

Présents pour le SNUipp : Catherine Desliens, Alexandra Berbain, Pierre Brezot

Un groupe de travail avec les organisations syndicales a été mis en place depuis quelques années à l'AEFE pour faire un point d'étape sur la campagne de recrutement des expatriés (directeurs, CPAIEN, enseignants maîtres formateurs en établissement) avant les séries d'entretiens. Dans ce type de recrutement à profil, ce GT permet de s'assurer que tous les dossiers ont bien été traités et d'intervenir en amont sur certains dossiers pour apporter un nouvel éclairage et tenter une modification d'appréciation par l'administration.

Malheureusement, certains collègues omettent parfois de nous transmettre les éléments nécessaires au suivi de leur candidature. Il est en effet indispensable de nous informer de votre candidature (avec copie du dossier et fiche de suivi complétée). → <https://www.snuipp.fr/Recrutement-des-expatries-postes>

Comment suivons-nous les dossiers ?

Le SNUipp suit les dossiers des candidats, adhérents, à un poste d'expatrié pour :

- information des candidats à chaque étape du recrutement
- aide à la constitution du dossier
- lecture du dossier s'il est envoyé complètement en sus de la fiche de suivi
- vérification du barème et des critères
- échanges avec le bureau du recrutement : pour connaître les raisons d'une non-sélection, en groupe de travail, ou pour précisions après celui-ci et pour connaître les raisons d'un non-recrutement après entretien, lors de la CCPC ou après celle-ci
- conseils pour l'entretien : par téléphone ou par mail

Rappel des critères

Occuper les fonctions de directeur, maître formateur, conseiller pédagogique ou ASH **depuis au moins 3 ans**. Une expérience avérée et récente peut cependant être prise en compte si ce n'est pas le cas (3 ou 4 ans maximum).

Pièces exigées : lettre de motivation, CV, rapport d'inspection récent sur la fonction demandée et justificatifs des diplômes.

Il est à rappeler que l'Agence accorde beaucoup d'importance aux avis des rapports d'inspection, ceux-ci devant être excellents, faute de quoi la candidature est écartée des entretiens.

Vœux : attention, il est également rappelé que la formulation de plusieurs vœux (minimum trois) est nécessaire à l'étude de toute candidature pour l'AEFE. L'absence de vœux, ou même la formulation de vœux trop ciblés, sont des arguments avancés par l'Agence pour écarter des candidatures valables des entretiens (voir plus bas).

Avis préalable de l'IA-Dasen

Cette année, l'AEFE a aussi demandé l'avis préalable des IA-Dasen pour les candidats déjà en poste.

Comme l'an dernier, des avis négatifs (par rapport au détachement) ont été émis par certains DASEN : des départements continuent à souhaiter conserver leurs enseignants formateurs ou

directeurs, faute de ressources suffisantes localement. Des avis défavorables ont ainsi été émis par le Haut-Rhin-68 (1), la Seine Maritime-76 (2), la Seine et Marne-77(1), les Yvelines-78 (2) et la Seine St Denis-93 (4).

Des avis « réservés » (c'est nouveau) ont aussi été mentionnés pour le Haut Rhin-68 (1), la Haute Garonne-31 (1), la Seine et Marne-77 (1), les Deux-Sèvres-79 (2), et la Seine St Denis-93 (3)

L'AEFE nous informe que lorsqu'un avis défavorable est émis, la candidature n'est pas retenue. À la demande du SNUipp, l'AEFE accepte de convoquer le candidat à l'entretien, sous réserve d'avoir une réponse favorable rapidement, si un recours est effectué.

Quant aux avis réservés, ils n'empêchent pas la convocation des candidats aux entretiens.

C'est une position nouvelle de l'Agence suite aux injonctions de la DGRH du MEN : jusqu'à l'année passée, l'AEFE ne rejetait pas de dossiers en raison d'avis défavorables des DASEN, mais la DGRH du MEN a été claire sur ce point et n'accordera pas de détachement dans ce cas.

Non sélection

Nous sommes intervenus sur tous les dossiers que les adhérents nous avaient envoyés pour suivi, en demandant les causes de la non-sélection et en mettant en avant les points forts des dossiers.

Des candidatures sélectionnées aux entretiens l'année précédente n'ont pas été retenues faute d'évolution de leur dossier.

À titre indicatif, voici des motifs invoqués par l'Agence pour ne pas convoquer aux entretiens :

- rapport d'inspection trop ancien ou perfectible
- absence de rapport d'inspection sur la fonction demandée
- absence de vœu, vœu unique ou en nombre insuffisant, extensions géographiques des vœux trop restreintes
- manque d'un diplôme exigé dans le profil (exemple, absence de CAPASH alors que le poste présente des besoins éducatifs particuliers)
- expérience dans la fonction (directeur ou EMFE) depuis moins de trois ans
- pas d'évolution professionnelle (c'est-à-dire sur le même poste) depuis trop d'années
- lettre de motivation trop personnelle et parfois plus "touristique" que pédagogique
- avis réservé de l'IEN et/ou du DASEN
- des candidats sur un poste de formateur demandant un poste de directeur et inversement
- expériences de direction trop courtes et dans de trop petites structures (moins de huit classes), ou inadéquation entre la structure demandée (plus de 25 classes) et l'expérience
- incohérence des vœux avec les compétences linguistiques (ou niveau trop faible)
- candidatures avec un avis défavorable de l'IA DASEN (cf. ci-dessus).

Le barème est en fait purement indicatif et n'entre pas en jeu dans la sélection pour un entretien.

Candidatures

Postes à pourvoir

- **40 postes** (au lieu de 45 publiés en septembre) sont à pourvoir dont :
 - 30 postes de directeurs (34 publiés)
 - 6 postes de CPAIEN
 - 4 postes d'EMFE (5 publiés)

Cela représente tout de même 1/3 de postes à pourvoir en moins par rapport à l'année passée, où il y avait 60 postes vacants.

Au moment des candidatures, 5 autres postes étaient à pourvoir, mais ils ont été supprimés lors du Comité Technique du 4 décembre 2018 pour raisons budgétaires : 1 poste d'EMFE (Addis-Abeba) et 4 postes de direction (Madagascar, Helsinki, Düsseldorf, Washington)

Les postes libérés trop tard (ou éventuellement créés en cours d'année), ne paraissent pas à la rentrée. Ainsi, c'est le cas au moment de la rédaction de ce compte-rendu où nous sommes informés par l'AEFE qu'un poste de direction en CHINE (Lycée français de Shanghai, site de Qingpu) est à pourvoir (les détails du profil seront précisés ultérieurement, les candidats ont été informés).

Ces postes non parus en septembre sont proposés aux candidats dans le cadre de l'extension des vœux au cours de l'entretien, d'où l'importance de formuler des vœux de zones géographiques. On constate régulièrement des candidats proposés au recrutement sur des postes (parus ou non) qu'ils n'ont pas sollicités lors de la saisie des dossiers.

En cas de difficulté à pourvoir un poste (problème de vivier), celui-ci peut aussi faire l'objet d'un nouvel appel à candidature.

Dossiers

- 413 dossiers saisis en ligne (424 en 2018)
- 348 dossiers reçus par le bureau de recrutement :
 - 316 dossiers dans le vivier principal (candidatures prioritaires) : 68 sont déjà en poste à l'étranger et 3 en Polynésie, dont 49 à l'AEFE (26 expatriés, 17 résidents, 6 contrats locaux, 1 personnel du siège).
 - 32 dossiers dans le vivier complémentaire (candidatures « non prioritaires » comme les cas de retour en France depuis moins de 3 ans, en disponibilité, plus de 9 ans consécutifs à l'étranger, en cours de contrat expatrié AEFE, en 1e ou 2e année de contrat résident AEFE, en école européenne, ou COM à la date du recrutement).

Voeux

Les postes les moins demandés sont à Zurich, Munich, Kinshasa.

Les postes les plus demandés sont au Laos, Canada, Singapour, Australie, Espagne.

Entretiens

- 119 candidats ont été présélectionnés et invités aux entretiens (c'est à dire environ 3 candidats par poste, ce qui est sensiblement supérieur à la campagne 2018 en raison du nombre de postes de plus en plus restreint) :
 - 88 candidats pour des postes de directeurs et 31 candidats pour des postes de formateurs
 - 25 candidats déjà dans le réseau AEFE (19 expatriés, 5 résidents, 1 recruté local)

Sur les 119 candidats invités, 48 étaient des femmes soit 40,3% des candidats, la parité ne parvient plus à être respectée, contrairement aux deux années passées.

Déroulement des entretiens :

Les entretiens auront lieu à Nantes. Pour les candidats en poste à l'étranger, l'entretien se fera en vidéo-conférence. (Sauf si le candidat peut être, de lui-même, présent à Nantes...)

Il est évidemment indispensable de bien lire la note envoyée par l'AEFE aux candidats convoqués aux entretiens.

De la part des personnels ayant déjà travaillé dans le réseau, sont bien sûr attendues des réponses plus précises que de la part des candidats n'ayant jamais fait partie du réseau.

Derniers conseils :

La note recommande par exemple de consulter le site de l'AEFE. Notre sélection :

- [Brochure de présentation générale de l'AEFE](#)
- [Brochure sur les Parcours de langues](#)
- Et encore : [textes de cadrage pédagogiques](#)

On peut avoir des notes pour sa présentation, il ne faut évidemment pas rester le nez dedans à les lire.

Ne pas hésiter à prendre contact avec les collègues qui occupent actuellement les postes que vous avez demandés pour vous renseigner.

Calendrier des prochaines opérations

Entretiens

Ils auront lieu du 16 au 18 janvier 2019 pour les candidats de l'AEFE et du 21 janvier au 1er février 2019 pour les autres

Commission

CCPC de recrutement : mardi 26 février 2019

Comme pour ce GT, le SNUipp informe directement à l'issue de la commission les collègues (adhérents) qui lui ont demandé de suivre leur candidature.