

Chaque campagne de recrutement des collègues postulant à des emplois de responsabilité dans nos établissements est un exercice éclairant sur l'écart entre les attentes de l'organisation qui recrute et l'état d'esprit et de préparation des candidats. Il est vrai qu'aucun rapport n'existe permettant à ces derniers de s'y référer pour se préparer à l'entretien, ce qui expliquerait une assez courante difficulté à se faire une représentation précise du métier et de ses traits caractéristiques par rapport à ce qu'il est en France. Il est vrai aussi que la littérature sur l'enseignement français à l'étranger (EFE) n'étant guère abondante, les références des candidats se limitent souvent aux sites institutionnels, ce qui reste insuffisant pour entrer dans le vif du sujet.

L'entretien de recrutement ne vise évidemment pas à demander aux candidats de tout savoir de la fonction avant de l'investir, puisqu'ils vont progressivement la découvrir, l'animer, et à leur tour l'augmenter de leur propre pratique. Il vise en revanche à vérifier que, sur la base des compétences qu'il ont développées et de la pratique qu'ils ont de leur métier, ils se forment une idée précise du contexte institutionnel dans lequel il vont évoluer, sont capables d'élaborer sur les différences entre les responsabilités qu'ils occupent et celles auxquelles ils aspirent, et vérifier qu'ils se posent les questions qui leur permettront de s'adapter à leur nouvelle situation professionnelle et développer les réflexes indispensables à l'exercice de leur responsabilité. L'une des caractéristiques de la fonction de personnel de direction à l'étranger est souvent l'éloignement des centres de décision et de contrôle ; aussi s'attache-t-on à tester l'autonomie de jugement et de décision qui seront d'autant plus pertinents et surtout moins inattendus dans leurs effets qu'on aura vérifié l'aptitude des candidats à l'entourer des processus d'analyse, de vérification, d'évaluation des conséquences qui mettront l'établissement et le réseau auquel il appartient à l'abri du risque. Tous les candidats doivent en effet comprendre que la décision prise pour mais aussi sous l'égide de l'État et de la collectivité de proximité en France, est substantiellement différente de celle que doit ensuite assumer l'organisation pour laquelle ils vont travailler à l'étranger, *a fortiori* quand elle est privée et largement autofinancée comme l'est la Mission laïque française.

On n'attend pas des candidats qu'ils aient une parfaite connaissance *a priori* de l'EFE. Mais la présentation de leur candidature sera d'autant plus convaincante qu'ils prouveront l'intérêt qu'ils y portent : le réseau d'enseignement français à l'étranger s'inscrit dans les grandes orientations de l'État, diplomatiques et éducatives, qu'un(e) candidat(e) ne peut ignorer ; l'établissement auquel il ou elle postule a une histoire, inscrite dans celle d'un pays et d'une relation de la France avec ce pays ; il appartient à un ou des réseaux d'établissements dont il n'est pas indifférent de s'être interrogé(e) sur le développement, le mode de gestion et les obligations qu'ils créent aux responsables. Enfin, la nature de l'organisation à laquelle appartient ou est lié l'établissement, la composition des publics scolaires à l'étranger, le contexte international déterminent, dans le respect du programme français, des options pédagogiques et d'organisation scolaire sur lesquels il est légitime que l'on questionne les candidats, au moins pour savoir quelle hypothèse ils s'en forment.

Voilà autant de pistes de réflexion qui permettront peut-être aux néo postulants de se préparer à un entretien qui n'est jamais de pure forme, quelle que soit leur expérience antérieure. La conviction que ces préalables ont fait l'objet d'une solide investigation antérieure ne pèse pas pour rien dans le choix final, excluant donc une trop grande approximation sur ces points fondamentaux.