, les documentalistes en poste à l'IUFM exercent une partie de leurs missions dans le domaine de la formation : en collaboration avec des formateurs disciplinaires, initiation instrumentale des professeurs stagiaires (PE2 et PLC2) à la recherche de l'information et à une méthodologie de son exploitation ; implication dans le module interdisciplinaire mis en place pour les PLC2... Ces personnels peuvent être par ailleurs fortement sollicités dans la préparation du CAPES de Documentation ouverte à l'IUFM (une documentaliste du CRD de Stéphen Liégeard assure la direction du département disciplinaire Documentation).

Les charges de formation, auxquelles les personnels sont très attachés, sont toujours assurées en heures complémentaires, compte tenu de l'importance des charges de gestion au niveau des centres et des limites du potentiel d'encadrement. L'établissement a commencé à diversifier les compétences de l'encadrement en recrutant une bibliothécaire ; les demandes de créations d'emplois nécessaires au développement d'une politique documentaire ne pourront se faire sans débats susceptibles de fonder les choix de catégories de personnels à recruter.

Le poids des tâches d'équipement, de catalogage, d'entretien du fonds documentaire et de prêt légitime une demande insistante de recrutement de magasiniers de bibliothèque dans tous les centres.

#### **4 - LES PARTENARIATS**

Une convention a été signée entre l'IUFM et les CRDP des Alpes-Maritimes et du Var : elle permet aux étudiants de l'IUFM d'accéder aux ressources des CRDP. Il semble cependant qu'une collaboration effective reste à développer pour que les politiques d'acquisition prennent mieux en compte, de part et d'autre, la réalité des besoins des usagers et que soient plus fermement assurées des complémentarités sans doute insuffisamment explicitées. Les catalogues respectifs n'étant actuellement pas accessibles en ligne, les coopérations souhaitées ne s'en trouvent pas facilitées.

La situation est différente vis-à-vis des bibliothèques universitaires : aucune perspective de coopération n'est actuellement dessinée.

#### **5 - CONCLUSION**

On ne peut qu'encourager l'IUFM de l'Académie de Nice dans son projet de mise en place d'un SCD.

Le logiciel actuellement utilisé est un frein considérable aux évolutions et il est heureux que son changement soit prévu dans un avenir proche. Le choix du nouveau logiciel est donc d'une importance cruciale.

Le CNE incite par ailleurs l'établissement à examiner avec attention les effets de sa pratique relative à l'affectation d'un budget "Documentation" aux départements disciplinaires. L'affirmation d'une politique d'acquisition et d'enrichissement des fonds documentaires de l'établissement ne pourra se faire de manière transparente et assurée sans ce travail préalable.

Les problèmes de gestion des fonds anciens, non répertoriés, ne sont pas résolus : l'affirmation d'une politique d'acquisition ne dispense sans doute pas d'une réflexion sur la politique de conservation à engager avant qu'il ne soit trop tard.

Enfin, l'absence totale de coopération avec les bibliothèques universitaires pose question et le statut de l'IUFM légitimerait des évolutions dans ce domaine.

## V - LES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION POUR L'ENSEIGNEMENT

Dès sa création, l'IUFM de l'Académie de Nice a placé les nouvelles technologies au cœur de ses préoccupations. Sur les cinq dernières années, il a réalisé, à l'aide de crédits spécifiques (0,3 M€ au titre du plan d'urgence 1998-1999, 0,5 M€ dans le cadre de l'actuel contrat quadriennal), d'importants investissements pour développer ses ressources informatiques et ses réseaux de communication, tant en matière de pédagogie que de gestion.

### 1 - L'ORGANISATION

Les diverses structures progressivement mises en place pour le pilotage apparaissent comme complémentaires et efficaces. Le département TICE assure la responsabilité de la définition et du suivi des enseignements et de la formation. Un service commun informatique ayant pour responsabilité principale l'informatique de gestion de l'établissement, la sécurité informatique et l'évolution des infrastructures réseau, ainsi qu'un service commun documentaire ont été créés depuis. Enfin, pour parvenir au maximum de cohérence en termes de stratégie de développement dans le domaine de l'informatique au sens large (formation, communication, recherche documentaire, gestion), un groupe de pilotage a été mis en place dès 1998 ; il en a émané récemment un sous-groupe qui travaille avec des missions élargies. Si ce groupe devait se pérenniser, il faudrait préciser son positionnement institutionnel et le faire valider par le CA.

### 2 - LES MOYENS MATÉRIELS

Facilitées par un partenariat fort avec l'UNSA (accès à l'Internet haut débit, à la bibliothèque universitaire, au centre de ressources informatiques ; courrier électronique pour les formateurs), les possibilités se sont accrues de manière nette au sein de l'IUFM :

- le parc de matériel est en constante augmentation, d'autant plus que le matériel "récupéré" lors des investissements est redistribué avec soin ;
- les maillages de site et les maillages inter-sites ont été améliorés de manière judicieuse.

**Exemples d'évolutions des ressources informatiques de l'IUFM**  
(non compris les ordinateurs utilisés dans les départements disciplinaires)

	Nice George V	Nice S. Liégeard	Draguignan Gilet	Draguignan Carnot	La Seyne- sur-Mer	Total IUFM
<b>Formation</b>						
Salles en libre accès	0 (0)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	2 (1)
Postes PC	30 (28)	55 (50)	15 (15)	40 (34)	32 (16)	172 (143)
Serveurs Unix	1 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	3 (0)
Serveurs Windows 98 ou NT	2 (2)	2 (2)	1 (1)	1 (0)	2 (1)	8 (6)
<b>Gestion</b>						
Postes PC	45 (43)	10 (5)	8 (8)	5 (5)	5 (5)	73 (66)
<b>Communication</b>						
Serveurs Web et/ou Mail	2 (0)	2 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	7 (0)
Matériels audiovisuels						
Vidéoprojecteurs	2 (1)	3 (2)	2 (2)	2 (2)	2 (1)	11 (8)

Première valeur : projection du parc à la fin du contrat 2000-2003 ; entre parenthèses : parc au début de ce contrat

L'IUFM dispose également de 9 salles de formation avec fonctionnement possible en libre service.

### 3 - LA POLITIQUE DE L'IUFM EN MATIÈRE DE TICE

Cette politique de développement cohérente se traduit par une intégration de plus en plus réelle et performante des TICE dans la formation des étudiants et stagiaires placés dans des conditions très favorables. Le traitement de l'hétérogénéité par personnalisation des parcours, puis constitution de groupes de niveau, la forte prise en compte des évaluations, l'exigence de la réalisation de projets collectifs sont des paramètres révélateurs de l'ambition très clairement affichée de ne pas se limiter à former aux outils, mais d'intégrer les TICE dans la pratique enseignante. L'IUFM y parvient d'autant mieux que sont menés en parallèle de gros efforts pour la formation de ses formateurs et des personnels en poste dans l'académie.

La gestion informatique du centre de ressources documentaires constitue le point faible de l'IUFM dans le large domaine informatique. Le recrutement récent d'un maître de conférences au profil adapté et bénéficiant d'une demi-décharge de service devrait contribuer à faire progresser de manière significative ce vaste chantier.

Comme dans de nombreux IUFM, le renfort des jeunes docteurs a eu des retombées très positives, mais leur départ progressif, associé à un manque de personnel permanent, se traduit maintenant par des difficultés à maintenir le niveau de prestations et de développement de l'ensemble du dispositif impliquant l'informatique (le département TICE, mais aussi le service commun informatique). La volonté d'étoffer les ressources en ce domaine s'est traduite récemment par la création d'un poste d'ingénieur d'études susceptible, après concours, d'accueillir un ex-jeune docteur.

Le manque de responsable TICE se fait cruellement sentir dans certains centres. Des tâches incontournables, comme la maintenance des machines et des réseaux, posent des problèmes sérieux et ne sont assurées que grâce à l'excellente bonne volonté affichée par des personnels déjà très pris non seulement par des activités de formation, mais aussi par des activités de gestion, totalement bénévoles. La progression de projets légitimes s'en trouve freinée. À titre d'exemple, l'IUFM a construit à ce jour une remarquable banque informatique de documents pédagogiques à laquelle peuvent accéder, via Intranet, plus de 1200 usagers ; son extension pose des problèmes de stockage et d'accès dont la résolution ne saurait incomber aux seuls formateurs.

En conclusion, un pilotage rigoureux, des choix pédagogiques particulièrement judicieux et des formateurs compétents et dynamiques font que les technologies nouvelles sont réellement intégrées dans la pratique des enseignants formés à l'IUFM de Nice, tant en formation initiale qu'en formation continue. L'établissement devra maintenant continuer à s'investir pour préserver la richesse de ces acquis. Rappelons enfin que le travail, tout à fait remarquable, de description et d'analyse fourni au CNE lors de l'évaluation interne réalisée par ce département ne peut qu'enrichir cette politique ambitieuse.

## **VI - LA RECHERCHE**

### **1 - LE POTENTIEL EN ENSEIGNANTS-CHERCHEURS**

Le nombre d'enseignants-chercheurs, (23,5 y compris les directeurs d'études) a plus que quadruplé depuis la création de l'IUFM.

La politique de recrutement menée jusqu'à présent a eu pour principal objectif de diversifier les disciplines représentées par les enseignants-chercheurs afin de faire bénéficier de leur apport un nombre de plus en plus élevé de formations. Cette stratégie légitime s'est avérée bénéfique en termes d'efficacité de formation car les enseignants-chercheurs participent à tous les niveaux d'enseignement, font des visites dans les classes et encadrent des mémoires. En revanche, elle a conduit à un éparpillement scientifique peu favorable au développement de la recherche, et encore plus à la constitution d'équipes travaillant sur des problématiques indissociables de la spécificité des questions rencontrées par l'IUFM dans l'exercice de ses missions. Ceci est d'autant plus vrai que le nombre d'habilités à diriger des recherches reste très limité (6 HDR en tout, 4 PR et 2 MC, 2 des 6 ayant en plus des charges administratives très lourdes : directeur et directeur adjoint de l'IUFM).

### **2 - LES ACTIVITÉS DE RECHERCHE ET LEUR PILOTAGE**

Pour ce qui est des activités de recherche menées en son sein, l'IUFM de l'Académie de Nice se caractérise par le distinguo net qu'il établit entre les activités de recherche de niveau universitaire susceptibles d'être reconnues par les instances nationales et des activités scientifiquement moins ambitieuses de type "étude et production" et "recherche action". Outre le CSP, le pilotage fait intervenir, pour les premières, la direction de l'IUFM, et, pour les secondes, le département interdisciplinaire d'études, de recherches et de formation (DIERF).

### L'affichage de deux thèmes

Les activités de recherche universitaire, placées sous la responsabilité d'un directeur adjoint "Recherche et formation de formateurs" jusqu'en 1999, sont maintenant pilotées par le directeur de l'IUFM et le chargé de mission que ce dernier a nommé pour coordonner les relations entre les universitaires de l'IUFM et ceux des universités de rattachement. C'est le directeur qui en gère actuellement le budget annuel, de l'ordre de 15 000 €.

Dans un environnement *a priori* moins favorable que pour de nombreux autres IUFM - les universités de rattachement ne disposent ni de structures de recherche en sciences de l'éducation, ni, plus largement, de ressources issues d'autres disciplines et orientées vers l'éducation ou la didactique –, la volonté de développer et de structurer ce type de recherche à l'IUFM s'est manifestée par la demande de reconnaissance, dans le contrat quadriennal 2000-2003, d'une "Jeune équipe" constituée de deux entités : "Analyse et développement des situations d'enseignement et de formation" et, "Environnements interactifs intégrant les TICE dans les situations de formation initiale et continue".

Ce projet n'ayant pas été retenu par le Ministère, l'IUFM a modifié sa stratégie et demande, pour le prochain contrat, la reconnaissance de deux équipes de recherche en technologies de l'éducation (ERTE). Ce choix de deux projets, qui traduit la volonté d'afficher, pour chacun d'eux, une thématique très clairement définie ne saurait être reproché à l'IUFM même si, compte tenu de ces thématiques, leur fusion pouvait être réalisée.

**Le projet ERTE 1.** Intitulé "Développement de l'activité professionnelle des enseignants novices du primaire et du secondaire au cours de leur formation en IUFM", il reprend pour partie, mais de manière beaucoup plus argumentée, le projet "Analyse et développement des situations d'enseignement et de formation" mentionné ci-dessus, qui faisait lui-même suite à une recherche INRP. Le travail envisagé est un travail interdisciplinaire sur le triangle "enseignant novice/conseiller pédagogique/superviseur".

**Le projet ERTE 2.** Intitulé "Identités génériques et apprentissages", en émergence, il se situe au carrefour de recherches relevant de la littérature, de la communication scientifique et culturelle, et des didactiques des disciplines. L'objectif est de mettre l'analyse des genres au service de la construction et de l'amélioration des compétences langagières non seulement dans chaque discipline, mais aussi dans les activités interdisciplinaires et transversales.

Les deux projets, précis et pertinents, devraient apporter des réponses à des attentes nationales en termes de formation (travailler à bâtir pour l'avenir les compétences professionnelles du stagiaire en s'appuyant principalement sur sa discipline de référence et sur les démarches pluridisciplinaires et transversales, sur l'analyse de pratique...). Ils présentent l'avantage d'avoir été montés avec des partenaires de l'UNSA et d'autres établissements (universités et IUFM). Leur préparation a créé, au sein de l'IUFM de l'Académie de Nice, une dynamique certaine qui se manifeste par une participation large traduisant le double ancrage caractéristique des IUFM : enseignement supérieur d'une part, établissements scolaires d'autre part. Il est clair que la reconnaissance de ces équipes constituerait une étape importante dans la dynamique et dans la mise en cohérence des activités de recherche de l'établissement. Si elle n'était pas obtenue dans son intégralité, l'IUFM devrait s'efforcer de prendre toutes dispositions, en particulier d'ordre financier malgré le contexte peu favorable, pour faire en sorte que ne s'éteigne(nt) pas le (ou les) projet(s) non-soutenu(s).

Enfin, il faut noter qu'avec l'accord de l'IUFM, la majorité des enseignants-chercheurs appartient à des laboratoires universitaires, notamment des UMR, et participent de façon très active aux recherches disciplinaires menées dans ces groupes.

Le tableau ci-après indique les activités de recherche personnelles des enseignants-chercheurs de l'IUFM dans les différents laboratoires ou unités de recherche.

CNU	Grade	Laboratoire d'accueil	Thèmes de recherche
6	MCF	<i>poste occupé en 2002 par 2 ATER à mi-temps</i>	
7	MCF	LIDILEM Grenoble IUFM / U3	Didactique de l'oral. Enseignement du français et des langues en situations plurilingues
9	PR	EA 1758, UNSA IUFM (ERTE 2)	Identités génériques et interdiscursivité Didactique de la réécriture
9	MCF DETU	UMR 7597, Paris VII IUFM (ERTE 2)	Histoire des théories linguistiques Histoire des notions de genre et de style
9	MCF	IUFM (ERTE 2)	Intersémiotique et didactique du texte de l'image
22	MCF	UMR Telemme Aix-en-Provence	Histoire de la justice, des rapports sociaux du sexe, de la délinquance en France au XVIIIème et XIXème siècles
23	MCF	CMMC, UNSA	Représentations croisées de l'insularité méditerranéenne en France et en Italie
25	MCF	GECO-IREM Nice	Didactique des mathématiques
25	MCF HDR	UMR 6621, UNSA IUFM (ERTE 1)	Étude de la régularité-singularité des solutions de problèmes aux limites linéaires ou non dans les domaines non réguliers
26	MCF 1/2 DETU	ANAM, Un. Toulon	Déformation des matériaux plastiques du point de vue mathématique
26	PR	UMR 6621, UNSA IUFM (ERTE 2)	Chaos et systèmes dynamiques Didactique et interdidactique des modèles mathématiques
26	MCF	ANAM, Un. Toulon	Calcul des variations
27	MCF	UMR 6070, UNSA	Technologie de l'information et de la communication pour l'enseignement
28	PR	UPR 7251, Marseille	Films organiques ultra-minces ; nano-électronique moléculaire
32	MCF	Lab. Chim. appl. UNSA	Synthèse et modification de matériaux polymères
32	MCF 1/2 DETU	UMR 6001, UNSA	Séparation et dosage de molécules bio-actives par électrophorèse capillaire
32	PR DETU	IUFM (ERTE 2)	Modélisation d'alliages métalliques (Coll. ESA 7045 ENSCP)
34	MCF	UMR 6525, UNSA	Astrophysique, histoire des sciences
36	MCF HDR	UMR 6526, UNSA IUFM (ERTE 2)	Évolution structurale et thermique de la croûte continentale impliquée dans les processus orogéniques
67	PR DETU	Lab. Environnement marin, UNSA	Gestion et protection de la zone littoral
70	MCF	<i>poste disponible : en cours de recrutement</i>	
74	MCF	IUFM (ERTE 1)	Étude et développement des situations de conseil pédagogique dans la formation des enseignants

### Le Département interdisciplinaire d'études, de recherches et de formation (DIERF)

Le DIERF a été mis en place en 1993 à la demande du CSP pour faciliter les prises de décisions de ce dernier. C'est un lieu institutionnel de gestion de travaux orientés vers la recherche et la formation. Depuis sa création, le DIERF a toujours proposé au CSP une stratégie rigoureuse et efficace visant à soutenir des projets de deux types :

- des études, destinées à conduire à la production d'outils pédagogiques en permettant à tous les formateurs de se lancer, sur une thématique liée à la pratique professionnelle, dans une démarche d'innovation contrôlée ;
- des recherches, destinées à inciter les enseignants-chercheurs à se focaliser sur des recherches spécifiques afin de favoriser la cohérence de l'IUFM en la matière.

Le budget annuel du DIERF est actuellement d'environ 15 000 € ; il permet le fonctionnement (matériel et déplacement, toute prise en charge d'heures exclue) d'une douzaine de groupes regroupant environ 60 participants. C'est une somme modeste que, malgré ses difficultés financières, l'IUFM devra au strict minimum garder constante dans les années qui viennent, sous peine de devoir limiter ses ambitions ou de faire évoluer ces groupes dans un contexte de plus en plus difficile.

<b>Titre des recherches et études menées en 2002</b>	<b>Responsable</b>	<b>Nombre de participants</b>
<b>Travaux de recherche (2002-2004)</b>		
Construction de compétences et pilotage des organisations	MCF IUFM	6
Manuels d'histoire-géographie français et italiens du XIX <sup>e</sup> siècle à nos jours	MCF IUFM	3
Développer les compétences orales chez les élèves	MCF IUFM	10
Perception de l'image 3D dans les apprentissages	MCF IUFM	7
Maquette de CD-Roms d'histoire de la physique	MCF IUFM	5
Appréhension de l'image 3D à l'école		
Apports des TICE dans l'enseignement des mathématiques		
Construction expérientielle du savoir avec autrui dans les mathématiques enseignées	MCF IUFM	6
<b>Travaux d'étude (2002)</b>		
Modules d'activité en sciences de la terre pour les collègues	MCF IUFM	5
Activités d'apprentissage interactives en sciences physiques		
Outils pour formation initiale et continue des enseignants	MCF DETU	6
Conception d'un manuel d'histoire et de littérature	PRAG IUFM	3

Depuis le début, l'examen des diverses demandes et leur suivi ont été menés par le DIERF et le CSP avec une grande rigueur scientifique : double expertise initiale, étude des rapports après un an de travail avant éventuelle reconduction pour une nouvelle année (d'une durée maximale de trois ans pour les travaux de recherche) ; ce degré d'exigence est à maintenir.

La politique d'implication de personnels à statut premier ou second degré se traduit aussi par la participation à des recherches à finalités diplômantes. Menées grâce à des décharges accordées par l'INRP, sans que l'IUFM apporte lui-même de complément, elles ont concerné 10 personnes de 1993 à 2002 et conduit à l'obtention de 6 thèses, une autre étant actuellement déposée, ce qui représente une efficacité très satisfaisante.

En termes de valorisation, les résultats de ces travaux n'ont pour l'instant été que trop rarement diffusés à l'ensemble des formateurs. Conscient de cette faiblesse, le DIERF vient d'entreprendre de mieux les mettre en valeur, notamment sous forme de conférences ; on ne saurait que l'encourager à développer cette diffusion sous les formes les plus adaptées. Les rencontres de formateurs (par site ou inter-sites) pourraient être le moment privilégié de leur présentation et de leur mise en débat.

Le CSP a élargi, en octobre 2000, le champ de compétences du DIERF, en le chargeant, par exemple, d'élaborer et de conduire la politique de formation transversale, y compris en coordonnant et en gérant, en accord avec les autres départements, les moyens attribués à la formation initiale et continue dans ce domaine. Il est clair que des interrelations doivent être établies sur certains points relevant de chacun des domaines de compétence du DIERF. Cependant, confier à une seule structure le soin de prendre en charge de manière efficace des domaines aussi divers et complexes est-elle réellement la meilleure solution ? Il est indispensable qu'un bilan relatif à ce nouveau mode de fonctionnement soit dressé dans un court délai par l'IUFM et analysé avec lucidité.

### 3 - CONCLUSION

Malgré des conditions internes et externes peu favorables au départ, les personnels de l'IUFM de l'Académie de Nice ont commencé à développer, avec une exigence scientifique dont le niveau est à maintenir, une gamme très large d'activités de recherche allant de recherches de type universitaire à des travaux de type étude-action-production. La désignation récente d'un chargé de mission pour la recherche, la dynamique créée par les deux demandes d'ERTE sur des sujets bien analysés et l'attente de reconnaissance de ces deux équipes laissent espérer que ces activités seront maintenant de plus en plus coordonnées à l'échelle de l'établissement.

Si la reconnaissance, par l'établissement, de la diversité des enjeux de ces recherches est totalement légitime, le distinguo établi entre les deux types d'activité semble trop net et paraît créer, de fait, un cloisonnement, voire une hiérarchie, des recherches et le double pilotage qui en résulte est susceptible de poser problème. Au moment crucial de l'attente de reconnaissance des ERTE, l'IUFM de l'Académie de Nice doit donc s'interroger sur sa structuration en termes de pilotage de la recherche. Une solution serait de confier le pilotage de l'ensemble à un directeur adjoint et de redéfinir, dans ces nouvelles conditions, le rôle du DIERF ; cette opération présenterait pour l'IUFM l'avantage supplémentaire d'afficher clairement, par le simple biais de la composition de l'équipe de direction, son attachement bien réel à la recherche.

La réalisation à intervalle régulier (éventuellement 2 ans, et au plus 4 ans) d'un rapport scientifique dressant le bilan, à l'échelle de l'établissement, de l'ensemble des activités de recherche et de production (bref résumé, listes de publications, de communications, de thèses, budget, ...) menées par ses membres, tous statuts confondus, et des diverses manifestations scientifiques organisées ou soutenues permettrait d'apprécier de manière plus concrète les résultats obtenus et le réel investissement en ce domaine. Elle contribuerait aussi à mieux identifier les perspectives de développement. Une réunion annuelle de tous les enseignants-chercheurs, tous sites confondus, pour présentation des résultats de recherche pourrait aussi contribuer à faire naître des synergies.

Enfin, les relations internationales de l'IUFM, en particulier l'accueil d'enseignants-chercheurs étrangers invités par utilisation de postes libres, – possibilité non encore utilisée à ce jour par l'IUFM – devraient contribuer à dynamiser les recherches sur une (ou les deux) thématique(s) privilégiée(s) par l'établissement, tout en renforçant la qualité de la formation.

## VII - LA FORMATION CONTINUE

Une structuration nouvelle du fonctionnement et de l'organisation de la formation continue est actuellement mise en place dans l'Académie de Nice : l'IUFM devient peu à peu un opérateur privilégié et un partenaire essentiel, et non plus un simple prestataire de services. À chaque étape de l'élaboration du plan académique, l'IUFM est associé et consulté ; il assure ensuite la mise en oeuvre en étant l'opérateur principal.

Le contrat d'objectifs signé entre le recteur et le directeur de l'IUFM précise ainsi les objectifs de l'organisation nouvelle :

- développer une politique cohérente afin d'établir des convergences entre les besoins exprimés par le terrain et les orientations institutionnelles liées à l'accompagnement de la politique éducative ;
- renforcer la dimension universitaire de la formation professionnelle continue pour mieux prendre en compte l'exigence d'actualisation des savoirs et les avancées de la recherche dans les domaines disciplinaires.

Par ailleurs, est soulignée la nécessaire continuité et complémentarité entre la formation initiale et la formation continue.

Dans ces perspectives, le recteur définit la politique de formation continue des personnels, qu'il arrête dans un cahier des charges, et l'IUFM est chargé de la conception et de la mise en oeuvre des actions de formation en application du cahier des charges.

Un directeur adjoint, en lien avec la cellule académique rectorale, est responsable de ce dossier ; le responsable du centre de Nice Stephen Liégeard suit plus particulièrement la formation continue du premier degré.



## 1 - LA FORMATION CONTINUE PREMIER DEGRÉ

Dans le cadre de la nouvelle convention académique donnant toute responsabilité au recteur en matière de formation continue, les inspecteurs d'académie restent toujours les maîtres d'ouvrage de la formation continue du premier degré.

L'implication de l'IUFM dans les actions de formation continue du premier degré constitue une réelle avancée, très appréciée par les deux inspecteurs d'académie.

Un contrat spécifique premier degré – en annexe de la convention rectorale – est établi entre chaque inspection académique et l'IUFM ; il constitue un véritable "contrat de coopération" mutualisant les ressources, les moyens humains et matériels de l'IUFM et de l'Inspection académique pour la réalisation des modules de formation continue : " le projet de formation mobilise, dans un cadre contractualisé, toutes les ressources (IUFM, IA) pour réunir tout à la fois les conditions d'élaboration des modules de formation, les conditions de mise en œuvre, les moyens de "former le formateur". Une annexe financière annuelle accompagne le projet de formation.

Un conseil départemental composé d'IEN, d'IEN adjoints à l'IA et de formateurs représentants des enseignants, fait l'analyse des besoins et définit les grands axes d'action. Actuellement, l'IUFM n'est pas toujours associé à cette première étape de réflexion, ce qui peut paraître assez regrettable ; par contre, l'IUFM participe à part entière à la mise en œuvre de la programmation retenue :

- les formateurs PIUFM interviennent dans les actions de formation continue premier degré à hauteur de 50% des actions ; des IPEMF attachés à l'IUFM à hauteur de 25% ; la proportion restante des formations est assurée par des IEN et des conseillers pédagogiques ;
- le remplacement des enseignants titulaires qui vont en stage de formation continue est effectué par des PE stagiaires de l'IUFM ;
- l'IUFM met à disposition de la formation continue du premier degré des locaux et du matériel, notamment pour les stages "technologies nouvelles".

Des ajustements financiers ont été établis entre IA et l'IUFM de façon à ce que les coûts réels engagés par l'IUFM soient pris en compte et remboursés par les IA (frais de fonctionnement 1,2 € par stagiaire et par jour). De plus, pour les Alpes-Maritimes, les frais de déplacement des formateurs sont pris en charge par l'IA. Auparavant, les charges de la formation continue du premier degré pesait sur les heures complémentaires et/ou supplémentaires ; actuellement, "le droit de tirage" des IA a été revu et l'IUFM ne prend plus sur son budget que 900 heures, 400 heures étant à payer par les IA.

Par ailleurs, pour l'animation des circonscriptions, il est fait appel à des formateurs IUFM (pour les conférences pédagogiques, par exemple) en échange de l'aide des IEN et des conseillers pédagogiques pour les modules maternels, AIS, ZEP...

En termes de contenus, il faut souligner que la formation continue 1<sup>er</sup> degré connaît actuellement une baisse conséquente des stages de type traditionnel au profit des nouvelles priorités, qui occupent plus de 70% des thèmes de formation : stages de langues vivantes, stages de culture artistique, maîtrise de la langue, illettrisme, mise en place des nouveaux programmes et utilisation pédagogique des TICE - domaine où la valeur des formations et des formateurs de l'IUFM est fortement reconnue. Sur ce point, l'IUFM joue un rôle de premier plan dans la formation de personnes ressources 1<sup>er</sup> degré en matière d'utilisation des TICE.

La diversité et la multiplicité des stages nouveaux, auxquels s'ajoutent des actions ponctuelles et conjoncturelles d'animation-formation, augmentent le nombre des formateurs qui, de ce fait, ont peu de liens entre eux ; cet état de fait porte quelque peu préjudice à la cohérence des actions entreprises.

On pourrait suggérer des rencontres d'échanges et des regroupements des formateurs encadrant divers stages pour une amélioration de la connaissance de chacun, et une meilleure coordination et cohérence des actions entreprises.

### **L'accompagnement à l'entrée dans le métier**

Selon la volonté expresse du recteur, cette formation n'est pas considérée comme de la formation continue ; ce sont les IEN et les conseillers pédagogiques qui en ont la totale responsabilité, l'IUFM n'est pas impliqué dans cette prise en charge. Aucun formateur de l'IUFM n'y participe, même si certains le regrettent.

## **2 - LA FORMATION CONTINUE DU SECOND DEGRÉ**

Le plan académique de formation continue 2<sup>nd</sup> degré est le résultat d'un travail structuré en plusieurs étapes dans lesquelles l'IUFM est toujours présent à égalité avec les instances rectORALES.

### **L'élaboration du plan**

Une cellule académique, constituée de groupes de travail comprenant des IPR, des formateurs IUFM et des représentants des professeurs 2<sup>nd</sup> degré, élabore un cahier des charges, après analyse des besoins et prise en compte des objectifs institutionnels. Celui-ci est soumis à un groupe d'experts dont fait partie l'IUFM.

Des commissions, transversales (collège, lycée, TICE) ou disciplinaires, définissent les moyens, les objectifs et les contenus des stages. Le plan définitif élaboré est examiné, puis validé, par un nouveau groupe d'experts, puis par le recteur, et est soumis aux instances officielles de concertation. Les offres sont saisies à l'IUFM par les responsables des commissions, dont certains directeurs de département disciplinaire. L'IUFM assure l'impression et la diffusion du plan. Les inscriptions aux stages sont saisies par Internet sur le site de l'IUFM, en lien avec le site rectoral.

Toutefois, comme pour les professeurs des écoles, l'accompagnement de l'entrée dans le métier des nouveaux titulaires est fait par les chefs d'établissement, le collège des pairs et les conseillers pédagogiques, la prise en charge d'ensemble incombant aux IPR, l'IUFM n'intervenant pas.

### **Les contenus**

En termes de contenus, le nouveau contrat d'objectifs pour la formation continue des personnels enseignants des premier et second degrés établi en 2002 entre le rectorat et l'IUFM précise que "ce sont d'abord les réponses aux besoins du terrain dans le respect des priorités éducatives, plutôt que les seules compétences des formateurs disponibles, qui doivent guider l'élaboration du plan de formation".

Tous les opérateurs, au premier rang desquels l'IUFM joue un rôle privilégié, s'attachent à développer toujours davantage les compétences attendues dans le cahier des charges construit en réponse à l'analyse des besoins. Le recteur définit, essentiellement avec l'IUFM, les orientations d'une politique de recrutement et de formation des formateurs nécessaire à l'accompagnement efficace des évolutions de la politique éducative.

L'IUFM de l'Académie de Nice propose et met en place près de 52% des stages présentés au plan de formation continue du second degré, en particulier pour les formations à caractère transversal (accompagnement des réformes, activités artistiques, adaptation à la fonction) et pour les TICE. Pour ces dernières, les stages sont réalisés en collaboration avec la cellule rectorale MATICE et, pour certains, avec la participation du CRD. Les objectifs concrets sont clairement définis : être capable d'une utilisation maîtrisée des outils et des techniques, avec transfert vers des situations de classe au moyen de la réalisation d'une œuvre regroupant des ressources multimédia.

### **La gestion**

La mise en place de la nouvelle organisation prévue par les circulaires de 1998 a été tardive dans l'Académie de Nice, puisque effective en 2000 seulement. Lors de cette période initiale, la répartition des tâches entre les services rectoraux et ceux de l'IUFM dans le domaine de la gestion des actions de formation continue du second degré a été mal définie au niveau des circuits et des procédures administratives et financières, ce qui a entraîné de réels dysfonctionnements. Le directeur de l'IUFM a demandé au recteur, en 2002, un audit dans ce

domaine, confié au responsable du service de contrôle de gestion du rectorat. Les recommandations figurant dans le rapport d'audit sont de nature à améliorer considérablement les choses et doivent être prises en compte dans le contrat d'objectifs passé entre le recteur et l'institut : les services rectoraux doivent prendre en charge l'ensemble des dépenses de rémunération et de mission des intervenants n'appartenant pas à l'IUFM, ce dernier disposant par ailleurs des fiches de liaisons prévisionnelles établies pour chaque action de formation qu'elle organise ainsi que du compte rendu d'exécution des actions de formation, ce qui permettra d'assurer un meilleur suivi financier.

### **3 - L'ÉVALUATION DE LA FORMATION ACADÉMIQUE**

Une évaluation est effectuée à partir d'indicateurs quantitatifs. Ceux-ci permettent d'apprécier le degré d'adhésion des personnels : nombre de candidatures, nombre de journées stagiaires réalisées, taux de présence...

En outre, l'IUFM a mis en place un outil informatique disponible en ligne permettant le recueil et le traitement de données relatives à une évaluation qualitative du plan académique de formation : un questionnaire simple avec logiciel de traitement permettant d'apprécier le degré de satisfaction des personnels ayant suivi un stage.

### **4 - LES MOYENS**

À tous les niveaux, ils sont répartis dans un esprit de mutualisation et de partage des champs de compétence. L'IUFM met à disposition ses locaux et ses matériels en tant que de besoin.

L'IUFM s'est vu attribuer six emplois ETP (anciens enseignants MAFPEN), un personnel de secrétariat et toute une équipe de formateurs TICE (23 ETP).

### **5 - CONCLUSION**

La formation continue est en train de prendre un nouvel essor dans l'Académie de Nice ; l'IUFM y joue un rôle de plus en plus important en participant à l'ensemble des processus d'élaboration et de mise en œuvre des plans académiques et départementaux. Il apporte un caractère novateur visant à l'adaptation efficace aux évolutions des enseignements : analyse des pratiques, enseignement des langues...

Ses compétences et ses ressources, notamment dans le domaine des TICE, sont unanimement reconnues et appréciées. Ainsi, l'IUFM est en train de devenir, par sa maîtrise scientifique des actions de formation, un acteur incontournable, partenaire à part entière des instances académiques.

## **VIII - LA VIE ÉTUDIANTE**

### **1 - LA PARTICIPATION À LA VIE DE L'INSTITUTION**

Les étudiants et professeurs stagiaires sont représentés dans les instances statutaires de l'établissement conformément aux dispositions prévues dans les textes : 5 élus au Conseil d'administration et 8 au Conseil scientifique et pédagogique. Les représentants élus sont systématiquement associés aux travaux des commissions internes émanant du CA et du CSP. En outre, des concertations entre usagers, formateurs, personnels de service et administration ont lieu au cours des conseils de centre à propos de la vie matérielle ou pédagogique de l'institut.

### **2 - LES CONDITIONS MATÉRIELLES ET LES ACTIVITÉS SOCIO-CULTURELLES**

Les conditions de vie de nombreux étudiants et stagiaires (charges familiales, éloignement-transports, lourdeur des emplois du temps) ne permettent pas un fort développement des activités socio-culturelles à l'IUFM. Certains étudiants et professeurs stagiaires se trouvent dans des conditions matérielles difficiles et ont besoin d'une aide, que l'IUFM s'efforce de leur apporter. Une commission, qui réunirait des responsables de l'IUFM et des délégués des usagers, pourrait sûrement faciliter et développer ces actions d'entraide et de soutien.

La vie étudiante se développe surtout autour d'associations sportives multi-sites et par des activités théâtrales et une chorale (Nice, Draguignan), qui associent des anciens de l'IUFM et des nouveaux.

Le site de La Seyne-sur-Mer, qui ne dispose d'aucune salle de réunion ni de foyer, fait cependant vivre une association, *Profenfête*, qui assure une vie conviviale, facilitée par le petit nombre d'étudiants et stagiaires sur ce site : baptême de promotion, parrainage des PE1 par des PE2.

### **3 - L'INFORMATION ET LA COMMUNICATION**

L'IUFM a créé une série de documents imprimés (plaquette de présentation de l'IUFM, dossier d'accueil de l'étudiant et du stagiaire), dont certains sont très peu explicites pour les usagers. L'institut diffuse, depuis 1999, sur son site Internet des informations pratiques sur les centres, les départements disciplinaires, la formation, les concours... Il organise également des forums permettant un échange entre les étudiants et les stagiaires.

### **4 - CONCLUSION**

La vie étudiante n'est pas considérée à l'IUFM de l'Académie de Nice comme une priorité. Comme dans la plupart des IUFM, l'institut apparaît comme un "lieu de passage" où le développement de projets culturels et sportifs reste limité.

CONCLUSIONS  
ET  
RECOMMANDATIONS



Le bilan global de l'évaluation de l'IUFM de l'Académie de Nice est positif. En douze ans, l'établissement s'est forgé une identité d'établissement d'enseignement supérieur à vocation professionnelle, reconnu par ses partenaires institutionnels académiques, ainsi que par les collectivités locales concernées. L'élément le plus positif de cette évaluation est le jugement flatteur porté par les inspecteurs et les chefs d'établissement sur les jeunes enseignants formés à l'IUFM.

Les instances assument toutes leurs responsabilités et l'établissement est dirigé avec fermeté. La rénovation du site de Draguignan est achevée, le projet de construction d'un site définitif à La Seyne-sur-Mer va entrer dans sa phase de réalisation ; l'idée d'abandonner les deux sites niçois, peu fonctionnels et où se posent de sérieux problèmes de sécurité, au profit d'une construction neuve semble faire son chemin. La situation financière de l'établissement paraît en bonne voie de redressement.

L'IUFM a développé de "bonnes pratiques" de formation qui méritent d'être soulignées, notamment :

- l'implication des maîtres formateurs dans tout le processus de formation des PE ;
- les procédures d'évaluation en deuxième année, en particulier en ce qui concerne l'explicitation des exigences auprès des stagiaires ;
- la mise en place de dispositifs innovants au niveau de l'analyse des pratiques et de l'intégration des TICE ;
- un souci de qualité au niveau de la recherche, qui se traduit par l'existence de procédures d'expertise des projets d'étude et de recherche ;
- l'implication de l'IUFM dans l'élaboration et la mise en œuvre des plans de formation continue grâce à de très bonnes relations avec les instances académiques concernées.

L'évaluation a aussi mis en évidence plusieurs points faibles qui sont spécifiés ci-dessous et assortis de recommandations spécifiques.

### **1 - ACCROÎTRE LA CAPACITÉ DE PILOTAGE GLOBAL DE L'ÉTABLISSEMENT**

Si l'IUFM apparaît bien comme un établissement "dirigé", les capacités de pilotage de l'équipe de direction sont néanmoins entravées, d'une part, parce que les tâches d'exécution auxquelles sont soumis le directeur et les directeurs adjoints sont trop importantes et, d'autre part, parce que l'institut ne dispose pas des informations qui seraient nécessaires pour permettre un pilotage efficace.

Le CNE recommande donc :

- de renforcer au plus tôt l'équipe de direction par la création de deux postes de directeur adjoint, lesquels seraient particulièrement en charge l'un de la formation du premier degré, l'autre de celle du second degré ;
- d'affecter les ressources nécessaires à la constitution et à la mise en œuvre des outils indispensables au pilotage de l'établissement, sur les plans tant pédagogique, tant qu'administratif et financier. Une fois terminée la remise en ordre de la gestion financière, le prolongement de la fonction de l'actuel chargé de mission pourrait constituer une ressource utile en ce sens.

### **2 - ÉVALUER LA QUALITÉ DES PROCÉDURES DE RECRUTEMENT ET AMÉLIORER LES FORMATIONS AUX CONCOURS**

L'IUFM doit faire une analyse suivie de l'efficience des formations en prenant en compte la procédure d'admission.

Il doit en outre, en relation avec les universités de l'académie pour ce qui concerne les PLC, mettre en œuvre une politique déterminée d'amélioration des résultats aux concours.

L'IUFM doit renforcer l'articulation entre les différents aspects et temps de la formation dans le but de viser une "professionnalité" globale. Cela passe notamment, pour le second degré, par un rapprochement entre les départements disciplinaires et ceux dont la mission est plus transversale.

### **3 - MIEUX ARTICULER LES DIFFÉRENTS NIVEAUX ET LES DIFFÉRENTES MISSIONS D'ORGANISATION**

L'IUFM doit articuler de façon plus explicite et plus cohérente les logiques de site, de filière et de discipline.

Pour les conseils centraux, il doit veiller à ce que les missions du DIERF soient strictement encadrées pour qu'il ne risque pas de se substituer *de facto* au CSP.

Pour les centres, il doit expliciter plus clairement leur place dans le fonctionnement général de l'institut et leurs fonctions, relativement aux diverses formations dont l'IUFM a la charge, en particulier en associant le gestionnaire aux conseils de centre et en assurant au mieux la représentation des personnels IATOS, mais aussi en clarifiant les rôles et les compétences des chefs de centre et des gestionnaires ainsi que leurs positionnements respectifs par rapport au directeur et au secrétaire général.

Pour les départements, il doit réexaminer leur fonctionnement du point de vue de leur articulation avec l'équipe de direction, les centres et les responsables de filière, en particulier pour le second degré en mettant à profit le "toiletage" en cours des statuts. Il est en effet nécessaire de rendre plus homogène le mode de fonctionnement des départements, surtout dans l'évaluation des ressources financières nécessaires et le suivi de l'usage de celles-ci. Ceci devrait conduire à analyser et à réduire sensiblement les disparités existant actuellement entre les centres en termes de moyens et de réussite, et à assurer une meilleure équité pour les étudiants dans les conditions de préparation, pour un plus grand succès aux concours.

Pour les filières de formation, le pilotage doit être assuré de façon plus construite au plan de l'établissement. C'est sur ce plan que la prise en charge globale, par des directeurs adjoints, de la formation des PE et de celle des PLC apportera un élément déterminant, d'une part, en assurant une équité de traitement de la préparation à la profession entre départements et entre centres, d'autre part, en veillant à élargir, en relation avec les corps d'inspection et les chefs d'établissement, le réseau des conseillers pédagogiques tuteurs (notamment du second degré) et à formaliser les relations avec les établissements qui accueillent les professeurs stagiaires, enfin, en intégrant mieux à la politique de l'établissement les besoins en termes de formation relativement à la scolarisation des enfants et adolescents handicapés.

### **4 - ACHEVER L'EFFORT DE RÉORGANISATION DE L'ADMINISTRATION ET DE LA GESTION**

Il s'agit en priorité de mener à son terme la remise en ordre de la gestion financière et de clarifier l'organigramme dans le domaine administratif et financier, notamment en ce qui concerne le positionnement du secrétaire général et la responsabilité des services financiers. L'IUFM devra aussi faire évoluer de façon positive les pratiques d'attribution des heures complémentaires en passant d'une simple prise en compte de la demande à une utilisation raisonnée des ressources disponibles.

### **5 - ADAPTER LES RESSOURCES HUMAINES AUX TÂCHES ACTUELLES ET À VENIR**

L'IUFM a besoin de renforcer son encadrement au plan administratif et au plan pédagogique.

Le resserrement des structures administratives doit s'accompagner d'un renforcement de son encadrement intermédiaire. En termes d'administration et de gestion, l'IUFM de l'Académie de Nice est l'un des moins bien dotés au plan national. Le CNE recommande que des postes IATOS supplémentaires lui soient affectés et que l'IUFM accompagne ses demandes de création d'une réflexion sur la requalification des emplois susceptibles d'être vacants dans les prochaines années.

La dotation du centre de La Seyne-sur-Mer doit faire l'objet d'une attention particulière : la contribution actuelle de la municipalité en termes de postes ne saurait évidemment durer et un plan de dotation spécifique doit être dès maintenant envisagé.



En termes de formateurs, le CNE attire l'attention sur la faiblesse actuelle des formations transversales. Celle-ci est à mettre en relation, entre autres, avec l'absence de ressources internes et externes (dans les universités de l'académie) en matière de sciences pour l'éducation, qu'il s'agisse de sciences humaines et sociales, de sciences de l'éducation proprement dites, ou de didactique des disciplines. Il recommande que l'IUFM se dote en interne de ressources de ce type, par création ou redéploiement, et qu'il établisse les partenariats externes nécessaires, même si ceux-ci devaient se situer hors de l'académie.

## **6 - ÊTRE PLUS ACTIF DANS LES RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES EXTÉRIEURS**

L'IUFM doit se positionner davantage en partenaire actif dans les échanges.

Par rapport à l'employeur, l'IUFM doit veiller non seulement à maintenir, mais à développer, son intégration dans les protocoles de formation continue et de formation de formateurs. Il pourrait, en particulier, être associé à la conception du contrat de coopération pour le premier degré dès sa phase initiale. Il doit, par ailleurs, faire prendre en compte par les services rectoraux le respect des contraintes propres à la formation des PE2 dans la mise en stage pour libérer les T1.

L'IUFM doit aussi assumer une part plus grande d'initiatives dans ses relations avec les universités de l'académie. Au-delà des relations interpersonnelles satisfaisantes qui existent actuellement, il est nécessaire de parvenir à une structuration plus organique des relations avec les universités de l'académie. L'IUFM devra porter son attention sur :

- l'amont du recrutement, en veillant à constituer des viviers de qualité pour la préparation aux concours et en examinant le cas des préparations purement universitaires aux concours lorsqu'elles existent ;
- la qualité des formations, par une réflexion sur la conception de la formation aux concours dans les diverses disciplines et dans les différents centres, ainsi que sur les coûts et l'évaluation des performances de la préparation disciplinaire en termes de réussite aux concours ;
- les contributions possibles des universités aux aspects transversaux des formations.

Enfin, une réflexion commune avec les universités devrait porter sur les besoins de formation continue des enseignants, ainsi que sur des dispositifs communs de documentation et de médecine préventive.

## **7 - DÉVELOPPER UNE PROCÉDURE D'ÉVALUATION DES ENSEIGNEMENTS INTÉGRANT L'ÉVALUATION DE LEUR FORMATION PAR LES ÉTUDIANTS**

Il s'agit, d'une part, de donner à l'IUFM des moyens d'auto-analyse de son fonctionnement et, d'autre part, de faire prendre conscience à la communauté des formateurs de la valeur structurante de ses propres pratiques sur la formation des étudiants. L'intégration par les futurs enseignants des pratiques de l'évaluation de la qualité passe par leur propre contribution à la mise en œuvre, par l'institution de formation elle-même, de son évaluation.



LISTE  
DES  
SIGLES



<b>AIS</b>	Adaptation et intégration scolaire
<b>ARTT</b>	Aménagement et réduction du temps de travail
<b>CA</b>	Conseil d'administration
<b>CAFIPEMF</b>	Certificat d'aptitude au fonctions d'instituteur professeur des écoles maître formateur
<b>CAPEPS</b>	Certificat d'aptitude professionnelle à l'enseignement des activités physiques et sportives
<b>CAPES</b>	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement secondaire
<b>CAPET</b>	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique
<b>CAPLP2</b>	Certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel 2ème grade
<b>CAPSAIS</b>	Certificat d'aptitude aux action pédagogiques spécialisées d'adaptation et d'intégration scolaire
<b>CEC</b>	Contrat emploi consolidé
<b>CES</b>	Contrat emploi solidarité
<b>CLIS</b>	Classe d'intégration scolaire
<b>CNU</b>	Conseil national des universités
<b>CPE</b>	Commission paritaire d'établissement
<b>CPR</b>	Centre pédagogique régional
<b>CRD</b>	Centre de ressources et de documentation
<b>CRPE</b>	Concours de recrutement des professeurs des écoles
<b>CSP</b>	Conseil scientifique et pédagogique
<b>DARIC</b>	Délégation académique aux relations internationales et à la coopération
<b>DBM</b>	Décision budgétaire modificative
<b>DEA</b>	Diplôme d'études approfondies
<b>DES</b>	Direction de l'enseignement supérieur
<b>DETU</b>	Directeur d'études
<b>DIERF</b>	Département interdisciplinaire d'études, de recherches et de formation
<b>DSDEN</b>	Direction des services départementaux de l'Éducation nationale
<b>EPS</b>	Éducation physique et sportive
<b>ETD</b>	Équivalent travaux dirigés (heures)
<b>ETP</b>	Équivalent temps plein
<b>GERICO</b>	Gestion rationnelle et informatisée des comptabilités
<b>GTB</b>	Groupe de tutorat de base
<b>HTD</b>	Heures équivalents travaux dirigés
<b>IATOS</b>	(personnels) ingénieur, administratif, technique, ouvrier et de service
<b>IEN</b>	Inspecteur de l'éducation nationale
<b>IA-IPR</b>	Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional
<b>IPEMF</b>	Instituteur, professeur des écoles - maître formateur
<b>IUFM</b>	Institut universitaire de formation des maîtres
<b>LMD</b>	Licence - Maîtrise - Doctorat

<b>MAFPEN</b>	Mission académique à la formation des personnels de l'Éducation nationale
<b>MJENR</b>	Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la recherche
<b>OFAJ</b>	Office Franco-allemand pour la jeunesse
<b>PACA</b>	Provence - Alpes - Côte d'Azur
<b>PAF</b>	Plan académique de formation des personnels
<b>PCA</b>	Prime de charges administratives
<b>PE</b>	Professeur des écoles
<b>PE1</b>	Étudiant de 1 <sup>ère</sup> année préparant le concours de professeur des écoles
<b>PE2</b>	Professeur stagiaires (2 <sup>ème</sup> année de formation)
<b>PIUFM</b>	Professeur enseignant à l'IUFM
<b>PLC</b>	Professeur de lycée et collège
<b>PLC1</b>	Étudiant de 1 <sup>ère</sup> année préparant les concours de recrutement du second degré
<b>PLC2</b>	Professeur de lycée et collège stagiaire (2 <sup>ème</sup> année de formation)
<b>PLP2</b>	Professeur de lycée professionnel (2 <sup>ème</sup> année de formation)
<b>PRAG</b>	Professeur agrégé enseignant dans l'enseignement supérieur
<b>PRCE</b>	Professeur certifié enseignant dans l'enseignement supérieur
<b>PROTHEE</b>	Logiciel de gestion de la scolarité et de la formation
<b>PRP</b>	Prime de responsabilités pédagogiques
<b>QCM</b>	Questionnaire à choix multiples
<b>SEGPA</b>	Section d'enseignement général et professionnel adapté
<b>SVT</b>	Sciences de la vie et de la terre
<b>TD</b>	Travaux dirigés
<b>TICE</b>	Technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement
<b>TMIC</b>	Technologies modernes d'information et de communication
<b>TPE</b>	Travaux personnels encadrés
<b>UE</b>	Unité d'enseignement
<b>UFR</b>	Unité de formation et de recherche
<b>UMR</b>	Unité mixte de recherche
<b>UNSA</b>	Université de Nice - Sophia-Antipolis
<b>UO</b>	Unité observatoire
<b>UTV</b>	Université de Toulon et du Var
<b>ZEP</b>	Zone d'éducation prioritaire

RÉPONSE  
DU  
DIRECTEUR







À l'issue du processus d'évaluation de l'I.U.F.M. de l'académie de Nice qui s'est déroulé de mars 2002 à mai 2003 il appartient à son directeur, selon la procédure définie par le Comité National d'Evaluation, de donner une réponse **personnelle et publique** au rapport adopté par cette instance lors de sa séance du 22 mai 2003. Cette réponse, limitée à quatre pages, ne permet de fournir que quelques éléments pour éclairer tel ou tel point du rapport, indiquer l'évolution de l'institut depuis la visite des experts (qui a eu lieu du 18 au 21 novembre 2002 et fixe la période d'observation choisie) et décrire la politique qui sera menée au cours des années à venir afin d'atteindre les objectifs proposés dans les recommandations.

Cette limitation est contraignante quand on connaît la complexité d'un I.U.F.M., la multiplicité des problèmes rencontrés dans sa gestion pédagogique et financière, l'importance des enjeux de la formation des enseignants (40% de ceux-ci devront être remplacés dans la prochaine décennie) et qu'autour du directeur une équipe de direction très soudée s'investit depuis deux ans bien au-delà des horaires habituels de la fonction publique pour tenter d'améliorer la situation constatée et participer à la réflexion nationale menée par la Conférence des directeurs (C.D.I.U.F.M.).

Une réponse aussi courte ne permet pas d'aborder convenablement tous ces aspects de la vie d'un établissement et l'ensemble des réflexions qui motivent les choix de cette équipe. Toutefois j'ai pu adresser une série de 135 remarques (document de 19 pages) au C.N.E. à la suite du projet de rapport et une visite à Nice, le 9 avril 2003, des responsables de l'évaluation a permis de lever un grand nombre de malentendus.

*Les personnels de l'I.U.F.M. de l'académie de Nice et ses usagers impliqués dans le processus d'évaluation, l'équipe de direction et au premier chef son directeur ont particulièrement apprécié la gentillesse, la courtoisie des membres du C.N.E. et des experts ainsi que l'écoute attentive dont ils ont su faire preuve durant toute l'année d'évaluation. Au nom de tous je voudrais ici les en remercier.*

*J'aimerais ajouter que la longue expérience du consultant, ancien directeur d'I.U.F.M., m'a été particulièrement précieuse pour poursuivre mon mandat.*

## 1. Des conclusions encourageantes

Je crois que l'ensemble des personnels de l'I.U.F.M. (enseignants et administratifs) ne peut que se féliciter de la conclusion générale de cette évaluation: **"Le bilan global de l'évaluation est positif. ... L'élément le plus positif de cette évaluation est le jugement flatteur porté par les inspecteurs et les chefs d'établissement sur les jeunes enseignants formés à l'I.U.F.M."** Cette appréciation n'est pas systématiquement décernée aux I.U.F.M. si l'on se réfère aux derniers rapports parus.

Au moment où la formation dans les I.U.F.M. est largement décriée (sans doute à tort) en particulier à cause de sa (fausse) réputation d'être par trop théorique et distante du "terrain", force est de constater que cette critique ne peut pas concerner l'académie de Nice.

Corroborant cette conclusion, Monsieur Jean-Marie Carbasse, nouveau recteur de l'académie, m'a fait part il y a quelques jours du regret des chefs d'établissement de voir partir dans d'autres académies les PLC2 sortant de notre I.U.F.M.

**"L'établissement s'est forgé une identité d'établissement d'enseignement supérieur à vocation professionnelle, reconnu par ses partenaires institutionnels académiques, ainsi que par les collectivités locales concernées"**. J'aimerais que cette conclusion puisse être étendue à l'ensemble des I.U.F.M., le débat concernant le "U" de ces établissements se ferait peut-être sur une base plus solide.

Je rappellerai que ces deux dernières années deux maîtres de conférences de l'I.U.F.M. ont été promus professeurs des universités, qu'un autre a obtenu une mutation dans une université et qu'une A.T.E.R. a été recrutée dans une université comme maître de conférences, ce qui, au regard de la quinzaine d'universitaires de ce rang que compte notre établissement, est très honorable.

On ne peut reprendre ici toutes les conclusions positives relatives aux **"bonnes pratiques" de formation** dont peuvent s'enorgueillir, je le répète, tous les personnels de l'I.U.F.M. ainsi que ceux qui lui sont associés (maîtres formateurs, professeurs tuteurs, conseillers pédagogiques) ou ceux qui l'aident chaque jour dans ses missions de formation initiale et continue (directeurs d'école, chefs d'établissement, corps d'inspection, services administratifs du rectorat et des inspections académiques), ce qui représente sans doute près de deux mille personnes. Je crois qu'elles reflètent une réalité régionale que chacun perçoit pleinement et qui brouille parfois la compréhension du débat national sur l'efficacité des I.U.F.M. (ce débat prend sa source dans d'autres réalités).

Bien entendu des points faibles sont spécifiés qui méritent d'être pris en compte, je vais y revenir, mais certains concernent plus le ministère et les universités de rattachement que l'I.U.F.M. lui-même. Paradoxalement, ils ne font que renforcer les conclusions positives en soulignant le contexte difficile dans lequel s'effectuent les missions de l'institut: **"En termes d'administration et de gestion, l'IUFM de l'Académie de Nice est l'un des moins bien dotés au plan national. Le C.N.E. recommande que des postes I.A.T.O.S. supplémentaires lui soient affectés...La dotation du centre de La Seyne-sur-Mer doit faire l'objet d'une attention particulière ... un plan de dotation spécifique doit être dès maintenant envisagé"**.

**"En terme de formateurs, le C.N.E. attire l'attention sur la faiblesse actuelle des formations transversales. Celle-ci est à mettre en relation, entre autres, avec l'absence de ressources internes et externes (dans les universités de l'académie) en matière de sciences pour l'éducation"**.

Essayons maintenant de voir quels enseignements on peut tirer de ce rapport en le situant dans son contexte.

## 2. Le contexte de l'évaluation

Il n'est pas facile lorsque l'on est nommé depuis à peine six mois à la tête d'un établissement aussi multiforme qu'un I.U.F.M. (même si sa taille est modeste) d'affronter le regard précis, autorisé et méticuleux du C.N.E., de ses consultants et de ses experts. L'épreuve était d'autant plus redoutable que nommé professeur des universités dans cet I.U.F.M. le jour de sa création en septembre 1991, je ne m'étais résolu à postuler au poste de directeur que pour essayer de donner une impulsion différente à un établissement auquel j'étais très attaché, mais qui connaissait de profondes difficultés de gestion depuis plusieurs années (cf. Fig. 1), des difficultés d'organisation interne et d'interaction entre centres et des relations conflictuelles au sein de l'académie (en particulier dans le Var), malgré des formateurs et des personnels I.A.T.O.S de très grande qualité.

Les directeurs d'I.U.F.M. plus expérimentés avouent généralement qu'il leur faut un à deux ans pour faire évoluer la politique de leur établissement. C'était aussi l'avis de la Directrice de l'Enseignement Supérieur qui m'avait accordé audience en janvier 2002 au sujet du site de La Seyne-sur-Mer et qui était particulièrement informée de la situation niçoise puisque fortement opposée à ce projet.

J'aurais été plus satisfait de voir cette évaluation commencer une année plus tard pour montrer des résultats tangibles. Il m'a semblé néanmoins que l'on pouvait utiliser positivement le calendrier du C.N.E. en demandant une évaluation plus pointue que celle initialement prévue, dans des domaines où un regard extérieur incontestable pouvait aider au pilotage de l'établissement. Des experts supplémentaires ont ainsi été désignés à ma demande pour la gestion, la recherche et la formation continue, domaines en forte restructuration. Il est cependant regrettable que l'équipe du C.N.E. ne se soit pas adjoint les compétences d'un agent comptable et d'un ingénieur en informatique (ou d'un conseiller académique T.J.C.E.) comme experts pour approfondir encore plus son analyse sur le terrain, en particulier sur l'équipement informatique et les réseaux.

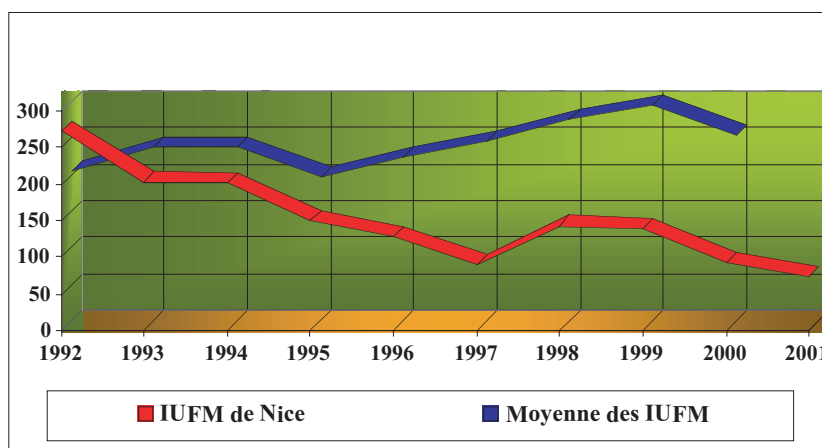


Figure 1. Disponibilités (financières) en jours de dépenses de fonctionnement de l'IUFM de Nice et de la moyenne des IUFM (source: lettre aux I.U.F.M. de la D.E.S. B.6, en date du 25 juillet 2002).

## 3. L'IUFM neuf mois après la visite des experts

Ainsi que le C.N.E. le mentionne au fil du rapport, une évolution positive est déjà perceptible depuis la visite des experts. Sans être exhaustif, en raison de la limitation du texte de la réponse, je voudrais faire un point plus précis à la rentrée universitaire de septembre 2003. Il faut tout d'abord mentionner une augmentation de 6% des effectifs (source : TS 6900 DEP B2/BR juin 2003).

### 3.1. les locaux

Le site des chantiers navals de La Seyne a été abandonné en avril 2003 et le centre transféré pour une année dans un ancien collège de la commune, grâce à l'aide du président du Conseil général du Var, Monsieur Horace Lanfranchi, qui a compris la situation et entendu mon plaidoyer (appuyé par le recteur et le préfet du Var). Ce site industriel se trouvait à l'intérieur du périmètre de sécurité des bâtiments pyrotechniques de l'Arsenal de Toulon où sont basés plusieurs sous-marins nucléaires d'attaque et le Charles-de-Gaulle.

Grâce à un financement de la communauté d'agglomérations Toulon-Provence-Méditerranée présidée par le ministre Hubert Falco, qui s'est substituée à la commune de La Seyne, la construction du site définitif commence matériellement le 15 septembre 2003, les entreprises ayant été choisies au mois de juillet. La livraison est prévue pour juillet 2004. La Région va vraisemblablement apporter 300 000 euros complémentaires en octobre 2003, en raison des surcoûts de construction.

La deuxième tranche de restructuration du site de Draguignan va se terminer (avec trois mois de retard) en décembre 2003. D'ores et déjà il offre des locaux d'enseignement fonctionnels, un gymnase de 600 m<sup>2</sup> et un CRD de 450 m<sup>2</sup>. Deux autres tranches doivent suivre dans la continuité.

Les arrêtés de désannexion des écoles de Draguignan sont promis pour fin septembre 2003 par le ministère, toutes les étapes nécessaires ayant été franchies en un peu plus d'un an.

Tous les travaux de sécurité des locaux de Nice à la charge de l'I.U.F.M. ont été effectués, ceux à la charge du Conseil général sont en cours de réalisation. Les écoles annexes de Nice ont reçu l'agrément de la commission de sécurité. L'appartement de fonctions de l'inspecteur d'académie, vacant depuis deux ans et situé à l'intérieur du bâtiment de George V vient d'être prêté à titre gracieux par le Conseil général des A.-M., permettant d'y déplacer rapidement un des services administratifs et de libérer ainsi d'autres bureaux pour les enseignants-chercheurs.

### 3.2 la situation financière

La situation financière a évolué de façon encourageante. Il faut rappeler qu'un mois après ma nomination, l'I.U.F.M. s'est trouvé en cessation de paiement, avec des fonds de roulement au minimum légal ainsi qu'un grand nombre de factures et de conventions (fraîchement signées avec les universités par mon prédécesseur peu avant la fin de son mandat) non payées, ce dont le chef des services financiers n'avait pas forcément connaissance en raison du fonctionnement "autonome" d'un centre et d'une gestion par chapitres budgétaires. Des centaines d'ordres de mission n'étaient pas engagés budgétairement (certains formateurs attendaient depuis 1997 des remboursements de frais de déplacement !). Plus d'un an et demi a été nécessaire au chargé de mission désigné pour faire l'inventaire d'une situation invraisemblable et desserrer l'étau de contrats léonins extravagants.

Je suis en mesure de penser que le budget adopté en 2003 est sincère. Il n'y a plus de retard significatif de remboursement des frais de déplacement (quatre années de retard ont été résorbées). Les dépenses sont strictement contrôlées au point de vue financier. L'investissement personnel du directeur (ordonnateur unique de l'I.U.F.M. de par la loi) dans le contrôle des finances à partir de février 2002, trouve son explication dans des pratiques antérieures qui ne pouvaient se poursuivre et qui ont été signalées au C.N.E., à la D.E.S. et au recteur président du Conseil d'administration. La création spécifique, par le ministère, d'un poste de S.A.S.U. au premier septembre 2003 pour les services financiers et une réorganisation de ceux-ci à cette occasion va permettre d'alléger cette implication inhabituelle.

La vigilance budgétaire doit cependant rester de rigueur. En effet plusieurs postes, même s'ils ont connu une évolution positive, restent préoccupants, en particulier :

- l'usage des photocopies, qui a été en partie maîtrisé pour trois centres sur quatre (en 2001, le nombre "surréaliste" de 4 400 000 photocopies avait été atteint, soit 2 000 photocopies par usager), mais pour lequel des progrès doivent encore être effectués afin de respecter la législation en vigueur. Cette nécessité est encore difficilement comprise des formateurs ;

- le contrôle des dépenses téléphoniques (y compris pour les locaux à usage privatif) qui, en raison de difficultés techniques successives, débute seulement ;

- la régulation des heures de formation. La dérive importante soulignée par le C.N.E. est, à mon sens, autant due au rôle des organisations syndicales présentes au Conseil d'administration qui, depuis la création de l'établissement, n'ont cessé de réclamer le paiement rapide des heures complémentaires en toute première priorité sans accepter de réflexion (sauf depuis 2003) sur le bien-fondé de toutes ces heures de formation ni sur la durée d'une nécessaire vérification des services avant paiement, qu'au poids des départements disciplinaires.

Deux actions ont été entreprises: en 2002-2003 une demande de modération aux départements disciplinaires, qui a permis d'adapter précisément les formations aux effectifs ; pour 2003-2004 une lettre de cadrage a été envoyée en juin 2003 pour chaque formation PLC1. Les chefs de centre ont par ailleurs été particulièrement attentifs aux formations PE1 et PE2 et au contrôle strict des services effectués. Au total on obtient une diminution de 16% des heures complémentaires en un an (14 280 HC au lieu de 17 008).

Le rapport (Dotation réelle/Dotation théorique) qui, en raison de déclarations non rigoureusement vérifiées, était de 1,04 en 2001 est tombé à 0,88 en 2002, ce qui est plus conforme à la situation vécue !

### 3.3 Les personnels

En septembre 2003, la création d'un poste d'ingénieur d'études en informatique (pour permettre d'apurer le dernier contrat de jeune docteur) et d'un poste de S.A.S.U. déjà mentionné, et l'obtention d'un autre poste de S.A.S.U. par repyramidage vont dans le sens des recommandations (*les pourcentages du dernier tableau du paragraphe V de la présentation, p. 16 du rapport, deviennent: A : 15,9 %, B : 12,7 % et C 71,4 %*).

Toutefois il faut rappeler que sept I.U.F.M. ont une taille inférieure ou égale à celui de Nice et qu'ils ont entre 12 et 35 personnels I.A.T.O.S. de plus (avec parfois moins de centres). L'Etat est-il vraiment garant de l'égalité nationale?

**Que faire dans une situation aussi désespérée**, surtout quand certaines collectivités locales se désengagent de leur aide ?

### 3.4. Les formations transversales et la recherche

Un maître de conférences en sciences de l'éducation a été recruté (poste créé), un autre en épistémologie le sera en février 2004 (poste redéployé). La commission de spécialistes correspondante n'a pu être constituée dans le désert universitaire de l'académie que grâce à l'aide d'universitaires extérieurs, en particulier de trois directeurs d'I.U.F.M. Qu'ils en soient ici remerciés ! Ces recrutements peuvent amorcer, en liaison avec les deux E.R.T.E. demandées, un petit pôle de recherche en didactique des disciplines et en sciences de l'éducation qui pourrait convaincre les universités de Nice et de Toulon de reconsidérer leur politique en ce domaine (on peut l'espérer !).

Une meilleure application du plan de formation des PLC2 a été mise en place pour l'année 2003-2004 en tenant compte d'une analyse critique effectuée avec les professeurs stagiaires de l'année 2002-2003.

### 3.5. L'A.I.S.

Grâce à une coopération étroite avec les autorités académiques, une refonte totale de la formation (avec ouverture de la filière F) entre en vigueur à la rentrée 2003-2004 avec un plus grand nombre d'inscrits grâce à des formations étendues aux trois centres de l'académie, au lieu d'un seul, et le renouvellement d'une partie des formateurs (à relier au point précédent). Cette refonte est conforme aux priorités de la rentrée 2003 définies par les ministres.

#### 4. Les chantiers de l'année 2003-2004

Ils sont nombreux, mais, avec des problèmes de locaux et de budgets moins prégnants, l'équipe de direction pourra s'y consacrer plus entièrement. Citons en priorité:

- une amélioration de la formation des PLC2 (lors de la visite des experts, un plan nouveau venait d'être imposé en urgence par le ministère !) avec, en particulier, la nomination d'une chargée de mission chef d'établissement, ayant pour tâche d'enrichir et de formaliser les relations avec les établissements qui accueillent des stagiaires et d'élargir le réseau des conseillers pédagogiques tuteurs en relation avec les corps d'inspection ;
- la réorganisation de la communication interne avec le recrutement, en juin 2003, d'une nouvelle chargée de mission aux compétences et à l'efficacité certaines (une refonte complète du site Web et des journaux est déjà initiée), suite à un départ en retraite ;
- le renforcement de l'équipement informatique qui, contrairement à ce qu'indique le rapport (mais il y a dans ce cas une très grande faiblesse d'expertise du C.N.E. si je me fie à mon expérience de conseiller T.I.C.E. de l'académie de Nice en 1998-99), est très insuffisant malgré la mise en place par la Direction de la Technologie d'un **plan d'urgence** d'équipement informatique en 1997-98 ;
- le renforcement de l'équipe de direction conditionnée à l'obtention de primes de directeur adjoint (je n'ai trouvé que deux primes en septembre 2001) ;
- le recrutement de nouveaux formateurs (il y a de nombreux départs à la retraite et quelques situations "particulières" ayant été reconsidérées, certains formateurs ont choisi de retourner dans des établissements du second degré). Une concertation avec les chefs d'établissement et les corps d'inspection devra se mettre en place à ce sujet dans une académie dont la démographie enseignante accuse un fléchissement dans les classes d'âge où l'on recrute habituellement les formateurs. Elle permettra de définir le profil de formateurs plus jeunes, plus en phase avec les étudiants et professeurs stagiaires ;
- la formation de formateurs, qui va de pair avec le recrutement de nouveaux formateurs, et le développement de la recherche pluridisciplinaire appropriée au contexte des I.U.F.M. (rapprochement et développement des E.R.T.E.) ;
- la recherche d'un accord avec le Conseil général des A.-M. qui vient de changer de président, pour un grand projet de construction comparable aux projets du Var....

#### 5. Quelques réflexions inspirées par l'évaluation du Comité national d'évaluation

L'évaluation concomitante de l'I.U.F.M. et des deux universités de l'académie de Nice par des équipes différentes du C.N.E. m'amène à regretter un aspect de la méthode utilisée : si les établissements de rattachement de l'institut sont questionnés sur leurs relations avec lui en ce qui concerne la préparation aux concours du second degré (qui relèvent des I.U.F.M., à l'exception des agrégations, et sont financés par eux), le questionnement inverse n'est pas effectué (même si les conclusions de ce rapport sont communiquées aux équipes qui évaluent les universités). Cette façon de procéder place l'I.U.F.M. dans une situation de dépendance contraire aux textes et est de nature à brouiller la place relative des établissements d'enseignement supérieur de l'académie (la situation est la même dans d'autres académies).

L'amélioration de la réussite aux concours du premier degré (toutes les variantes du C.R.P.E.) préconisée sur le C.R.P.E. pose plusieurs problèmes de nature différente qui devraient être mieux analysés par le C.N.E. préalablement à ses évaluations:

- tout d'abord celui de l'indice de réussite choisi ("part de marché", pourcentage de réussite, pourcentage de réussite par rapport au pourcentage maximal de réussite). Le C.N.E. n'a jamais poussé sa réflexion, me semble-t-il, jusqu'à développer un outil permettant une comparaison nationale des réussites dans un contexte qui oppose (à première vue) les académies suivant leur vitalité démographique ;
- ensuite celui de la **compétence réelle** des jurys de concours, suivant que la séparation entre les formateurs de l'I.U.F.M. et les membres du jury est complètement effective (ce qui est le cas à Nice depuis deux ans par la volonté commune du recteur et du directeur de l'I.U.F.M.) ou non. Dans certains cas où cette séparation est nettement marquée, on peut observer de sérieuses disparités de niveau entre questionneurs et questionnés ;
- enfin, celui du rôle d'un I.U.F.M. dans la préparation au concours dans une région où les instituts de formation privée ont une grande vitalité. Peut-on renforcer une sélection déjà largement basée sur les ressources personnelles des étudiants (candidatures sur plusieurs années) en rejetant une partie des étudiants : ceux qui ne réussiront pas du premier coup, car travaillant dans des conditions difficiles ?

**En conclusion**, le rapport du C.N.E. constitue une aide particulièrement importante pour l'I.U.F.M. de l'académie de Nice. Je partage une très grande partie des analyses et conclusions, les ayant par avance développées dans l'introduction du rapport interne.

Il serait particulièrement utile de compléter cette évaluation par un suivi d'expertise sur deux ans.

L'équipe de direction va mettre à profit les recommandations préconisées, mais, si la route est droite et bien tracée, je ne peux m'empêcher de penser à mon tour que la pente est rude !

Nice le 15 septembre 2003



René LOZI

CNE

L'INSTITUT UNIVERSITAIRE DE FORMATION DES MAÎTRES DE L'ACADÉMIE DE NICE

PUBLICATIONS DU  
COMITÉ NATIONAL  
D'ÉVALUATION



## ÉVALUATIONS INSTITUTIONNELLES

### Les universités

L'université Louis Pasteur - Strasbourg I, 1986  
L'université de Pau et des pays de l'Adour, 1986

L'université de Limoges, 1987  
L'université d'Angers, 1987  
L'université de Rennes II- Haute Bretagne, 1987

L'université Paris VII, avril 1988  
L'université P. Valéry - Montpellier III, 1988  
L'université de Savoie, 1988  
L'université Claude Bernard - Lyon I, 1988  
L'université Paris VIII - Vincennes à Saint-Denis, 1988  
L'université de Provence - Aix-Marseille I, 1988

L'université de Technologie de Compiègne, 1989  
L'université Paris Sud - Paris XI, 1989  
L'université de La Réunion, 1989  
L'université Lumière Lyon II, 1989  
L'université Jean Monnet - Saint-Etienne, 1989  
L'université Rennes I, 1989  
L'université du Maine, Le Mans, 1989

L'université Ch. de Gaulle - Lille III, 1990  
L'université Paris XII - Val de Marne, 1990

L'université J. Fourier - Grenoble I, 1991  
L'université Strasbourg II, 1991  
L'université de Nantes, 1991  
L'université de Reims, avril 1991  
L'université des Antilles et de la Guyane, 1991  
L'université d'Avignon et des Pays de Vaucluse, 1991  
L'université de Bretagne occidentale - Brest, 1991  
L'université de Caen - Basse Normandie, 1991  
L'université de Valenciennes et du Hainaut-Cambrésis, 1991  
L'université de Rouen, 1991  
L'université de la Sorbonne nouvelle - Paris III, 1991  
L'université Paris X, 1991

L'université de Toulon et du Var, 1992  
L'université Montpellier I, 1992  
L'université des sciences et technologies de Lille I, 1992  
L'université de Nice, 1992  
L'université du Havre, 1992  
L'université Michel de Montaigne - Bordeaux III, 1992  
L'université Jean Moulin - Lyon III, 1992  
L'université de Picardie-Jules Verne - Amiens, 1992  
L'université Toulouse - Le Mirail, 1992  
L'université Nancy I, 1992

L'université Bordeaux I, 1993  
L'université René Descartes - Paris V, 1993  
L'université de Haute Alsace et l'ENS de Chimie de Mulhouse, 1993  
L'université Pierre Mendès France - Grenoble II, 1993  
L'université Paris IX - Dauphine, juin 1993  
L'université de Metz, 1993  
L'université d'Orléans, 1993  
L'université de Franche-Comté, 1993  
L'université Robert Schuman - Strasbourg III, 1993  
L'université des Sciences et Techniques du Languedoc - Montpellier II, 1993  
L'université de Perpignan, 1993

L'université de Poitiers et l'ENSMA, 1994  
L'université François Rabelais - Tours, 1994  
L'université d'Aix-Marseille II, 1994  
L'université Paris XIII - Paris Nord, 1994  
L'université Stendhal - Grenoble III, 1994  
L'université Bordeaux II, 1994  
L'université des sciences sociales - Toulouse I, 1994  
L'université d'Auvergne - Clermont-Ferrand I, 1994  
L'université Blaise Pascal - Clermont-Ferrand II, 1994  
L'université Nancy II, 1994  
L'université Paul Sabatier - Toulouse III, 1994  
L'université Aix-Marseille III, 1994

L'université de Corse Pascal Paoli, 1995  
L'université Pierre et Marie Curie - Paris VI, 1995  
L'université Paris I - Panthéon Sorbonne, 1995  
L'université Paris-Sorbonne - Paris IV, 1995  
L'université de Bourgogne, 1995  
L'université du droit et de la santé - Lille II, 1995

L'université d'Artois, 1996  
L'université de Cergy-Pontoise, 1996  
L'université d'Evry - Val d'Essonne, 1996  
L'université du Littoral, 1996  
L'université de Marne-la-Vallée, 1996  
L'université de Versailles - St-Quentin-en-Yvelines, 1996  
L'université Panthéon-Assas - Paris II, 1996

L'université de La Rochelle\*, 1997

L'université de technologie de Troyes\*, 1998

L'université de Bretagne-sud\*, 1999  
L'université française du Pacifique\*, 1999

\* Rapport ayant donné lieu à un Profil

## Les écoles et autres établissements

L'École française de Rome, 1986  
L'École nationale des Ponts et chaussées, 1988  
L'École normale supérieure, 1990  
L'École supérieure de commerce de Dijon, 1991  
L'École nationale supérieure de mécanique de Nantes, 1991  
L'Institut national polytechnique de Grenoble, 1991  
L'École française d'Athènes, 1991  
L'Institut des sciences de la matière et du rayonnement - Caen, 1991  
L'Institut national des langues et civilisations orientales, 1991  
L'Institut national des sciences appliquées de Rouen, 1991  
L'École des Chartes, 1992  
L'Observatoire de la Côte d'Azur, 1992  
L'Institut national polytechnique de Lorraine, 1992  
L'École nationale vétérinaire d'Alfort, 1992  
Les Écoles d'architecture de Paris-Belleville et de Grenoble, 1992  
Le Groupe ESC Nantes-Atlantique, 1992  
Le Conservatoire national des Arts et métiers, 1993  
L'École nationale supérieure de chimie de Montpellier, 1993  
L'Institut national des sciences appliquées de Toulouse, 1994  
L'Institut national polytechnique de Toulouse, 1994  
L'École nationale supérieure de mécanique et des micro-techniques de Besançon, 1995  
L'École nationale supérieure de chimie de Paris, 1995  
L'École nationale supérieure d'Arts et métiers, 1995  
Le Muséum national d'histoire naturelle, 1996  
L'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques\*, 1996  
L'IUFM de l'académie de Caen\*, 1996  
L'IUFM de l'académie de Grenoble\*, 1996  
L'IUFM de l'académie de Lyon\*, 1996  
L'Institut national des sciences appliquées de Lyon\*, 1996  
L'École centrale de Lyon\*, 1996  
L'École normale supérieure de Lyon\*, 1997  
Le Palais de la découverte\*, 1997  
La Casa de Velázquez\*, 1997  
L'École française d'Athènes\*, 1997  
L'École française de Rome\*, 1997  
L'IUFM de l'académie d'Amiens\*, 1998  
L'IUFM de l'académie de Reims\*, 1998  
L'IUFM de l'académie du Nord - Pas-de-Calais\*, 1998  
L'IUFM de l'académie de Rouen\*, 1998  
L'IUFM de l'académie de Bourgogne\*, 1998

L'IUFM de l'académie d'Orléans-Tours\*, 1999  
L'École nationale de formation agronomique\*, 1999  
L'Institut français d'archéologie orientale\*, 1999  
L'IUFM de l'académie de Paris\*, 1999  
L'IUFM de l'académie de Créteil\*, 1999  
L'IUFM de l'académie de Versailles\*, 1999  
L'IUFM de l'académie de Besançon\*, 1999  
L'École supérieure d'agriculture d'Angers, 2000  
L'École supérieure d'agriculture de Purpan, 2000  
L'École supérieure d'ingénieurs et de techniciens pour l'agriculture, 2000  
L'École supérieure du bois, 2000  
L'Institut supérieur agricole de Beauvais, 2000  
L'Institut supérieur d'agriculture de Lille, 2000  
L'Institut supérieur d'agriculture Rhône-Alpes, 2000  
L'IUFM du Pacifique\*, 2000  
L'IUFM d'Aquitaine\*, 2000  
L'IUFM de l'académie de Toulouse\*, 2000  
L'IUFM d'Auvergne, 2000  
L'IUFM d'Aix-Marseille\*, 2000  
L'IUFM de Poitou-Charentes\*, 2001  
L'École nationale supérieure de céramique industrielle de Limoges, 2001  
L'IUFM des Pays de la Loire\*, 2001  
L'IUFM de Bretagne\*, 2001  
L'IUFM du Limousin\*, 2001  
L'IUFM de La Réunion\*, 2002  
L'IUFM des Antilles et de la Guyane avant sa partition, 2002  
L'École centrale de Paris, 2002  
L'École nationale d'ingénieurs de Saint-Étienne, 2002  
L'IUFM de Montpellier, 2003

## Les évaluations de retour

L'université Louis Pasteur - Strasbourg I, 1994  
L'université de Nantes, 1995  
L'École centrale de Nantes, 1995  
L'université Rennes I, 1995  
L'université de Provence - Aix-Marseille I, 1996  
L'université Claude Bernard-Lyon I\*, 1996  
L'université Jean Moulin-Lyon III\*, 1996  
L'université Lumière-Lyon II\*, 1997  
L'université de technologie de Compiègne\*, 1998  
L'Institut national des sciences appliquées de Rouen\*, 1998  
L'université de Rouen\*, 1998  
L'université du Havre\*, 1998  
L'Institut des sciences de la matière et du rayonnement\*, 1998  
L'université de Caen\*, 1998  
L'Institut polytechnique de Sévenans\*, 1998

\* Rapport ayant donné lieu à un Profil



L'université de Reims - Champagne-Ardenne\*, 1999  
 L'université de Picardie - Jules Verne\*, 2000  
 L'Institut national des sciences appliquées de Toulouse\*, 2001  
 L'université de Limoges\*, 2001  
 L'université de Savoie\*, 2002  
 L'université des Antilles et de la Guyane, 2002  
 L'université Grenoble I - Joseph Fourier, 2002  
 L'université Grenoble II - Pierre Mendès France et l'Institut d'études politiques de Grenoble\*, 2002  
 L'université Grenoble III - Stendhal, 2002  
 L'université de la Réunion, 2002  
 L'Institut national polytechnique de Grenoble\*, 2002  
 L'université Montpellier I\*, 2003  
 L'université Montpellier II et l'École nationale supérieure de chimie de Montpellier\*, 2003  
 L'université de Perpignan\*, 2003

## ÉVALUATIONS DISCIPLINAIRES

La Géographie dans les universités françaises : une évaluation thématique, 1989  
 Les Sciences de l'information et de la communication, 1993  
 L'Odontologie dans les universités françaises, 1994  
 La formation des cadres de la Chimie en France, 1996  
 Le 3ème cycle de médecine générale dans les universités françaises, 1998  
 La formation des pharmaciens en France (vol. 1), 1998  
 La formation des pharmaciens en France (vol. 2 : les 24 UFR de pharmacie), 1998  
 Les formations supérieures en mathématiques orientées vers les applications, 2002

## RAPPORTS SUR LES PROBLÈMES GÉNÉRAUX ET LA POLITIQUE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

### Rapports au Président de la République

Où va l'Université ?, Gallimard, 1987  
 Rapport au Président de la République, 1988  
 Priorités pour l'Université, (rapport 1985-1989), La Documentation française, 1989  
 Rapport au Président de la République, 1990  
 Universités : les chances de l'ouverture, La Documentation française, 1991  
 Rapport au Président de la République, 1992

Universités : la recherche des équilibres, (rapport 1989-1993), La Documentation française, 1993  
 Rapport au Président de la République, 1994  
 Évolution des universités, dynamique de l'évaluation (rapport 1985-1995), La Documentation française, 1995  
 Rapport au Président de la République, 1996  
 Les missions de l'enseignement supérieur : principes et réalités, La Documentation française, 1997  
 Rapport au Président de la République, 1998  
 Enseignement supérieur : autonomie, comparaison, harmonisation (rapport 1995-1999), La Documentation française, 1999  
 Repères pour l'évaluation, La Documentation française, 2003

### Rapports thématiques

Recherche et Universités, Le Débat, n° 43, janvier-mars 1987, Gallimard  
 L'enseignement supérieur de masse, 1990  
 Les enseignants du supérieur, 1993  
 Le devenir des diplômés des universités, 1995  
 Les personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers et de service dans les établissements d'enseignement supérieur, 1995  
 Les magistères, 1995  
 Les universités nouvelles, 1996  
 Réflexions à propos du site universitaire de Lyon, 1997  
 Les universités de Normandie, 1999  
 La valorisation de la recherche : observations sur le cadre, les structures et les pratiques dans les EPCSCP, 1999  
 Les formations supérieures soutenues par la Fondation France-Pologne, 1999  
 Le sport à l'université : la pratique du sport par les étudiants\*, 1999  
 Les écoles et instituts français en Méditerranée, 2000  
 Les IUFM au tournant de leur première décennie : panorama et perspectives, 2001  
 Le site universitaire d'Aix-Marseille\*, 2001  
 Le site universitaire de Grenoble, 2002

**BULLETINS n° 1 à 36**

**PROFILS n° 1 à 62**

\* Rapport ayant donné lieu à un Profil



COMPOSITION  
DU  
COMITÉ



Monsieur Gilles BERTRAND, *président*

Monsieur Michel DELEAU, *vice-président*

Michel AVEROUS

Rose KATZ

Claire BAZY-MALAUURIE

Claude LAUGÉNIE

Paolo BLASI

Michel LEVASSEUR

Michel BORNANCIN

Jean-Yves MÉRINDOL

Georges BOULON

Jean-Pierre NOUGIER

Jean-Claude BOUVIER

Michel PINAUD

Josep BRICALL

Marcel PINET

Charles DEMONS

Hélène RUIZ-FABRI

Bernard DIZAMBOURG

Françoise THYS-CLÉMENT

Claude GAUVARD

Léo VINCENT

Pierre GILSON

Jean-Louis WALTER

Bernard JANNOT

Jean-Loup JOLIVET, *délégué général*

43, rue de la Procession 75015 PARIS Tél. : 01 55 55 60 97 - Télécopie : 01 55 55 63 94

Internet : <http://www.cne-evaluation.fr>

Autorité administrative indépendante

Directeur de la publication : Gilles Bertrand  
Édition-Diffusion : Francine Sarrazin



