



Guide du retour après une mobilité à l'étranger

→ Personnels détachés
anticiper et préparer votre retour

Stratégie **RH26**

Direction générale
des ressources humaines

Sommaire

Editorial	2
1. Objectifs et public cible	3
1.1. Pourquoi ce guide ?	3
1.2. Le périmètre du guide.....	4
2. Le processus de retour : préparation et accompagnement.....	6
2.1. Les personnels enseignants détachés dans le réseau de l'EFE	6
2.1.1. Un dispositif d'information via la DGRH du MEN	6
2.1.2. La mise en place d'un accompagnement par les académies	7
2.2. Les personnels administratifs détachés dans le réseau de l'EFE	8
2.3. Les personnels d'encadrement détachés dans le réseau de l'EFE	8
2.4. Les personnels détachés dans le réseau de coopération et d'action culturelle	9
3. Valoriser ses compétences et l'expérience acquises	10
3.1. Identifier les compétences développées au regard du contexte d'exercice	11
3.1.1. Les personnels enseignants détachés au sein de l'EFE.....	11
3.1.2. Les personnels d'encadrement détachés au sein de l'EFE	13
3.1.3. Les compétences spécifiques au réseau de coopération et d'action culturelle .	14
3.2. Les métiers et missions permettant de valoriser les compétences développées à l'étranger	15
3.2.1. Missions et métiers en lien avec la connaissance de l'environnement international et les compétences linguistiques.....	15
3.2.2. Autres missions et métiers envisageables au retour de l'étranger	16
3.3. Les dispositifs mobilisables pour préparer le retour	20
4. Les aspects pratiques du retour	21
Annexe 1 - Métiers et missions envisageables après un détachement à l'étranger	24
Annexe 2 - Travailler dans le réseau de coopération et d'action culturelle.....	30
Annexe 3 - Exemples de courrier pour l'inscription des enfants à l'école primaire.....	32
Annexe 4 - Glossaire.....	34

Editorial

© Philippe Devernay – MENJ



Le ministère de l'Éducation nationale est fier, à travers sa politique de coopération internationale, l'excellence de son système éducatif et les compétences et valeurs de ses agents, de contribuer au rayonnement de la France à l'étranger. Exercer des missions à l'étranger représente une opportunité professionnelle enrichissante pour les personnels de l'Éducation nationale et valorise le ministère et ses métiers.

La mobilité à l'étranger contribue également à la politique RH ministérielle, qui vise à favoriser la diversification des parcours professionnels à travers le développement des compétences des agents.

Aussi, il est essentiel que cette mobilité puisse concerner le plus grand nombre d'agents qui souhaitent en bénéficier. Pour répondre à cet enjeu, la durée de détachement à l'étranger est d'une durée limitée.

L'encadrement de la durée de détachement implique, en retour, que les agents puissent valoriser au mieux les compétences développées et bénéficient d'un accompagnement lorsqu'ils reviennent exercer sur le territoire national. Avec ce guide, la DGRH, en lien avec la direction de l'encadrement, souhaite aider les personnels détachés à l'étranger à anticiper et préparer leur retour, qu'ils soient détachés dans les établissements scolaires de l'enseignement français à l'étranger, dans le cadre des programmes spécifiques de mobilité, dans les écoles européennes ou au sein du réseau de coopération et d'action culturelle du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères.

L'enjeu est notamment d'aider les personnels à être acteurs de leur parcours professionnel et à construire celui-ci dans la durée et dans une logique d'anticipation. Le guide met donc en lumière les modalités concrètes de la réintégration ainsi que les opportunités permettant d'accéder à de nouvelles missions ou responsabilités.

Ce guide s'appuie sur un travail partenarial, mené par le ministère de l'Éducation nationale avec le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) et les associations partenaires : Mission laïque française (Mlf) et Association franco-libanaise pour l'éducation et la culture (AFLEC). Il s'appuie également sur des témoignages de personnels issus de différents corps et faisant part des modalités de leur préparation au retour et de leur parcours professionnel faisant suite à leur réintégration.

Je veux adresser mes remerciements à nos partenaires ainsi qu'aux personnels qui ont accepté de témoigner et de partager leur expérience avec l'ensemble de leurs collègues.

En s'appuyant sur une diversité de parcours professionnels et de compétences, notre ministère poursuit sa politique d'accompagnement personnalisé de ses agents et renforce ainsi l'attractivité de ses métiers et la qualité du système éducatif.

Boris Melmoux-Eude
Directeur général des ressources humaines

1. Objectifs et public cible

1.1. Pourquoi ce guide ?

Ce guide s'inscrit en complémentarité du guide « Partir enseigner à l'étranger¹ » publié en avril 2024.

Il a vocation à aider les agents du ministère de l'Éducation nationale, actuellement détachés à l'étranger, à anticiper et à préparer leur retour en France.

Dans cette perspective, les agents concernés sont invités à prendre en compte différents éléments, faisant chacun l'objet d'une partie du guide :

- Les modalités administratives du retour (dont notamment la participation aux mouvements des personnels) ;
- L'identification et la valorisation des compétences acquises lors du détachement à l'étranger et la construction d'un parcours professionnel dans la durée ;
- Les aspects pratiques du retour (déménagement et démarches administratives).

Partir à l'étranger est une opportunité pour les personnels d'enrichir leurs compétences professionnelles et de s'ouvrir à d'autres cultures. Afin que cette mobilité soit ouverte au plus grand nombre, les lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports prévoient une limitation de la durée de détachement de 6 ans pour les personnels enseignants en détachement. Cette durée peut être portée à 9 ans lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient. Cette mesure est mise en place pour les enseignants détachés à l'étranger depuis 2019.

Extrait des lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports² du 22 octobre 2024 :

« Afin de favoriser la mobilité des personnels, les agents, autres que les personnels d'encadrement, nouvellement détachés à l'étranger ne peuvent être maintenus dans cette position de détachement au-delà de six années scolaires consécutives. Par dérogation, cette durée peut être portée à neuf années scolaires consécutives lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient. À l'issue de cette période, les agents doivent accomplir trois années de services effectifs en position d'activité dans les missions de leur corps avant de solliciter à nouveau un détachement. Ce dispositif, qui s'applique depuis le 1er septembre 2019, concerne les personnels obtenant un premier détachement ou un détachement pour un nouveau poste à l'étranger ».

¹ <https://www.education.gouv.fr/personnels-enseignants-d-education-et-d-orientation-etre-detache-l-etranger-siad-7502>

² <https://www.education.gouv.fr/bo/2024/Special5/MENH2428666X>

La limitation de la durée de détachement concerne également les personnels d'encadrement et de formation détachés auprès de l'AEFE³, les personnels administratifs⁴ ainsi que les personnels détachés dans le réseau de coopération et d'action culturelle du Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères⁵.

Cette limitation de la durée de détachement implique, qu'au retour, les agents puissent valoriser au mieux les compétences développées pour la construction de leur parcours professionnel, ce qui nécessite de leur part une réflexion en amont de la fin de leur détachement. A cette fin, le guide précise les différentes compétences pouvant être développées par les agents lors de leur détachement, et les met en lien avec des parcours professionnels possibles au retour.

Le guide présente également le processus de retour de détachement et le rôle des différents acteurs de l'accompagnement : s'il est important que les personnels soient acteurs de leur parcours, ils doivent également pouvoir s'appuyer sur un réseau d'acteurs assurant leur accompagnement dans les différentes étapes de leur réflexion.

1.2. Le périmètre du guide

Le guide s'adresse aux personnels du ministère de l'Éducation nationale revenant d'un détachement à l'étranger, tous corps confondus et relevant aussi bien du réseau de l'enseignement français à l'étranger (personnels détachés auprès de l'AEFE ou directement détachés auprès d'établissements relevant de la Mlf ou de l'AFLEC ou d'établissements partenaires homologués) que du réseau de coopération et d'action culturelle du Ministère de l'Europe et des Affaires Etrangères.

En 2023-2024, plus de 8 000 personnels des MEN et MESR étaient détachés à l'étranger.

³ L'opérateur limite les périodes consécutives de détachement à 10 années.

⁴ Détachement pour une période pouvant aller jusqu'à 5 ans.

⁵ Détachement pour une période pouvant aller jusqu'à 8 ans.

Cartographie des postes accessibles en détachement à l'étranger

Réseau de l'enseignement français à l'étranger



Réseau de coopération et d'action culturelle du Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères



Au-delà de ces situations de détachement, des personnels de l'Education nationale peuvent également être de retour d'une mobilité après avoir exercé dans le réseau des écoles européennes ou participé à un programme spécifique de mobilité (Jules Verne, CODOFIL, programmes franco-allemands...). Ces personnels sont également concernés par le guide, au titre notamment de la valorisation de leurs compétences et de la construction de leur parcours professionnel.

Dès lors que les conditions de départ sont variées (détachement auprès de l'AEFE ou directement auprès d'un établissement homologué, mobilité dans le cadre du programme Jules Verne), tout comme les conditions et modalités de retour (fin anticipée du détachement ou agent arrivant en durée limite de détachement, etc.), le guide n'a pas vocation à répondre spécifiquement à chaque situation individuelle. Il expose cependant le processus d'accompagnement global et présente des parcours professionnels envisageables.

Ce guide s'adresse également aux acteurs de l'accompagnement RH, notamment en académie, qui pourront ainsi mieux cerner les compétences susceptibles d'être développées par les agents détachés à l'étranger et adapter les conseils donnés aux agents en amont de leur retour ainsi qu'à l'issue de leur réintégration.

2. Le processus de retour : préparation et accompagnement

2.1. Les personnels enseignants détachés dans le réseau de l'EFE

2.1.1. Un dispositif d'information via la DGRH du MEN

Les agents concernés par un retour en France après 6 années de détachement à l'étranger sont prévenus par courriel par la Direction générale des Ressources Humaines du Ministère de l'Education nationale.

A compter de 2025, ce courriel sera envoyé au printemps de l'année qui précède leur retour, et ce afin de favoriser une bonne anticipation de leur réintégration.

Ce courriel les informe de la possibilité d'être accompagné par un conseiller RH de proximité de leur académie d'origine et les invite à participer au mouvement :

- **Enseignants du premier degré :**
 - Si le souhait de l'enseignant est de changer de département d'affectation par rapport à son département de rattachement préalable au départ, il est nécessaire de participer au **mouvement interdépartemental**. Les enseignants ont également la possibilité de participer au mouvement « **postes à profil du premier degré** » national. Ce mouvement propose des postes qui requièrent des compétences et aptitudes particulières en lien avec le projet de l'établissement, les caractéristiques territoriales ou avec les missions du poste.
 - En revanche, si le souhait est de réintégrer son département d'origine, il est nécessaire de participer au mouvement intra du département.

- **Enseignants du second degré :**
 - Les enseignants doivent participer au **mouvement interacadémique** s'ils souhaitent changer d'académie ou réintégrer l'académie d'origine. En effet, dans cette dernière hypothèse, le barème calculé pour le mouvement interacadémique est utilisé dans le cadre du mouvement intra académique.
 - Les enseignants ont également la possibilité de participer au **mouvement sur postes spécifiques** qui concerne les classes préparatoires, les sections internationales, certains BTS ainsi que les postes requérant des compétences particulières ou au **mouvement sur postes à profil national**.

Pour les personnels du premier degré, lorsque le détachement arrive au terme des 6 ans (ou au terme fixé dans le contrat et l'arrêté et sans demande de renouvellement), la réintégration est automatique et l'agent n'a pas besoin d'en faire expressément la demande : l'enseignant réintègre son département d'origine ou le département obtenu au mouvement.

Pour l'ensemble des personnels enseignants, en cas de rupture anticipée du contrat en cours de détachement, l'agent sera alors réintégré dans son département ou académie d'origine.

2.1.2. La mise en place d'un accompagnement par les académies

La liste des personnels arrivant au terme de leur période de détachement est communiquée par la DGRH aux autorités des académies d'origine (recteurs, secrétaires généraux et DASEN).

Les académies peuvent ainsi proposer aux agents concernés un accompagnement en amont du retour, en mobilisant notamment leurs conseillers RH de proximité.

Le réseau des conseillers RH de proximité :

Les ressources humaines de proximité sont une offre de service personnalisée d'accompagnement, de conseil et d'information à destination de tous les personnels du ministère, quels que soient leurs corps et leurs fonctions, au plus près de leur terrain d'exercice et au service de leurs souhaits d'évolution professionnelle. Généralisées depuis la rentrée 2019, elles comptent en 2024 près de 400 correspondants en académies.

Les correspondants travaillent en synergie avec les autres acteurs en charge de l'accompagnement RH des agents, dont notamment les personnels d'encadrement.

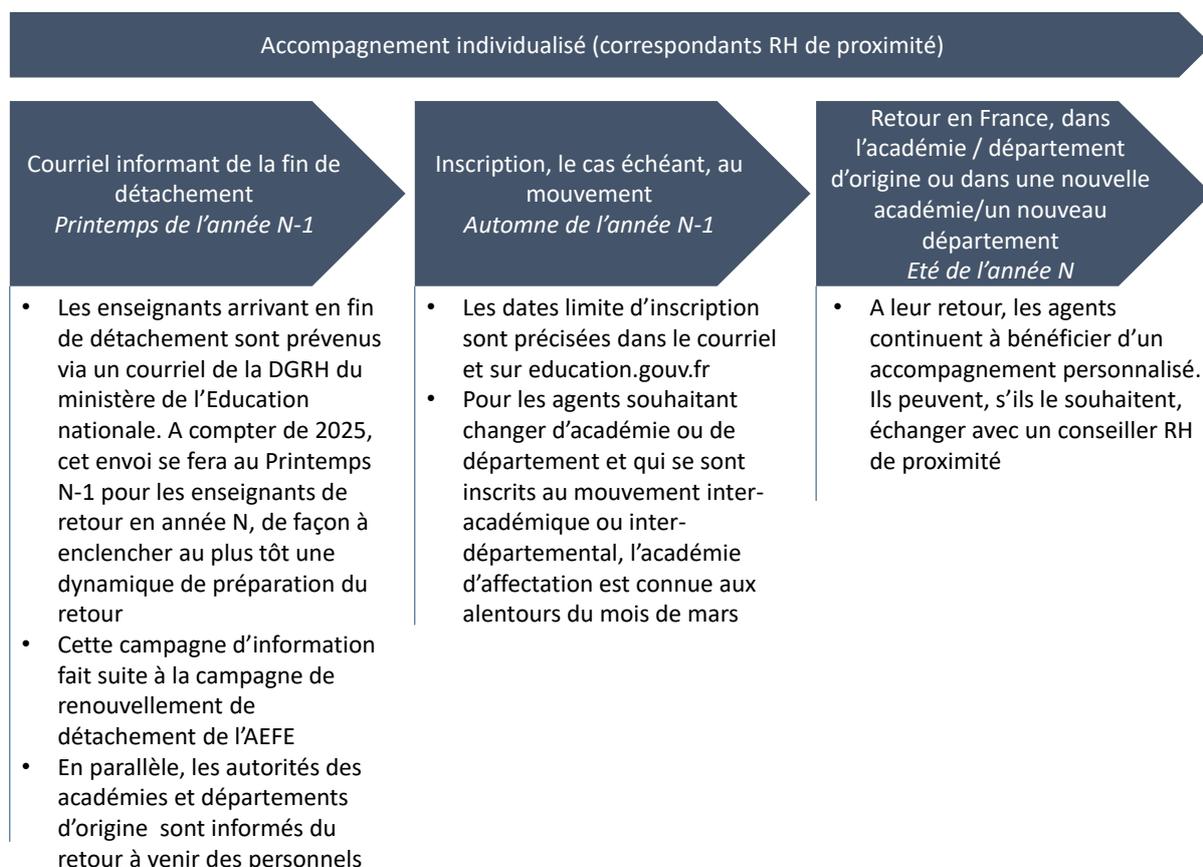
Les correspondants par académie sont identifiables via le lien suivant :

<https://www.education.gouv.fr/le-dispositif-de-ressources-humaines-de-proximite-1073>

Cet accompagnement se fait en lien étroit avec les corps d'inspection (dont ceux détachés auprès de l'AEFE le cas échéant) et permet une mise en relation des enseignants avec les acteurs académiques susceptibles de les accompagner dans leur parcours et la valorisation des compétences acquises : la direction des ressources humaines, le délégué académique aux relations européennes, internationales et à la coopération (DAREIC), l'école académique de la formation continue (EAFC), les personnels d'encadrement ou tout autre interlocuteur pouvant guider les personnels de retour dans leur recherche de poste en fonction des compétences nouvelles acquises durant leur détachement à l'étranger.

Un accompagnement peut également être sollicité par l'agent auprès des CRHP après son retour, la construction du parcours professionnel et la mobilisation des compétences acquises étant à concevoir dans la durée.

Le schéma ci-dessous récapitule le processus type d'accompagnement au retour pour les enseignants détachés dans l'EFE :



2.2. Les personnels administratifs détachés dans le réseau de l'EFE

Les personnels administratifs sont réintégrés dans leur académie d'origine, et peuvent demander un accompagnement par les conseillers RH de proximité au même titre que les personnels enseignants.

2.3. Les personnels d'encadrement détachés dans le réseau de l'EFE

Les agents détachés sont gérés en application des dispositions de leur corps d'origine directement par le bureau en charge des personnels de direction ou le bureau en charge des personnels d'inspection au sein de la direction de l'encadrement (DE). La réintégration de l'agent est donc réalisée au niveau national.

Les **personnels de direction** arrivant en fin de détachement s'inscrivent dans la campagne de mobilité pour la rentrée scolaire suivante. Les personnels souhaitant une réintégration anticipée, doivent également s'inscrire dans cette campagne après s'être manifestés auprès du bureau des personnels de direction de la DE.

A chaque rentrée scolaire, le bureau des personnels de direction transmet aux opérateurs la note de service relative à la mobilité, pour diffusion auprès des agents détachés, pour les informer du calendrier et des modalités de participation en vue de réintégrer une académie.

Il est tenu compte, dans la mesure du possible, des vœux des agents au regard des possibilités d'accueil dans chaque académie et des compétences et de l'expérience acquises à l'étranger.

Des conseils personnalisés peuvent être donnés à chaque agent par le bureau des personnels de direction de la DE (perdiretranger@education.gouv.fr). Dans cette optique, les personnels sont invités à organiser au minimum un entretien avec la DE au cours de leur mission, et, à tout le moins, dans l'année de leur retour afin d'étudier la cohérence de leur projet de réintégration avec leurs souhaits d'affectation tant géographique que fonctionnelle et les possibilités d'accueil.

Les personnels de direction sont invités à adapter leurs vœux (fonction et géographie) en fonction des contraintes de chaque académie, et au regard notamment de l'attractivité de certains territoires.

La réintégration des **personnels d'inspection** s'effectue selon des modalités semblables (invitation à participer à la campagne annuelle de mobilité avec ouverture de la saisie des vœux mi-février, pour des résultats publiés mi-avril ; possibilité, à la demande des agents, d'entretien personnalisé avec la DE). Les points de contact sont les suivants :

- Pour les IEN : ienpremiersecondegre@education.gouv.fr
- Pour les IA-IPR : gestion-ia-ipr@education.gouv.fr

Les cadres qui souhaitent explorer les conditions et les modalités d'une transition vers l'encadrement supérieur à leur retour, peuvent par ailleurs solliciter un rendez-vous auprès du service de la politique de l'encadrement supérieur à l'adresse suivante : spes.mobilite@education.gouv.fr.

2.4. Les personnels détachés dans le réseau de coopération et d'action culturelle

Les personnels arrivant en fin de mission dans le réseau de coopération et d'action culturelle doivent demander leur réintégration dans leur corps d'origine. Concernant les personnels enseignants et d'encadrement, les modalités de retour sont similaires à celles décrites précédemment pour le réseau de l'enseignement français à l'étranger :

- Participation le cas échéant au(x) mouvement(s) pour les personnels enseignants ;
- Réintégration au niveau national pour les personnels d'encadrement.

Les personnels administratifs sont, quant à eux, réintégrés dans leur académie d'origine.

Les agents en fin de mission ont la possibilité d'indiquer dans leur espace personnel de l'application AFET du MEN et du MESR qu'ils souhaitent bénéficier d'un accompagnement à la réintégration : <https://www.afet.education.gouv.fr>. Il est fortement recommandé de réaliser cette demande d'accompagnement un an avant la fin prévue de détachement.

Lien d'accès à la demande d'accompagnement sur le site AFET :

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE
Liberté
Égalité
Fraternité

AFET
Recueil des candidatures pour l'action internationale du ministère

MODE D'EMPLOI VOTRE COMPTE

EN RÉSUMÉ

AFET est un site destiné aux personnels titulaires du Ministère de l'Éducation nationale de la jeunesse (MENJ) et du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) qui souhaitent participer à l'action internationale du ministère hors de France. Plusieurs possibilités vous sont offertes :

- Candidature dans le réseau culturel du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE)
- Candidature à un poste d'expert international (EI) proposé par Expertise France
- Vous souhaitez manifester votre intérêt dans ce domaine : candidature spontanée
- Personnels en fin de mission à l'étranger ? Réinvestir ses acquis en France

Cet accompagnement est pris en charge par le département de l'accompagnement des parcours et des transformations RH de la DGRH. Celui-ci assure notamment une veille sur les postes à pourvoir pouvant permettre aux agents de retour d'un détachement de valoriser leurs compétences : administration centrale et services déconcentrés des MEN et MESR, opérateurs des MEN, MESR et du MEAE, établissements culturels publics, collectivités territoriales, etc.

Cet accompagnement peut être réalisé, si cela est nécessaire, en articulation étroite avec le conseiller RH de proximité de l'académie à laquelle les personnels étaient rattachés avant leur départ. De la même façon que pour les enseignants détachés au sein du réseau de l'EFE, ce conseiller facilitera le contact avec les acteurs susceptibles d'accompagner l'agent dans la construction de son parcours professionnel (DRH d'académie, DAREIC, personnel d'encadrement...).

La direction de l'encadrement assure quant à elle un suivi personnalisé des personnels d'encadrement, selon les mêmes modalités que pour les personnels détachés dans le réseau de l'EFE.

3. Valoriser ses compétences et l'expérience acquises

La valorisation des compétences acquises lors du détachement à l'étranger, de même que la construction du parcours professionnel, repose en premier lieu sur un travail mené par l'agent lui-même. Cette partie du guide vise à fournir des pistes pour identifier tant les compétences à mettre en avant que les missions ou métiers pouvant être mis en lien avec les compétences détenues et acquises.

3.1. Identifier les compétences développées au regard du contexte d'exercice

3.1.1. Les personnels enseignants détachés au sein de l'EFE

Dès lors que le détachement à l'étranger constitue une opportunité de développer des compétences dans de nombreux domaines, la mise en place d'une cartographie exhaustive n'est pas possible. Les fonctions et le contexte d'exercice sont en effet très variables selon les zones géographiques et les établissements concernés : niveau de responsabilité confié, dynamiques de coopération, etc. Il est donc essentiel que les personnels identifient et tracent au fur et à mesure de leur activité les éléments ayant trait au développement de leurs compétences : missions réalisées, projets mis en œuvre et situations spécifiques d'enseignement, en lien avec le référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation notamment.

Les compétences développées peuvent également l'être au titre des formations suivies lors du détachement à l'étranger. Les formations proposées par les Instituts Régionaux de Formation (IRF) de l'AEFE, les centres de développement professionnel de la Mlf ou l'IDP-AFLEC donnent lieu à des attestations que les agents pourront communiquer à leur académie lors de leur retour, de façon à valoriser les compétences développées et à faciliter l'accompagnement mis en place par le Ministère. Certains agents suivent par ailleurs des formations diplômantes depuis l'étranger qu'il conviendra également de valoriser (exemple : Master MEEF mention « Pratiques et Ingénierie de la Formation », dont notamment le parcours « Pilotage des Organisations Scolaires et Éducatives en France et à l'International »).

Le tableau ci-dessous regroupe différents types et **exemples de compétences susceptibles d'être développées au regard du contexte d'exercice** :

Contexte d'exercice possible	Compétences susceptibles d'être développées	
Environnement pluriculturel	Médiation linguistique et culturelle, capacités d'adaptation	Compétences transversales
Exigence élevée des familles (en lien avec les frais de scolarité)	Relation aux familles	
Enjeu de rayonnement de la France à l'étranger	Représentation / communication Connaissance de l'environnement institutionnel français à l'étranger	
Situation de crise	Gestion de crise	
Environnement concurrentiel	Approche entrepreneuriale, <i>fundraising</i>	
Evaluation d'établissements par les autorités du pays	Capacité à analyser l'activité enseignante et identifier de pistes d'amélioration	
Poste avec des responsabilités d'encadrement intermédiaire	Compétences managériales	Compétences pédagogiques
Méthodes de travail / d'enseignement différentes	Compétences didactiques	
Etablissements de type « Cité scolaire »	Connaissance des enjeux inter-cycles	Compétences linguistiques
Environnement plurilingue	Approfondissement des compétences dans une ou plusieurs langues	
Plurilinguisme des enseignements	Enseignement d'une discipline non linguistique dans une langue étrangère	
Présence d'élèves locaux peu ou non francophones	Processus d'acquisition du français langue seconde / langue étrangère	

Certaines des compétences présentées ici peuvent faire l'objet d'une certification à travers l'obtention du Certificat d'aptitude à la participation à l'enseignement français à l'étranger (CAPEFE). Le CAPEFE atteste en effet d'un niveau de compétences et de connaissances pour l'enseignement dans les établissements de l'enseignement français à l'étranger, la maîtrise d'une ou plusieurs langues étrangères ainsi que, le cas échéant, la connaissance d'une ou plusieurs aires géographiques régionales. Il est adossé à un référentiel de compétences : <https://www.education.gouv.fr/bo/20/Hebdo10/MENH1933048A.htm>.

Témoignage d'Estelle, professeur des écoles en Ethiopie :

« J'ai appris à comprendre et apprécier différentes cultures et systèmes politiques. Mes compétences linguistiques se sont enrichies, je maîtrise désormais l'espagnol, l'italien et l'anglais. J'étais très fière d'être française à l'étranger, de prendre conscience des enjeux des lycées français à l'étranger et de l'importance de la coopération interculturelle dans mon parcours. »

Témoignage d'Elodie, professeure documentaliste en Espagne :

« J'ai développé des compétences en coordination, gestion de projets, gestion d'équipe interculturelle, ingénierie de formation. Il y a aussi des compétences plus humaines en écoute et en dialogue, parce qu'il faut comprendre pourquoi l'autre qui réagit avec sa propre culture, sa propre langue, ne va pas nécessairement approuver tel choix de livres que nous souhaitons faire, des choix d'activités, que ce soit pour les collègues ou les élèves. Travailler à l'étranger m'a offert des opportunités uniques. J'ai pu travailler en inter-degrés voire avec le premier degré uniquement, et réaliser des projets culturels de grande envergure. J'ai énormément travaillé avec le primaire alors que je suis issue du second degré. »

Concernant les compétences managériales, elles peuvent notamment être développées par les enseignants du premier degré occupant des fonctions de directeur d'école à l'étranger. Les directeurs d'école, dans le réseau de l'EFE, exercent en effet des fonctions d'encadrement hiérarchique.

Témoignage d'Emmanuelle, directrice d'école au Sénégal :

« J'ai souvent dû m'approprier rapidement de nouvelles compétences pour répondre aux besoins des écoles. J'ai appris à expliquer le système éducatif français de manière simplifiée pour les parents, ce qui m'a poussé à approfondir ma compréhension des programmes scolaires. Cette expérience a renforcé ma capacité à faire des liens entre différentes approches pédagogiques, une compétence précieuse dans mon rôle actuel de conseillère pédagogique départementale. »

Enfin, des compétences en formation peuvent également être développées par les enseignants formateurs des premier et second degrés (EF2D).

Témoignage de Jérôme, EF2D à Dubaï :

« En tant que formateur au sein du réseau de l'AEFE, j'ai eu l'honneur de contribuer à la formation continue des personnels du réseau. L'animation de stages à destination des enseignants et l'accompagnement au plus près du terrain en établissement participent à la singularité de l'action d'un formateur dans le réseau par la diversité des missions qui lui sont confiées et des publics cibles. Ainsi, mon rôle de conseil pédagogique m'a permis d'accompagner les personnels locaux dans leur parcours de professionnalisation, de promouvoir l'innovation et la pluridisciplinarité pour tous et de renforcer la coopération éducative avec les établissements locaux en impulsant des actions pédagogiques pilotes. Cette expérience enrichissante m'a permis de valoriser les compétences et le parcours des enseignants et de soutenir la réussite des élèves dans un contexte international. »

3.1.2. Les personnels d'encadrement détachés au sein de l'EFE

Le cadre d'exercice à l'étranger amène les personnels d'encadrement à développer de nouvelles compétences.

Les personnels de direction exercent par exemple des fonctions d'encadrement élargies au sein du réseau de l'enseignement français à l'étranger : les établissements à l'étranger disposent notamment de fortes marges d'autonomie, en particulier en matière de gestion des ressources humaines, voire de gestion financière ou immobilière.

De plus, au-delà de ses missions d'éducation, l'établissement contribue à la politique de rayonnement linguistique et culturel et de coopération éducative conduite par le poste diplomatique. Le personnel d'encadrement exerce ses fonctions en étroite collaboration avec le service de coopération et d'action culturelle (SCAC) de l'ambassade de France et sous l'autorité de l'ambassadeur.

Témoignage de Christophe, secrétaire général d'un lycée au Maroc puis en Tunisie :

« J'ai développé des compétences en management transversal et en coopération interculturelle, en particulier en tant que directeur financier d'un lycée. Proche de l'ambassade, j'étais sollicité pour accompagner des projets de coopération qui avaient du sens pour moi, sur des études fiscales, sur la mise en œuvre de la formation pour les établissements français, sur la mise à disposition d'enseignants titulaires du lycée au service du Royaume du Maroc... »

Témoignage de Dominique, proviseur au Liban :

« Cette expérience à l'étranger m'a permis de développer de nouvelles compétences en gestion RH, que ce soit en matière de recrutement ou d'accompagnement de personnels ayant des statuts très différents. Travailler à l'étranger m'a permis de découvrir d'autres méthodes de gestion. Cela m'a aussi montré que nous pouvons enseigner d'une autre façon, les modes d'éducation et d'enseignement étant très différents.

Il faut aussi faire du marketing, et j'ai développé des compétences sur la communication, expliquer ce que l'on fait et pourquoi nous le faisons. Nous avons une certaine marge de

manœuvre en fonction des choix que nous voulons faire pour l'établissement. Le fait d'avoir les élèves de la maternelle à la terminale est d'un grand intérêt et c'est une très grande richesse pour nous, chefs d'établissement. Nous venons souvent du secondaire et nous connaissons très peu le premier degré. J'étais toujours très content d'aller voir ce qui se faisait en maternelle ou en élémentaire parce que c'était souvent très créatif, ça bougeait. Il y avait beaucoup de choses à prendre que nous essayions de transférer ensuite au collège et au lycée. »

Témoignage de Giuseppe, inspecteur du premier degré en résidence en zone ibérique

« La particularité d'un enseignement de la maternelle au lycée, c'est aussi celle qui permet de suivre l'élève, de découvrir, d'apprendre des pédagogies, des méthodes d'apprentissage sur l'ensemble du continuum éducatif. Les liaisons entre les degrés, les cycles tout au long de ces parcours sont réelles et favorisent ce travail partagé, loin des cloisonnements souvent vécus en France.

Les échanges sont constructifs avec les parents, à qui il est nécessaire d'expliquer ce qui est programmé, ce qui est fait et dans quel but. C'est tout le système éducatif à l'étranger qui se retrouve en une phase d'explicitation et de meilleure appropriation par tous les acteurs.

Pour les personnels d'encadrement, la notion de responsabilité étendue, la gestion de crise, les problématiques RH des personnels dont le proviseur est souvent l'employeur direct sont des traits saillants des compétences acquises à l'étranger. »

3.1.3. Les compétences spécifiques au réseau de coopération et d'action culturelle

Les compétences développées sont là-aussi multiples. Le tableau ci-dessous fournit quelques exemples pour les postes d'attaché de coopération éducative, attaché de coopération pour le français et directeur d'Alliance française, qui sont ceux où la proportion de personnels du MEN est la plus forte :

Attaché(e) de coopération éducative, Attaché(e) de coopération pour le français	Directeur/directrice d'Alliance Française
Animer un réseau	Gérer une équipe (dont le recrutement)
Gérer des projets	Elaborer une programmation culturelle
Piloter les certifications « diplôme d'étude en langue française » (DELF) / « diplôme approfondi de langue française (DALF) »	Travailler en réseau avec les autres Alliances Françaises
Rechercher des financements	Lever des fonds
Définir et mettre en place une programmation annuelle budgétaire	Elaborer le budget de l'établissement
Mettre en place un plan de formation des enseignants de français	Mettre en place des outils d'analyse et de suivi
Mettre en place des actions et partenariats pour la promotion de la francophonie	Communiquer (promouvoir les activités de l'établissement sur les réseaux sociaux)

3.2. Les métiers et missions permettant de valoriser les compétences développées à l'étranger

A leur retour, les personnels peuvent exercer différents métiers et missions en lien avec les compétences développées à l'étranger et mentionnées dans la partie précédente.

Les métiers et missions proposées ici sont à considérer comme des exemples. En fonction du parcours exercé antérieurement au détachement, les parcours et fonctions exercées peuvent en effet être très variés et il n'existe pas de parcours type.

Plusieurs éléments sont à prendre en considération :

- Si les compétences linguistiques peuvent être un élément clé dans la valorisation des parcours, d'autres compétences peuvent être mises en avant (expérience d'encadrement, connaissance des enjeux inter-degrés, formation...)
- L'accès aux métiers et missions n'est pas garanti. Certains postes nécessitent par exemple une inscription au mouvement « poste à profil » national (PoP) ou poste spécifique académique (SPEA) ;
- L'accès aux missions et métiers n'a pas un caractère nécessairement immédiat. Ainsi, un enseignant peut être affecté dans un établissement à la rentrée suivant son retour et se voir confier de nouvelles missions l'année suivante (le temps que l'établissement demande l'ouverture d'une section européenne par exemple).

3.2.1. Missions et métiers en lien avec la connaissance de l'environnement international et les compétences linguistiques

Compétences développées	Fonctions possibles	Condition d'accès
Enseignement du français en langue seconde / langue étrangère	<ul style="list-style-type: none"> • Professeur en UPE2A (Unité Pédagogique pour Elèves Allophones Nouvellement Arrivés) 	Recrutement sur profil, la certification complémentaire FLS (français langue seconde) peut être exigée
	<ul style="list-style-type: none"> • Coordonnateur ou formateur au sein d'un Casnav (centre académique pour la scolarisation des élèves allophones nouvellement arrivés) 	Recrutement sur profil, certification complémentaire FLS
	<ul style="list-style-type: none"> • Professeur en école européenne agréée (Lille, Manosque, Paris La Défense, Strasbourg) 	Recrutement sur profil
Enseignement de langue étrangère ou en langue étrangère d'une discipline non	<ul style="list-style-type: none"> • Professeur en sections binationales 	Recrutement sur profil, certification DNL (discipline non linguistique)

Compétences développées	Fonctions possibles	Condition d'accès
linguistique ; connaissance de la culture d'un pays	<ul style="list-style-type: none"> Professeur en sections internationales ou baccalauréat français international (langue étrangère ou DNL) 	Recrutement sur profil, maîtrise de la langue niveau C2 pour l'enseignement de la langue étrangère et B2 pour l'enseignement d'une DNL
	<ul style="list-style-type: none"> Professeur en section européenne ou de langue orientale (SELO) 	Recrutement sur profil, certification DNL
	<ul style="list-style-type: none"> Professeur en école européenne agréée (Lille, Manosque, Paris La Défense, Strasbourg) 	Recrutement sur profil
Connaissance des enjeux internationaux de coopération éducative	<ul style="list-style-type: none"> Enseignant référent pour l'action européenne et internationale (ERAEI) au sein d'un EPLE 	Nomination pour un an renouvelable par le chef d'établissement

Ces missions et métiers sont présentés de façon détaillée en [annexe 1](#).

3.2.2. Autres missions et métiers envisageables au retour de l'étranger

Afin de montrer l'univers des possibles en termes de métiers et missions accessibles aux personnels enseignants, un outil dénommé des « éventail des missions et métiers » sera mis en ligne sur education.gouv.fr à compter de février 2025.

✓ **Passer du premier au second degré, et inversement**

Les enseignants du premier degré sont susceptibles d'intervenir au sein de cités scolaires et développent à ce titre une connaissance des enjeux inter-cycles.

Dès lors qu'ils souhaitent approfondir leur connaissance du second degré, les professeurs des écoles ont la possibilité de demander un détachement dans le second degré. Les enseignants du second degré ont la possibilité d'enseigner dans le premier degré, selon des modalités similaires. Ce type de parcours, auquel le Ministère est favorable, favorise une connaissance de l'ensemble du parcours de formation de l'élève.

Des précisions sur les modalités de détachement sont accessibles via le lien ci-après : <https://www.education.gouv.fr/l-accueil-en-detachement-dans-les-corps-des-personnels-enseignants-des-premier-et-second-degres-des-344041>

✓ **S'orienter vers les métiers de l'encadrement**

Des personnels enseignants peuvent être amenés à occuper des fonctions d'encadrement intermédiaire lors de leur détachement à l'étranger, et développer ainsi des compétences managériales. C'est notamment le cas des directeurs d'école, qui occupent des fonctions hiérarchiques au sein du réseau de l'EFE.

Ces personnels, dès lors qu'ils manifestent un intérêt et une appétence pour l'encadrement, peuvent envisager d'évoluer vers les métiers de l'encadrement (personnels de direction d'un EPLE, personnels d'inspection des premier et second degrés). Plusieurs voies sont possibles pour y accéder : concours interne, liste d'aptitude, accueil en détachement.

Les personnels enseignant peuvent également devenir « faisant fonction », dans le cadre des campagnes de recrutement menées en académie.

Le témoignage de Christophe, secrétaire général dans un lycée en Tunisie :

« Il faut s'y prendre à l'avance, au moins un an avant le retour. Cela peut être l'occasion d'un changement de métier, c'est comme cela peut-être que nous pouvons parfois mieux valoriser notre expérience. Il est important de faire fonctionner son réseau pour obtenir des retours d'expériences et des conseils, et de réfléchir aux types de postes souhaités et aux orientations de carrière possibles. Cela peut aussi être l'interministériel qui est vraiment intéressant. Pour préparer son retour, il est aussi important de se tenir continuellement informé de l'actualité du ministère via le BOEN. »

✓ Accéder aux métiers de la formation

Les personnes ayant réalisé une activité de formation auprès d'enseignants, dont notamment les enseignants formateurs des premier et second degrés, peuvent s'orienter vers des fonctions de formateurs académiques, voire vers des fonctions d'expert associé à l'IH2EF. Les enseignants formateurs du second degré peuvent à ce titre envisager la passation du Caffa (certificat d'aptitude aux fonctions de formateur académique) à leur retour en France. Des travaux sont en cours au sein du Ministère de l'Éducation nationale pour permettre, à terme, la passation du Caffa ainsi que du Cafipemf (certificat d'aptitude aux fonctions d'instituteur ou de professeur des écoles maître formateur) depuis l'étranger.

Le témoignage d'Elodie, directrice d'un atelier Canopé à son retour en France :

« J'étais responsable des bibliothèques de la maternelle au lycée et portais plusieurs casquettes : personnel ressources en information et orientation, responsable des éco-délégués et des certifications en langues. En Espagne, j'ai passé des certifications pour le diplôme d'études en langue française (DELF) et le diplôme approfondi de langue française (DALF), ce qui m'a permis de me développer professionnellement et de m'installer comme formatrice rapidement. J'ai réinvesti les compétences managériales et de gestion de projets acquises à l'étranger dans mon poste de directrice à Canopé. »

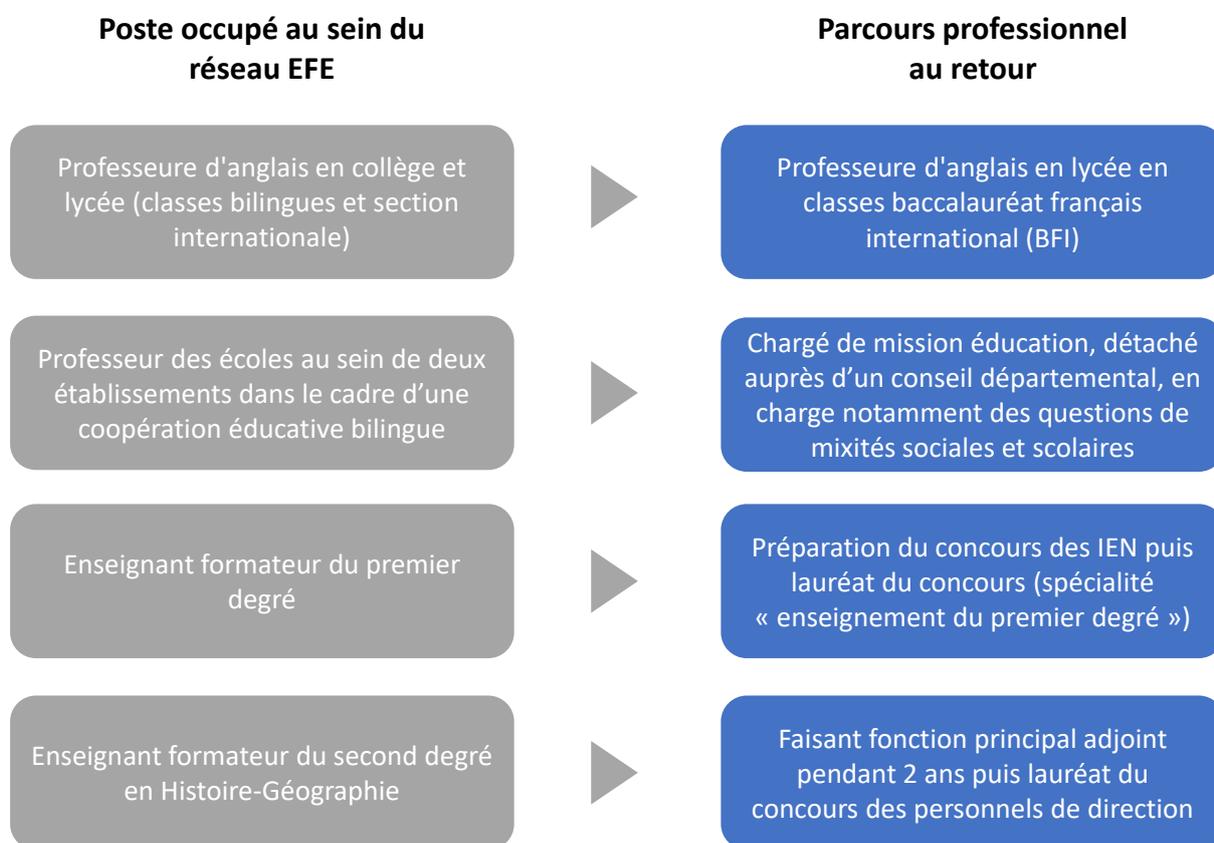
✓ Des parcours à penser à moyen terme : repartir à l'étranger après les trois années de « carence »

Les agents de retour d'un détachement à l'étranger doivent attendre trois ans avant de pouvoir solliciter un nouveau départ. Ces trois années peuvent être mises à profit pour développer des compétences afin de viser un autre poste au sein du réseau de l'EFE, ainsi qu'au sein du réseau de coopération et d'action culturelle du MEAE (voir la présentation des métiers du réseau [en annexe 2](#)).

L'accès à ces postes peut notamment nécessiter des formations en fonction du type de poste visé. Quelques exemples fournis à titre indicatif :

Formation	Organisme	Type de poste réseau culturel
MOOC enseigner le FLE aujourd'hui	CAVILAM Vichy Alliance Française	ACPF
Diriger un centre de langues	CAVILAM Vichy Alliance Française	Directeur/directrice des cours, chargé(e) de mission pédagogique
DAMOCE	Alliance Française de Paris	Directeur/directrice d'établissement culturel
Stages BELC d'hiver, d'été et régional (à l'étranger)	France International Education	ACPF, ACE, directeur/directrice des cours, chargée(e) de mission pédagogique
Master projet culturel et artistique international	Université Paris 8	Directeur/directrice d'établissement culturel, chargé(e) de mission culturelle
Développer le mécénat culturel	ARTES Formations	Directeur/directrice d'établissement culturel, attaché culturel, chargé(e) de mission culturelle

En synthèse, il n'existe pas de parcours type mais différentes opportunités. Le schéma ci-dessous présente quelques exemples de fonctions occupées par des personnels à leur retour en France :



Concernant les personnels de direction, la réintégration se fait sur fonction équivalente ou supérieure selon l'ancienneté du parcours (avant et pendant le détachement). Il est également possible d'être affecté en cité scolaire ou en EPLE avec section internationale, sous réserve des possibilités d'accueil et du départage des candidatures.

Cette variété de parcours est similaire pour les personnels détachés dans le cadre de coopération et d'action culturelle du MEAE. Ci-dessous quelques exemples de parcours relatifs à différents corps d'appartenance :

Corps d'appartenance	Poste occupé dans le réseau de coopération et d'action culturelle	Poste au retour en France
Attaché principal d'administration de l'Etat	Directeur d'une Alliance Française en Europe	Directeur adjoint d'un CREPS
Professeur des écoles	Attaché de coopération éducative en Afrique	Rédacteur au MEAE
Professeur certifié	Directeur d'une Alliance Française en Amérique latine	Lauréat du concours PERDIR
Ingénieur d'étude	Attaché de coopération pour le français en Afrique	Cadre au sein de France Education International
Professeur agrégé	Attaché de coopération pour le français au Proche-Orient	DAREIC

Témoignage de Justine, agrégée, attachée de coopération pour le français en Europe :

« Au cours d'un entretien téléphonique avec la DGRH dans le cadre d'un accompagnement à la réintégration, j'ai été mise en relation avec la coordinatrice des conseillers RH de proximité de ma dernière académie dans laquelle je souhaitais revenir. Plusieurs pistes ont été évoquées : poste d'enseignant à profil, DAREIC, INSPE. J'ai finalement obtenu un poste à profil en section Bachibac dans un lycée. J'ai également envoyé une candidature spontanée à l'INSPE dans l'hypothèse où ils auraient besoin de "renfort" pour les relations internationales et pour les modules du Certificat d'aptitude à participer à l'enseignement français à l'étranger (CAPEFE). Je souhaite en effet garder une activité en lien avec la coopération et/ou l'enseignement (en) français pour pouvoir prétendre, à l'avenir, à un autre poste dans le réseau culturel. »

Clara, attachée principale, attachée de coopération éducative en Europe :

« Deux pistes principales ont été suivies dans deux régions différentes. Un poste de DAREIC devant se libérer suite à un départ à la retraite (information par mon réseau), j'ai envoyé une candidature spontanée au recteur en attendant la publication du poste. J'envisageais une mise en disponibilité de quelques mois en attendant que ce poste se libère. Finalement, j'ai contacté la directrice de l'Agence EEFF de Bordeaux, ancienne du réseau culturel que je connaissais d'un poste précédent en France. L'Agence EEFF proposant régulièrement des postes, j'ai postulé et j'ai été recrutée. »

3.3. Les dispositifs mobilisables pour préparer le retour

Pour préparer leur retour, les agents peuvent s'appuyer, en complément des dispositifs d'accompagnement mis en place par les académies, sur la plateforme interministérielle de formation Mentor (<https://mentor.gouv.fr/login/index.php>). Cette plateforme est accessible à l'ensemble des personnels détachés à l'étranger, et comporte différents modules de formation en ligne susceptibles de répondre à leurs besoins et questionnements comme par exemple :

- Développer son réseau pour réussir son projet professionnel ;
- Agir pour son projet de mobilité professionnelle.

D'autres offres de formation sont disponibles autour de thématiques variées, les agents pouvant y accéder librement et en fonction de leurs centres d'intérêt et souhaits d'évolution professionnelle : gestion de projet, numérique, management...

Présentation de l'offre Mentor

UNE OFFRE DE FORMATION EN 14 COLLECTIONS

- Achat public
- Communication et services aux usagers
- Finances publiques, gestion budgétaire et financière
- Organisation et missions des ministères, de l'État et de l'Europe
- Questions européennes et internationales
- Management
- Numérique et systèmes d'information et de communication
- Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels
- Ressources humaines (métiers ; accompagnement du développement professionnel ; hygiène, santé et sécurité au travail)
- Techniques et affaires juridiques
- Transformation de l'action publique
- Transition écologique et développement durable
- Valeurs de la République
- Immobilier de l'État

PARMI LES FORMATIONS DISPONIBLES

LES FONDAMENTAUX DE LA LAÏCITÉ

La laïcité, tout le monde en parle mais quelles sont ses implications pour les agents publics dans leur quotidien professionnel ?

L'ADMINISTRATION ÉCORESPONSABLE

Découvrez les gestes à suivre pour une administration écoresponsable ! Renforcez l'engagement de chaque service public en faveur d'une transition écologique et solidaire durable

LE NUMÉRIQUE AU SERVICE DE LA TRANSFORMATION DES POLITIQUES PUBLIQUES

Vous souhaitez disposer des clefs pour mener la transformation numérique de vos politiques publiques ? C'est tout l'enjeu de cette formation !

VERS L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Apprenez à déceler les situations et comportements sexistes afin d'agir sur l'inégalité des rapports entre hommes et femmes dans le cadre du travail

mentor-education-jeunesse@education.gouv.fr
mentor-sports@sports.gouv.fr
mentor-mesr@enseignementsup.gouv.fr

Abonnez-vous à la newsletter  mentor !



4. Les aspects pratiques du retour

Outre les enjeux de valorisation des compétences acquises et de construction du parcours professionnel, les personnels détachés peuvent également être confrontés à différentes démarches administratives.

Le déménagement

Pour les personnels détachés auprès de l'AEFE, différents frais de changement sont pris en charge par l'Agence : un voyage aller-retour pour l'agent et sa famille ainsi qu'une indemnité de changement de résidence, les voyages de congés en fonction des pays.

Concernant les personnels directement détachés auprès des établissements partenaires, la prise en charge dépend du contrat signé avec l'établissement.

Le rattachement à la MGEN pour le régime obligatoire d'assurance maladie

Là aussi, la situation diffère selon que l'agent est en situation de détachement auprès de l'AEFE ou auprès d'un établissement.

Si la rémunération est versée par l'établissement local : le remboursement de la part du régime obligatoire est réalisé par la caisse locale du pays d'exercice et/ou la Caisse des français à l'étranger (CFE). Les agents détachés sur un contrat local relèvent désormais, en application de l'article 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, d'un régime de protection sociale local sauf s'il existe une convention bilatérale dérogatoire. Une affiliation volontaire reste toutefois possible auprès de la CFE.

Un rattachement à la MGEN peut être nécessaire au retour, via le formulaire suivant : <https://www.mgen.fr/login-adherent/la-securite-sociale-avec-mgen/documents-telechargeables-assures-sociaux/>

L'inscription des enfants à l'école publique

Dans le premier degré :

- Les agents concernés doivent faire une demande à la mairie de leur futur domicile, afin de pouvoir disposer d'un certificat d'inscription, en fournissant différentes pièces justificatives. Ils doivent ensuite faire enregistrer l'inscription par le directeur ou la directrice d'école. Afin de faciliter ces démarches, des courriers types figurent [en annexe 3](#) du présent guide.

Dans le second degré :

- **Scolarité suivie dans un établissement français**
 - o Les démarches pour inscrire un enfant sont les mêmes que celles prévues pour un changement de domicile. L'agent concerné doit tout d'abord signaler le

départ de l'enfant à l'établissement où ce dernier est scolarisé. Un certificat de radiation (également appelé Exéat) est alors remis. L'agent devra ensuite se présenter au collège ou lycée avec notamment les documents suivants :

- Certificat de radiation de l'établissement précédemment fréquenté
- Décision d'orientation
- Bulletins trimestriels de l'année écoulée
- Certificats de vaccinations obligatoires
- Fiche de renseignements (concernant les parents)
- Justificatif de domicile.

<https://eduscol.education.fr/927/scolarisation-des-eleves-de-retour-de-l-etranger>

- **Scolarité suivie dans un établissement non français**

- Pour être admis dans un établissement scolaire en France, l'enfant doit réussir un examen destiné à évaluer ses compétences scolaires.
- Si l'enfant a suivi en parallèle à la scolarité locale, et avec régularité, la Scolarité Complémentaire Internationale du CNED, il peut demander au conseiller culturel de l'ambassade de France de son pays de résidence une attestation de niveau (<https://www.cned.fr/eleve/scolarite-complementaire-internationale>)
- Il est nécessaire de prendre contact avec le collège ou lycée de secteur. Une inscription hors secteur nécessite une prise de contact avec la direction des services départementaux de l'Éducation nationale (DSDEN).
- L'examen est organisé par le chef d'établissement d'accueil ou les services départementaux. Il concerne les principales disciplines communes à la classe fréquentée et à la classe dans laquelle l'élève souhaite poursuivre ses études. Son contenu est fixé par le Directeur académique des services de l'éducation nationale (DASEN).
- À la suite de cet examen, le DASEN rend une décision d'orientation et d'affectation. Celle-ci permet de prendre contact avec l'établissement scolaire concerné pour constituer le dossier d'inscription, les documents suivants devant être fournis :
 - Décision d'orientation et d'affectation
 - Certificats de vaccinations obligatoires
 - Fiche de renseignements (concernant les parents)
 - Justificatif de domicile

Les aides au retour

Les personnels de retour d'un détachement à l'étranger bénéficient des mêmes aides que les autres personnels exerçant en France, soumises à des critères d'éligibilité :

<https://www.education.gouv.fr/les-prestations-sociales-326683>

Concernant le logement, le ministère de l'Éducation nationale a conclu un partenariat national avec Action Logement :

- Pour toute demande de logement social auprès de ce bailleur, connectez-vous à la plateforme Action logement : <https://al-in.fr/#/deco>
- Pour toute demande de logement intermédiaire, consultez le site www.inli.fr

Par ailleurs, les personnels peuvent bénéficier, sous conditions d'éligibilité, de prestations visant à faciliter leur installation dans un logement du parc locatif public ou privé.

Ils peuvent notamment bénéficier du partenariat national engagé en 2023 avec le Crédit social des fonctionnaires (CSF). **Une offre de prêt bonifiée** peut leur être proposée dans le cadre **de leur nouvelle affectation**, afin de prendre en charge tout ou partie des frais de déménagement, du dépôt de garantie, des travaux d'aménagement ou d'équipement en mobilier.

Pour en bénéficier, consultez la page dédiée : <https://www.csf.fr/partenaires/ministere-de-l-education-nationale-et-de-la-jeunesse>

Enseignant en section binationale (Abibac pour l'allemand, Bachibac pour l'espagnol et Esabac pour l'italien)

MISSIONS

- Enseigner la langue de section, en favorisant l'entrée par la culture
 - S'impliquer dans le déploiement du projet de section binationale
 - Etablir du lien entre les divers professeurs concernés
 - Ouvrir l'école à l'international : établir des contacts avec le pays partenaire ; soutenir les échanges entre élèves par des projets adaptés et ambitieux
 - Assurer la communication auprès des parents
 - Effectuer ses missions d'enseignant dans un contexte spécifique et dans le cadre de la politique éducative académique
-

COMPETENCES

Les compétences spécifiques requises pour enseigner en section binationale sont les suivantes :

- Discipline non linguistique : en histoire-géographie, maîtrise de la langue de la section (certification complémentaire DNL) ; en économie-gestion pour le management des organisations, maîtrise de l'italien (certification complémentaire DNL) ;
- capacité à mettre en œuvre le programme spécifique de langue et littérature des sections binationales de la voie générale et de langue, culture et communication des sections Esabac en série STMG ;
- compétences interculturelles – un parcours dans le pays de la section ou à l'étranger est un plus ;
- esprit de concertation, esprit d'initiative ;
- capacité d'intégration, de travail et de recherche en équipe, en particulier avec des partenaires étrangers ;
- capacité à mener un projet d'ouverture internationale (ex. échange avec un établissement scolaire du pays partenaire) et à animer des activités culturelles annexes

Niveau de langue : minimum B2

CONDITIONS D'ACCES

- Certification DNL
 - Un parcours dans le pays de la section ou à l'étranger est un plus
 - Poste à profil spécifique dans le cadre du mouvement PoP
-

POUR EN SAVOIR PLUS

<https://eduscol.education.fr/679/enseignements-europeens-et-internationaux>

Enseignant en section internationale et en classe menant au BFI

MISSIONS

- L'enseignant a en charge une ou plusieurs classes de section internationale composées d'élèves de la langue ou d'élèves de langue française souhaitant acquérir des compétences langagières.
- Il sera chargé d'enseigner la langue et la littérature de la section ou la DNL histoire-géographie ou une discipline scientifique (en fonction de la section)
- La continuité des apprentissages doit ainsi être assurée, en cohésion avec l'équipe pédagogique.
- Il impulse et tend à promouvoir auprès des parents et des élèves le développement de cette langue, au sein des établissements (en amont dans les écoles, en aval au lycée)

COMPETENCES

Savoirs

Maîtrise de la langue, niveau C2 pour l'enseignement d'une langue, B2 pour la DNL

Expérience de la vie et de l'enseignement dans le pays de la langue.

Bonne connaissance de la littérature de ladite langue

Compétences dans l'enseignement de la discipline concernée

Qualité relationnelle et capacité de travail en équipe

Bonne maîtrise du numérique

Savoir-faire

Capacité à élaborer un projet annuel d'actions

Sens du service public,

Respect des règles de confidentialité et du cadre déontologique.

Qualité rédactionnelle et de synthèse.

Force de proposition et d'impulsion, aptitude à mobiliser des interlocuteurs divers.

Savoir-être

Capacité d'adaptation et de réactivité.

Capacité au travail en équipe et en autonomie.

Capacité à rendre compte.

Qualités relationnelles

CONDITIONS D'ACCES

Poste à profil spécifique dans le cadre du mouvement PoP

POUR EN SAVOIR PLUS

<https://eduscol.education.fr/679/enseignements-europeens-et-internationaux>

Enseignant en Section européenne et Langue orientale (SELO)

MISSIONS

L'enseignant a en charge l'apprentissage, dans le cadre d'une section constituée en établissement du second degré, à des élèves motivés. Ses missions sont les suivantes :

- l'apprentissage très renforcé de la langue
- l'enseignement, dans la langue de la section, de tout ou partie du programme d'une ou plusieurs disciplines non linguistiques
- l'organisation d'activités culturelles et d'échanges, tendant à l'acquisition d'une connaissance approfondie de la civilisation du ou des pays
- établissement du projet de section européenne ou de langue orientale

COMPETENCES

Savoirs

Maîtrise de la langue, niveau B2 (CECRL)

Expérience de la vie et de l'enseignement dans le pays de la langue.

Bonne connaissance de la littérature de ladite langue

Qualité relationnelle et capacité de travail en équipe • Bonne maîtrise du numérique

Savoir-faire

Capacité à élaborer un projet annuel d'actions

Sens du service public,

Respect des règles de confidentialité et du cadre déontologique.

Qualité rédactionnelle et de synthèse.

Force de proposition et d'impulsion, aptitude à mobiliser des interlocuteurs divers.

Savoir-être

Capacité d'adaptation et de réactivité.

Capacité au travail en équipe et en autonomie.

Capacité à rendre compte.

Qualités relationnelles

CONDITIONS D'ACCES

Certification DNL : poste spécifique académique

POUR EN SAVOIR PLUS

<https://eduscol.education.fr/679/enseignements-europeens-et-internationaux>

Enseignant référent action européenne et internationale (ERAEI)

MISSIONS

L'enseignant référent action européenne et internationale (ERAEI) a pour mission de :

- informer et conseiller la direction en matière de stratégie d'ouverture européenne et internationale
- participer à la mise en oeuvre et au suivi du volet international du projet d'établissement
- travailler en synergie avec la direction et l'intendance pour les questions financières et administratives
- coordonner et fédérer les équipes autour des divers projets européens pour accéder à des financements
- répondre aux diverses sollicitations des élèves, étudiants, familles, administration et publics divers concernant l'international
- faire le lien entre le lycée et les institutions en lien avec l'international (ex : la DRAREIC (délégation régionale académique aux relations européennes et internationales et à la coopération), l'Agence Erasmus + France)
- veiller à la concertation, à communiquer autour des projets et à les valoriser
- veiller à la traçabilité de l'ensemble des projets de l'année (calendrier international)
- veiller à la continuité d'une stratégie coordonnée de développement pour l'établissement.

COMPETENCES

Savoirs

Connaître l'organisation de l'action et la coopération européenne et internationale

Connaître les mécanismes de subvention existants en matière d'action européenne et internationale

Avoir de bonnes connaissances interculturelles

Connaître les partenaires institutionnels

Savoir-faire

Conseiller le chef d'établissement dans l'élaboration du volet international du projet d'établissement, en lien avec la DRAREIC

Savoir recueillir dans l'établissement les informations concernant les projets de mobilité, de partenariat, d'échange, de jumelage ou de visite prévus ou à l'étude

Etre en mesure de diffuser dans l'établissement les informations en provenance de la DRAREIC et des corps d'inspection relatives à l'action européenne et internationale (priorités nationales et académiques, subventions, concours, etc.)

Savoir animer les projets européens et internationaux retenus par le conseil pédagogique et validés en conseil d'administration.

Savoir-être

Avoir une approche partenariale et collaborative

Avoir des qualités relationnelles

Avoir de bonnes aptitudes au travail en équipe et à la communication

CONDITIONS D'ACCES

Mission complémentaire : nomination pour un an renouvelable par le chef d'établissement dans les collèges et les lycées

POUR EN SAVOIR PLUS

<https://www.education.gouv.fr/bo/2009/44/menc0913416c.htm>

Enseignant en Unité Pédagogique pour les Elèves Allophones Arrivants (UPE2A)

MISSIONS

Les principales missions d'un enseignant en unité pédagogique pour les élèves allophones arrivants sont :

- Concourir à la mise en œuvre des objectifs définis par la circulaire 2012-141 en matière de scolarisation des élèves allophones arrivants et assurer l'enseignement du français langue seconde (FLS), oral et écrit, pour tout élève allophone nouvellement arrivé.
 - Travailler au sein de l'équipe de l'école avec une souplesse d'organisation entre le dispositif UPE2A et la classe de référence.
 - Agir en personne ressource dans l'école (évaluation diagnostique, conseiller les équipes pour l'inclusion scolaire, proposer et élaborer des outils).
 - Évaluer les connaissances et les compétences des EANA et formaliser le premier parcours de scolarisation des élèves en prenant appui sur le cadre européen commun de référence pour les langues et le socle commun de connaissances, de compétences et de culture.
 - Assurer avec le directeur de l'école la liaison avec les familles, les associations et les autres organismes référents.
 - Participer aux réunions du groupe départemental et présenter un bilan périodique d'activités à l'IEN chargé de l'École inclusive et porteur du dossier EANA, à des groupes de travail départementaux ou académiques.
 - S'inscrire dans une démarche de formation professionnelle et prendre part aux actions coordonnées par l'IEN chargé de l'École inclusive et porteur du dossier EANA en lien avec le centre académique pour la scolarisation des élèves allophones nouvellement arrivés
-

COMPETENCES

Savoirs

Connaissances des problématiques du parcours des EANA.

Expérience pédagogique confirmée en classe ordinaire.

Capacité à s'adapter à un public qui n'a pas les habitudes scolaires françaises.

Capacité à s'adapter à des prises en charge d'élèves nouveaux tout au long de l'année scolaire. - Capacités organisationnelles.

Capacités à travailler en équipe et avec les partenaires. - Capacité de disponibilité, d'écoute, de dialogue. - Faire preuve de curiosité intellectuelle et d'ouverture d'esprit (connaissance des cultures).

Savoir-faire

Capacité à élaborer un projet annuel d'actions

Sens du service public,

Respect des règles de confidentialité et du cadre déontologique.

Qualité rédactionnelle et de synthèse.

Force de proposition et d'impulsion, aptitude à mobiliser des interlocuteurs divers.

Savoir-être

Capacité d'adaptation et de réactivité.

Capacité au travail en équipe et en autonomie.

Capacité à rendre compte.

Qualités relationnelles

CONDITIONS D'ACCES

Poste ouvert aux enseignants spécialisés titulaires de la certification complémentaire français langue seconde (FLS)

Coordonnateur CASNAV

MISSIONS

Le coordonnateur académique CASNAV a pour mission de concourir à la mise en œuvre de la politique et de la stratégie académique en faveur de l'inclusion des élèves allophones et des élèves issus de familles itinérantes et de voyageurs en cohérence avec les textes et circulaires nationaux en vigueur.

Le coordonnateur CASNAV a pour mission de :

- Faciliter l'accueil et la scolarisation des Elèves Allophones Nouvellement Arrivés (EANA), dans le premier et le second degré ;
 - Organiser des tests d'évaluation avec des outils adaptés ;
 - Aider à créer, de mutualiser et de diffuser des outils pour dynamiser les pratiques ;
 - Animer le centre de ressources pour les écoles et les établissements ;
 - Coordonner les actions académiques de formation auprès des établissements et des personnels ;
 - Capitaliser l'information nécessaire à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique académique ;
 - Travailler avec les partenaires institutionnels du 1er et 2d degré et les partenaires (associations, parents.).
-

COMPETENCES

Savoirs

Bonnes connaissances du système éducatif

Expertise de la pédagogie différenciée,

Expertise de la didactique des langues-cultures et de l'enseignement-apprentissage du français comme langue de scolarisation

Bonnes connaissances des orientations et des conditions générales de scolarisation des enfants allophones nouvellement arrivés et à celle des enfants issus de familles itinérantes et de voyageurs

Savoir-faire

Capacité à communiquer sur les enjeux politiques et institutionnels de l'Académie.

Capacité à élaborer un projet annuel d'actions

Sens du service public,

Respect des règles de confidentialité et du cadre déontologique.

Qualité rédactionnelle et de synthèse.

Force de proposition et d'impulsion, aptitude à mobiliser des interlocuteurs divers.

Savoir-être

Capacité d'adaptation et de réactivité.

Capacité au travail en équipe et en autonomie.

Capacité à rendre compte.

Compétences en ingénierie de formation.

CONDITIONS D'ACCES

Être titulaire d'une licence de Français langue étrangère ou de la certification complémentaire en FLS

Avoir une expérience pédagogique auprès des élèves nouveaux arrivants et des enfants du voyage

POUR EN SAVOIR PLUS

<https://www.education.gouv.fr/bo/12/Hebdo37/MENE1234234C.htm>

Annexe 2 - Travailler dans le réseau de coopération et d'action culturelle

Présentation du réseau

Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique étrangère de la France, une des priorités du Ministère de l'Europe et des affaires étrangères (MEAE) est d'assurer la présence et la diffusion des idées, de la langue et de la culture françaises, tout en servant la diversité culturelle.

A l'étranger, le MEAE s'appuie sur un réseau de 163 ambassades pour déployer notamment sa diplomatie culturelle et d'influence.

A des échelles différentes en fonction des pays, ces ambassades conduisent des projets de coopération dans des domaines très divers (culture, santé, éducation, francophonie, développement durable, gouvernance démocratique, etc...) et organisent des partenariats en matière de développement international et de rayonnement culturel.

Les fonctions exercées dans le réseau de coopération et d'action culturelle sont nombreuses :

- Conseiller, conseiller adjoint de coopération et d'action culturelle (COCAC, COCAC adjoint) ;
- Directeur d'établissement culturel (Institut Français, Alliance Française) ;
- Postes du secteur éducatif et linguistique : attaché de coopération éducative (ACE), attaché de coopération pour le français (ACPF), directeur des cours ;
- Postes du secteur scientifique et universitaire : conseiller/attaché pour la science et la technologie (CST/AST), attaché de coopération scientifique et universitaire (ACSU), attaché de coopération universitaire (ACU) ;
- Postes du secteur culturel (attaché culturel, attaché de coopération et d'action culturelle) ;
- Attaché de coopération (très souvent multisectoriels : éducation, culture, développement durable, gouvernance, société civile, sport, santé...) ;
- Chargés de mission (culturelle, pédagogique, universitaire, administrative) ;
- Postes administratifs (agent comptable, secrétaire général).

Pour mener à bien ces missions de coopération, le MEAE s'appuie sur ses titulaires, mais il fait également appel à des non titulaires et à des fonctionnaires d'autres ministères en mobilité.

La place du MEN/MESR dans ce réseau

Chaque année, environ 250 postes sont à pourvoir dont un tiers en moyenne sont confiés aux titulaires du MEN et du MESR.

Postes attribués dans le réseau de coopération et d'action culturelle (statistiques 2023)

- 69% des personnels MEN/MESR sont nommés sur des fonctions qui sont les plus proches de leur cœur de métier ; ACE, ACPF, directeur des cours, ACU, ACSU, AST, CST, agent comptable.
- Autres postes confiés à des titulaires des MEN/MESR : conseiller et conseiller adjoint de coopération et d'action culturelle, directeur d'établissement culturel, attaché de coopération, secrétaire général.

Les enseignants du secondaire, du supérieur et les attachés d'administration représentent près de 70% de l'ensemble des personnels MEN/MESR mais on trouve cependant d'autres corps : ingénieur d'études, inspecteur (IA-IPR, IEN), personnel de direction, professeur des écoles, ingénieur de recherche, administrateur de l'Etat, CPE, conservateur des bibliothèques, chargé de recherche...

Pour 2023, 52% des partants occupent en France des postes pouvant être répartis en 3 catégories :

- En académie : 5 enseignants en établissement (premier et second degrés), 4 personnels administratifs en EPLE (3 gestionnaire/agent comptable, 1 principal de collège), 3 enseignants sur d'autres fonctions (faisant fonction de personnel de direction, coordonnateur CASNAV, CFC)
- Dans l'enseignement supérieur : 9 enseignants (dont 2 directeurs des relations internationales) et 3 administratifs à l'université, 2 chargés des relations internationales dans des grandes écoles (maître de conférences, ingénieur d'études)
- Autres : France Education International (FEI), CNRS, administration centrale du MESR, administration centrale du MEAE, AEFÉ, consulting en management, disponibilité

L'expérience à l'étranger, au moment du départ dans le réseau de coopération et d'action culturelle, est en moyenne de 9 ans.

L'immense majorité des agents qui exerce à l'étranger au moment du départ est déjà en poste dans ce réseau en 2023, mais les premières expériences à l'étranger sont beaucoup plus variées : réseau de l'EFE, stage de master en FLE, volontariat service national (VSN) ou volontariat international en administration (VIA), enseignement du FLE en Alliance Française, lecteur/lectrice de français à l'université, programme Jules Verne, programme CODOFIL en Louisiane, etc...

Annexe 3 - Exemples de courrier pour l'inscription des enfants à l'école primaire

Lettre-type

Maire

Nom

Adresse

à

Monsieur (ou Madame) le (ou la) Maire de ... : *indiquer ici le nom de la commune de résidence*

Lieu et date de rédaction de la lettre : à ... le

OBJET : inscription de mon/ mes enfants ... indiquer ici le nom et le prénom du ou des enfant(s)

Pièces jointes : un dossier d'inscription complété, avec justificatif de domicile, document attestant l'identité (du ou des enfants : copie du livret de famille, CNI par exemple), document attestant les vaccinations obligatoires (copie du carnet de santé par exemple)

Monsieur (ou madame) le (ou la) Maire,

J'ai l'honneur de vous faire parvenir ci-joint le dossier d'inscription de mon (mes) enfant (s) dans votre commune.

Je vous serais reconnaissant (e) de bien vouloir me faire parvenir un certificat d'inscription dans les meilleurs délais.

Je vous prie d'agréer, Monsieur (ou madame) le (ou la) Maire, l'expression de ma vive considération.

Signature

Lettre-type
Directeur d'Ecole

Nom

Adresse

à

M. ... ou Mme...

Le directeur/ la directrice

Nom et adresse de l'école

Lieu et date de rédaction de la lettre : à ... le ...

OBJET : admission de mon/ mes enfants ... indiquer ici le nom et le prénom du ou des enfant(s)

Pièce jointes : certificat d'inscription ; document de vaccination

Monsieur le directeur / Madame la directrice,

J'ai l'honneur de vous faire parvenir ci-joint le certificat d'inscription qui m'a été délivré par la mairie, ainsi que la pièce suivante

- Document attestant que mon enfant a subi les vaccinations obligatoires (ou sinon : mentionner : je m'engage à produire le document de vaccination dans les trois mois suivant l'admission provisoire de mon enfant)

Je vous prie d'agréer, monsieur le directeur/madame la directrice, l'expression de ma vive considération.

Signature

Annexe 4 - Glossaire

ACE	Attaché de coopération éducative
ACPF	Attaché de coopération pour le français
ACSU	Attaché de coopération scientifique et universitaire
ACU	Attaché de coopération universitaire
AEFE	Agence pour l'enseignement français à l'étranger
AFET	Affectation à l'étranger : https://www.afet.education.gouv.fr/
AFLEC	Association franco-libanaise pour l'éducation et la culture
APAE	Attaché Principal d'Administration de l'État
AST	Attaché pour la science et la technologie
BOEN	Bulletin officiel de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports
COCAC	Conseiller adjoint de coopération et d'action culturelle
CODOFIL	Conseil pour le développement du français en Louisiane
CREPS	Centre de ressources, d'expertise et de performance sportive
CRHP	Conseiller en ressources humaines de proximité
CST	Conseiller pour la science et la technologie
DALF	Diplôme approfondi de langue française
DAREIC	Délégation académique aux relations européennes et internationales et à la coopération
DE	Direction de l'encadrement
DELF	Diplôme d'études en langue française
DGRH	Direction générale des ressources humaines
DREIC	Délégation aux relations européennes et internationales et à la coopération
DSDEN	Direction des services départementaux de l'Éducation nationale

FEI	France Education International
Fondation AF	Fondation des Alliances Françaises
IH2EF	Institut des Hautes Etudes de l'Éducation et de la Formation
INSP	Institut national du service public
MEAE	Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères
MEN	Ministère de l'Éducation nationale
MESR	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche
MIf	Mission laïque française
VIA	Volontaire international en administration
VSN -VSNA	Volontaire service national – actif