

En savoir plus sur le statut des personnels expatriés recrutés par l'agence pour l'enseignement français à l'étranger.

Comment sont instruites les candidatures ?

Après étude des dossiers, les candidatures présélectionnées, sont examinées par la commission consultative paritaire compétente pour le corps, laquelle donne un avis pour le recrutement. La décision appartient à la directrice de l'AEFE.

L'Agence s'appuie pour le choix des candidats sur un certain nombre de critères. Comment ont-ils été définis ?

La mise au point de ces critères a fait l'objet d'un travail de réflexion ayant associé les services du MEN et l'Inspection générale de l'Education nationale et a donné lieu à une concertation au sein des commissions consultatives paritaires placées auprès de l'établissement public. Ces critères doivent être exploités de telle sorte que les agents de l'éducation nationale désireux d'exercer leurs fonctions à l'étranger puissent, dans un contexte de très grande compétition, préparer leur candidature en toute connaissance de cause.

Quels sont les critères du recrutement ?

Les candidats titulaires doivent justifier au minimum de trois ans de services effectifs dans la fonction en qualité de titulaire.

Etant donné le très grand nombre de candidatures pour les personnels enseignants, le barème constitue un outil indicatif indispensable de la procédure de recrutement de l'Agence. Il ne saurait toutefois être contraignant. L'avis des commissions paritaires est consultatif, et l'Agence revendique une souplesse qui autorise des ajustements qualitatifs. Pour que le barème d'un candidat puisse être calculé, il faut que sa situation dans le corps soit stabilisée. L'absence d'un rapport d'inspection ou de transmission de ce rapport risque en outre de desservir le candidat.

L'envoi d'une lettre de motivation et d'un curriculum vitae est obligatoire. De même, il faut savoir qu'un changement de corps en cours de mission à l'étranger n'entraîne pas la garantie de l'attribution d'un support budgétaire correspondant au nouveau corps et donc du maintien en poste.

Les candidats doivent-ils, lors de leur demande, exercer les mêmes fonctions que celles que décrit le profil de poste ?

Dans le souci d'offrir dans ses établissements un enseignement conforme à celui de notre système éducatif national, l'Agence entend privilégier les candidatures attestant d'une pratique récente des fonctions décrites dans le profil du poste. En outre, s'agissant des candidats à la direction d'une école, ils doivent, pour pouvoir bénéficier de la bonification indiciaire qui s'attache à ces fonctions et du précompte de leur retenue pour pension, justifier de l'exercice des mêmes fonctions en France ou de l'inscription en cours de validité sur une liste d'aptitude.

Quelle est la durée de la mission ?

Pour les enseignants, la mission est d'une durée de six ans, sous forme de contrat de trois ans renouvelable une fois par tacite reconduction. S'agissant des personnels d'encadrement ainsi que des conseillers pédagogiques dans le second degré, des conseillers principaux d'éducation, des faisant fonction de chef d'établissement, des directeurs d'école, de certains postes à profil, le contrat est de trois ans renouvelable par reconduction expresse pour deux périodes d'une année.

Par ailleurs, il y a un temps de séjour maximum à l'étranger. C'est ainsi que les candidatures des personnels ayant accompli, quelles que soient leurs fonctions (en qualité de non titulaire

ou de titulaire) plus de neuf années de séjour à l'étranger sans être revenus exercer en France durant trois années consécutives, sont classées non-prioritaires. Il en va de même pour les personnels enseignants expatriés en cours de mission ainsi que les personnels en disponibilité depuis plus de deux ans. Quant aux enseignants exerçant dans un établissement du réseau sous le statut de résidents, ils doivent avoir rempli leur premier contrat, c'est-à-dire être dans la troisième année de leur contrat de résident au sein d'un même établissement, pour pouvoir être candidats à un poste d'expatrié dans un autre pays.

Les personnels affectés en Nouvelle Calédonie ou à Wallis et Futuna, en cours de séjour en collectivité d'outre mer ou en école européenne sont également classées non prioritaires. Enfin, les personnels réintégré après un séjour à l'étranger ou dans un territoire d'outre-mer, doivent avoir exercé au moins trois années en métropole avant de pouvoir repartir.

La compétence professionnelle requise est-elle la même qu'en France ?

La compétence professionnelle requise est bien entendu la même. Mais cela ne signifie pas que l'on attende du candidat la même pratique que dans l'hexagone ou dans les DOM. Il aura à exercer ses fonctions dans un ou des établissements répondant aux normes pédagogiques françaises, mais en général de caractère privé, payant, soumis au droit local et accueillant parfois un grand nombre d'élèves étrangers dont la langue française n'est pas la langue maternelle, et doté d'un projet d'établissement spécifique. Les compétences mentionnées par le candidat dans le dossier de recrutement doivent systématiquement justifiées.

La mission est-elle plus étendue qu'en France ?

Il faut que le candidat sache que, tout comme en France, outre ses tâches strictes d'enseignement, ses fonctions incluront une participation forte à la vie pédagogique et éducative de l'établissement, qu'il devra travailler en équipe et conduire avec d'autres des actions et des projets, soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de l'établissement, dans l'esprit défini par la circulaire n° 97-123 du 23 mai 1997. Ceci est d'ailleurs spécifié par la lettre de mission qu'il aura à signer avec son contrat. A l'étranger, l'équipe pédagogique dans laquelle il devra s'intégrer comprendra, en nombre variable, des enseignants non titulaires de diverses nationalités recrutés localement. C'est pourquoi, il aura, plus encore que dans un établissement de France, à participer à la coordination et à l'animation pédagogiques. De plus, par ses compétences professionnelles reconnues, il sera un partenaire privilégié de la formation continue. Le candidat doit savoir que sa mission s'inscrit tout entière dans un ensemble d'actions qui constituent, sous l'autorité de l'ambassadeur, la politique culturelle et de coopération de la France dans le pays de résidence.

Ces postes requièrent-ils des qualités particulières ?

Cela ne fait aucun doute. C'est pourquoi, pour sélectionner les meilleurs candidats, l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger privilégiera, outre les critères confirmant la qualité de la candidature selon les normes du système éducatif français, l'expérience et les qualités attestant de la capacité de rayonnement, d'ouverture et de dialogue en milieu étranger que nécessite une telle mission. L'encadrement de séjours à l'étranger, par exemple, pourra éventuellement retenir l'attention de l'Agence. Mais, bien plus essentielle, l'implication avérée dans des actions pédagogiques ou éducatives innovantes, validées par les autorités hiérarchiques, constituera un atout majeur.

La procédure de recrutement comporte un entretien pour certains candidats. Lesquels ?

Les candidats aux postes de conseiller principal d'éducation, de faisant fonction de chef d'établissement et certains postes à profil ont en effet un entretien avec les responsables de

l'Agence et du Ministère de l'Education Nationale. Il en est de même, dans le premier degré, pour les conseillers pédagogiques et les directeurs d'école.

Quelle importance l'AEFE attache-t-elle à la pratique des langues étrangères ?

Même quand elle n'est pas mentionnée comme indispensable dans la description des postes à pourvoir, la pratique des langues étrangères constitue un atout d'insertion en milieu étranger et une garantie d'ouverture. Des éléments auxquels, étant donné les missions qui sont les siennes, l'Agence accorde une attention croissante. Lors d'un recrutement, la priorité qui s'attache à l'excellence dans la discipline n'est jamais perdue de vue. Cependant la candidature qui présente des atouts comme la pratique des langues étrangères pourra être privilégiée. Des tests de langue pourront être effectués lorsqu'une connaissance " indispensable " sera exigée.

Le conjoint titulaire peut-il être recruté sur un poste de résident ?

L'Agence ne peut que mentionner la possibilité d'un recrutement pour le conjoint titulaire mais non la garantir, car les propositions de recrutement doivent réglementairement émaner des commissions consultatives paritaires locales. Celles-ci se dérouleront après le recrutement des personnels expatriés.