



Document élaboré à partir du document du SNES hdF et des retours des collègues ayant participé aux entretiens



Le SNES et le SNEP, pour un recrutement équitable et transparent

Depuis la mise en place des entretiens, le SNES-FSU et le SNEP-FSU se sont prononcés contre les entretiens.

L'AEFE considère, elle, qu'ils sont « un élément très important pour avoir une idée des expatriés qui sont recrutés ». Selon l'AEFE, ils permettraient de se faire « une opinion plus précise des candidat-es que celle fournie par le dossier ». Ils seraient aussi le moyen de « justifier le maintien de postes d'expatrié-es enseignant-es » face à Bercy qui souhaiterait les supprimer.

Face à leur généralisation, le SNES a obtenu que les candidat-es sélectionné-es reçoivent une fiche leur présentant les entretiens et les personnes susceptibles d'y participer. A la faveur des différentes CCPC de recrutement des expatrié-es, les commissaires paritaires du SNES et du SNEP ont obtenu des précisions de l'administration qui nous permettent aujourd'hui de vous préciser **le déroulement des entretiens et les attentes de l'administration concernant les candidat-es reçu-es**. Depuis la campagne 2018, lors de la CCPC, l'AEFE donne des précisions pour chaque candidat-e sur les éléments qui ont orienté les choix de les sélectionner ou pas. Ces précisions sont en principe communiquées aux candidat-es.

Déroulement

Cet entretien dure une demi-heure. Le jury est composé en général de 2 membres minimum :

- le responsable AEFE du secteur géographique concerné
- L'IA-IPR d'EPS de l'Agence (ou parfois l'IG pour l'EPS lorsque l'IA IPR n'est pas là).

La composition du « jury » peut cependant varier, avec la présence parfois de :

- Le directeur de l'AEFE, son adjoint
- Le DRH..., son adjoint...
- Un-e responsable du secteur géographique
- Une personne de la DEOF (direction de l'enseignement, de l'orientation et de la formation)

Pendant 5 à 10 minutes, les collègues doivent « exposer leur carrière et les compétences qu'ils ont acquises » mais il ne s'agit pas de reprendre tout le C.V. Théoriquement, les membres du jury doivent l'avoir consulté. Il est nécessaire à partir de votre expérience de montrer que vous répondez aux attentes du profil du poste, **notamment comme formateur-trice** : cela revient à leur prouver que vous serez directement « opérationnel ». Bien évidemment, vous pouvez aussi intégrer d'autres éléments témoignant de votre motivation mais il faut éviter de mettre en avant vos motivations personnelles (goût pour l'exotisme...). Il serait opportun aussi d'intégrer la réussite des élèves et la connaissance du public des établissements du réseau AEFE. Un point aussi sur votre connaissance des problématiques liées aux contrats locaux peut être intéressant, voir essentiel : ils seront votre public « cible ». Par ailleurs, l'AEFE est engagée depuis 2022 dans un processus de professionnalisation des collègues néo recruté-es. Les instituts régionaux de formation ([note sur les IRF](#)) en seront la pierre angulaire avec les EEMCP2. Depuis la campagne 2019, ils nous semblent intéressant de préciser aussi votre expérience dans le développement du sport scolaire et l'enseignement du secourisme (l'Agence cherche à développer l'enseignement du secourisme dans le réseau et cela pourrait être, pourquoi pas, un petit plus si vous étiez FPSC ou FdF). Concernant le sport scolaire, n'hésitez pas à consulter les documents produits par l'Agence et qui expose leurs objectifs avec notamment le développement des ligues AEFE-UNSS : <http://www.snefsu.net/hdf/docs/sportscolaire.php>
L'exposé doit être fluide. Dégagez-vous de vos notes.

Le reste du temps est consacré à des questions de la part des membres du jury.

Les collègues sont soumis aux questions de l'administration qui « complète l'analyse du dossier ». Enfin, le ou la responsable du secteur géographique montre (ou est censé montrer) les difficultés du pays notamment pour les pays de la zone A, pays dits « difficiles ». Si vous connaissez certaines spécificités de votre future zone de recrutement, cela peut être intéressant de le montrer modestement.

Comment se préparer à l'entretien ?

Voici une typologie des thèmes qui pourraient donner lieu à des questions :

- le rôle spécifique d'un expatrié. L'Agence attend d'un-e expatrié-e qu'il ou elle soit un-e enseignant-e moteur-trice dans sa discipline mais aussi qu'il ou elle participe au rayonnement dans l'établissement et la zone et enfin qu'il ou elle ait une action de coopération éducative. Cela nécessite d'avoir des connaissances sur l'établissement (consultez son site), le pays (consultez notamment le site du SCAC -service de coopération et d'action culturelle et contactez le [responsable SNEP de la zone](#)) et la zone AEFÉ. La question de l'enseignement des valeurs de la République et notamment de la laïcité (dans un pays étranger) a été posée.
- les attendus de la part d'un enseignant : référentiel des compétences des professeurs pour l'exercice de leur métier.
- la formation de formateurs : la totalité des profils comporte cette exigence : ce sera la base de votre mission. Il est important pour les collègues n'ayant jamais enseigné à l'étranger de comprendre la spécificité d'un établissement à l'étranger et la diversité des statuts qui le composent, spécifiquement pour les postes de conseiller pédagogique. Les détaché-es (expatrié-es et résident-es) ou les TNR (titulaire non résident sur un contrat local) sont eux aussi des titulaires de l'EN. L'Agence souhaitait faire des conseillers pédagogiques des relais de l'inspection ce que les syndicats de la FSU ont contesté. Les directives et pratiques n'allaient plus dans ce sens depuis quelques années mais le nouveau bac et la rédaction des référentiels à malheureusement un peu changer la donne. Les EEMCP2 sont sous l'autorité de leur chef-fe d'établissement. Quant aux recrutés locaux (PDL), ils peuvent avoir eux-aussi des diplômes et une expérience équivalente à celle des formateur-trices ! L'approche doit donc toujours être modeste et bienveillante.
- la discipline enseignée. Vous devez bien sur connaître les programmes de collège et de lycée d'EPS, les aspects didactiques, les examens, l'Association Sportive (possibilité supplémentaire pour un enfant étranger d'être exposé à langue française après les cours par exemple)... L'Agence attend d'un-e expatrié-e qu'il ou elle impulse un souffle nouveau dans l'établissement et dans la zone, aussi, la coordination apparaît-elle souvent dans les profils mais pas nécessairement. Depuis février 2018, l'AEFE a mis en ligne différents documents exposant sa politique sportive ([lien vers le site hdf](#)). Ils sont à connaître. Consultez aussi le site du [SNEP hdf](#) (note sur les spécificité de l'enseignement de l'EPS, développement des ligues, protocole sécurité en escalade etc.).
- les « nouveautés » au collège et au lycée : ex : livret scolaire de l'école obligatoire, réforme des collèges et des lycées, la politique de l'Agence en matière de sport scolaire, le fonctionnement de la formation continue (Plan Régional de Formation, Comité de Pilotage et de la Mutualisation...).

Exemple de questions qui peuvent être posées :

- Quel a été le dernier texte officiel concernant l'EPS ?
- Réforme du lycée : comment envisagez-vous votre rôle ?
- Quels sont vos champs de compétence en lycée ?
- Avez-vous le CAFA ? Comptez-vous le passer ? Idem pour l'agrégation.
- Si un recruté local ou un résident refuse de participer à la validation du socle commun, que faites-vous ?
- Quels sont les atouts de votre candidature ?
- Avez-vous déjà répondu à une demande d'un chef d'établissement de travailler à l'élaboration d'un projet EPS en relation avec le projet d'établissement ?

- Comment envisagez-vous votre mission ?
- Comment utiliserez-vous le numérique dans le cadre de votre mission ?
- Quelle est la spécificité de l'épreuve EPS au CAP ?
- Connaissez-vous le profil de la zone sur laquelle vous postulez ? Comment faites-vous pour prendre en compte la situation de l'enseignement de l'EPS et les besoins de formation ?
- Pourquoi postuler pour cette zone et pas une autre ? (un élargissement des vœux est toujours apprécié). Pensez-vous que ce poste a beaucoup été demandé ?
- Quel est le type d'élève accueillis à l'AEFE ? Pourquoi les parents font le choix du réseau AEFE ? Comment l'EPS est-elle perçue par les parents des établissements à l'étranger ?
- Quelles sont les spécificités d'un établissement français à l'étranger ?
- Questions sur la laïcité, les différents types de contrats à l'Agence.
- Quels sont les moyens à votre disposition pour favoriser la coopération éducative avec les différents partenaires ?
- Connaissez-vous le programme « horizon 2014 » ? Les ligues AEFE-UNSS ?
- Connaissez-vous le rôle que vous aurez dans les ligues AEFE-UNSS, et notamment dans la Commission Sport Scolaire et le COFIL ?
- Que pensez-vous du sport scolaire ? Est-ce un pilier indissociable de l'enseignement de l'EPS ?
- Rédaction du projet pédagogique d'EPS : quelle orientation prendre ? Comment aider les collègues à la construire ?
- Comment envisagez-vous de travailler avec vos collègues ? Et avec celles et ceux du premier degré ?
- Comment envisagez-vous votre relation au sein de l'équipe ?
- Avez-vous travaillé ou connaissez-vous la plateforme magistère ?
- Comment envisagez-vous la formation face à un collègue récalcitrant aux réformes ? la formation d'un contractuel ?
- Comment gérer, argumenter la différence de salaire entre un expatrié et un local ?
- Quels sont les champs d'apprentissage (CA) où vous êtes le plus et le moins à l'aise ?

Paroles d'ancien EEMCP2 EPS du réseau AEFE !

« J'insisterai sur la connaissance de la mission et les postures sous tendues qui participent de la compréhension d'une partie des problématiques d'un expat ; pour illustrer, il y a des postures d'humilité et de bienveillance à adopter notamment dans la relation aux PDL visités qui rejoignent aussi les postures plus générales du formateur (voir aussi référentiel de compétence du formateur du 23 juillet).

On a eu la dérive de l'Eemcp2 qui se prenait pour un inspecteur, qui affichait ainsi une forme de supériorité et qui quittait par là sa posture de formateur. Pour autant, l'humilité ne doit pas conduire à la timidité car effectivement il faut se montrer **présent** et je dirais presque ... **VISIBLE** !

L'autre problématique tient aux différences de salaires entre les personnels et pas qu'à l'égard des locaux. Aussi, s'il n'aboie pas, le fait qu'il travaille beaucoup et plus que les autres doit être le moins discuté ou discutable possible.

L'Eemcp2 au sein de l'entretien doit donner l'impression d'une personne **aussi accessible** que solide sur le plan des contenus, des techniques que des politiques. Dès lors le candidat ne doit pas être surpris si une partie des questions concernent la personne qu'est le candidat et non les techniques qu'il est censé maîtriser.

L'eemcp2 reste un prof EPS et c'est vrai que le sport scolaire aide largement de mon point de vue à asseoir cette image de collègue investit sur les bases qui font le métier. Cela devient un domaine de partage, qui rend la personne accessible mais aussi respectée. Cela pourrait être une question, quels sont les leviers du respect que vous pourriez inspirer aux autres ? Cette impression si elle existe dans l'équipe pourra à mon sens diffuser vers d'autres établissements

Les tendances actuelles montrent un peu en contradiction que l'eemcp2 est quand même de moins en moins un collègue de l'équipe de l'établissement mais un collègue de la zone et derrière ces changements, il y a beau-

coup d'incompréhension... il n'est pas là, donc il ne fait rien ! Par conséquent, il doit expliquer, donner à voir, proposer ou afficher son EDT »

Quels ont été les critères de l'administration pour classer les collègues ?

Tous les critères sont présentés tels qu'ils ont été énoncés lors des séances en CCPC.

- 1) la qualité de l'expression ;
- 2) la connaissance des programmes ;
- 3) le travail en équipe et le partenariat avec des institutions extérieures
- 4) l'expérience de formation des collègues (en formation initiale ou en formation professionnelle continue : université, IUFM, ESPE, en collaboration avec l'inspection, en coopération éducative, tutorat, ...)
- 5) la capacité à susciter l'adhésion et le rayonnement ;
- 6) le sens de la mission avec un équilibre entre l'intérêt général et l'intérêt particulier ;
- 7) l'intérêt pour les élèves.

Ces critères sont très vagues et variables d'un jury à l'autre. L'entretien revêt donc un caractère d'iniquité et d'absence de transparence.

8) En ce qui concerne vos compétences en langue(s) étrangère(s), le profil de certains postes peut exiger une très bonne maîtrise d'une LV étrangère (les collègues ne parlant pas tous le français...). Mais ce n'est pas exclusif, on peut toujours être dans une dynamique d'apprentissage ou de perfectionnement.

Pour le remboursement des frais de transport des collègues reçus en entretien :

Comme le prévoit l'article 6 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006, la **convocation à un entretien de sélection à un poste d'expatrié par l'AEFE ouvre droit au remboursement des frais de voyage**. Après de très nombreuses interventions du SNES, l'AEFE dorénavant rembourse les frais de transport des collègues enseignant déjà dans le réseau. Normalement une fiche récapitulant les pièces nécessaires pour vous faire rembourser doit vous être remise : un imprimé à compléter, la convocation, la facture originale du voyageur, les billets d'avion et les cartes d'embarquement originaux. Conservez donc tout !

Quant aux autres collègues, l'Aefe ne procède pas aux remboursements. Vous pouvez nous contacter pour en discuter. Possibilité est désormais offerte de faire l'entretien par skype. Là aussi, nous contacter.

A l'issue des entretiens, adressez-nous un rapide compte rendu en vue de la commission paritaire et en vue de l'amélioration de ce document.

Bon courage !



Syndicat National de l'Éducation Physique de l'Enseignement Public

Fédération Syndicale Unitaire (SNEP – FSU)

Secteur Hors de France

76 rue des Rondeaux 75020 PARIS

hdf@snepfu.net

www.snepfu.net/hdf

contact skype : FSU-CZ – appel ZOOM ou MEET possible aussi