

# Le recrutement AEFÉ 2020 – Chiffres et données à l’issue de la CCPC du 10 février 2020

## CANDIDATURES 2020

326 dossiers ont été reçus pour 45 postes finalement mis au mouvement.

Les 45 postes se répartissent ainsi : 36 postes de chefs et 9 postes d’adjoints

Seuls 43 postes ont été pourvus lors de ce mouvement, 2 postes de chefs ayant été mis en attente : Mohamedia et Washington

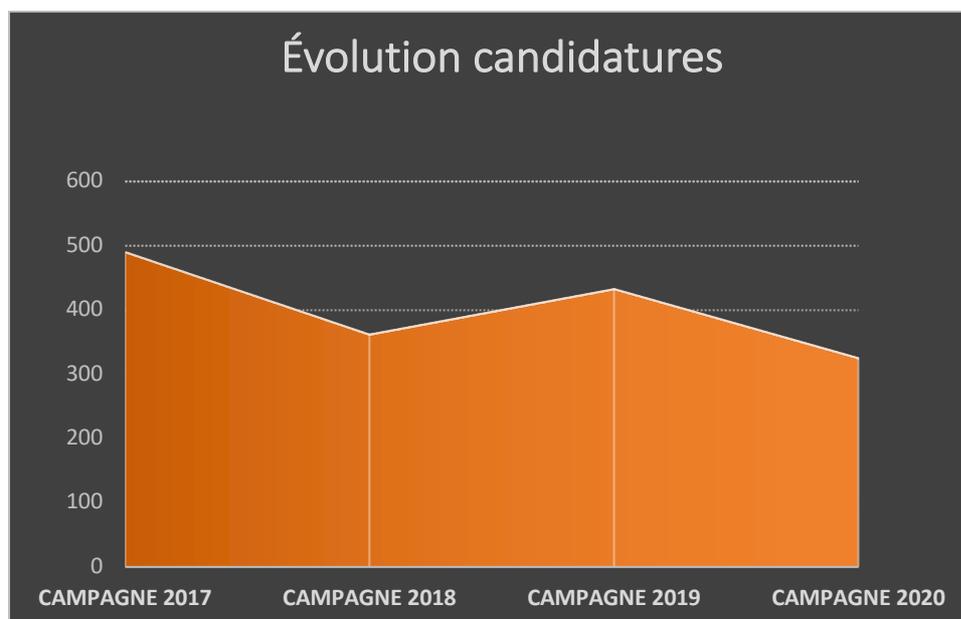
200 Hommes (61,3%)

126 Femmes (38,6%)

29 candidats déjà dans le réseau

### Évolution candidatures :

	Total
Campagne 2020	326
Campagne 2019	434
Campagne 2018	363
Campagne 2017	491



**A noter une baisse très importante des candidatures avec un score historiquement bas. Par rapport à 2017 on enregistre 165 candidatures en moins. A noter aussi que seuls 56 principaux adjoints ont candidaté cette**

**année.** (très faible ratio candidats/recrutés et très peu de postes d'adjoints cette année)

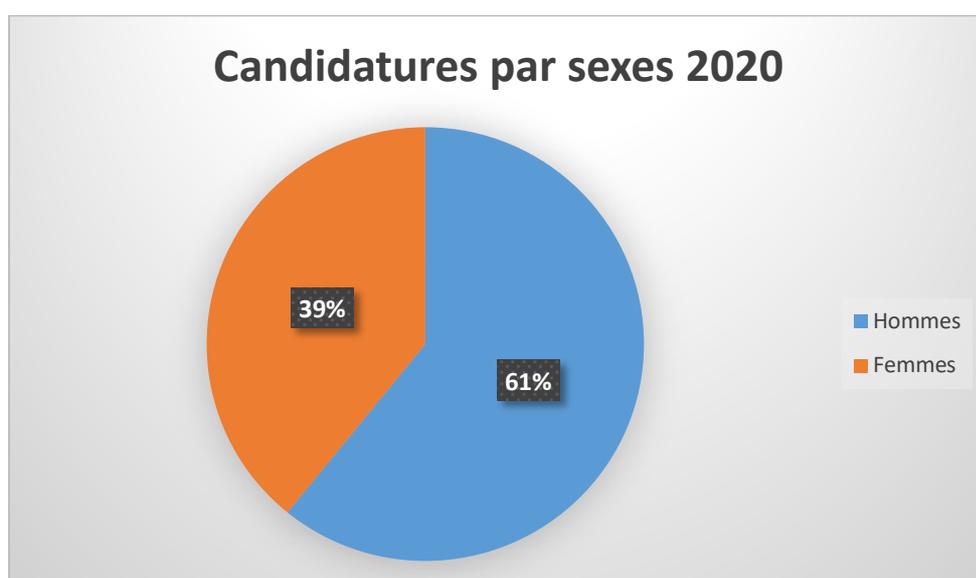
**Répartition par origine des candidatures 2020 :**

	France	Étranger - AEFE	TOTAL
Dossiers reçus 2020	297	29	326
Invités en entretien 2020	87	24	111

3 candidats environ ont été convoqué à un entretien pour 1 poste

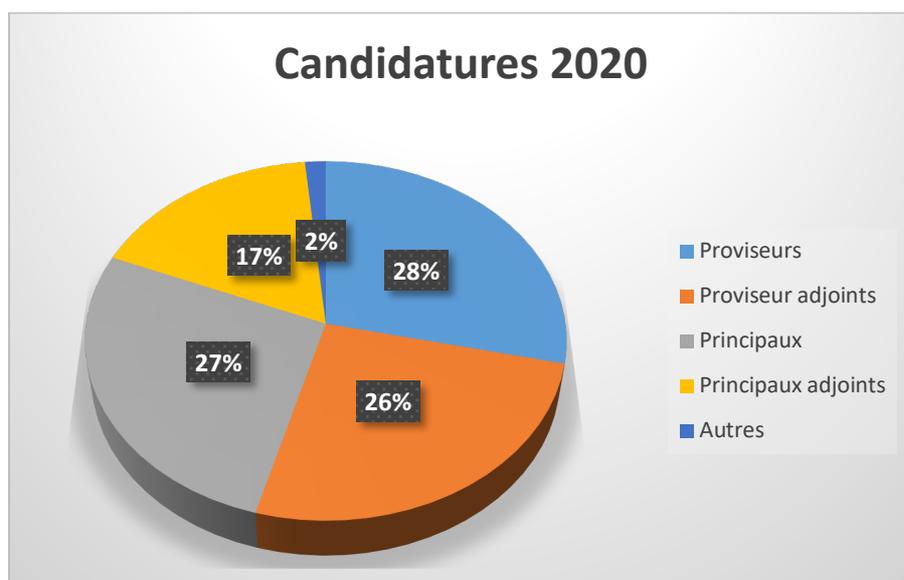


**Répartition par sexe des candidatures 2020 :**



### Répartition par emplois des candidatures 2020 :

	Proviseurs	Proviseur adjoints	Principaux	Principaux adjoints	Autres	Total
Campagne 2020	93	84	88	56	5	326
Campagne 2019	94	125	104	106	5	434
Campagne 2018	77	94	110	69	13	363

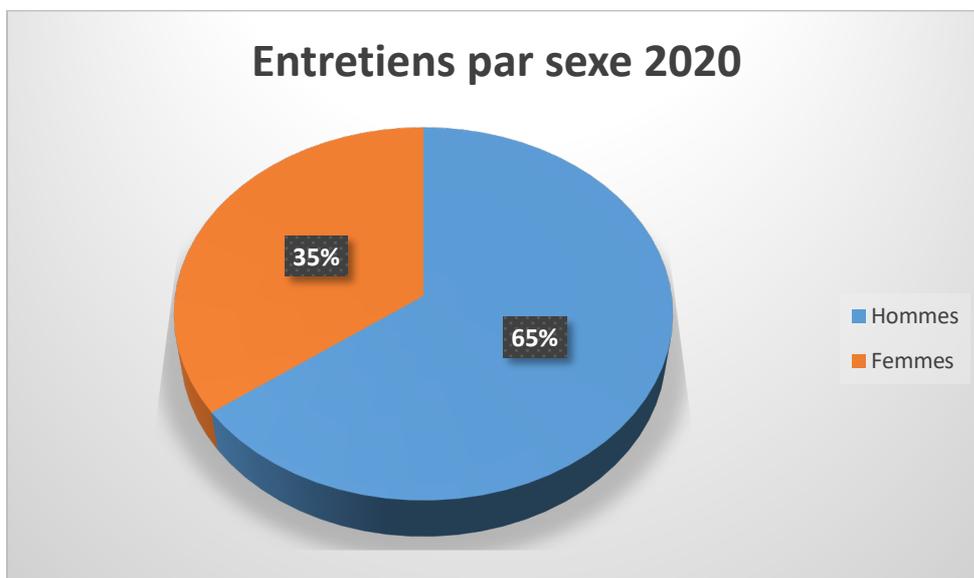


## ENTRETIENS 2020

### Répartition par sexe des candidats convoqués aux entretiens en 2020 :

111 candidats convoqués aux entretiens dont 39 femmes (35,1%) pour 43 postes

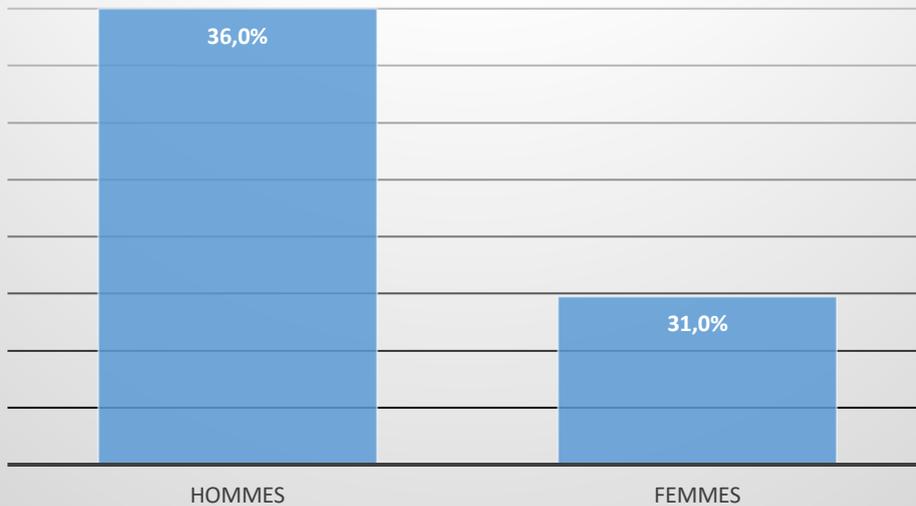
	Hommes	Femmes	Total
Campagne 2020	72	39	111
Campagne 2019	85	48	133
Campagne 2018	96	49	145
Campagne 2017	110	54	164



Candidatures/entretiens	Hommes	Femmes
Campagne 2020	36,0%	31,0%

A noter qu'en pourcentages moins de collègues femmes ont été convoquées aux entretiens que de collègues hommes

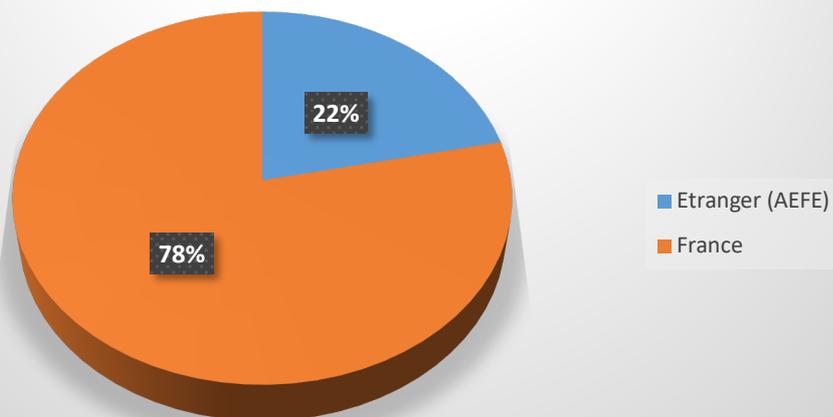
### Ratio Candidatures/entretiens par sexe 2020



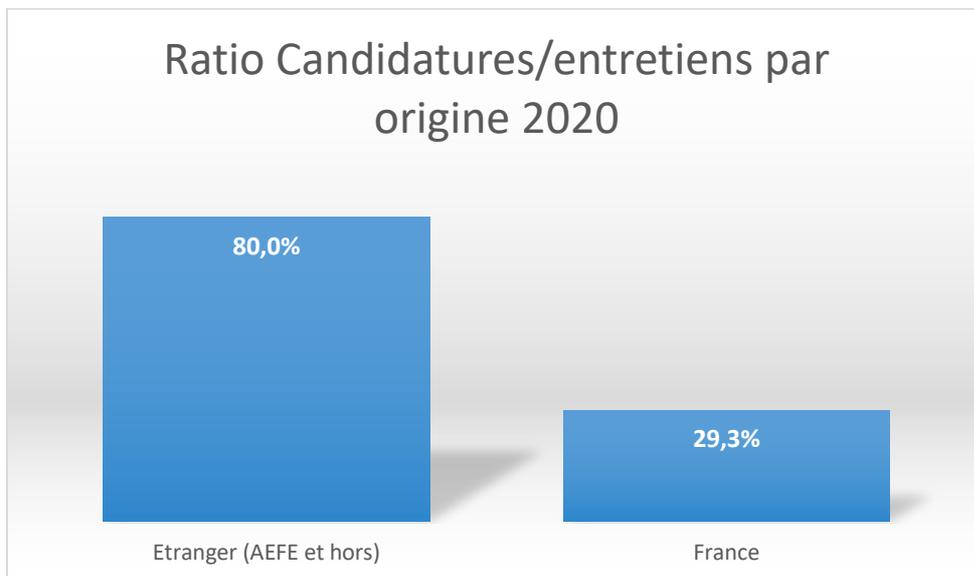
### Répartition par origine des candidats convoqués aux entretiens en 2020 :

	Etranger (AEFE)	France	Total
Campagne 2020	24	87	111
Campagne 2019	22	111	133
Campagne 2018	20	125	145
Campagne 2017	37	128	165

### Entretiens par origine 2020

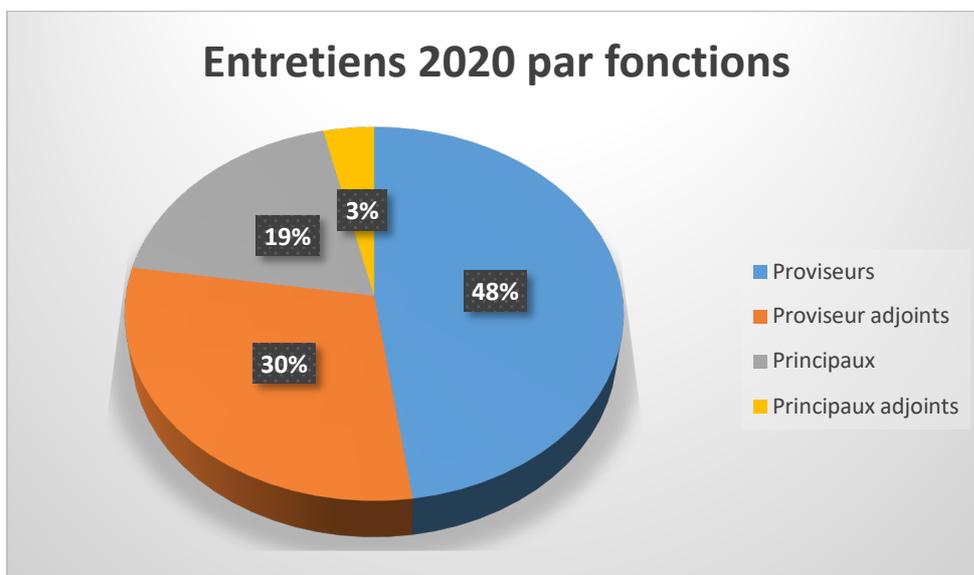


Candidatures/entretiens	Étranger (AEFE et hors)	France
Campagne 2020	80,0%	29,3%



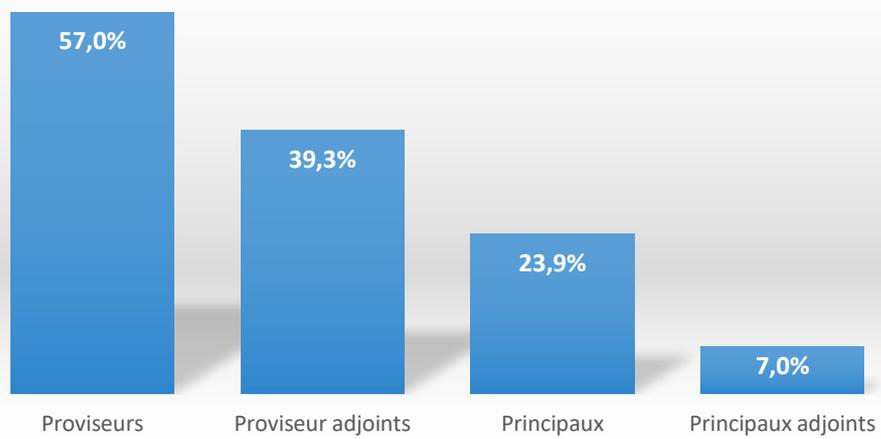
***Répartition par emplois des candidats convoqués aux entretiens en 2020 :***

	Proviseurs	Proviseur adjoints	Principaux	Principaux adjoints	Total
Campagne 2020	53	33	21	4	111
Campagne 2019	44	63	19	7	133
Campagne 2018	48	39	40	18	145
Campagne 2017	75	44	37	9	165



Entretiens/candidatures	Proviseurs	Proviseur adjoints	Principaux	Principaux adjoints
Campagne 2020	57,0%	39,3%	23,9%	7,0%

## Ratio entretiens/candidatures 2020



## RECRUTEMENT 2020

Lors de la CCPC du 10 février, deux postes de chefs n'ont été pourvus :  
Mohamed et Washington

Ce sont donc 43 propositions (71 en 2017, 45 en 2018 et 47 en 2019) qui ont été  
actées lors de cette commission (34 postes de chefs et 9 d'adjoints)

### Origine et nouvelles fonctions des recrutés 2020 :

FONCTION ACTUELLE		NOUVELLE FONCTION AEFÉ		
		PROVISEUR	PROVISEUR ADJOINT	PRINCIPAL
PROVISEUR = 17	France = 11	12	0	0
	Étranger = 6	5	0	0
PROVISEUR ADJOINT = 17	France = 10	2	6	2
	Étranger = 7	6	0	1
PRINCIPAL = 6	France = 6	5	0	1
	Étranger = 0	0	0	0
PRINCIPAL ADJOINT = 3	France = 3	0	3	0
	Étranger = 0	0	0	0
<b>Total : 43</b>		<b>30</b>	<b>9</b>	<b>4</b>
Dont Femmes = 15		8	5	2
Dont Hommes = 28		22	4	2

**11 adjoints obtiennent des postes de chefs (39% des postes de chefs  
contre 32% en 2019)**

**Le pourcentage de femmes** ayant fait l'objet d'une proposition de  
poste sur le nombre total de propositions est de :

$$15/43 = 34,9\% \text{ (contre } 40,4\% \text{ en 2019).}$$

**Pour les hommes**, il est de :

$$28/43 = 65,1\% \text{ (contre } 59,6\% \text{ en 2019).}$$

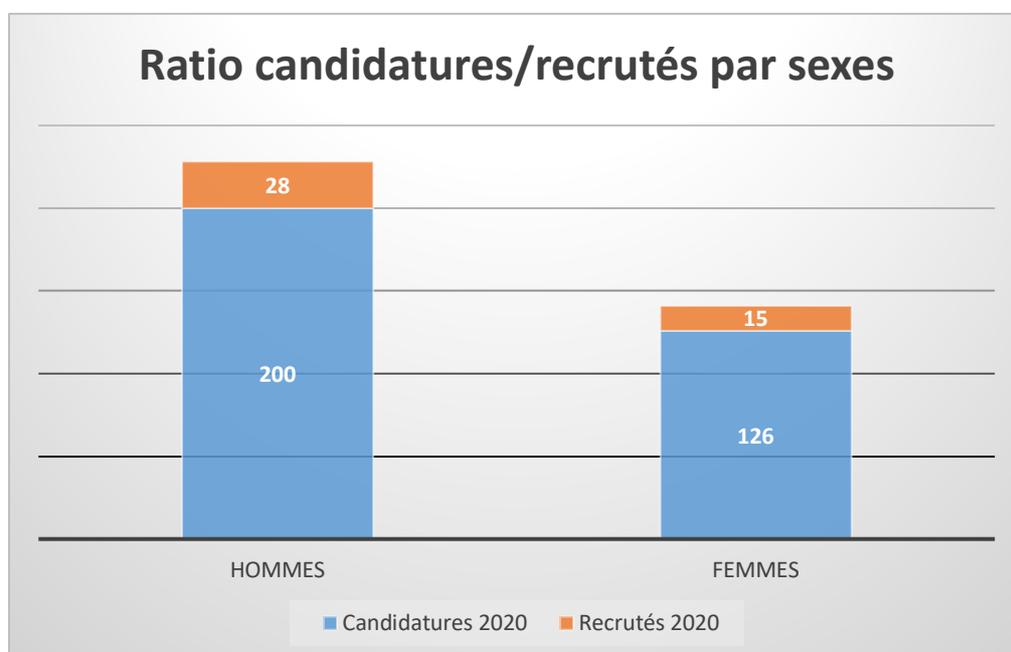
**Malgré la volonté affichée par l'AEFE le % de collègues  
femmes obtenant une proposition de postes est cette année**

inférieur au % de femmes ayant candidaté (34,9% pour 38,6%).

**Cependant 66,7% des femmes recrutées le sont sur des postes de chefs** (ceci étant en partie dû à un nombre de postes d'adjoints très peu important cette année). **Malheureusement rares sont les femmes recrutées sur les postes de 4<sup>ème</sup> catégorie** (1 seule sur 12)

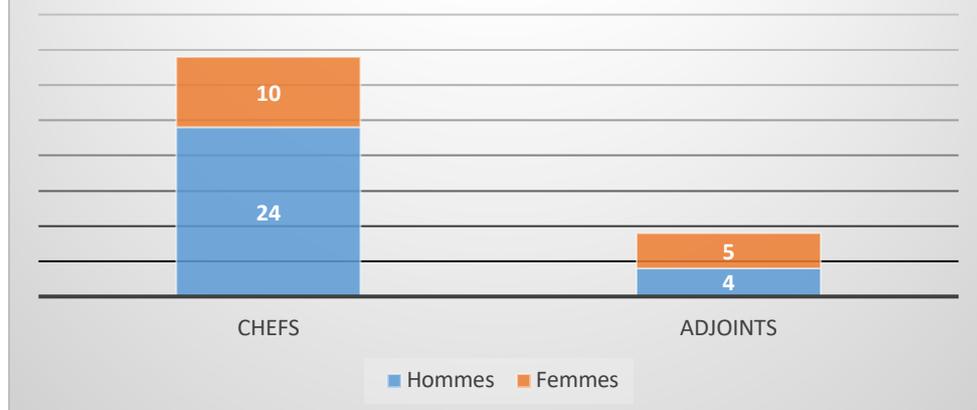
**Répartition en fonction du sexe des recrutés 2020 :**

Candidatures/recrutés	Hommes	Femmes
Candidatures 2020	200	126
Recrutés 2020	28	15
%	14,0%	11,9%



Recrutés 2020	Hommes	Femmes
CHEFS	24	10
ADJOINTS	4	5

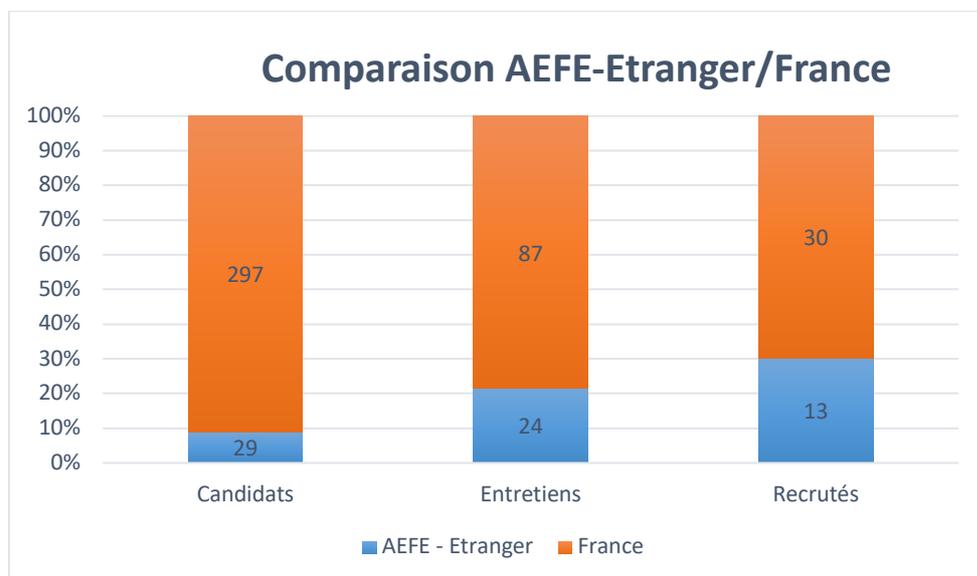
## Répartitions des postes par sexes 2020



### Répartition en fonction de l'origine des recrutés 2020 :

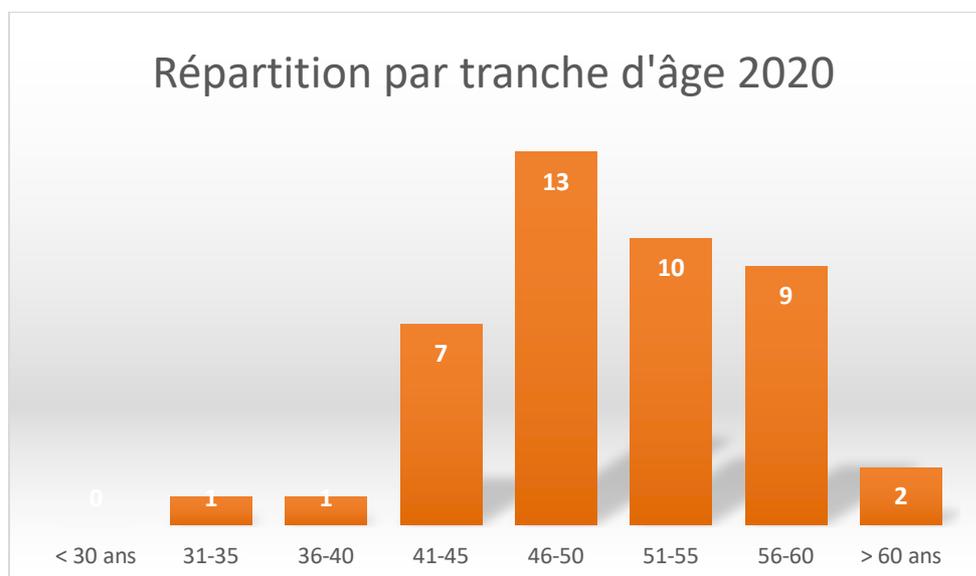
2020	AEFE - Étranger	France
Candidats	29	297
Entretiens	24	87
Recrutés	13	30
% Recrutés	44,8%	10,1%

### Comparaison AEFE-Etranger/France



### Répartition en fonction de l'âge des recrutés 2020 :

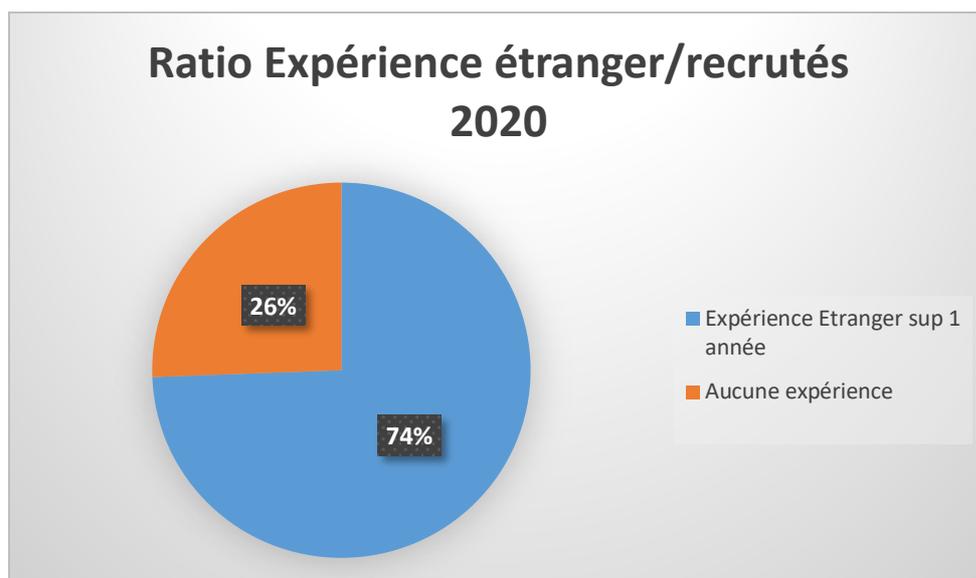
< 30 ans	0
31-35	1
36-40	1
41-45	7
46-50	13
51-55	10
56-60	9
> 60 ans	2



### Expériences de l'étranger

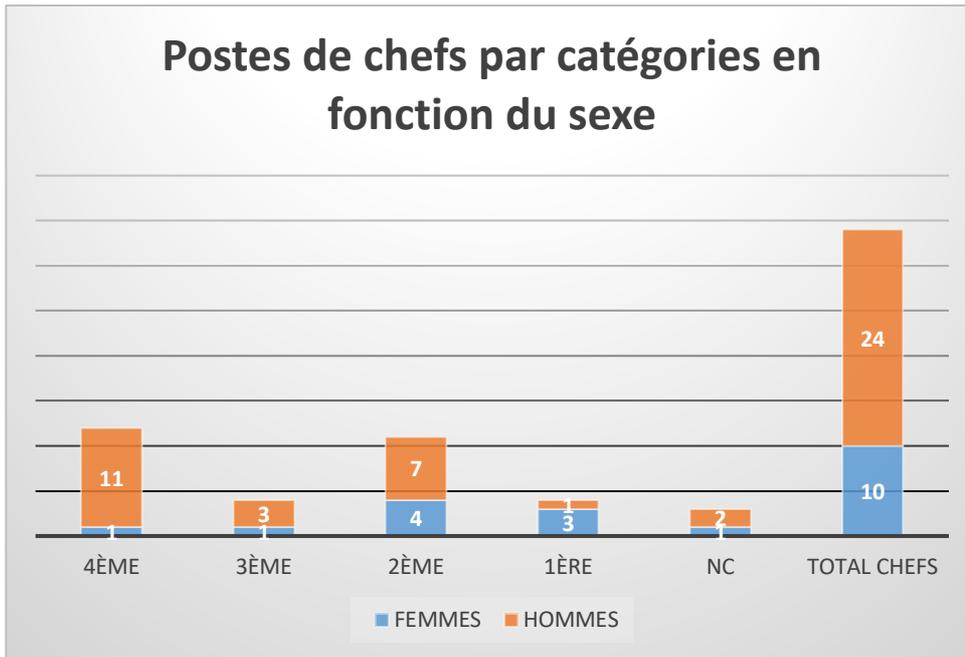
	<b>Expérience Étranger sup 1 année</b>	<b>Aucune expérience</b>
<b>Campagne 2020</b>	<b>74,4%</b>	<b>25,6%</b>

La prime à l'expérience de l'étranger quelles que soient les fonctions reste réelle



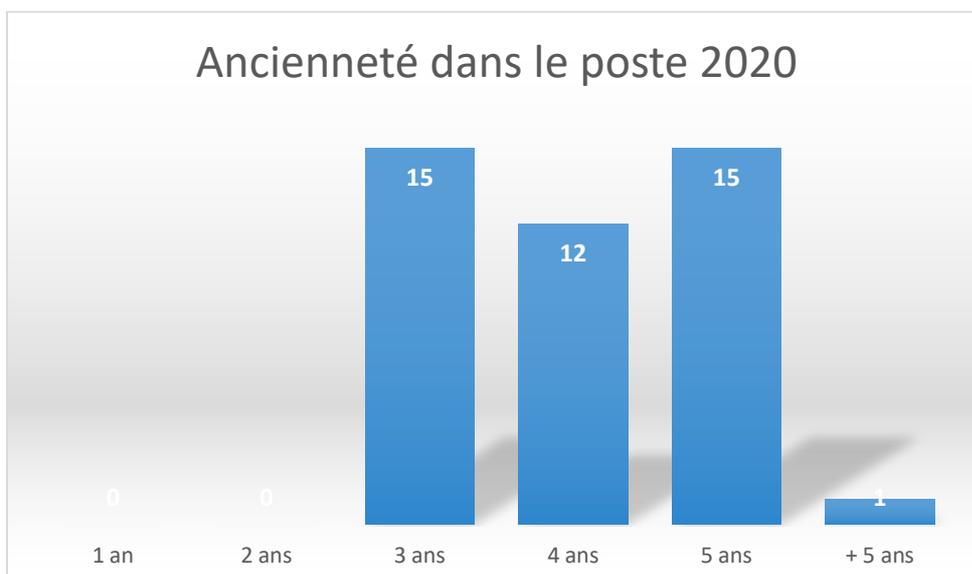
**Répartition des postes de chefs par catégories en fonction du sexe des recrutés 2020 :**

CATEGORIES ETAB.	FEMMES	HOMMES
5ème		
4ème	1	11
3ème	1	3
2ème	4	7
1ère	3	1
NC	1	2
<b>TOTAL CHEFS</b>	<b>10</b>	<b>24</b>



**Répartition par ancienneté dans le poste des recrutés 2020 :**

Nombre d'années	Ancienneté dans le poste 2020
1 an	0
2 ans	0
3 ans	15
4 ans	12
5 ans	15
+ 5 ans	1



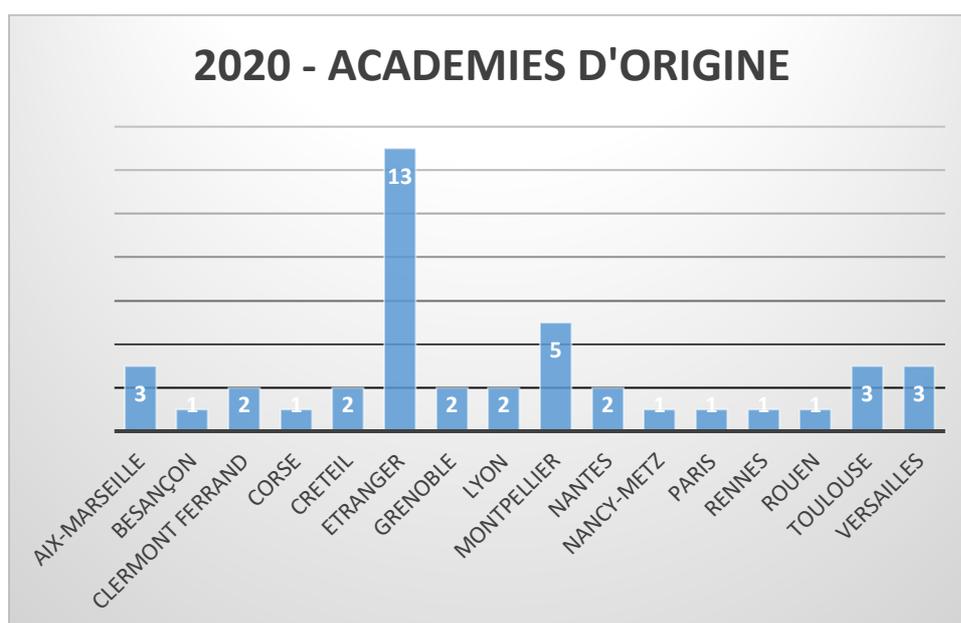
**Satisfaction des vœux des recrutés 2020 :**

	2020
VOEU 1	13
VOEU 2	5
VOEU 3	3
VOEU 4	5
VOEU 5 et au-delà	8
HORS VŒUX	9



49% des recrutés obtiennent un de leurs trois premiers vœux

**Académies d'origine des recrutés 2020 :**



## **Le recrutement AEFÉ 2020 – Commentaires et conseils**

La CCPC s'est tenue le lundi 10 février 2020 et était présidée par le directeur de l'AEFE accompagné du directeur de la DRH de l'agence, et de son adjoint. Les représentants du MENJ étaient absents, réforme des commissions paritaires oblige.

Cette CCPC s'est tenue beaucoup plus tardivement que les années précédentes en raison des mouvements sociaux de l'hiver qui ont nécessité de repousser les entretiens des candidats de France du 9 au 23 janvier 2020.

En tant que commissaires paritaires du SNPDEN nous sommes intervenus à plusieurs reprises, entre autres, afin d'obtenir des explications concernant certains collègues qui n'ont pas été retenus, pour nous étonner de la sous-représentation des collègues femmes sur les postes de chefs et plus particulièrement sur ceux de 4<sup>ème</sup> catégorie (8% de ces derniers), pour interroger sur la proposition d'une 4<sup>ème</sup> mission consécutive pour un collègue ce qui ne correspond pas aux règles non écrites établies jusqu'à ce jour sans pour autant recevoir de réponses, pour nous féliciter du nombre plus important d'adjoints du réseau obtenant un poste de chef et sur d'autres sujets encore. En fin de séance nous avons demandé à revenir sur les promotions pour regretter les erreurs commises sur le nombre de promus et questionner sur l'effet mémoire l'année prochaine. Un point rapide a également été fait sur les E3C et le développement du réseau et la place des établissements en gestion directe.

Il est toujours difficile de tirer des conclusions d'un mouvement à l'étranger, surtout quand, comme cette année, le nombre de postes de chefs de 4<sup>ème</sup> catégorie était élevé (12) et dans le même temps le nombre de postes d'adjoints lui très restreint (9).

On peut cependant constater une baisse très sensible de l'attractivité cette année avec près de 35% de candidatures en moins par rapport à 2017 par exemple. En raison du peu de postes les adjoints ont certes moins candidaté que les années précédentes mais cette tendance depuis quelques années doit être interrogée et pose de nombreuses questions comme celles liées aux retours au MENJ ou au classement des établissements à l'étranger. Autre constat la forte prime au réseau puisque plus de 90% des postes de chefs sont proposés à des collègues en poste dans le réseau ou ayant déjà exercé à l'étranger. Certes les spécificités de l'exercice des missions à l'étranger sont réelles mais le besoin d'ouverture n'en est pas moins nécessaire.

Autre constat : les vœux des collègues ont été moins bien respectés cette année puisque seuls 49% des recrutés ont eu un de leurs trois premiers vœux. Cependant, il y a eu cette année encore un assez grand nombre de postes supplémentaires donc nécessairement comptabilisés comme « hors vœux ». Depuis 2018, l'AEFE a souhaité élargir le nombre possible de vœux (10) afin de

faire passer un message : il est important d'élargir ses vœux et de ne pas se contenter d'une seule zone géographique.

Quelques règles ont prévalu lors de cette campagne de recrutement qui sont les mêmes que celles des années précédentes :

-) Aucune seconde mission d'adjoint pour les collègues déjà sur ces fonctions dans le réseau. Soit l'AEFE leur confie un poste de chef, soit c'est un retour en métropole. Cette année ce sont 7 collègues adjoints (sur 10 qui pouvaient prétendre à une seconde mission) du réseau qui ont eu une proposition de postes de chefs. L'AEFE a noté à ce sujet des vœux plus raisonnables et des entretiens bien mieux préparés que les années précédentes.

-) Sur les EGD l'AEFE cette année n'a plus indiqué qu'elle donnait priorité aux collègues venant de France (sic). Cependant dans les faits ce sont 8 sur 10 qui sont dans ce cas mais presque tous avaient déjà dirigé un établissement AEFE avant leur dernière mission en France

-) Priorité donnée à l'entretien où tout se joue.

Enfin la DRH de l'AEFE s'engage à fournir des explications aux candidats non retenus après l'entretien.

Rappel des consignes données par l'AEFE aux candidats retenus pour l'entretien et des constats effectués suite à cette campagne de recrutement :

Les conseils :

-) Bien préparer la première partie de l'entretien (10 minutes) qui doit permettre de faire comprendre au jury les motivations du candidat en explicitant l'articulation entre ses compétences professionnelles et ses qualités personnelles. Cet éclairage est nécessaire pour comprendre les vœux notamment. L'AEFE attend du candidat qu'il fasse valoir sa personnalité, son engagement autour de son professionnalisme et qu'il démontre sa capacité à mener en poste un management réellement ouvert et constructif prenant en compte les spécificités des établissements français à l'étranger.

-) Bien connaître le réseau de l'AEFE, ses spécificités (fonctionnement des établissements, type de gouvernance, grandes orientations stratégiques, rôle du poste diplomatique). Consulter à cet effet les informations mises en ligne sur le site de l'AEFE

-) Connaître les enjeux éducatifs et pédagogiques ainsi que le rôle et les attributions des acteurs locaux dans le contexte de l'étranger. L'entretien vise notamment aussi à mesurer la capacité du candidat à résoudre les problèmes rencontrés, à s'impliquer dans les différents projets mis en place dans les

établissements d'affectation successifs et le réinvestissement qui pourrait en être fait dans un établissement à l'étranger.

-) Bonne compréhension des enjeux de gouvernance au plan local.  
Afficher une capacité d'adaptation au contexte local et aux spécificités du système d'enseignement du pays d'accueil.

*Les constats du jury de la commission 2020 :*

-) Le plus important est de bien se projeter sur ce qui attend le candidat quand il sera un poste. Pour cela on attend d'avoir bien mûri son projet, de s'être renseigné sur l'établissement, le pays et son contexte. Bref savoir pourquoi on veut aller à tel endroit plutôt qu'un autre

-) Les questions RH sont souvent au cœur de l'entretien et il faut donc s'y préparer

-) Pour ceux qui demandent des établissements conventionnés, le positionnement avec le comité de gestion est bien entendu interrogé lors de l'entretien

-) Les candidats étaient mieux préparés cette année que les années précédentes et beaucoup étaient en poste en France sur de gros établissements et/ou complexes

-) Certains collègues du réseau ont encore souvent du mal à se décentrer de leur établissement et expérience en cours et à se projeter dans les grandes problématiques et questionnements du réseau et donnent donc parfois l'impression d'être moins bien préparés.

Nous restons bien entendu à l'entière disposition des collègues pour les accompagner au mieux dans leur projet d'expatriation.

Serge FAURE  
Secrétaire académique Étranger  
10 février 2020