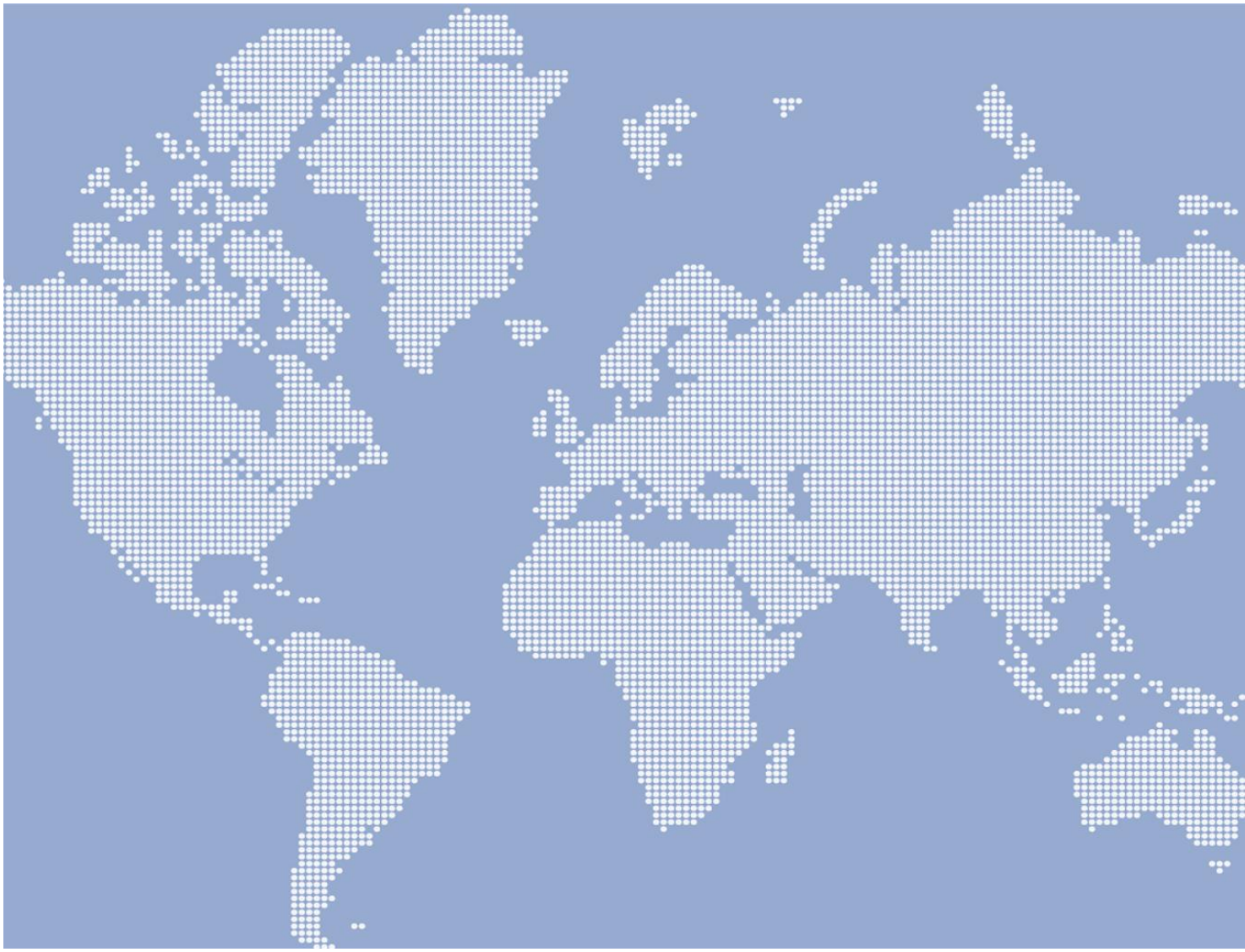
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aefe
Agence pour l'enseignement français à l'étranger



Rapport Social Unique 2025

AGENCE POUR L'ENSEIGNEMENT FRANÇAIS À L'ÉTRANGER
4, passage Colisée | 93400 Saint-Ouen-sur-Seine | Tél. : 33 (0)1 53 69 30 90 | www.aefe.gouv.fr
1, allée Baco BP 21509 | 44015 Nantes | Tél. : 33 (0)2 51 77 29 03 | www.aefe.gouv.fr

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aefe
Agence pour l'enseignement français à l'étranger

Préface

En vertu de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation publique, l'ensemble des administrations publiques est amené à élaborer un rapport social unique, devant comporter des données relatives aux agents publics, qui ont été précisées par le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020.

L'année 2025 a vu le déménagement du site parisien de l'AEFE à Saint-Ouen-sur-Seine, dans le bâtiment So Pop, avec des locaux neufs, spacieux et fonctionnels marquant ainsi une évolution importante en matière de conditions de travail.

Concernant l'égalité professionnelle, et conformément à la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023, l'Agence a publié pour la troisième fois, fin septembre 2025, les résultats obtenus à l'index égalité professionnelle femmes-hommes (calculé sur l'année de référence 2024). Pour la deuxième année consécutive, l'AEFE a obtenu un score global de 94/100, largement supérieur au score minimal de 75 points attendu.

Le rapport social unique 2025 qui vous est présenté s'inscrit dans la poursuite de la démarche engagée de transformation de l'action publique sollicitée par nos autorités. Il est régulièrement enrichi de nouvelles données, tant quantitatives que qualitatives.

L'essentiel des chiffres communiqués dans le cadre de ce rapport social unique est issu de la base de données sociales, couvrant 10 thématiques et près de 200 indicateurs (périmètre réseau et siège), accessible aux membres du comité social.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

La Secrétaire Générale
Clotilde FAYET

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aefe
Agence pour l'enseignement français à l'étranger

Table des matières

Préface 2
TITRE 1 CHIFFRES CLES 5
1.1 Etablissements d'enseignement français à l'étranger 5
1.2 Effectifs d'élèves 6
1.3 Effectifs de personnels 8
1.4 Emplois et Budget 9
TITRE 2 FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE 2025 11
2.2 Recrutement 11
2.3 Mobilité / Parcours professionnels 12
2.4 Formation et innovation 12
2.5 Rémunération 20
2.6 Santé et sécurité au travail 20
2.7 Conditions et qualité de vie au travail 26
2.8 Action sociale et protection sociale 26
2.9 Dialogue social 27
2.10 Discipline 29
2.11 Egalité professionnelle 29
TITRE 3 DONNEES CHIFFREES 2025 32
3.1 Gestion des effectifs, emplois et compétences 32
3.1.1 Personnels du siège 32
3.1.2 Personnels détachés pour exercer à l'étranger 37
3.1.3 Personnels de droit local 49
3.2 Recrutement 52
3.2.1 Personnels du siège 52
3.2.2 Personnels détachés pour exercer à l'étranger 52
3.2.3 Personnels de droit local 56

3.3 Mobilité / Parcours professionnels 57
3.3.1 Personnels du siège 57
3.3.2 Personnels détachés pour exercer à l'étranger 59
3.4 Formation 64
3.4.1 Personnels du siège 64
3.4.2 Personnels détachés pour exercer à l'étranger 66
3.5 Rémunération 69
3.5.1 Personnels du siège 69
3.5.2 Personnels détachés pour exercer à l'étranger 73
3.6 Conditions et qualité de vie au travail 78
3.6.1 Personnels du siège 78
3.6.2 Personnels détachés pour exercer à l'étranger 83
TITRE 4 – STATUTS DES PERSONNELS DE L'AEFE 93
4.1 Les personnels du siège 93
4.1.1 Les fonctionnaires détachés 93
4.1.2 Les fonctionnaires en position normale d'activité 93
4.1.3 Les fonctionnaires mis à disposition 94
4.1.4 Les contractuels de la fonction publique 94
4.2 Les personnels des établissements d'enseignement 94
4.2.1 Les fonctionnaires détachés 94
4.2.2 Les volontaires internationaux 101
4.2.3 Les personnels contractuels de droit local 102
INDEX 103

TITRE 1 CHIFFRES CLES

1.1 Etablissements d'enseignement français à l'étranger

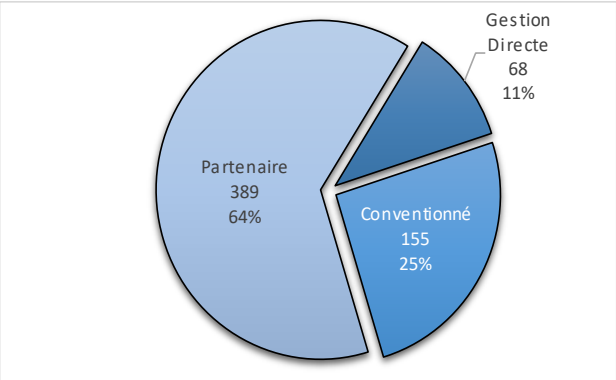
Le nombre d'établissements homologués atteint 612 à la rentrée 2025 (+2% par rapport à la rentrée 2024 soit +12 établissements) : 68 établissements en gestion directe (EGD), 155 conventionnés et 389 partenaires. L'augmentation globale des établissements reste, cette année à nouveau, due au développement des établissements partenaires qui représentent 64% du total.

20% des établissements sont implantés en Europe, 22% en Afrique et Océan Indien, 17% en Amérique, 18% au Moyen Orient-Proche Orient, 13% au Maghreb et 10% en Asie.

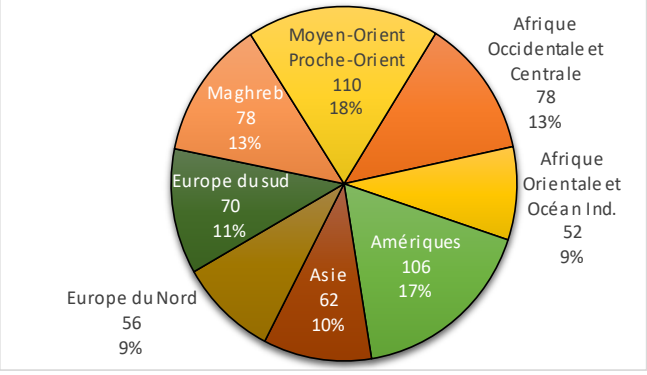
Tableau 1.1-a : Evolution du nombre d'établissements homologués par statut
Source : CCGDS - SID

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Gestion Directe	72	71	71	68	68	68	68	68
Conventionné	156	156	155	162	162	163	159	155
Partenaire	269	295	317	322	337	349	373	389
TOTAL	**497**	**522**	**543**	**552**	**567**	**580**	**600**	**612**
Evol.		*+5,0%*	*+4,0%*	*+1,7%*	*+2,7%*	*+2,3%*	*+3,4%*	*+2,0%*

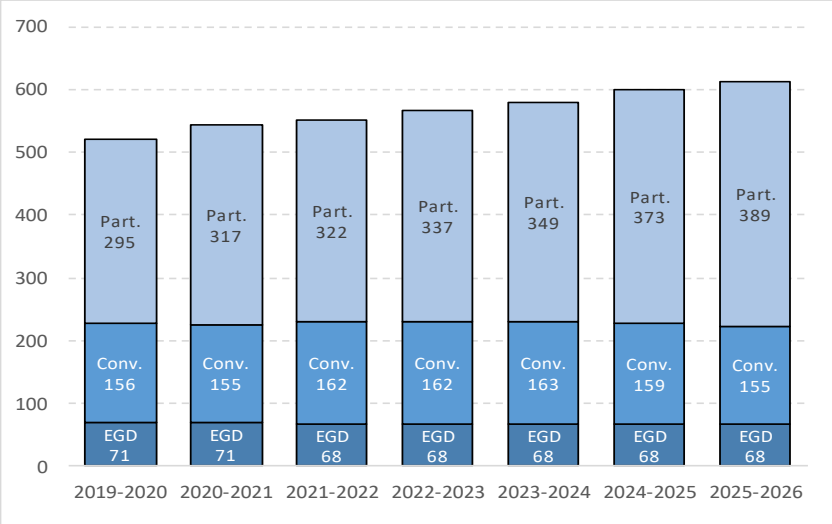
Graph. 1.1-a : Répartition des établissements par statut en 2025



Graph. 1.1-b : Répartition des établissements par secteur en 2025



Graph. 1.1-c : Evolution des établissements par statut en 2025



1.2 Effectifs d'élèves

Les effectifs d'élèves homologués augmentent régulièrement pour atteindre 400 853 à la rentrée 2025 (+0,7% par rapport à la rentrée 2024 soit +2 745 élèves) : 58% des élèves sont de la nationalité du pays d'implantation, 30% sont français et 12% sont des étrangers tiers. L'augmentation des effectifs est relativement homogène selon la nationalité et les secteurs géographiques, la répartition selon ces critères étant assez similaire à celle de l'année dernière.

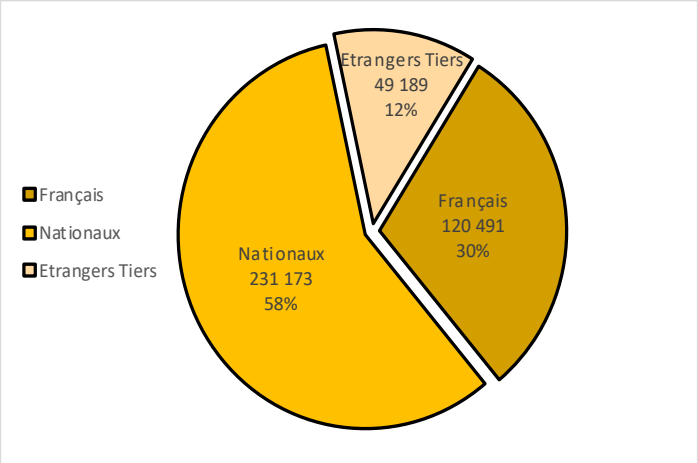
24% des élèves sont scolarisés au Moyen Orient-Proche Orient (dont 65% au Liban), 18% en Europe, 19% en Afrique et Océan Indien, 18% au Maghreb, 15% en Amérique et 6% en Asie.

Tableau 1.2-a : Evolution du nombre d'élèves homologués par nationalité

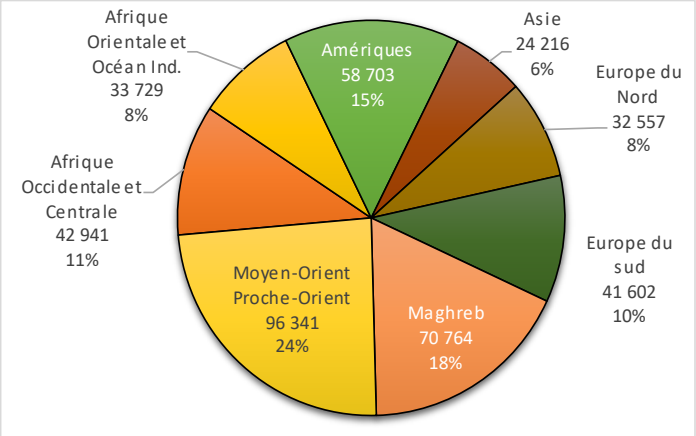
Source : CCGDS - SID

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Français	125 076	125 440	119 247	119 371	120 131	120 681	120 936	120 491
Nationaux	188 379	199 680	206 565	213 103	220 496	223 167	227 997	231 173
Etrangers Tiers	42 479	43 564	42 177	44 421	46 966	48 455	49 175	49 189
TOTAL	**355 934**	**368 684**	**367 989**	**376 895**	**387 593**	**392 303**	**398 108**	**400 853**
Evol.		*+3,6%*	*-0,2%*	*+2,4%*	*+2,8%*	*+1,2%*	*+1,5%*	*+0,7%*

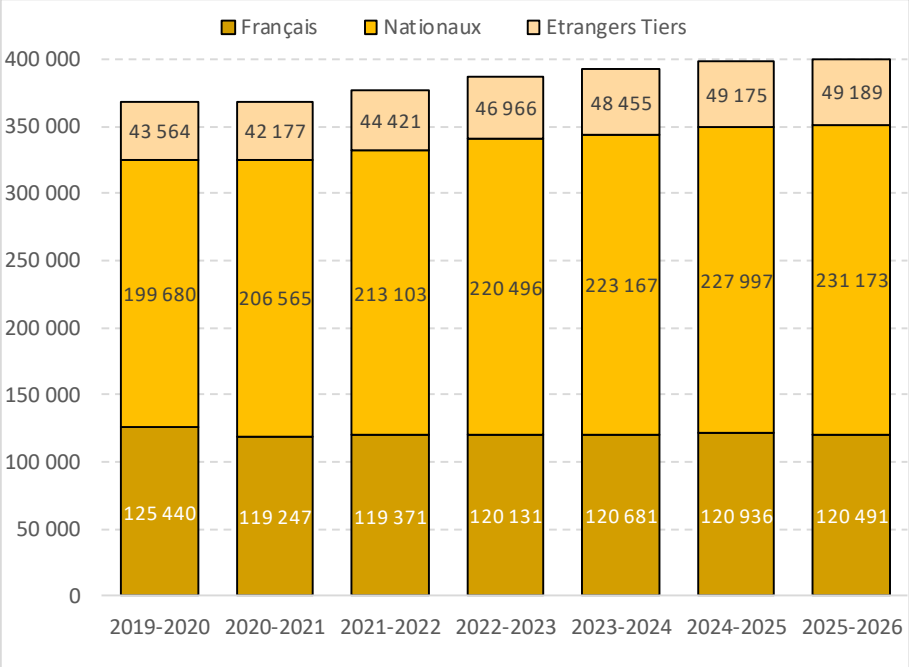
Graph. 1.2-a : Répartition du nombre d'élèves homologués par nationalité en 2025



Graph. 1.2-b : Répartition des élèves par secteur en 2025



Graph. 1.2-c : Evolution des élèves par nationalité



1.3 Effectifs de personnels

Les effectifs de personnels gérés par l'AEFE sont quasiment stables cette année avec 12 401 agents à la rentrée 2025 (+0,1% par rapport à la rentrée 2024 soit +18) : 235 exercent au siège de l'agence (1,9% des effectifs totaux) et 12 166 agents exercent dans des établissements d'enseignement français à l'étranger, soit un peu plus de 98% des personnels.

Parmi ces derniers, plus de la moitié sont des personnels de droit local gérés directement par les EGD (55,1%), 37,5% sont des résidents/détachés d'enseignement (D3) et 7,4% des expatriés/détachés d'encadrement et de formation (D1-D2), une répartition très proche de l'année dernière. 23,5% sont des personnels sous nouveau statut : 4,6% pour les détachés d'encadrement et de formation (D1-D2) et 18,9% pour les détachés d'enseignement (D3).

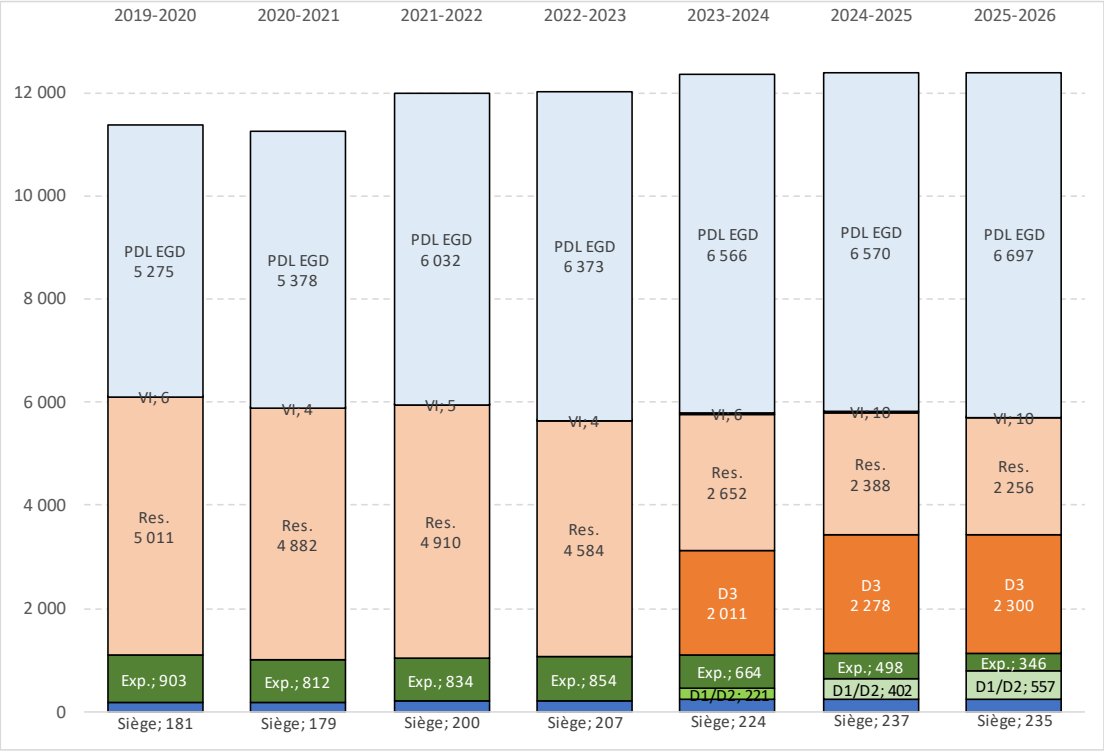
NB : seuls les personnels de droit local des EGD, électeurs du comité social de l'AEFE, sont mentionnés dans ce document.

Tableau 1.3-a : Evolution du nombre de personnels

Source : CCGDS - MAGE au 31/12 de chaque année / SG-BRH pour les personnels des services centraux

en pp	**2018-2019**	**2019-2020**	**2020-2021**	**2021-2022**	**2022-2023**	**2023-2024**	**2024-2025**	**2025-2026**
Siège	**177**	**181**	**179**	**200**	**207**	**224**	**237**	**235**
Réseau	**11 259**	**11 195**	**11 076**	**11 781**	**11 815**	**12 120**	**12 146**	**12 166**
dont Expatriés	982	903	812	834	854	664	498	346
dont D1/D2						221	402	557
dont Résidents	5 109	5 011	4 882	4 910	4 584	2 652	2 388	2 256
dont D3						2 011	2 278	2 300
dont Volontaires Inter.	7	6	4	5	4	6	10	10
dont PDL en EGD	5 161	5 275	5 378	6 032	6 373	6 566	6 570	6 697
TOTAL	**11 436**	**11 376**	**11 255**	**11 981**	**12 022**	**12 344**	**12 383**	**12 401**
Evol.		*-0,5%*	*-1,1%*	*+6,5%*	*+0,3%*	*+2,7%*	*+0,3%*	*+0,1%*

Graph. 1.3-a : Evolution du nombre de personnels par statut



1.4 Emplois et Budget

Les 10 584 autorisations d'emplois de l'AEFE budgétées (BI 2025), se répartissent en deux composantes :

- les emplois sous plafond à hauteur de 5 464 ETPT,
- les emplois hors plafond, financés par les établissements, à hauteur de 5 120 ETPT (266 détachés et 4 854 PDL en EGD).

S'agissant de l'exécution budgétaire, le total de consommation des emplois en 2025 est presque identique aux autorisations budgétées : 10 591 ETPT (soit 5 561 ETPT sous plafond et 5 030 ETPT hors plafond).

NB : les autorisations d'emplois sont comptabilisées en ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé) sur une année civile (prise en compte de la quotité travaillée et de la période d'activité), ces données diffèrent donc des effectifs notamment mentionnés plus haut en 1.3, présentés en personne physique à une date donnée.

Tableau 1.4-a : Evolution de la consommation d'emplois

Source : DAF - Comptes financiers annuels

en ETPT	CF 2020	CF 2021	CF 2022	CF 2023	CF 2024	BI 2025	CF 2025
Sous plafond	**5 541**	**5 401**	**5 453**	**5 352**	**5 441**	**5 464**	**5 561**
Hors plafond	**4 873**	**5 018**	**4 846**	**4 983**	**5 001**	**5 120**	**5 030**
dont Résidents/D3	329	321	287	267	266	266	130
dont PDL en EGD	4 544	4 697	4 559	4 716	4 735	4 854	4 900
TOTAL	**10 414**	**10 418**	**10 299**	**10 335**	**10 442**	**10 584**	**10 591**

En 2025, les dépenses de l'AEFE s'élèvent à 1 177,92 M€ pour des recettes encaissées à hauteur de 1 181,12 M€, soit un solde positif de +3,20 M€. 74% des dépenses sont des dépenses de personnel, 14% des dépenses de fonctionnement, 9% représentent le versement des bourses scolaires et 3% des dépenses d'investissement. Côté recettes, plus de la moitié provient de fonds propres (55% - frais de scolarité en particulier), 35% de la Subvention pour Charges de Service Public (SCSP) et 10% d'autres financements de l'Etat ou publics.

Tableau 1.4-b : Evolution des dépenses et des recettes

Source : DAF - Comptes financiers annuels

en M€	CF 2020	CF 2021	CF 2022	CF 2023	CF 2024	CF 2025
Dépenses	**1 148,19**	**1 029,03**	**1 087,57**	**1 121,53**	**1 157,98**	**1 177,92**
Personnel	765,13	761,42	799,00	820,93	860,40	876,92
Fonctionnement	272,90	130,40	143,26	161,51	171,99	161,45
Investissement	20,96	34,61	31,07	29,03	32,25	30,91
Bourses scolaires	89,20	102,60	114,24	110,06	93,34	108,63
Recettes	**1 261,05**	**1 056,85**	**1 085,99**	**1 136,51**	**1 185,40**	**1 181,12**
SCSP*	454,57	423,35	420,27	439,36	445,55	410,92
Autres financ. de l'Etat	174,60	89,67	88,92	111,40	113,08	108,12
Autres financ. publics	7,70	7,64	6,36	7,11	8,16	8,92
Recettes propres	624,18	536,19	570,43	578,64	618,61	653,14
Solde	**112,85**	**27,82**	**-1,58**	**14,98**	**27,42**	**3,20**

* SCSP : Subvention pour Charges de Service Public

TITRE 2 FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE 2025

2.1 Gestion des effectifs, emplois et compétences

2.2 Recrutement

En 2025, l'Agence a recruté 499 personnels soit :

- 47 personnels titulaires de la fonction publique (détachés, PNA ou MAD) ou contractuels pour exercer au siège, dont 45% de personnels féminins,
- 166 personnels titulaires de la fonction publique détachés sur des fonctions d'encadrement ou de formation, dont 50% de personnels féminins (49% en 2024), pour la campagne de rentrée 2025,
- 286 personnels titulaires de la fonction publique détachés sous le nouveau statut créé par le décret 2022-896 du 16 juin 2022 en qualité d'enseignant, administratif ou personnels d'éducation, dont 67% de personnels féminins (9 points de plus par rapport à 2024), pour la campagne de rentrée 2025.

Le recrutement de personnels titulaires de la fonction publique détachés sur des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'administration, pour la campagne de rentrée 2025, a diminué de 42% par rapport à 2024.

Les établissements en Gestion Directe ont recruté directement 1 104 personnels sur contrat de droit local, dont 67% de personnels féminins (similaire à 2024).

2.3 Mobilité / Parcours professionnels

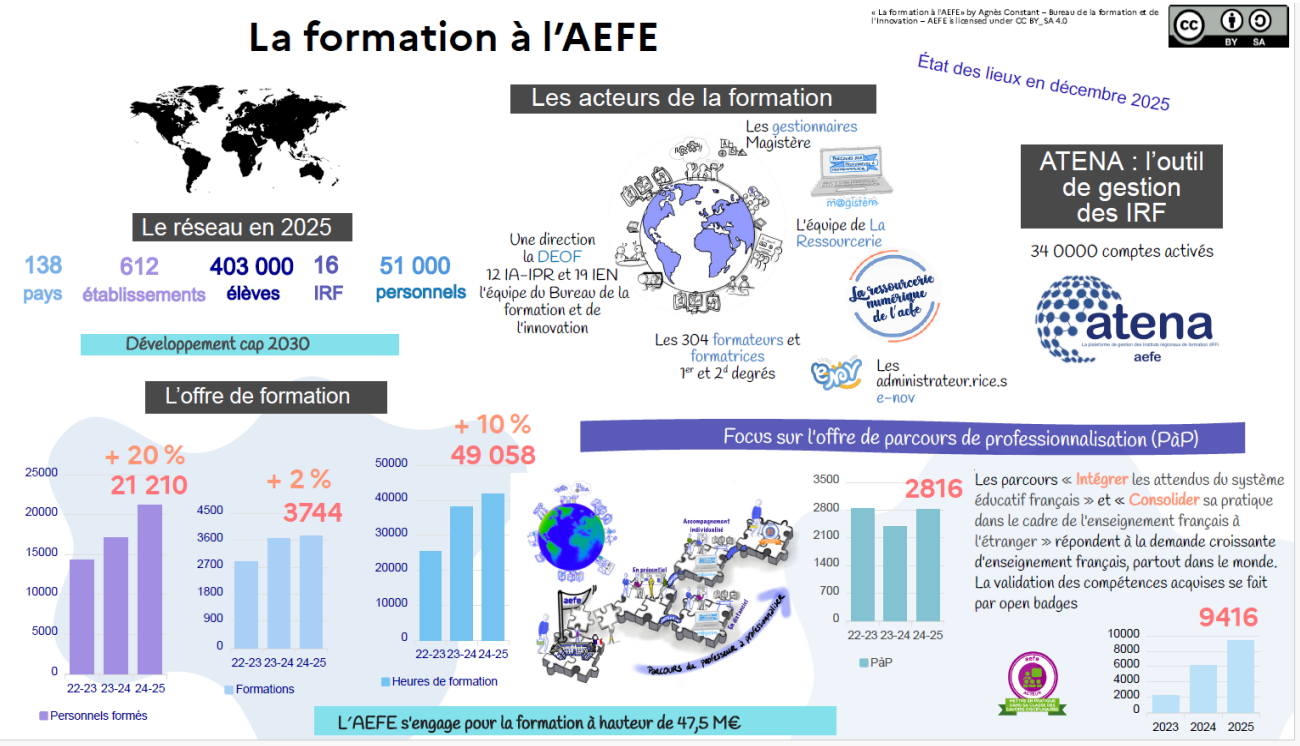
2.4 Formation et innovation

Comme chaque année, l'exercice 2025 s'inscrit à cheval sur deux plans régionaux de formation consécutifs, correspondant aux années scolaires 2024-2025 et 2025-2026. Pour le champ de la formation et de l'innovation, l'année 2025 a été marquée par une consolidation très nette de la politique de professionnalisation de l'AEFE (I), par l'accélération du déploiement de la stratégie e-nov (II) et enfin par la montée en puissance d'une politique d'accompagnement des usages de l'intelligence artificielle (III). Ces trois axes confirment la volonté de l'Agence d'articuler plus étroitement formation, innovation pédagogique, numérique éducatif et accompagnement des transformations professionnelles.

I – La consolidation de la politique de formation continue, à la fois dans ses ambitions, dans ses composantes et dans ses outils

21 026 personnels du réseau, dont 16 186 personnels enseignants, ont bénéficié d'au moins une formation en 2025. Ce niveau, en nette progression par rapport à l'année précédente, confirme la dynamique engagée par les Instituts Régionaux de Formation et la montée en puissance d'une offre toujours plus riche, plus diversifiée et mieux adaptée aux besoins des établissements, des métiers et des zones.

Cette dynamique repose sur une articulation plus étroite entre pilotage stratégique, expression des besoins au niveau des établissements et mise en œuvre par les IRF. Elle se traduit aussi par l'enrichissement d'un écosystème d'outils au service de la formation, de l'animation pédagogique et de l'accompagnement des transformations professionnelles, notamment à travers ATENA, Magistère et la Ressourcerie numérique.



ATENA permet plus que jamais de centraliser l'ensemble des informations utiles aux différents acteurs : expression des besoins, catalogues de formation, inscriptions, convocations, documents pédagogiques, ordres de mission, états de frais, évaluations et attestations. Elle contribue à une meilleure traçabilité des parcours, à une harmonisation des procédures entre les zones et à une fiabilisation des données statistiques et budgétaires.

Un effort particulier a été porté en 2025 sur l'amélioration de l'ergonomie générale de l'application, avec une attention spécifique au tableau de bord des formateurs. Celui-ci permet désormais un accès simplifié à leurs actions de formation, à la liste des inscrits, ainsi qu'aux documents utiles à leurs missions, notamment les plans de vol et les ordres de mission. Cette évolution amorce une logique d'ergonomie par profils : à terme, l'application doit proposer des tableaux de bord davantage différenciés selon les besoins des chefs d'établissement, des DAF, des chefs d'IRF, des gestionnaires ou des formateurs.

L'année 2025 a permis de poursuivre le déploiement d'un continuum de professionnalisation destiné en particulier aux personnels de droit local, de leur entrée dans le réseau jusqu'à l'obtention de diplômes ou certifications de haut niveau.

2 816 personnels ont suivi la formation dédiée aux « personnels à professionnaliser » répartis entre le parcours « Intégrer les attendus du système éducatif français » (635 bénéficiaires dans le premier degré et 590 dans le second degré) et le parcours « Consolider sa pratique dans le cadre de l'enseignement français à l'étranger » (835 bénéficiaires dans le premier degré et 756 dans le second degré).

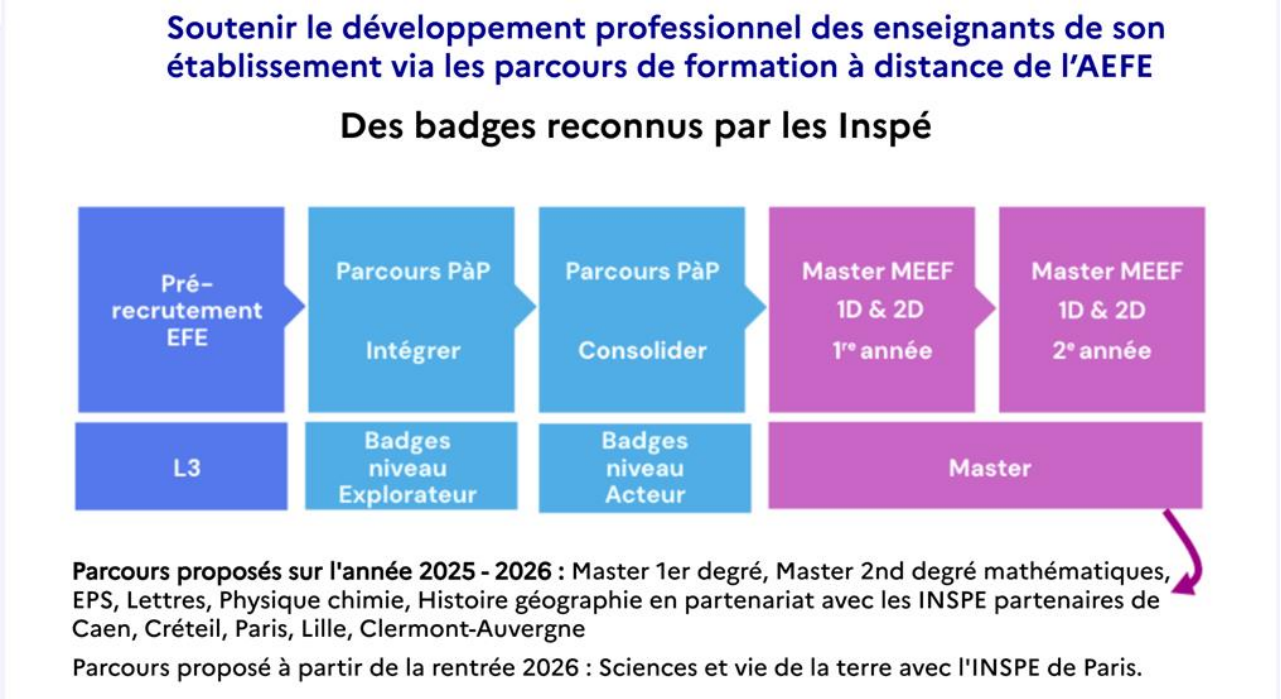
Ces parcours évoluent régulièrement afin de rester en phase avec les textes de référence, les recommandations ministérielles, les avancées de la recherche et les transformations pédagogiques. En 2025, le parcours « Intégrer » a ainsi été révisé ; le parcours « Consolider » le sera à son tour sur l'exercice suivant. Cette actualisation continue contribue à maintenir un haut niveau de pertinence et d'adaptation aux réalités du réseau et aux orientations du ministère de l'Education nationale.

Dans ce cadre, 1 232 personnels ont obtenu un ou plusieurs open badges durant cette année. Au total, 9 416 badges ont été délivrés depuis le lancement du dispositif en 2021. Cette progression atteste l'appropriation croissante de ces parcours et leur valeur dans la professionnalisation des personnels.

Enfin, l'année 2025 a marqué une avancée significative dans le déploiement des Masters MEEF présentés dans les rapports précédents. En partenariat avec l'Inspé de Paris et l'Université internationale de Rabat, de nouveaux parcours ont été ouverts dès janvier pour le premier degré dans les zones Maghreb-Est et Maroc, ainsi que pour le second degré dans les disciplines lettres et histoire-géographie dans six zones.

À partir de septembre-octobre 2025, l'offre s'est encore élargie : extension du parcours premier degré avec l'Inspé de Paris à la zone Asie-Pacifique ; extension quasi généralisée des parcours du second degré ; ouverture de nouveaux parcours en physique-chimie avec l'Inspé de Créteil et en éducation physique et sportive avec l'Inspé de Caen, à la suite de l'appel à participation lancé auprès du réseau des Inspé en décembre 2024. À la rentrée 2026 est également prévue l'ouverture d'un parcours « Sciences de la vie et de la Terre » en partenariat avec l'Inspé de Paris.

Sur l'année 2025-2026, l'AEFE compte ainsi environ 270 enseignants en cours de formation master MEEF, dont 150 dans le premier degré et 120 dans le second degré, contre respectivement 130 et 35 l'année précédente. Cette progression illustre à la fois la montée en charge du dispositif et l'intérêt croissant qu'il suscite dans le réseau.

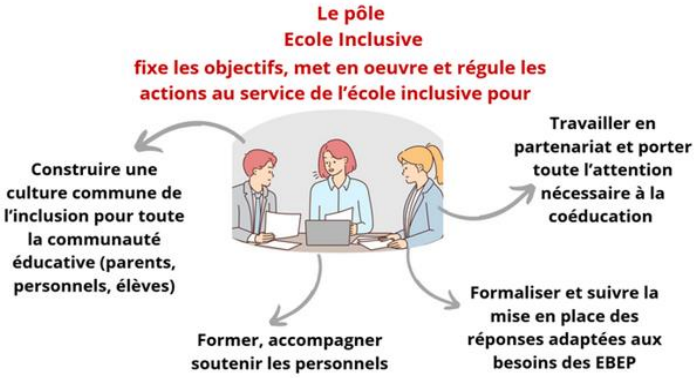


Ont également été déployés en 2025 le diplôme interuniversitaire « Enseigner l'informatique au lycée », en partenariat avec les universités le Havre-Normandie, Rouen et Caen, et le diplôme interuniversitaire « Droit et grands enjeux du monde contemporain », en partenariat avec l'université Panthéon-Assas et plusieurs universités françaises. Chacun de ces parcours réunit entre 25 et 30 inscrits.

Du côté des certifications, le Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Professeur des Ecoles Maître formateur (CAFIPEMF), déployé en juin 2025 avec l'Inspé de Nancy-Metz et l'académie de Lorraine, renforce les compétences de formateur des directeurs d'école. La certification d'aptitude aux fonctions de formateur académique (CAFFA), développée également en juin 2025 dans le prolongement d'une expérimentation conduite entre 2019 et 2023, valorise pour sa part les compétences des personnels de formation du second degré détachés auprès de l'AEFE. Chacune de ces certifications rassemble une dizaine d'inscrits.

Dans le champ de l'école inclusive, l'accompagnement se renforce :

- l'élaboration d'un guide de mise en œuvre des plans et dispositions d'accompagnement des élèves à besoins éducatifs particuliers,
- la tenue de 4 webinaires à destination des directions d'établissements sur le pilotage de l'éducation école inclusive auxquels 476 personnels ont participé,
- le déploiement d'un correspondant école inclusive dans chaque zone et de référents école inclusive dans les établissements pour accompagner le déploiement de pôles école inclusive,
- un partenariat avec l'INSEI consolidé qui soutient à la fois le développement d'une offre diplômante de haut niveau : un diplôme universitaire « École inclusive EFE », l'animation d'une communauté de personnes ressources avec l'AEFE et la MLF, ainsi que la co-construction d'une formation et d'une certification pour les AESH du réseau, élaborée avec l'Observatoire pour les élèves à besoins éducatifs particuliers (OBEP).

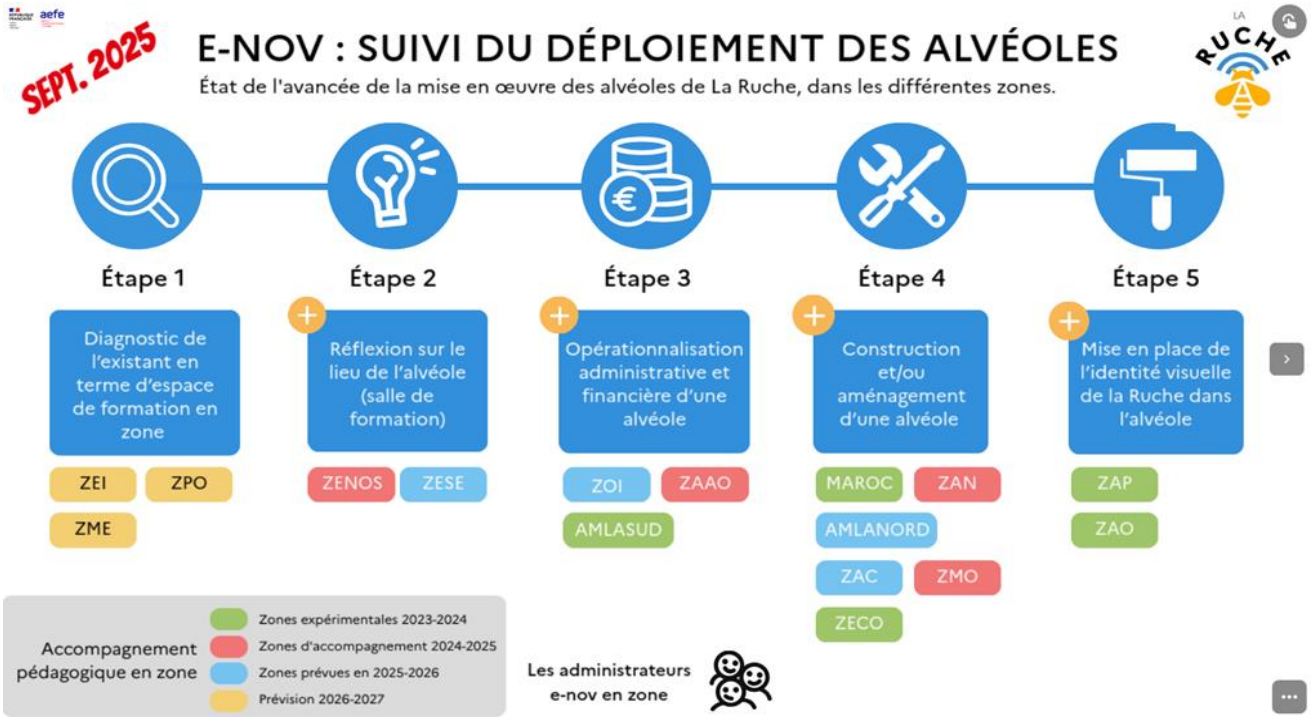


II – Le changement d'échelle de la stratégie e-nov

En 2025, la stratégie e-nov a poursuivi son déploiement dans le réseau avec une accélération sensible. Après les accompagnements engagés dans plusieurs zones au cours des exercices 2023-2024 et 2024-2025, le déploiement s'est encore étendu à la fin de l'année 2025 aux IRF de Tananarive, Lomé, Rome et Bogota.

L'aménagement des alvéoles, espaces de formation modulables et inspirants dédiés à l'expérimentation de nouvelles pratiques, se poursuit dans les IRF. Leur déploiement s'inscrit dans un cadre co-construit avec les acteurs de terrain et constitue l'un des marqueurs les plus visibles de la stratégie e-nov.

En parallèle, la création d'espaces de formation innovants s'est également traduite au siège par l'aménagement, dans les nouveaux locaux de Saint-Ouen-sur-Seine, d'une salle de formation flexible et modulable : le Pop'Lab.



L'année 2025 a aussi vu l'aboutissement du cahier des charges du label « e-nov, établissement innovant », finalisé en vue d'un lancement effectivement qui interviendra en 2026. Ce label a vocation à reconnaître et valoriser les projets transformants portés par les établissements et les équipes du réseau.

III – L'intelligence artificielle : axe structurant de formation et d'innovation porté par l'AEFE

L'année 2025 marque une étape importante dans l'appropriation de l'intelligence artificielle par l'AEFE. Dans la continuité des premiers outils mis à disposition au sein de la Ressourcerie numérique (voir rapports précédents), l'Agence a choisi d'inscrire l'année scolaire 2025-2026 sous le signe de l'IA, avec pour fil directeur : « Cultiver la créativité et la pensée critique à l'ère de l'IA ».

Cette orientation s'inscrit à la fois dans la stratégie e-nov (cf. supra) et dans une approche résolument centrée sur l'humain. L'IA y est envisagée comme un levier d'appui aux apprentissages, à la formation et aux gestes professionnels, sans se substituer au jugement ni à la responsabilité des acteurs. Elle appelle en parallèle une vigilance constante sur les plans éthique, juridique, pédagogique et environnemental.

Dans ce cadre, l'offre de formation 2025-2026 a connu une hausse très significative des propositions relatives à l'appropriation de l'IA : les plans régionaux de formation comptent 50 actions relatives aux usages de l'intelligence artificielle dans les différents métiers du réseau, qu'il s'agisse des enseignants, des chefs d'établissement, des DAF ou des formateurs. En complément, un parcours IA ouvert aux formateurs a été mis à disposition sur Magistère afin de soutenir leur acculturation, de leur fournir des éléments de langage partagés et de leur permettre d'accompagner les équipes au plus près des besoins de terrain.

Cette appropriation s'est accompagnée d'une programmation institutionnelle lisible à l'échelle du réseau. Une consultation sur les usages pédagogiques et administratifs de l'IA a été lancée en septembre 2025 ; l'année thématique a été mise en exergue lors de la Semaine des lycées français du monde en novembre 2025 ; la Semaine de la presse et des médias dans l'école, en mars 2026, a constitué un temps fort de réflexion critique sur les usages de l'IA ; de même que les Jeux internationaux de la jeunesse et des actions destinées aux élèves autour du dispositif « Ambassadeurs, ambassadrices en herbe ».

Ainsi, l'intelligence artificielle n'est plus seulement un sujet émergent : elle devient un objet structurant de formation, d'accompagnement et de réflexion collective pour l'AEFE, dans une perspective d'innovation raisonnée, d'éthique, d'inclusion et de développement des compétences.

Au total, l'année 2025 confirme que la politique portée par l'AEFE en matière de formation et d'innovation a changé d'échelle. Elle s'appuie sur des dispositifs désormais stabilisés, sur des partenariats consolidés et sur une capacité accrue à anticiper les mutations professionnelles, pédagogiques et technologiques du réseau.

- **Le Compte Personnel de Formation**

Depuis le 1er janvier 2017, les agents publics bénéficient, comme les salariés du secteur privé, d'un compte personnel d'activité (CPA) s'articulant autour de deux dispositifs : le compte personnel de formation (CPF) et le compte d'engagement citoyen (CEC).

A l'AEFE, le CPF s'applique aux personnels détachés (D1/D2, D3, expatriés et résidents) depuis le 1er janvier 2019.

Le CPF permet aux agents publics de suivre une formation venant à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle. Ce dispositif doit, à ce titre, être appréhendé comme un outil majeur de la formation professionnelle tout au long de la vie permettant d'accompagner les transitions professionnelles, de faciliter les mobilités et plus largement de diversifier les expériences et parcours professionnels.

Les droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) sont considérés comme des droits CPF.

Le compte personnel de formation (CPF) permet aux agents d'acquérir des droits à la formation au regard du temps de travail accompli dans la limite de 150 heures. Un agent à temps complet acquiert 25 heures par année de travail dans la limite de 150 heures. Il faut donc 6 années à un agent à temps complet pour atteindre le plafond de droits à formation. Le temps partiel est assimilé à du temps plein dans l'acquisition des droits à la formation.

Une commission interne à l'AEFE est chargée d'étudier les demandes des agents détachés dans le réseau. Elle est composée de membres de la DEOF et de la DRH. Les demandes sont instruites au regard du cadre législatif réglementant la mobilisation du CPF dans la fonction publique. La commission se réunit deux fois par an : à l'automne et au printemps de chaque année scolaire.

Aux deux commissions CPF de l'année (avril et octobre 2025), 33 personnels ont effectué une demande (24 femmes et 9 hommes), avec 88% d'avis favorables (85% en 2024) tandis que 12% ont eu un avis défavorable ou à défaut ont été réorientés dans le dispositif de formation continue. S'agissant des avis rendus, le taux d'acceptation femmes-hommes est relativement similaire (88% et 89% respectivement).

Pour les agents du siège, 11 demandes ont été recensées (9 femmes et 2 hommes) avec un taux d'acceptation de 100%.

2.5 Rémunération

- **Valeur du point d'indice en 2025**

Depuis le 1er juillet 2023, la valeur mensuelle du point d'indice s'élève à 4,92 €.

2.6 Santé et sécurité au travail

La Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail (FSSSCT), émanation du CSA, qui a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des personnels dans leur travail, de veiller à l'observation des prescriptions légales et réglementaires prises en ces matières et de faire des propositions permettant d'améliorer les conditions de travail, s'est réunie à quatre reprises en 2025, soit trois réunions ordinaires et une réunion extraordinaire.

Une visite de site a été organisée en juin 2025 sur le nouveau site de Saint-Ouen.

Les Registres Santé Sécurité au travail et de Danger Grave et Imminent ont été examinés au cours de l'année 2025.

Aucune situation de danger grave et imminent n'a été traitée en FSSSCT lors de l'année 2025.

Une saisine de la Formation spécialisée, par une Commission d'hygiène et de sécurité (CHSCT) dans un établissement du réseau a été traitée, dans les conditions prévues par l'article 29 du règlement intérieur commun CSA/FSSSCT, lors d'une FSSSCT exceptionnelle tenue le 2 juillet 2025.

- **Dispositif d'écoute psychologique**

Le dispositif d'écoute et de soutien psychologique de l'AEFE est destiné à tous les personnels exerçant à l'agence, au siège (Saint-Ouen et Nantes) et dans le réseau (Etablissement en gestion directe ou conventionné), et qui pourraient rencontrer des difficultés personnelles ou professionnelles et éprouveraient le besoin d'en parler avec un ou une psychologue.

Il est assuré par un prestataire externe : le cabinet Eléas depuis le 1er mars 2022. Ce service de soutien psychologique ouvert aux personnels à titre individuel, est complété d'un service d'accompagnement managérial et RH qui permet aux personnels d'encadrement des lycées français à l'étranger de l'AEFE (EGD et conventionnés) d'être conseillés et accompagnés par l'équipe pluridisciplinaire du cabinet Eléas dans la gestion d'une situation sensible au travail.

Les données n'ont pas de valeur de diagnostic ni de sondage. Elles reflètent avant tout une somme de situations individuelles qui peuvent présenter des points communs. Les lignes d'écoute ont vocation à offrir aux appelants le soutien psychologique qui leur est nécessaire.

Pour rappel, le dispositif garantit une totale confidentialité, aucune information personnelle n'est transmise à l'agence.

En 2025, 51 appels ont été traités sur le dispositif d'écoute dont 47 ont débouché sur un entretien de soutien psychologique, soit 92% des appels.

On note une baisse du nombre d'appels (–16%) par rapport à 2024 (61 appels traités sur le dispositif d'écoute dont 51 ayant débouché sur un entretien de soutien psychologique) avec une moyenne de 4,25 appels par mois.

Il y a une irrégularité de l'utilisation de la ligne d'écoute sur l'année. Aucun appel sur le mois d'août comme en 2024.

On observe des sollicitations plus élevées à partir de la rentrée scolaire comme en 2024 avec un maximum de 8 appels traités en novembre 2025.

Le cadre du nombre d'entretiens par suivi est respecté : environ 1,23 appel/appelant. Les entretiens de soutien psychologique durent 39 minutes en moyenne. Aucune situation recensée comme urgence vitale, en revanche 2 situations signalées comme préoccupantes.

Les appelants appellent majoritairement sur la tranche de 13h à 19h.

Il s'agit essentiellement d'appels uniques traduisant l'expression d'un besoin d'écoute ponctuel pour évoquer un vécu professionnel ou privée, source de difficulté et/ou de tension émotionnelle. Cela permet un temps de décharge de l'anxiété mais aussi d'obtenir un conseil sur la gestion d'une situation difficile.

Les appels provenant du continent africain restent stables (30% appelants identifiés en 2025 contre 28% en 2024). La région Maghreb représente 19% de ceux-ci. 24% des appelants sont situés dans la zone européenne (contre 25% en 2024). Ces appels sont liés à des accompagnements suivis, concentrés dans des établissements où des situations déstabilisantes impactent les appelants. Certaines zones situées sur des théâtres de guerre ou de conflits ont été à l'origine d'appels plus nombreux, notamment au Moyen-Orient comme en 2024. On note par ailleurs une légère augmentation (+2%) des appels provenant des continents américain et asiatique.

5% des appels viennent de France. Pour 12% des appels, la zone géographique est inconnue, c'est 4% de plus qu'en 2024. Au global, l'année 2025 se caractérise par un resserrement du dispositif, avec des sollicitations moins nombreuses mais toujours concentrées dans des contextes locaux spécifiques.

Les femmes représentent une forte majorité des appelants (84%), une proportion proche de 2024.

La tranche 40–50 ans domine nettement (49%), devant 50–60 ans (33%).

Les personnels de direction et d'encadrement représentent 20% des sollicitations dans le cadre du service d'accompagnement managérial et RH qui leur est dédié.

Le dispositif reste d'abord utilisé par des personnels enseignants, tout en conservant une utilité pour l'encadrement.

La dimension professionnelle reste largement majoritaire : 67% des entretiens portent exclusivement sur une difficulté de travail en 2025 contre 68% en 2024 et 69% en 2023.

Les problématiques privées (20%) et mixtes (13%) sont également significatives ; elles croisent souvent éloignement familial, deuil, séparation ou vulnérabilité contextuelle.

S'agissant des thématiques professionnelles, l'expression du vécu d'incertitudes quant à l'avenir (44%) est largement dominante et constitue en 2025 le premier motif d'entretien, devant l'expression du vécu d'une situation de violence interne (39%) qui apparaît en forte proportion et concerne une part importante des entretiens. Les difficultés relationnelles avec la hiérarchie (25%) restent un motif structurant. Elles s'expriment à travers des incompréhensions, des désaccords ou un sentiment d'iniquité, participant parfois à un climat relationnel fragilisé.

En complément, des thématiques telles que le manque de reconnaissance (19%), la perte de sens (17%) ou la charge de travail (11%), viennent renforcer un ressenti global de désengagement et de fragilisation professionnelle, souvent en lien avec des situations organisationnelles tendues.

S'agissant des thématiques privées évoquées en entretien, le registre reste dominé par les conflits familiaux à 40%.

Les évènements traumatiques (13%) apparaissent dans des contextes d'instabilité ou de violence externe, notamment lorsque les appelants sont exposés à des scènes choquantes ou à une forte insécurité. Enfin, l'expatriation accentue l'isolement (7%) et complique le recours à des soins de proximité.

Le dispositif de soutien psychologique permet de répondre partiellement à l'absence d'un tissu de professionnels de la santé mentale dans certaines localités.

Enfin, 13 orientations internes ont été préconisées en 2025 et 17 orientations externes dont 9 vers des psychologues / psychiatres / CMP et 8 vers le médecin généraliste.

- **Dispositif de signalement**

L'année 2025 est une année de transition entre les dispositifs temporaires de recueil et traitement des signalements en matière de harcèlement moral, discriminations et violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) opérationnels depuis 2021, et le nouveau dispositif unique, semi-externalisé s'agissant des personnels du réseau de l'Agence, confié à un prestataire extérieur à l'issue d'une procédure de marché public, le cabinet Eléas, dont la plateforme de signalement a été ouverte le 15 septembre 2025.

Le nouveau dispositif a fait l'objet d'une large communication auprès des personnels du siège comme du réseau.

En ce qui concerne les personnels du réseau, 69 signalements ont été enregistrés, dont 41 recueillis directement par la DRH et 28 recueillis par Eléas. 39 de ces signalements étaient hors champ du dispositif dont 15 recueillis par Eléas qui n'ont pas été remontés à l'AEFE et 24 réceptionnés par la DRH auxquels il a été toutefois apporté conseil et réponse lorsque cela était possible. Sur les 39 signalements, 8 ont été faits par des hommes, 21 par des femmes et 10 anonymement.

Au total, la DRH a géré 54 signalements dont 13 transmis par Eléas. Sur les 30 signalements recevables, 16 ont été faits par des femmes et 14 par des hommes. Les signalements concernaient 6 personnels de droit local et 24 des personnels détachés.

2 ont été faits pour des actes supposés de violences, 3 pour des actes supposés de discrimination, 25 pour des actes supposés de harcèlement moral, et aucun pour des actes supposés de violences sexistes verbales.

Tous les faits signalés ne sont pas, au final, qualifiables de discrimination ou de harcèlement ou de violence.

2 situations relevant de harcèlement moral ont été traitées.

28 autres signalements ne relevaient pas de faits de discrimination, de harcèlement ou de violence. Un accompagnement a néanmoins chaque fois été mis en place en tant que de besoin.

Ainsi, 30 ont fait l'objet d'un ou plusieurs entretiens et ont été orientés vers la cellule de soutien psychologique même lorsque les faits n'entraient pas dans le champ.

16 ont donné lieu, en plus du recueil et de l'orientation vers un soutien psychologique, à une action soit de protection fonctionnelle, de médiation, de rappel aux obligations professionnelles à l'auteur, à des investigations ou enquêtes, et à des fins anticipées de contrat.

4 situations ne relevant pas forcément de faits de harcèlement, de discrimination ou de violence ou ne souhaitant pas d'intervention directe ont été gérées localement.

En qui concerne les personnels du siège, 2 signalements ont été identifiés sur 2025.

- **Formations secourisme**

L'année 2025 a été l'occasion de pérenniser et consolider le dispositif secourisme de l'AEFE :

- Poursuite du développement des formations FPSC et FGQS :

13 personnels sont devenus formateurs Premiers Secours Citoyens (47 formés en 2024) et 70 nouveaux formateurs GQS cette année (contre 54 en 2024).

6 444 certificats PSC ont été délivrés (élèves et adultes) soit une augmentation de 7,5% par rapport à 2024. Les formations GQS (Gestes qui sauvent) continuent de se développer : 7 857 personnes formées en 2025 (soit une augmentation de 23,5% par rapport à 2024).

- Animation de la deuxième formation de formateurs de formateurs, organisée et animée par l'AEFE : 10 nouveaux formateurs de formateurs ont ainsi pu intégrer le dispositif.

- Consolidation et pérennisation du dispositif :

20 FFPSC, 211 FPSC et 59 FGQS ont validé une formation continue et ainsi prolongé leur droit à animer des formations aux premiers secours.

Au 31/12/2025, 133 établissements détenaient un CCE (Certificat de conditions d'exercice), document indispensable afin de pouvoir organiser des formations de secourisme PSC1 et GQS (123 établissements détenaient un CCE en 2024). Ce chiffre ne cesse d'augmenter au gré des formations de formateurs.

- **Formations sécurité et PPMS**

Le partenariat avec le MEAE pour les formations sécurité s'est développé : 2 sessions de formation en gestion du risque en situation dégradée se sont déroulées en 2025 au camp militaire de Beynes en lien avec le Centre de Crise et de Soutien et la Direction de la Sécurité Diplomatique. 23 agents du réseau AEFE issus de zones instables ou criminogènes y ont participé. 3 sessions de formations PPMS et Gestion de Crise ont également été organisées en zone au profit des personnels de direction. Elles ont été animées par la conseillère sécurité en lien avec les acteurs de sécurité des postes diplomatiques.

Le 13 octobre 2025, le réseau AEFE a participé pour la première fois à la journée de la résilience. A cette occasion, 90 établissements ont animé un relais « massage cardiaque » et sensibilisé sur différentes thématiques en rapport avec la résilience (identification des risques majeurs locaux et des comportements de mise en sécurité à adopter, connaissance des modalités d'alerte en cas d'évènement grave).

2.7 Conditions et qualité de vie au travail

Suite à l'adoption du plan de prévention des RPS pour le siège par la formation spécialisée en santé et conditions de travail le 30 avril 2024, les actions ont continué à être mises en œuvre tout au long de l'année 2025.

2.8 Action sociale et protection sociale

- **Remboursement partiel de la protection complémentaire santé**

Le remboursement partiel de 15€ par mois aux agents du siège comme des agents détachés dans le réseau qui adhèrent à une protection sociale complémentaire, en place depuis le 1er janvier 2022, a été maintenu jusqu'à la mise en œuvre du nouveau dispositif d'adhésion obligatoire agents à des contrats collectifs de couverture complémentaire santé, dont la mise en œuvre est intervenue au 1er janvier 2026.

L'année 2025 a été une année de négociation et de contractualisation des volets santé et prévoyance des contrats collectifs de protection sociale complémentaire commun au MEAE et à l'AEFE.

A l'issue des négociations, le marché Santé a été attribué au groupement MAEE-MGEN à la mi-juillet 2025 et le marché Prévoyance à la MGEN à la fin août 2025.

De nombreux groupes de travail MEAE et AEFE avec les prestataires retenus se sont tenus dès la mi-juillet 2025 afin d'organiser le déploiement effectif du contrat collectif obligatoire en Santé et du contrat facultatif en Prévoyance.

Une campagne d'information à l'attention des personnels du MEAE et de l'AEFE a été menée conjointement par les employeurs et le groupement MAEE-MGEN pour le volet Santé de la PSC dès début octobre 2025, notamment par la tenue de 6 webinaires ciblés paniers France ou étranger (du 03/10/2025 au 14/10/2025), consultables sur les intranets, où ont été mis à disposition des agents un lien vers un simulateur de cotisation, une FAQ régulièrement actualisée ainsi qu'un numéro de ligne téléphonique dédiée au contrat et un lien vers la page web. Des permanences ont été organisées par la MAEE et la MGEN sur chacun des sites du MEAE et de l'AEFE.

Le parcours d'affiliation s'est déroulé du 4 au 25 novembre 2025. Une communication institutionnelle a été faite parallèlement par les deux employeurs. Dès le 26 novembre et jusqu'au 19 décembre 2025, une campagne d'information individualisée et ciblée a été mise en œuvre afin de relancer systématiquement les agents qui n'avaient pas validé leur parcours de dispense ou d'affiliation. Les agents qui n'ont pas effectué de démarche ont été affiliés d'autorité au contrat collectif obligatoire Santé au 1er janvier 2026. A la fin décembre 2025, 5 638 agents étaient affiliés (dont 539 affiliés d'autorité sans avoir finaliser leur parcours) tandis que le taux de dispense était situé à 8%.

S'agissant du volet Prévoyance à adhésion facultative, un webinaire a été mis en ligne sur les intranets à la mi-novembre, avec une FAQ, un numéro de ligne téléphonique dédiée et une page web. Les adhésions ont débuté le 19 novembre 2025, et au 31 décembre 2025, 295 agents de l'AEFE avaient adhéré au contrat collectif.

2.9 Dialogue social

Le Comité Social d'Administration (CSA), qui est chargé de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail, s'est réuni en 2025 à quatre reprises dont un CSA extraordinaire.

Quatre Formations spécialisées (FS) se sont tenues en 2025, dont une extraordinaire.

Enfin, une consultation par voie électronique a été conduite au cours de l'année 2025 pour recueillir l'avis du CSA sur des questions urgentes entre deux réunions de CSA.

- **Instances du dialogue social**

Les commissions consultatives paritaires centrales (CCPC) au nombre de 4 traitent des questions d'ordre individuel des personnels du réseau :

CCPC 1 : personnels enseignants du 1er degré et personnels assimilés ;

CCPC 2 : personnels enseignants du 2nd degré et personnels assimilés ;

CCPC 3 : personnel d'inspection et de direction des établissements d'enseignement ;

CCPC 4 : personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, sociaux, de santé et de service.

Au cours de l'année 2024-2025, ces commissions se sont réunies 42 fois, dont 48% de réunions en consultation écrite.

- **Groupes de travail**

Les directions de l'Agence ont mené sur l'année 2025 un total de 13 réunions de groupes de travail (GT) dans le cadre du dialogue social soutenu souhaité par l'Agence, qui permettent de travailler sur des thématiques spécifiques et de se concerter avec les organisations syndicales représentées au CSA.

Les thématiques traitées en GT peuvent être préalables à une présentation en CSA ou en FSSSCT (Plan d'égalité professionnelle 2024-2026, Prévention des RPS, circulaires des absences et temps partiel, programmation du CSA, établissement d'un règlement intérieur type des CHSCT locales, préparation des élections professionnelles 2026).

D'autres groupes de travail récurrents constituent également un lieu d'information et d'échanges avec les représentants du personnel sur toute question permettant d'améliorer le fonctionnement de l'Agence.

En 2025, les groupes de travail se sont réunis concernant l'élaboration d'un guide des managers et parcours managérial, le secourisme, le groupe EPS sport scolaire, l'évaluation des personnels de direction.

2.10 Discipline

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'administration d'origine des personnels détachés à l'Agence.

2.11 Egalité professionnelle

En matière d'égalité professionnelle, 2025 a principalement été marquée par la première année pleine de mise en œuvre du plan d'action égalité 2024-2026 de l'AEFE (conformément aux obligations prévues par l'article L132-1 du code général de la fonction publique).

Pilotée par la référente égalité de l'Agence, la politique égalité de l'AEFE a mis l'accent en 2025 sur la formation et la communication. Les actions de formation et de sensibilisation des personnels sur les enjeux relatifs à l'égalité, à la lutte contre les VSST et le sexisme ordinaire se sont également poursuivies, avec, pour la deuxième année, des formations de zone destinées à l'ensemble des personnels du réseau, et diverses sessions de formations à l'attention des personnels du siège, en mettant l'accent en 2025 sur les personnels participant aux entretiens de recrutement et les managers, les équipes en charge de la communication, et les nouveaux personnels RH du siège. Des outils dédiés à l'égalité ont également été créés ou mis à jour à la rentrée 2024/2025 afin d'être accessibles sur Orion (guide de la communication non stéréotypée, livret de la politique égalité, recommandations à l'attention des établissements, etc).

Enfin, conformément à la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023, l'Agence a publié pour la troisième fois, fin septembre 2025, les résultats obtenus à l'index égalité professionnelle femmes-hommes (calculé sur l'année de référence 2024). Pour la deuxième année consécutive, l'AEFE a obtenu un score global de 94/100, largement supérieur au score minimal de 75 points attendu.

Plan d'action égalité professionnelle 2024/2026 :

Le plan d'action égalité professionnelle 2024/2026 est le deuxième plan d'action de l'AEFE en la matière, le premier ayant été adopté pour la période 2021/2023.

Il est issu des travaux menés dans le cadre du groupe de travail (GT) égalité professionnelle. Piloté par la référente égalité, ce GT est composé des relais-égalité du réseau et des représentantes et représentants du personnel.

Dans le cadre de son élaboration, les mesures et actions contenues par le plan d'action 2024/2026 ont aussi été soumises aux différents services de l'AEFE, et approuvées par sa Directrice Générale.

Il a été présenté aux organisations syndicales pour avis dans le cadre du CSA du 27 mars 2024, puis transmis au ministère de tutelle, le MEAE, par la Directrice générale de l'Agence. Ce plan a été diffusé à l'ensemble des directions et services de l'Agence, mis en ligne sur Orion, puis sur le site de l'AEFE. Il a aussi été transmis par les relais-égalité du réseau aux établissements de leurs zones, et est également disponible en version papier dans chacune des égalithèques du siège, à Saint-Ouen et Nantes.

Un bilan des actions en matière d'égalité professionnelle menées au titre de chaque année de mise en œuvre est présenté en instance de l'Agence par la référente égalité (lors du CSA de décembre 2024 pour le bilan 2024, et lors du CSA de février 2026 pour le bilan 2025). Ce bilan fait également chaque année l'objet d'un examen détaillé lors de deux réunions dédiées du GT égalité professionnelle.

Retour global sur la mise en œuvre 2025 :

Le premier plan d'action de l'AEFE comprenait 6 axes, 37 mesures et 168 actions.

Le plan d'action 2024/2026 comprend 6 axes, 38 mesures et 183 actions.

Le plan d'action 2024/2026 étend au réseau de nombreuses mesures et actions prévues initialement à destination du siège dans le précédent plan d'action, comme les actions de formation et de sensibilisation.

Les principales avancées concernent les axes 4, 5 et 6 (sensibilisation des personnels, communication, promotion d'une culture de l'égalité et gouvernance). Elles sont renforcées par les exigences du Label égalité professionnelle délivré par l'AFNOR. Il s'agit de progrès notables, ces avancées visant à faire évoluer les pratiques sur le long terme (un effort ayant été porté sur ces axes depuis le premier plan d'action).

La mise en œuvre des axes 1, 2 et 3 du précédent plan d'action ayant été plus partielle (égalité salariale, progression des carrières et équilibre des temps de vie), le plan 2024/2026 a pris en compte les différents facteurs d'inégalités identifiés sur la période précédente afin d'en proposer des modalités de résorption.

Il est à noter une progression sur les différents indicateurs relatifs aux écarts de rémunération et à la répartition femmes/hommes. Enfin, ce deuxième plan d'action a souhaité renforcer l'effectivité des mesures prises précédemment, en particulier en matière d'équilibre des temps de vie. Le bilan 2025 du deuxième plan d'action égalité professionnelle de l'AEFE est très encourageant, et les efforts se poursuivent tant au siège que dans le réseau.

Sa mise en œuvre continue à faire l'objet d'un suivi attentif par la référente égalité, en lien avec les différents services, et notamment dans le cadre des réunions du GT égalité professionnelle où sont aussi analysées les données genrées issues du RSU.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté Égalité Fraternité

aefe
Agence pour l'enseignement français à l'étranger

TITRE 3 DONNEES CHIFFREES 2025

3.1 Gestion des effectifs, emplois et compétences

3.1.1 Personnels du siège

Les personnels du siège représentent 235 agents au 31/12/2025, soit une très légère baisse de -2 agents par rapport à l'an dernier : 76% des effectifs sont des fonctionnaires et 24% des contractuels (8% de CDI et 16% de CDD). Sur les effectifs titulaires, 41% des effectifs sont détachés du MENJ, 10% sont issus du MEAE, 7% du MINEFI, 11% d'autres ministères, 6% de la Fonction Publique Territoriale et 1% de la Fonction Publique Hospitalière.

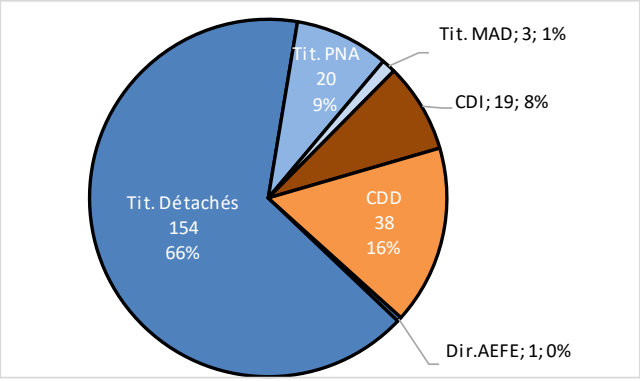
Tableau 3.1.1-a : Evolution des personnels du siège par statut

Source : AEFE - Siège - BRH - Winpaie (au 31/12 de chaque année)

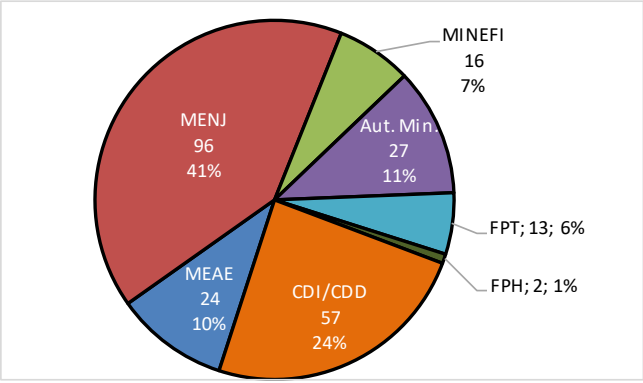
STATUT	2022	2023	2024	Année 2025									
	AEFE	AEFE	AEFE	AEFE - Siège				Site de PARIS			Site de NANTES		
	Siège	Siège	Siège	H	F	TOTAL	Taux	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Emploi de directeur AEFE	1	1	1		1	1	*0,4%*		1	1			
Titulaires détachés sur contrat	142	154	160	60	94	154	*66%*	46	61	107	14	33	47
Titulaires MEAE en position normale d'activité (PNA)	18	17	17	3	17	20	*9%*	1	3	4	2	14	16
Titulaires MEAE mis à disposition (MAD)	4	3	4		3	3	*1%*		3	3			
Sous-total agents titulaires de la fonction publique	**165**	**175**	**182**	**63**	**115**	**178**	***76%***	**47**	**68**	**115**	**16**	**47**	**63**
Contractuels en CDI	13	10	18	8	11	19	*8%*	6	8	14	2	3	5
Contractuels en CDD	29	39	37	16	22	38	*16%*	13	16	29	3	6	9
Sous-total agents contractuels	**42**	**49**	**55**	**24**	**33**	**57**	***24%***	**19**	**24**	**43**	**5**	**9**	**14**
TOTAL AGENTS	**207**	**224**	**237**	**87**	**148**	**235**	*100%*	**66**	**92**	**158**	**21**	**56**	**77**
Taux de Féminisation	*62%*	*63%*	*67%*		*63%*				*58%*			*73%*	

Origine administrative des agents	2022	2023	2024	Année 2025									
	AEFE	AEFE	AEFE	AEFE - Siège				Site de PARIS			Site de NANTES		
	Siège	Siège	Siège	H	F	TOTAL	Taux	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Fonction Publique d'Etat :	**146**	**160**	**169**	**59**	**104**	**163**	*69%*	**43**	**62**	**105**	**16**	**42**	**58**
dont MEAE	23	18	22	3	21	24	*10%*	1	7	8	2	14	16
dont MENJ	87	101	100	40	56	96	*41%*	34	39	73	6	17	23
dont MEFSIN	11	13	16	7	9	16	*7%*	3	3	6	4	6	10
dont autres ministères	25	28	31	9	18	27	*11%*	5	13	18	4	5	9
Fonction Publique Territoriale	**16**	**12**	**11**	**3**	**10**	**13**	*6%*	**3**	**5**	**8**		**5**	**5**
Fonction Publique Hospitalière	**3**	**3**	**2**	**1**	**1**	**2**	*1%*	**1**	**1**	**2**			
Contractuels	**42**	**49**	**55**	**24**	**33**	**57**	*24%*	**19**	**24**	**43**	**5**	**9**	**14**
TOTAL AGENTS	**207**	**224**	**237**	**87**	**148**	**235**	*100%*	**66**	**92**	**158**	**21**	**56**	**77**
Taux de Féminisation	*62%*	*63%*	*67%*		*63%*				*58%*			*73%*	

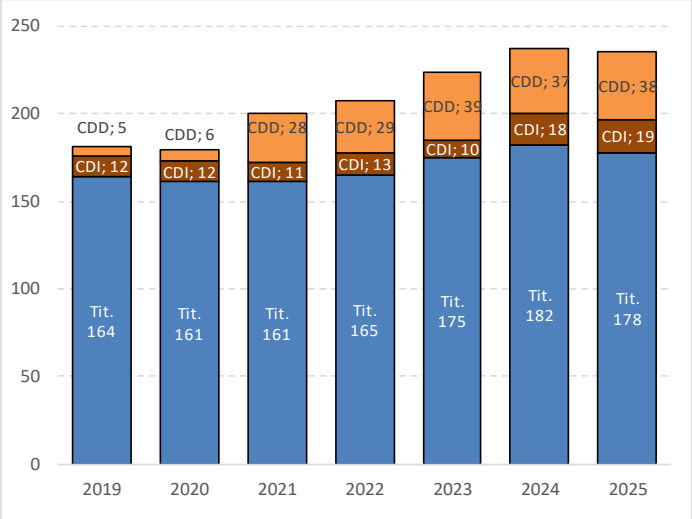
Graph. 3.1.1-a : Personnels du siège par statut en 2025



Graph. 3.1.1-b : Origine adm. des personnels du siège en 2025

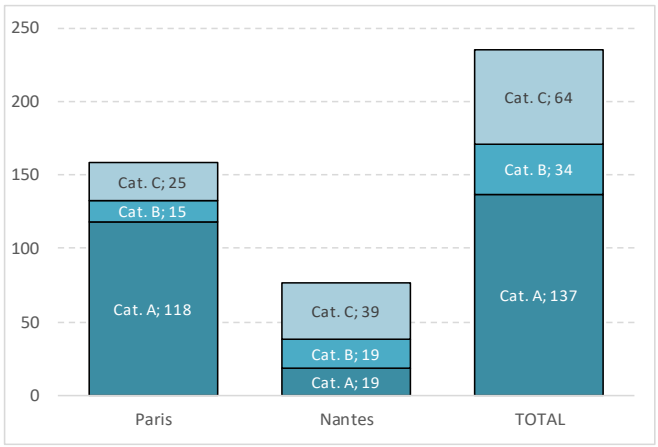


Graph. 3.1.1-c : Evolution des personnels du siège par statut en 2025



Le recours accru aux contractuels en CDD à partir de 2021 s'explique par la résorption de vacances de postes ainsi que par le renforcement de certaines missions. En 2025, la proportion de contractuels sur l'ensemble des personnels du siège est de 24% (23% en 2024).

Graph. 3.1.1-d : Répartition des personnels du siège par cat. et site en 2025

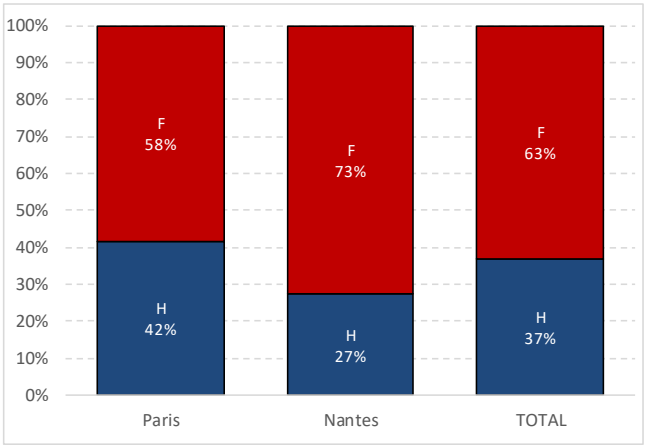


Sur les 235 agents du siège, 158 sont affectés sur Paris et 77 sur le site de Nantes (respectivement 67% et 33%).

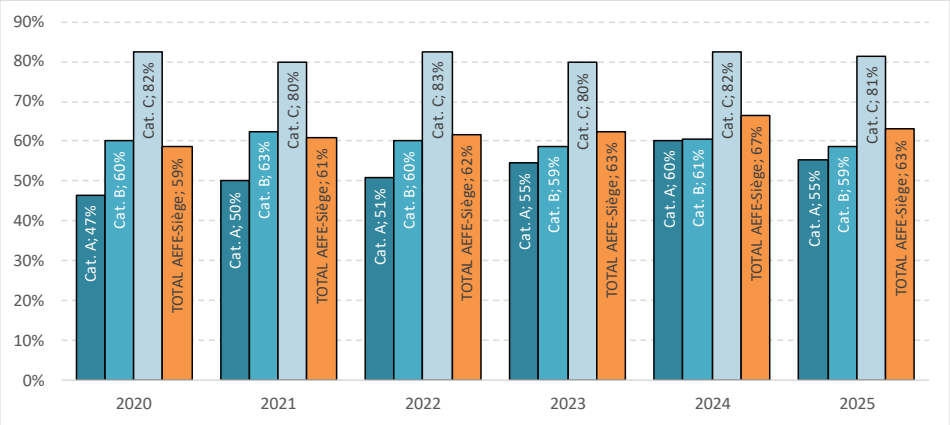
Le siège de l'AEFE assure le pilotage et la mise en œuvre de la stratégie de l'AEFE : 58% des agents du siège sont des agents de Catégorie A, soit 137 agents dont 118 sont basés sur le site parisien (86%). L'AEFE assure également des missions de gestion administrative et financière : 51% des agents sur le site nantais sont de Catégorie C (la DRH du réseau est basée à Nantes).

En 2025 les femmes représentent 63% des effectifs du siège (148 agents), soit -4 points par rapport à 2024. La proportion de femmes en Catégorie A est de 55% tandis que la proportion des femmes en Catégorie B et C reste conséquente, atteignant 59% et 81% en 2025.

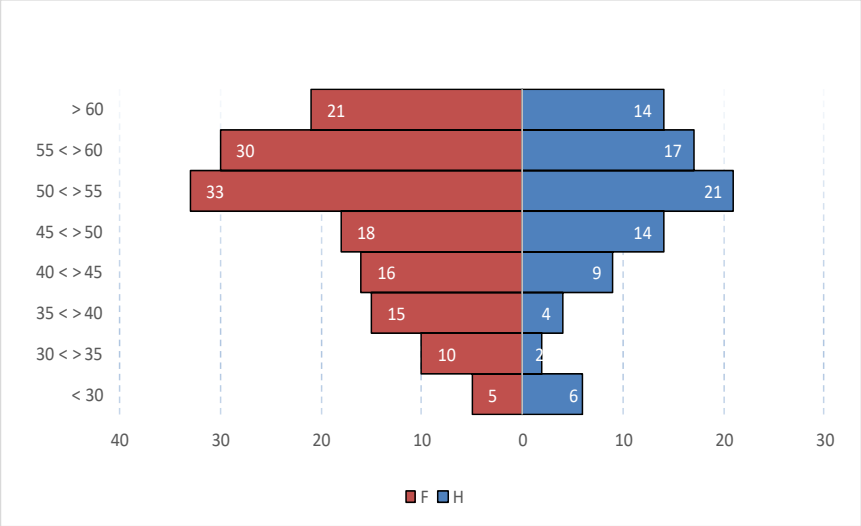
Graph. 3.1.1-e : Répartition des personnels du siège par sexe et site



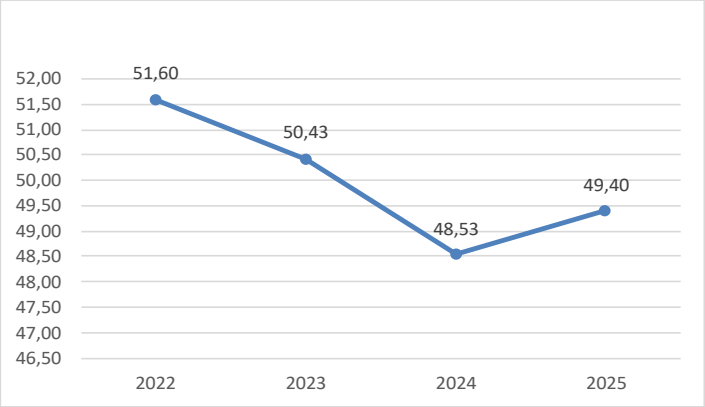
Graph. 3.1.1-f : Evolution du taux de femmes des personnels du siège par catégorie



Graph. 3.1.1-g : Pyramide des âges du siège



Graph. 3.1.1-h : Evolution de la moyenne d'âge des personnels du siège



L'âge moyen des agents du siège est de 49.4 ans en 2025.

Les postes sont répartis au sein de 11 groupes fonctionnels, qui fixent des fourchettes de rémunération pour les agents.

En 2025, 28% des agents sont positionnés dans le groupe « gestionnaires, secrétaires et assimilés » (groupe H) tandis que 25% le sont dans le groupe « encadrement intermédiaire ou chargé(e)s de mission » (groupe F).

Tableau 3.1.1-b : Répartition des personnels du siège par groupe fonctionnel

Source : AEFE - Siège - BRH

GROUPE FONCTIONNEL		Déc.2025			
		F	H	Taux F	TOTAL
Groupe A	DIRECTION GENERALE	3		100%	3
Groupe B	DIRECTION ET EXPERTISES SPECIFIQUES	5	4	56%	9
Groupe C	IA-IPR / IEN	7	7	50%	14
Groupe D	DIRECTIONS ADJOINTES ET CHEF(FE)S DE SERVICE	8	8	50%	16
Groupe E	ENCADREMENT OU ADJOINTS	10	10	50%	20
Groupe F	ENCADREMENT INTERMEDIAIRE OU CHARGE(E)S DE MISSION	35	23	60%	58
Groupe G	GESTIONNAIRES EXPERTS OU COORDONNATEURS	14	7	67%	21
Groupe H	GESTIONNAIRES, SECRETAIRES ET ASSIMILES	54	11	83%	65
Groupe I	EXPERTS INFORMATIQUE	6	10	38%	16
Groupe J	TECHNICIENS INFORMATIQUE		3		3
Groupe K	REPRESENTANTS SYNDICAUX	2	4	33%	6
Total général		**144**	**87**	**62%**	**231**

hors emploi fonctionnel de la DG, contrats de renfort temporaires et MAD

3.1.2 Personnels détachés pour exercer à l'étranger

Les personnels détachés pour exercer à l'étranger représentent 5 459 agents au 31/12/2025, en baisse de -1,9% par rapport à l'an dernier (-107 agents) : 346 expatriés et 557 détachés D1/D2 en 2025, soit 903 personnels d'encadrement et de formation (à comparer aux 498 expatriés et 402 détachés D1/D2 en 2024, soit -3 agents), et 2 256 résidents et 2 300 détachés D3 en 2025, soit 4 556 personnels enseignants (à comparer aux 2 388 résidents en 2024, soit -132 agents, et aux 2 278 détachés D3 en 2024, soit +22 agents). Les évolutions depuis 2023 sont à mettre en rapport avec la mise en place du nouveau statut des personnels détachés de l'AEFE.

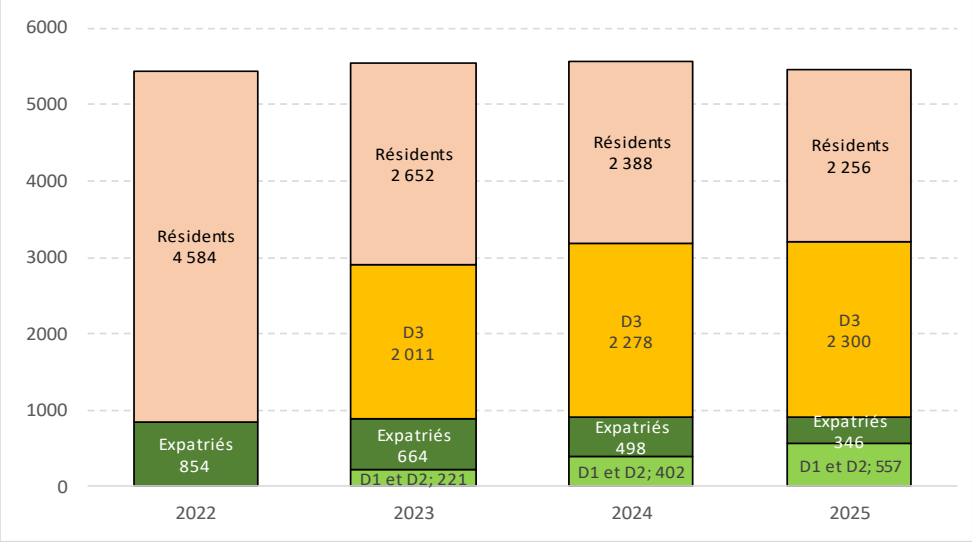
83% des agents appartiennent à la Catégorie A (enseignants essentiellement) et 17% à la Catégorie A+ (personnels de direction et enseignants agrégés notamment), répartition équivalente par rapport à 2024.

Tableau 3.1.2-a : Evolution des personnels détachés dans le réseau par statut, catégorie et sexe en 2025

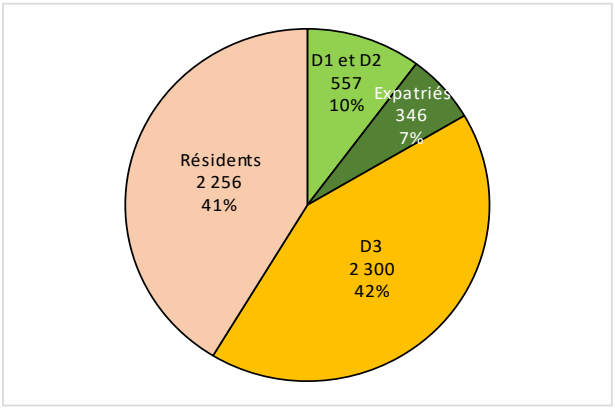
Source : CCGDS - MAGE (au 31/12 de chaque année)

	2022			2023			2024			2025		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Détachés 1 et 2				**104**	**117**	**221**	**196**	**206**	**402**	**274**	**283**	**557**
Cat. A+				42	36	78	80	73	153	121	106	227
Cat. A				62	81	143	116	133	249	153	177	330
Expatriés	**488**	**366**	**854**	**375**	**289**	**664**	**272**	**226**	**498**	**192**	**154**	**346**
Cat. A+	222	144	366	171	115	286	122	88	210	84	59	143
Cat. A	266	222	488	204	174	378	150	138	288	108	95	203
Détachés 3				**843**	**1 168**	**2 011**	**972**	**1 306**	**2 278**	**963**	**1 337**	**2 300**
Cat. A+				115	99	214	139	109	248	133	119	252
Cat. A				728	1 069	1 797	833	1 197	2 030	830	1 218	2 048
Résidents	**1 943**	**2 641**	**4 584**	**1 141**	**1 511**	**2 652**	**1 020**	**1 368**	**2 388**	**970**	**1 286**	**2 256**
Cat. A+	288	267	555	188	167	355	175	152	327	169	143	312
Cat. A	1 654	2 367	4 021	952	1 340	2 292	844	1 214	2 058	800	1 141	1 941
Cat. B	1	2	3	1	2	3	1	1	2	1	1	2
Cat. C		5	5		2	2		1	1		1	1
TOTAL	**2 431**	**3 007**	**5 438**	**2 463**	**3 085**	**5 548**	**2 460**	**3 106**	**5 566**	**2 399**	**3 060**	**5 459**
% F			*55%*			*56%*			*56%*			*56%*

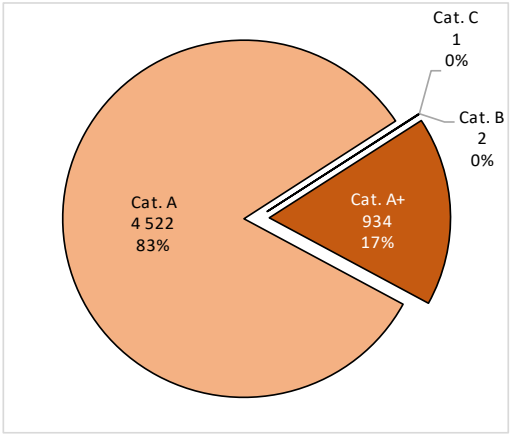
Graph. 3.1.2-a : Personnels détachés dans le réseau par statut en 2025



Graph. 3.1.2-b : Répartition par statut en 2025



Graph. 3.1.2-c : Répartition par catégorie en 2025



➢ Répartition par corps

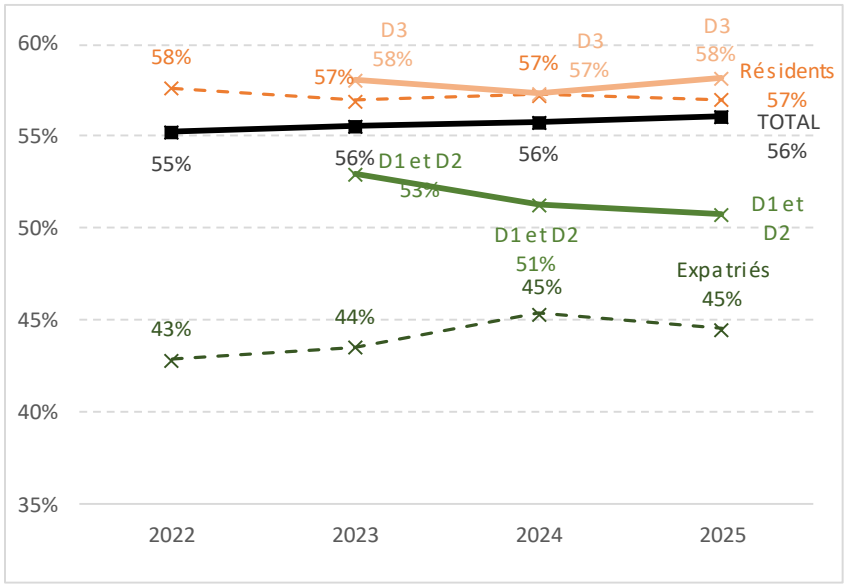
Tableau 3.1.2-b : Personnels détachés dans le réseau par corps en 2025
Source : CCGDS - MAGE (au 31/12 de chaque année)

Personnels en 2025	Statut												
	D1 / D2		Total D1 / D2	D3		Total D3	E		Total E	R		Total R	Total général
Cat. / Corps	H	F		H	F		H	F		H	F		
A+	**121**	**106**	**227**	**133**	**119**	**252**	**84**	**59**	**143**	**169**	**143**	**312**	**934**
Inspecteur EN	3	8	**11**				2	4	**6**				17
Inspecteur IA-IPR								1	**1**				1
Personnel de Direction EN	97	75	**172**				60	37	**97**		1	**1**	270
Professeur Agrégé	21	23	**44**	132	119	**251**	22	17	**39**	169	142	**311**	645
Professeur de Chaire Supérieure				1		**1**							1
A	**153**	**177**	**330**	**830**	**1 218**	**2 048**	**108**	**95**	**203**	**800**	**1 141**	**1 941**	**4 522**
Attaché d'Administration	33	27	**60**		1	**1**	28	6	**34**				95
Attaché Territorial	1		**1**										1
Chargé d'enseignement EPS					1	**1**					1	**1**	2
Conseiller Principal d'Education	1	1	**2**	21	27	**48**				10	16	**26**	76
Inspecteur FP	1	1	**2**										2
Instituteur					1	**1**					4	**4**	5
Prof. d'Ens. Général Collège				1		**1**							1
Professeur Certifié	34	16	**50**	522	545	**1 067**	31	31	**62**	533	500	**1 033**	2 212
Professeur de Lycée Professionnel		1	**1**	26	26	**52**				15	14	**29**	82
Professeur d'EPS	2		**2**	48	17	**65**	2		**2**	41	20	**61**	130
Professeur des Ecoles	78	129	**207**	210	598	**808**	47	58	**105**	201	586	**787**	1 907
Psychologue EN				2	2	**4**							4
Ingénieur CD	1		**1**										1
Directeur de greffe judiciaires		1	**1**										1
Ingénieur	1	1	**2**										2
Directeur Directeur administrati	1		**1**										1
B										**1**	**1**	**2**	**2**
Adjoint Cadre Hospitalier										1		**1**	1
Secrétaire Adm. EN											1	**1**	1
C											**1**	**1**	**1**
Adjoint Administratif											1	**1**	1
Total général	**274**	**283**	**557**	**963**	**1 337**	**2 300**	**192**	**154**	**346**	**970**	**1 286**	**2 256**	**5 459**

➢ Répartition par genre

Les femmes représentent 56% des effectifs totaux, chiffre stable par rapport à 2024. 57% pour les résidents et 58% pour les détachés D3 exerçant essentiellement des missions d'enseignement, et 45% pour les expatriés et 51% pour les détachés D1/D2 exerçant notamment des emplois de direction et d'encadrement pédagogique.

Graph. 3.1.2-d : Evolution de la part des femmes par statut en 2025



➢ Répartition par fonction

Tableau 3.1.2-c : Personnels détachés dans le réseau par fonction en 2025

Source : CCGDS - MAGE (au 31/12 de chaque année)

Personnels en 2025	Statut												
	D1 / D2		Total D1 /	D3		Total D3	E		Total E	R		Total R	Total général
Fonction	H	F		H	F		H	F		H	F		
ADJDAFACS	2		**2**										2
Administratif					1	**1**					1	**1**	2
Agent Comptable Secondaire	3	3	**6**				1	1	**2**				8
Coordonnateur région	1	1	**2**				1		**1**				3
Coordonnateur Pays	1		**1**					1	**1**				2
CPAIEN	7	16	**23**				7	7	**14**				37
CPE				21	27	**48**				9	16	**25**	73
DAFACS	7	3	**10**				4	1	**5**				15
Directeur 1er degré	55	78	**133**				33	37	**70**				203
Directeur adm. et fin							1		**1**				1
Directeur adm. et fin.	14	18	**32**				16	3	**19**				51
Directeur de centre d'étude	1		**1**										1
Documentaliste				1	12	**13**				4	14	**18**	31
EMFE	15	35	**50**				5	11	**16**				66
Enseignant 1er degré				210	599	**809**				200	590	**790**	1 599
Enseignant 2nd degré				726	696	**1 422**				753	660	**1 413**	2 835
Enseignant CPGE				3		**3**				1	3	**4**	7
Faisant Fonc. Chef Etab.	1		**1**				2	3	**5**				6
Faisant Fonc. Chef Etab. Adjt	1	1	**2**							1		**1**	3
GES										1	2	**3**	3
Inspecteur EN	3	8	**11**				2	4	**6**				17
Maître Spécialisé										1		**1**	1
Principal	6	9	**15**				8	2	**10**				25
Principal-Adjoint	1		**1**					1	**1**				2
Proviseur	62	37	**99**				34	15	**49**				148
Proviseur-Adjoint	25	29	**54**				18	19	**37**				91
Secrétaire Général	8	5	**13**				5	1	**6**				19
EF2D Zone	57	39	**96**				53	46	**99**				195
EF2D Pays							1	2	**3**				3
DAF ACS IRF	3	1	**4**				1		**1**				5
Coordonnateur immobilier reg.	1		**1**										1
Psychologue EN				2	2	**4**							4
Total général	**274**	**283**	**557**	**963**	**1 337**	**2 300**	**192**	**154**	**346**	**970**	**1 286**	**2 256**	**5 459**

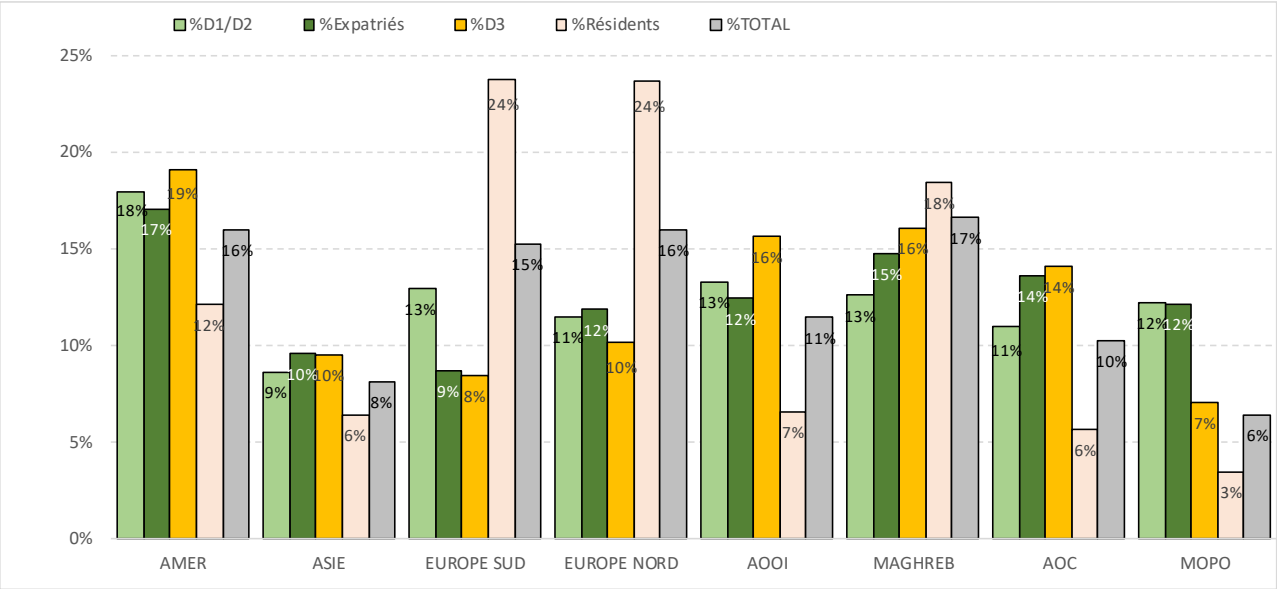
➢ Répartition géographique

Près d'un tiers des personnels détachés (31%) est affecté dans les deux secteurs Europe (Nord et Sud), 22% en Afrique et Océan Indien (Afrique Occidentale et Centrale, Afrique Orientale et Océan Indien), 17% au Maghreb, 16% en Amérique, 8% en Asie et 6% au Moyen Orient-Proche Orient, soit une répartition comparable à 2024.

Tableau 3.1.2-d : Personnels détachés dans le réseau par secteur en 2025
Source : CCGDS - MAGE (au 31/12 de chaque année)

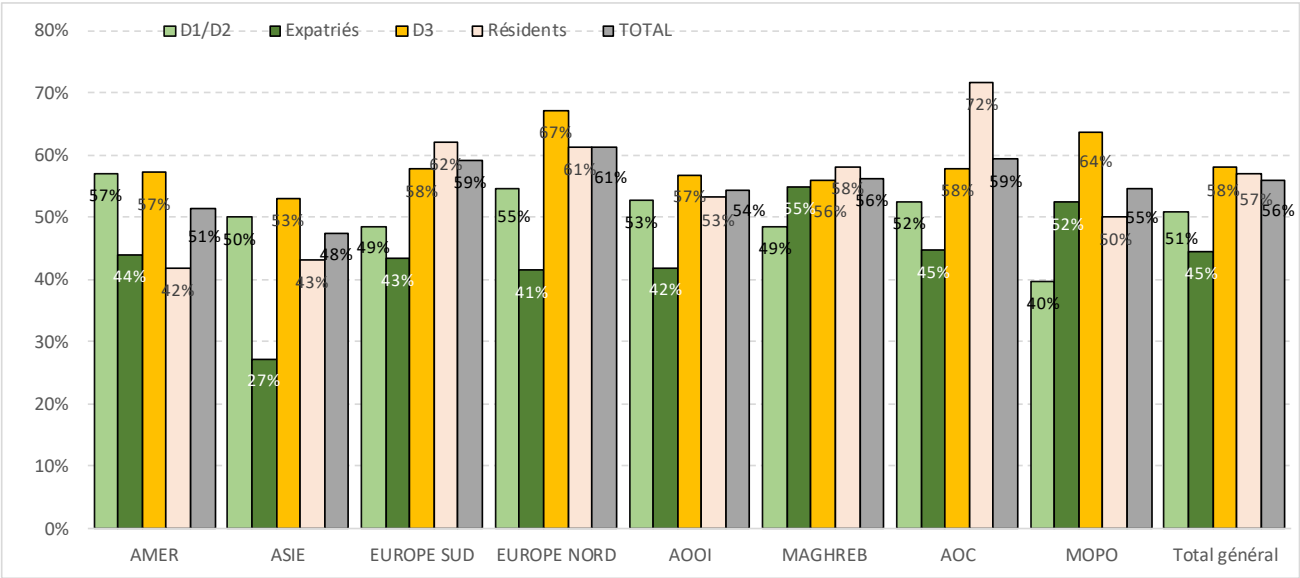
Personnels en 2025 / Statut	D1 / D2		Total D1 / D2	D3		Total D3	E		Total E	R		Total R	Total général
Secteur	H	F		H	F		H	F		H	F		
AMER	43	57	**100**	188	251	**439**	33	26	**59**	159	114	**273**	871
ASIE	24	24	**48**	103	116	**219**	24	9	**33**	82	62	**144**	444
EUROPE SUD	37	35	**72**	82	112	**194**	17	13	**30**	204	333	**537**	833
EUROPE NORD	29	35	**64**	77	157	**234**	24	17	**41**	207	327	**534**	873
AOOI	35	39	**74**	155	204	**359**	25	18	**43**	69	79	**148**	624
MAGHREB	36	34	**70**	163	207	**370**	23	28	**51**	174	241	**415**	906
AOC	29	32	**61**	136	187	**323**	26	21	**47**	36	91	**127**	558
MOPO	41	27	**68**	59	103	**162**	20	22	**42**	39	39	**78**	350
Total général	**274**	**283**	**557**	**963**	**1 337**	**2 300**	**192**	**154**	**346**	**970**	**1 286**	**2 256**	**5 459**

Graph. 3.1.2-e : Répartition des personnels par secteur en 2025



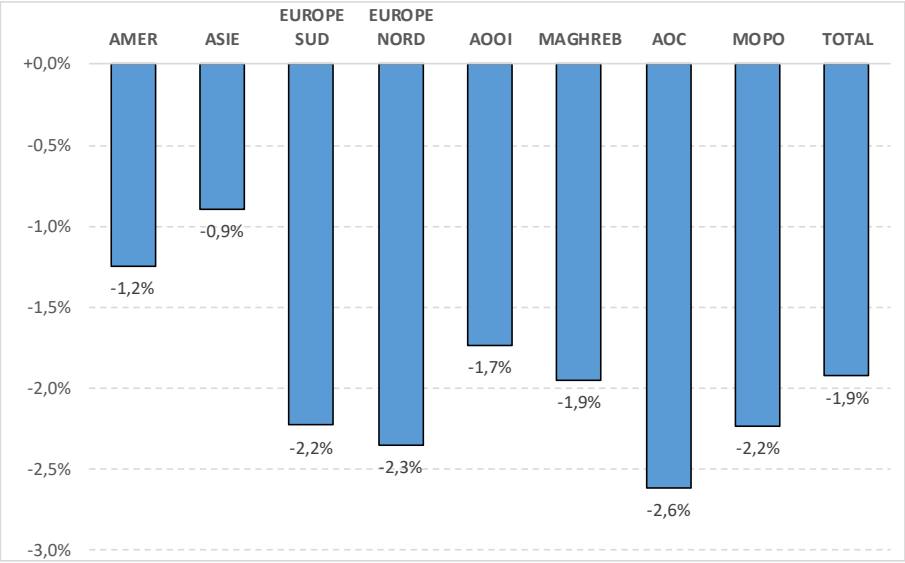
Parmi les 56% de femmes détachées dans le réseau, on note une proportion plus importante en Europe (61% en Europe du Nord et 59% en Europe du Sud) alors que la plus faible se retrouve en Asie (48%) et en Amérique (51%). Les autres secteurs oscillent avec un taux de personnels féminins compris entre 54% (Afrique Orientale et Océan Indien) et 59% (Afrique Occidentale et Centrale).
Pour les D1/D2, la part des personnels féminins est de 51%, avec des écarts allant de 40% pour le Moyen Orient–Proche Orient à 57% pour l'Amérique, tandis que celle des expatriés se situe à 45% avec une prédominance marquée des personnels féminins sur le Maghreb (55%), à l'inverse ceux-ci étant moins représentés en Asie (27%).
Pour les D3, avec un taux de personnels féminins global de 58%, on retrouve une certaine homogénéité avec cinq secteurs sur huit se situant dans une tranche entre 55% et 58%, le taux de féminisation de l'Europe du Nord étant le plus marqué (67%).
A l'inverse pour les résidents, le différentiel entre les secteurs est plus prononcé, allant de 42% pour l'Amérique à 72% pour l'Afrique Occidentale et Centrale.

Graph. 3.1.2-f : Taux de femmes par secteur et statut en 2025



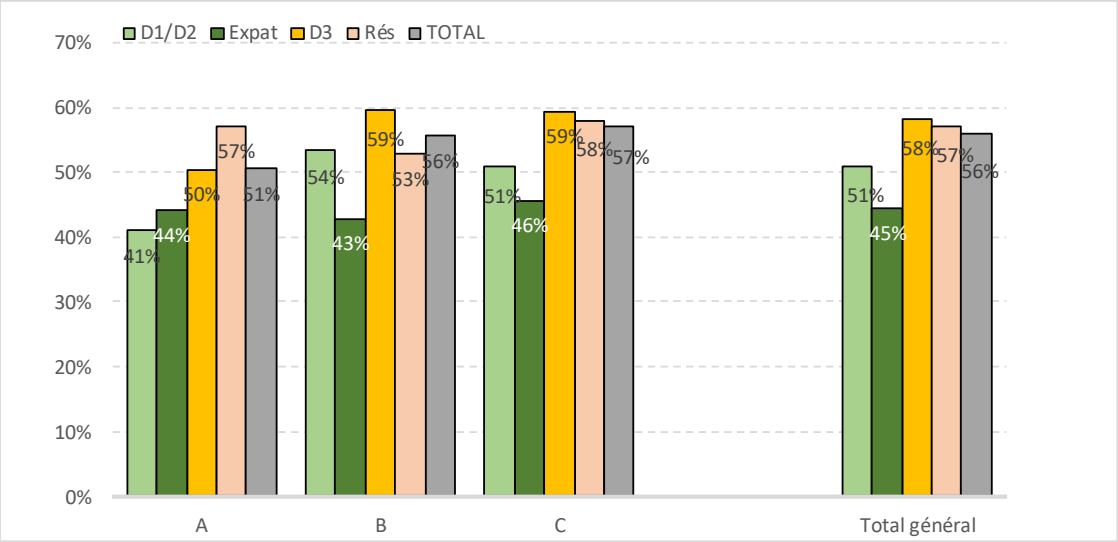
L'ensemble des effectifs de détachés est légèrement orienté à la baisse (-1,9% par rapport à 2024), qui s'échelonne entre l'Asie (-0,9%) et l'Afrique Occidentale et Centrale (-2,6%).

Graph. 3.1.2-g : Evolution des personnels détachés dans le réseau par secteur en 2025



La part des personnels féminins, quel que soit le statut, reste légèrement supérieure dans les pays classés C, dans lesquels les conditions de vie et les sujétions liées à l'expatriation sont considérées comme moins difficiles que dans les autres zones A et B.

Graph. 3.1.2-h :Taux de femmes des personnels détachés dans le réseau par zone diplomatique en 2025

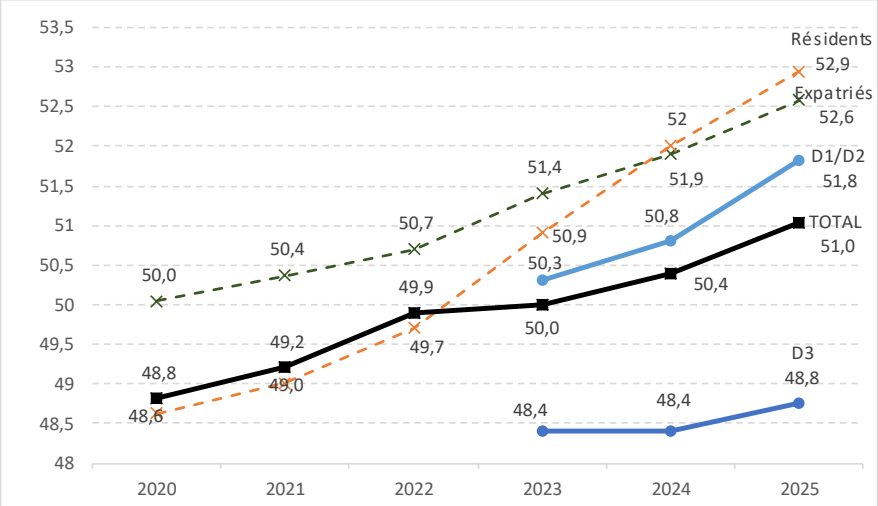


Zone A : regroupe les pays dans lesquels les conditions de vie sont considérées comme particulièrement rigoureuses.
Zone B : regroupe les pays dans lesquels les conditions de vie sont réputées difficiles, en raison notamment du climat ou des contraintes quotidiennes.
Zone C : regroupe les autres pays.

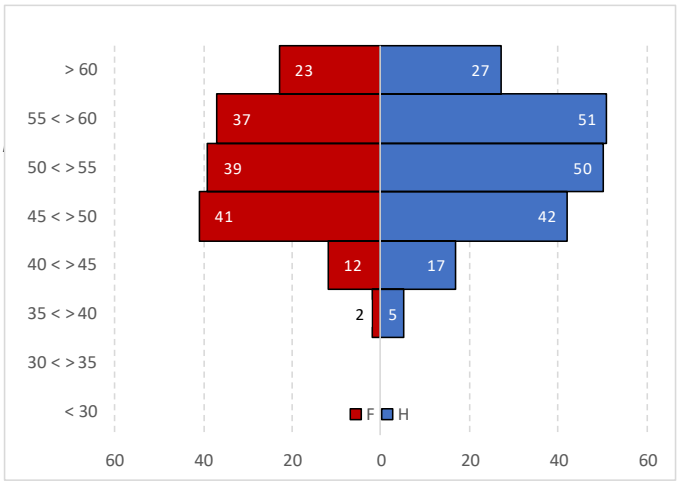
- Répartition par tranche d'âge

L'âge moyen de l'ensemble des personnels détachés s'établit à 51 ans en 2025 contre 50.4 en 2024, en hausse régulière depuis 2020 : 51.8 ans pour les D1/D2, 52.6 ans pour les expatriés, 48.8 ans pour les D3 et 52.9 ans pour les résidents.

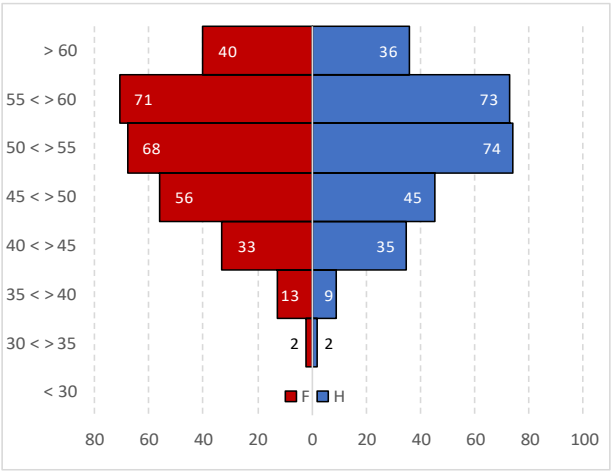
Graph. 3.1.2-i : Moyenne d'âge des personnels détachés dans le réseau par statut



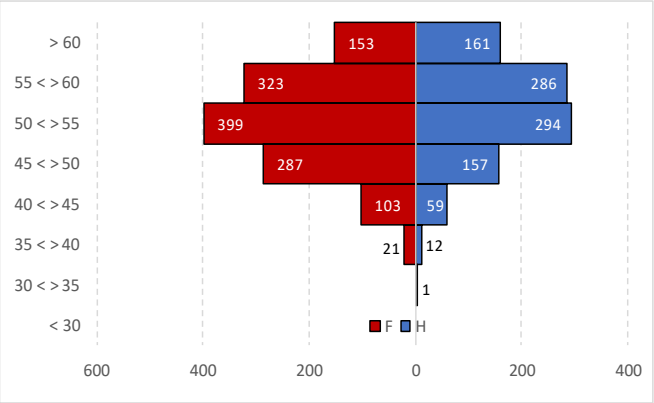
Graph. 3.1.2-j : Pyramide des âges des Expatriés en 2025



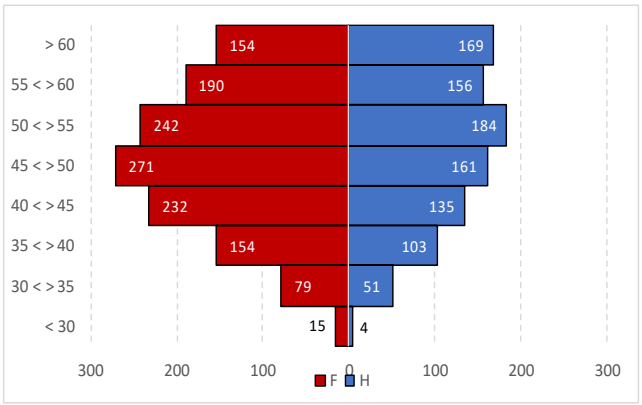
Graph. 3.1.2-k : Pyramide des âges des D1/D2 en 2025



Graph. 3.1.2-l : Pyramide des âges des Résidents en 2025



Graph. 3.1.2-m : Pyramide des âges des D3 en 2025



➢ Répartition par ancienneté de poste

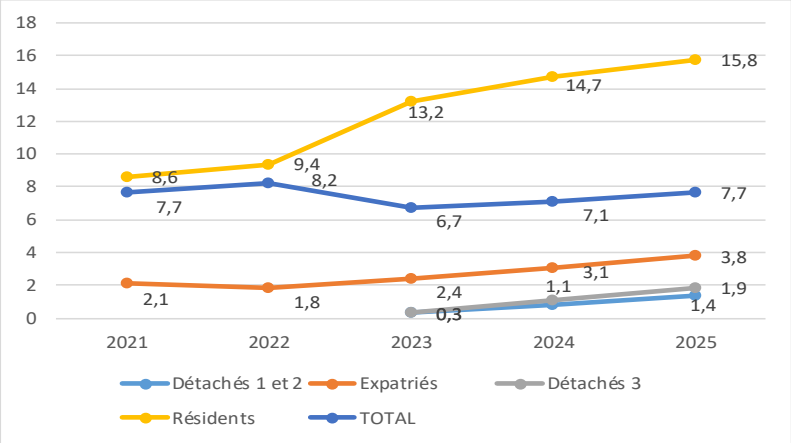
Les personnels détachés en qualité d'expatrié & D1/D2 sont affectés dans leur poste pour un séjour de 3 ans éventuellement renouvelable dans la limite de deux périodes de 12 mois. L'ancienneté moyenne de ces personnels sur leur poste au 31/12/2025 s'établit à 3.8 ans pour les premiers et à 1.4 ans pour les seconds.

Jusqu'à la rentrée 2019 et la limitation à 6 ans (2 périodes de 3 ans) des détachements accordés pour exercer à l'étranger, les personnels détachés en qualité de résident étaient affectés dans leur poste pour un séjour de 3 ans tacitement renouvelable sans nombre limité de périodes.

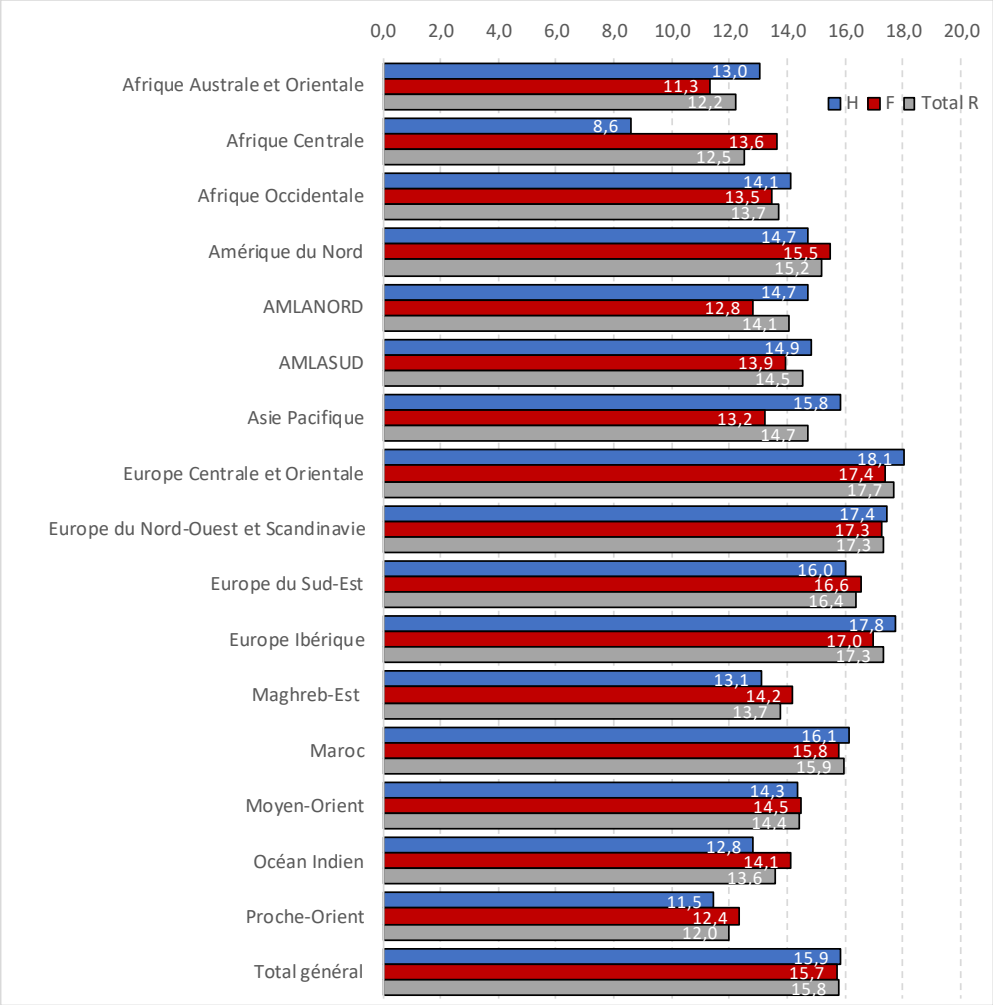
L'ancienneté moyenne de poste des personnels résidents atteint 15.8 ans en 2025 et celle des D3 est de 1.9 ans.

Au total, et pour l'ensemble du réseau, l'ancienneté de poste moyenne se situe à 7.7 ans (7.1 ans en 2024).

Graph. 3.1.2-n : Evolution de l'ancienneté moyenne de poste



Graph. 3.1.2-o : Ancienneté moyenne de poste des résidents par zone et sexe en 2025



3.1.3 Personnels de droit local

Les personnels de droit local affectés dans les Etablissements en Gestion Directe (EGD) représentent 6 697 agents au 31/12/2025, un chiffre en progression de +1,9% par rapport à l'an dernier (6 570). Parmi ces 6 570 PDL, 418 sont titulaires de la fonction publique (précisément 6,2% du total).

Les femmes représentent 68% des effectifs totaux, soit un point de moins par rapport à 2024.

33% des PDL exercent des fonctions d'enseignant du 2nd degré (yc doc.), 27% exercent des fonctions administratives, de vie scolaire ou de santé, 20% des fonctions d'ouvrier, de service et d'aide maternelles et 20% sont des enseignants du 1er degré. Cette répartition est relativement identique à celle de l'année précédente.

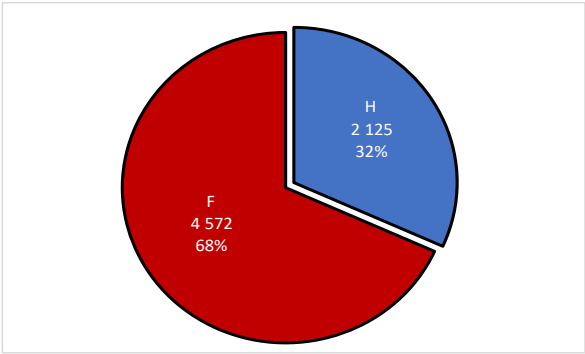
Un tiers des PDL exercent dans le secteur Maghreb (34%), 23% en Europe du Nord et 19% en Europe du Sud. Ces trois secteurs représentent plus des trois quarts des effectifs de PDL, les cinq autres secteurs se situant entre 3% et 6%.

Tableau 3.1.3-a : Evolution des personnels totaux de droit local en EGD par fonction et sexe

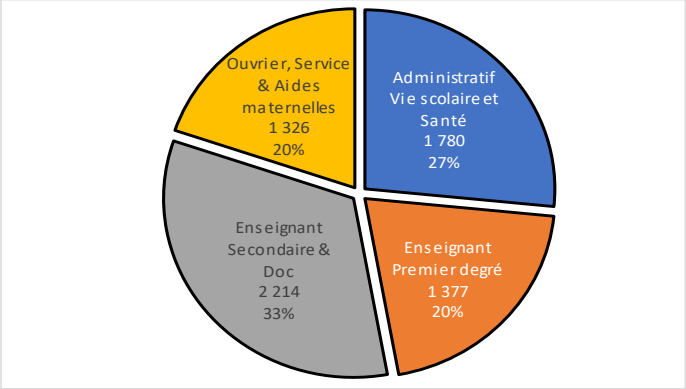
Source : CCGDS - MAGE (au 31/12 de chaque année)

	2023				2024				2025			
	H	F	TOTAL	*dt Tit.*	H	F	TOTAL	*dt Tit.*	H	F	TOTAL	*dt Tit.*
Administratif Vie scolaire et Santé	464	1 245	1 709	*22*	490	1 233	1 723	*24*	511	1 269	1 780	*24*
Enseignant Premier degré	183	1 179	1 362	*183*	182	1 156	1 338	*159*	178	1 199	1 377	*141*
Enseignant Secondaire & Doc	865	1 290	2 155	*265*	861	1 357	2 218	*248*	871	1 343	2 214	*252*
Ouvrier, Service & Aides maternelles	557	783	1 340	*1*	532	759	1 291	*1*	565	761	1 326	*1*
TOTAL PDL en EGD	**2 069**	**4 497**	**6 566**	***471***	**2 065**	**4 505**	**6 570**	***432***	**2 125**	**4 572**	**6 697**	***418***
% F			*68%*				*69%*				*68%*	

Graph. 3.1.3-a : Répartition des PDL en EGD par sexe en 2025



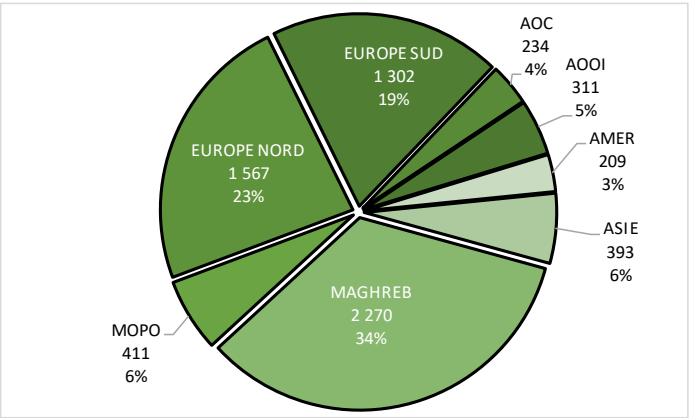
Graph. 3.1.3-b : Répartition des PDL en EGD par fonction en 2025



_StatutETB	EGD
31/12/2025	1

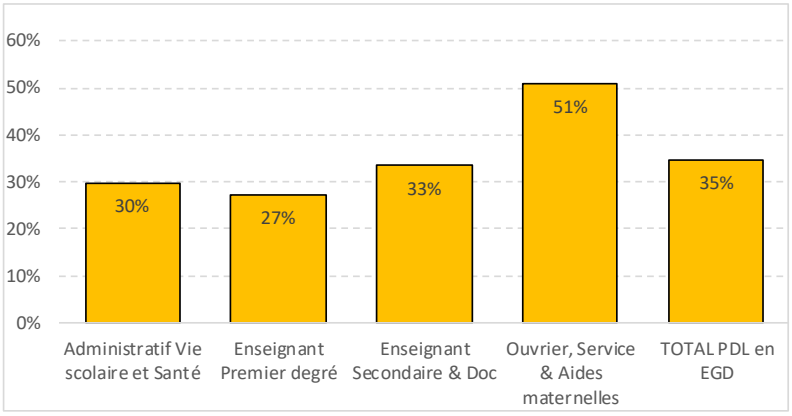
Nombre de Matricule_local	Étiquettes		
Étiquettes de lignes	Masculin	Féminin	Total géné
AMER	55	154	209
ASIE	146	247	393
MAGHREB	816	1 454	2 270
MOPO	105	306	411
EUROPE NORD	443	1 124	1 567
EUROPE SUD	326	976	1 302
AOC	100	134	234
AOOI	134	177	311
Total général	**2 125**	**4 572**	**6 697**

Graph. 3.1.3-c : Répartition des PDL en EGD par secteur en 2025



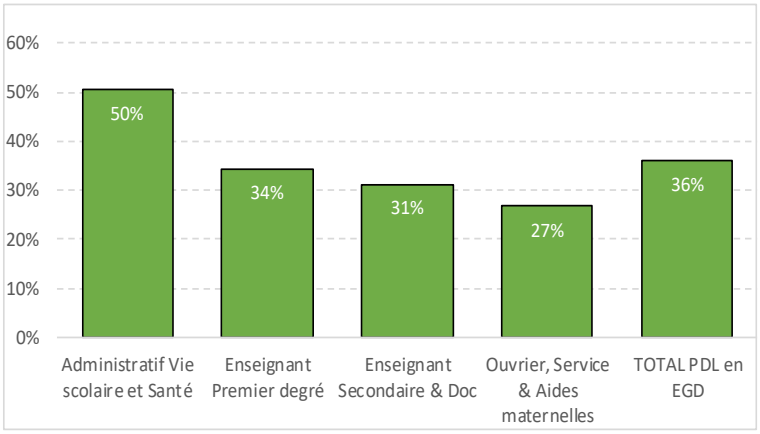
Graph. 3.1.3-d : Part des PDL en EGD en CDI par fonction en 2025

35% des PDL en EGD bénéficient d'un CDI (38% en 2024). Il s'agit en particulier des agents exerçant des fonctions d'ouvrier, de service et d'aide maternelles, où le taux atteint 51% (57% en 2024).



Graph. 3.1.3-e : Part des PDL en EGD à temps partiel par fonction en 2025

36% des PDL en EGD exercent leur activité pour une quotité inférieure à 100% dans leur établissement (37% en 2024). Il s'agit en particulier des agents exerçant des fonctions administratives, de vie scolaire et de santé, où le taux atteint 50% (comme en 2024).



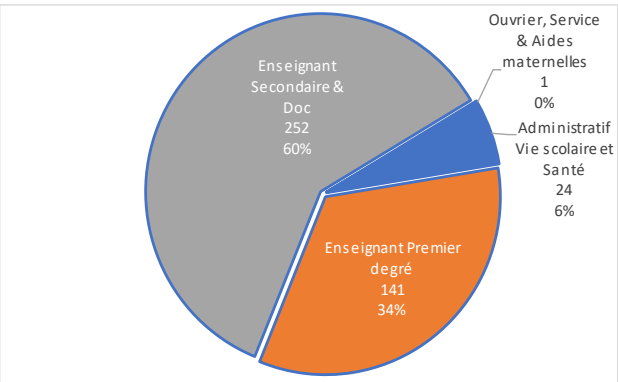
S'agissant des titulaires, sur les 418 personnels on dénombre 291 personnels féminins (70%) et 127 personnels masculins (30%).

Une majorité exerce des fonctions d'enseignement secondaire & documentation (60%), 34% des fonctions d'enseignement du premier degré et 6% des fonctions administratives, de vie scolaire et de santé.

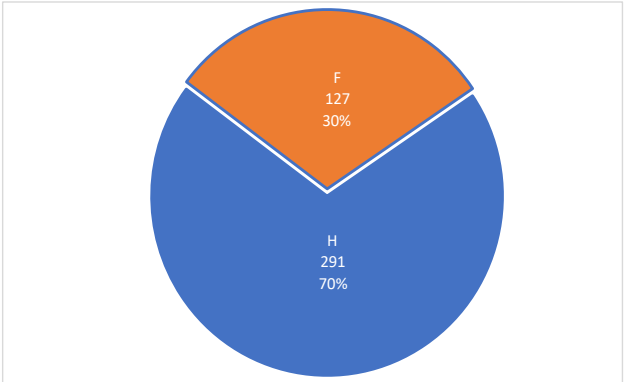
Tableau 3.1.3-b : Répartition des personnels titulaires de droit local en EGD par fonction et sexe
Source : CCGDS - MAGE (au 31/12 de chaque année)

	H	F	TOTAL	%
Administratif Vie scolaire et Santé	21	3	24	6%
Enseignant Premier degré	123	18	141	34%
Enseignant Secondaire & Doc	146	106	252	60%
Ouvrier, Service & Aides maternelles	1	0	1	0%
TOTAL PDL en EGD	**291**	**127**	**418**	100%

Graph. 3.1.3-f : Répartition des PDL titulaires en EGD par fonction en 2025



Graph. 3.1.3-g : Répartition des PDL titulaires en EGD par sexe en 2025



3.2 Recrutement

3.2.1 Personnels du siège

47 recrutements de personnels du siège au cours de l'année 2025, en baisse sensible par rapport à 2024 (-12 soit -20%) : 30 en Catégorie A (64%), 2 en Catégorie B (4%) et 15 en Catégorie C (32%). 81% des recrutements en 2025 concernent des postes sur Paris.

Tableau 3.2.1-a : Evolution des recrutements de personnels du siège par catégorie

Source : AEFE - Siège - BRH - Winpaie (recrutements sur l'année civile)

	2022			2023			2024			2025		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Cat. A	8	9	**17**	6	9	**15**	12	22	**34**	19	11	**30**
Cat. B	2	1	**3**	1	6	**7**	4	6	**10**		2	**2**
Cat. C	5	3	**8**	1	7	**8**	5	10	**15**	7	8	**15**
TOTAL	**15**	**13**	**28**	**8**	**22**	**30**	**21**	**38**	**59**	**26**	**21**	**47**
dont Paris	*14*	*9*	***23***	*7*	*14*	***21***	*17*	*30*	***47***	*20*	*18*	***38***
dont Nantes	*1*	*4*	***5***	*1*	*8*	***9***	*4*	*8*	***12***	*6*	*3*	***9***

3.2.2 Personnels détachés pour exercer à l'étranger

- Campagne de recrutement 2025 (Rentrée 2025, hors recrutements postérieurs)

Lors de la campagne annuelle de recrutement 2025 pour la rentrée 2025, 931 personnes se sont portées candidates à un contrat de détachés D1/D2 (fonctions d'encadrement et de formation) dans un établissement d'enseignement français à l'étranger relevant de l'AEFE, dont 47% de candidats féminins. 454 entretiens ont été réalisés pour aboutir à 166 recrutements pour une prise de poste à la rentrée 2025, dont 50% de femmes, un taux très légèrement supérieur à 2024 (49%).

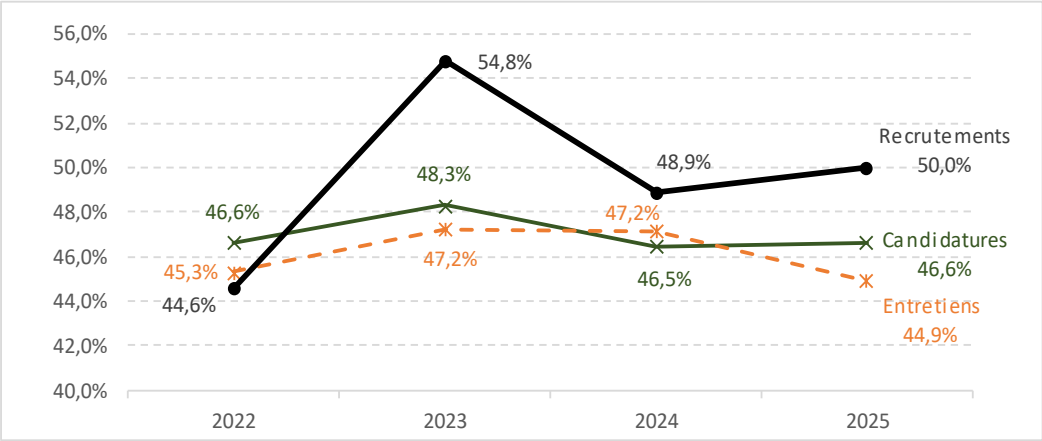
Tableau 3.2.2-a : Evolution des recrutements de détachés D1/D2 par sexe (campagnes de rentrée)

Source : DRH - Campagnes annuelles de recrutements de détachés

	2022				2023				2024				2025			
	H	F	TOTAL	% F	H	F	TOTAL	% F	H	F	TOTAL	% F	H	F	TOTAL	% F
Candidatures	723	632	1 355	46,6%	492	460	952	48,3%	439	381	820	46,5%	497	434	931	46,6%
Entretiens	339	281	620	45,3%	258	231	489	47,2%	242	216	458	47,2%	250	204	454	44,9%
Recrutements	139	112	251	44,6%	85	103	188	54,8%	94	90	184	48,9%	83	83	166	50,0%
Tx Recrut.	19%	18%	19%		17%	22%	20%		21%	24%	22%		17%	19%	18%	

NB : les données antérieures à 2023 correspondent aux recrutements de détachés en qualité d'expatrié.

Graph. 3.2.2-a : Evolution du taux de femmes dans le processus de recrutement des détachés D1/D2



Les candidatures de personnels féminins ne sont majoritaires que pour les postes du 1er degré (60%) et d'administration (52%), avec un taux de recrutement femmes/hommes très proche pour les premiers (24% et 22% respectivement). On observe également un taux de recrutement quasiment identique pour les postes du 2nd degré : 21% pour les femmes et 22% pour les hommes, ces derniers étant majoritaires en nombre de candidatures (60%). Notons également un taux de recrutement de 16% pour les femmes s'agissant des personnels de direction, supérieur au taux de recrutement des hommes (12%), avec une baisse du taux de candidatures pour les femmes (39% contre 41% en 2024).

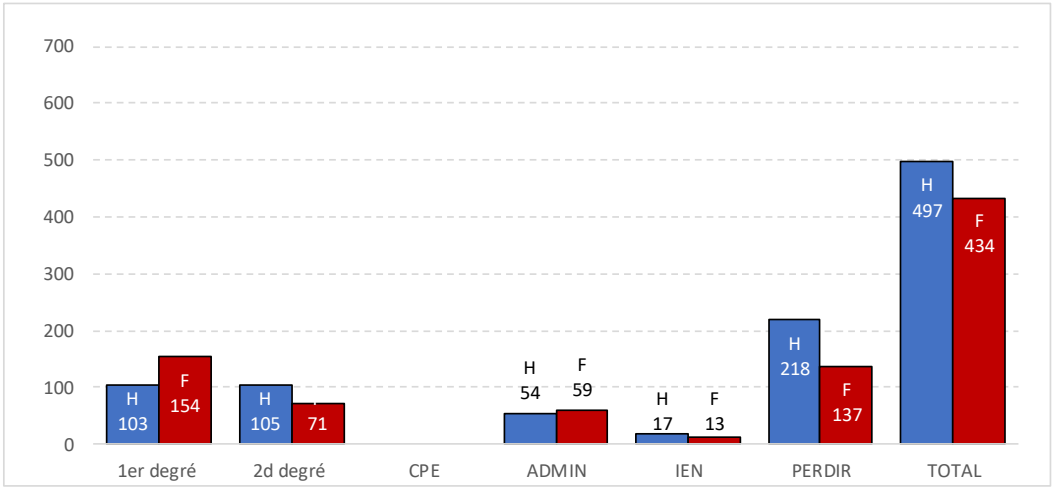
Sur l'ensemble des types de poste, l'écart du taux de recrutement F-H est de +2 points en faveur des femmes (-1 point par rapport à 2024).

Tableau 3.2.2-b : Recrutements de détachés D1/D2 par type de poste et sexe (R2025)

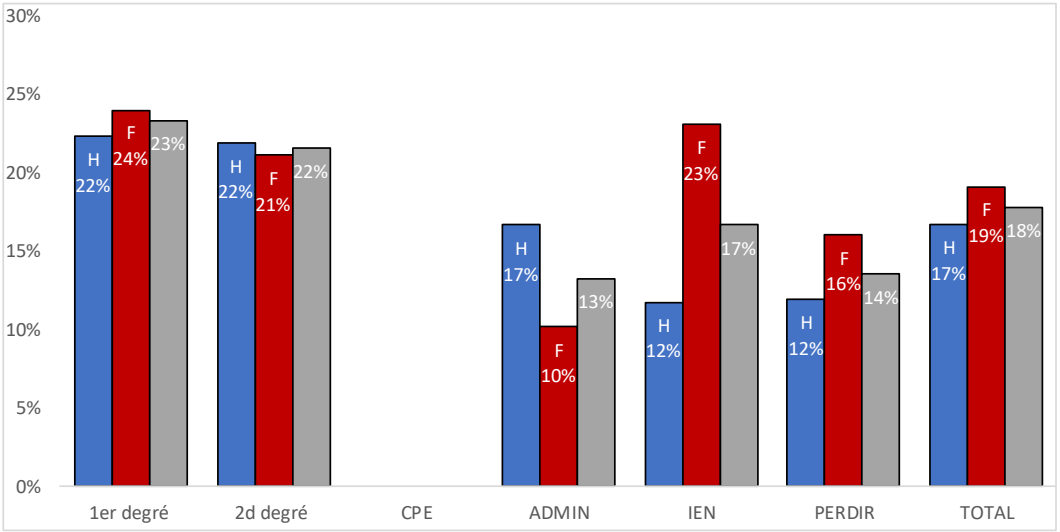
Source : DRH - Campagnes annuelles de recrutements de détachés

	Candidatures				Recrutements				Taux de recrut.		
	H	F	TOTAL	% F	H	F	TOTAL	% F	H	F	TOTAL
1er degré	103	154	257	59,9%	23	37	60	61,7%	22%	24%	23%
2d degré	105	71	176	40,3%	23	15	38	39,5%	22%	21%	22%
CPE	0	0	0		0	0	0				
ADMIN	54	59	113	52,2%	9	6	15	40,0%	17%	10%	13%
IEN	17	13	30	43,3%	2	3	5	60,0%	12%	23%	17%
PERDIR	218	137	355	38,6%	26	22	48	45,8%	12%	16%	14%
TOTAL	**497**	**434**	**931**	**46,6%**	**83**	**83**	**166**	**50,0%**	**17%**	**19%**	**18%**

Graph. 3.2.2-b : Candidatures pour des postes de détachés D1/D2 par type de poste et sexe (R2025)



Graph. 3.2.2-c : Taux de recrutement des postes de détachés D1/D2 par type de poste et sexe (R2025)



- Recrutements au cours de l'année 2025 (totalité de l'année, dont recrutements postérieurs à la rentrée 2025)

460 recrutements de détachés au cours de l'année 2025, avec 173 D1/D2 et 287 D3, soit un recul significatif par rapport à 2024 (-221).

Tableau 3.2.2-c : Evolution des recrutements des personnels détachés du réseau

Source : CCGDS - MAGE (début de contrat au cours de l'année civile pour des personnels présents au 31/12)

	2022			2023			2024			2025		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Expatriés	140	122	262			0						
D1/D2				104	117	221	98	92	190	84	89	173
Résidents	83	184	267			0						
D3				843	1 168	2 011	206	285	491	94	193	287
TOTAL	**223**	**306**	**529**	**947**	**1 285**	**2 232**	**304**	**377**	**681**	**178**	**282**	**460**

Sur les 173 recrutements D1/D2, 101 concernent des personnels d'encadrement (D1) soit 58% et 72 des personnels de formation (D2) soit 42%.

Sur les 287 recrutements D3, 61% concernent des enseignants du 2nd degré et 34% des enseignants du 1er degré.

Tableau 3.2.2-d : Recrutements des personnels détachés par fonction en 2025

Source : CCGDS - MAGE (début de contrat au cours de l'année civile pour des personnels présents au 31/12)

D1/D2

_Statut	D1 / D2
Date début contrat en cours	(Plusieurs éléments)

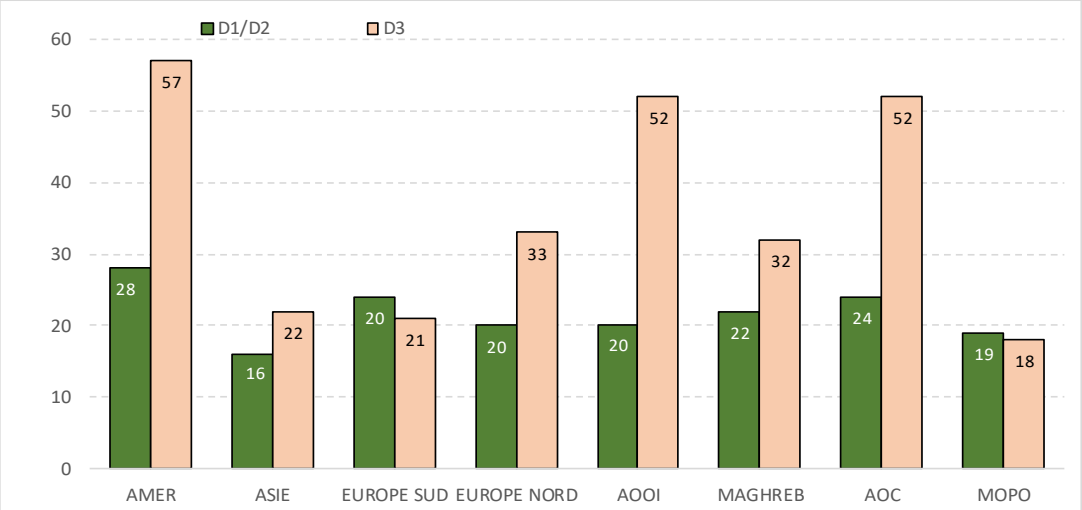
Nombre de Matricule	Étiquettes de colonnes		
Étiquettes de lignes	H	F	Total général
D1	**49**	**52**	**101**
Agent Comptable Secondaire		3	3
Coordonnateur Pays	1		1
DAFACS	3	1	4
Directeur 1er degré	10	17	27
Directeur adm. et fin.	4	3	7
Directeur de centre d'étude	1		1
Inspecteur EN	2	3	5
Principal	2	1	3
Proviseur	19	12	31
Proviseur-Adjoint	5	9	14
Secrétaire Général	2	3	5
D2	**35**	**37**	**72**
CPAIEN	3	7	10
EMFE	9	14	23
EF2D Zone	23	16	39
Total général	**84**	**89**	**173**

D3

_Statut	D3
Date début contrat en cou	(Plusieurs éléments)

Nombre de Matricule	Étiquettes de colonnes		
Étiquettes de lignes	H	F	Total général
D3	**94**	**193**	**287**
CPE	4	4	8
Documentaliste	1	2	3
Enseignant 1er degré	21	78	99
Enseignant 2nd degré	67	109	176
Enseignant CPGE	1		1
Total général	**94**	**193**	**287**

Graph. 3.2.2-d : Recrutements des personnels détachés dans le réseau par secteur en 2025



L'Amérique représente 18% des recrutements, suivie par l'Afrique Occidentale et Centrale et l'Afrique Orientale et Océan Indien (16% chacun), le Maghreb et l'Europe du Nord (12% chacun), l'Europe du Sud (10%), l'Asie et le Moyen Orient-Proche Orient (8% chacun).

3.2.3 Personnels de droit local

1 104 recrutements de PDL dans les EGD au cours de l'année 2025, ce qui représente 16% des effectifs présents au 31/12/2025 (18% en 2024). 58% des recrutements concernent des personnels enseignants : 34% pour le 2nd degré et 24% pour le 1er degré (à comparer à 41% et 24% en 2024).

Tableau 3.2.3-a : Recrutement de personnels de droit local en EGD par fonction en 2025
Source : CCGDS - MAGE (au 31/12)

	Tx renouvel. 2024	Recrutements 2025			Effectifs TOT PDL en EGD au 31/12/2025			Taux de renouvellement 2025
		H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
Administratif Vie scolaire et Santé	*20%*	122	212	334	511	1 269	1 780	**19%**
Enseignant Premier degré	*21%*	37	233	270	178	1 199	1 377	**20%**
Enseignant Secondaire & Doc	*22%*	149	222	371	871	1 343	2 214	**17%**
Ouvrier, Service & Aides maternelles	*7%*	58	71	129	565	761	1 326	**10%**
TOTAL PDL en EGD	*18%*	**366**	**738**	**1 104**	**2 125**	**4 572**	**6 697**	**16%**
% F				*67%*			*68%*	

3.3 Mobilité / Parcours professionnels

3.3.1 Personnels du siège

➢ Mobilité

En 2025, 49 agents du siège ont quitté leur poste : 30 titulaires et 19 contractuels, ce qui représente soit 21% des agents comme en 2024 (16% des titulaires ont quitté leur poste et 35% des contractuels), proportion assez comparable à 2024 (16% pour les titulaires et 37% pour les contractuels).

Tableau 3.3.1-a : Evolution des fins de mission des personnels du siège

Source : AEFE - Siège - BRH - Winpaie (fin de mission sur l'année civile)

	2022			2023			2024			2025		
	Fins de mission	Agents au 31/12/ N-1	*Tx de fin de mission*	Fins de mission	Agents au 31/12/ N-1	*Tx de fin de mission*	Fins de mission	Agents au 31/12/ N-1	*Tx de fin de mission*	Fins de mission	Agents au 31/12/ N-1	*Tx de fin de mission*
Titulaires	18	161	11%	30	165	18%	28	175	16%	30	182	16%
Contractuels	11	39	28%	4	42	10%	18	49	37%	19	55	35%
TOTAL	**29**	**200**	15%	**34**	**207**	16%	**46**	**224**	21%	**49**	**237**	21%

Pour l'année 2025 la majorité des fins de missions concerne des départs anticipés (26 soit 53% des motifs) suivis des fins de contrat (14 soit 29% des motifs).

De manière générale les fonctionnaires détachés, en PNA ou MAD ont vocation à réintégrer leur administration à l'issue de leur mission à l'AEFE.

Tableau 3.3.1-b : Evolution des fins de mission des personnels du siège par motif et statut

Source : AEFE - Siège - BRH - Winpaie (fin de mission sur l'année civile)

	2022			2023			2024			2025		
	Tit.	Cont.	TOT	Tit.	Cont.	TOT	Tit.	Cont.	TOT	Tit.	Cont.	TOT
Fin du contrat	4	6	**10**	22	4	**26**	23	14	**37**	4	10	**14**
Départ anticipé	11	5	**16**	5		**5**	1	4	**5**	19	7	**26**
A la dde de l'AEFE	1		**1**								1	**1**
Retraite	2		**2**	3		**3**	3		**3**	7	1	**8**
Décès							1		**1**			
TOTAL	**18**	**11**	**29**	**30**	**4**	**34**	**28**	**18**	**46**	**30**	**19**	**49**

- Promotion

Les fonctionnaires exerçant à l'AEFE en position de détachement, en position normale d'activité ou mis à disposition, poursuivent leur carrière dans leur administration d'origine et peuvent bénéficier de changement de corps par voie de liste d'aptitude, de promotion de grade et d'avancement d'échelon. L'instruction des demandes de promotion est de la compétence des administrations d'origine des intéressés.

3.3.2 Personnels détachés pour exercer à l'étranger

➢ Mobilité

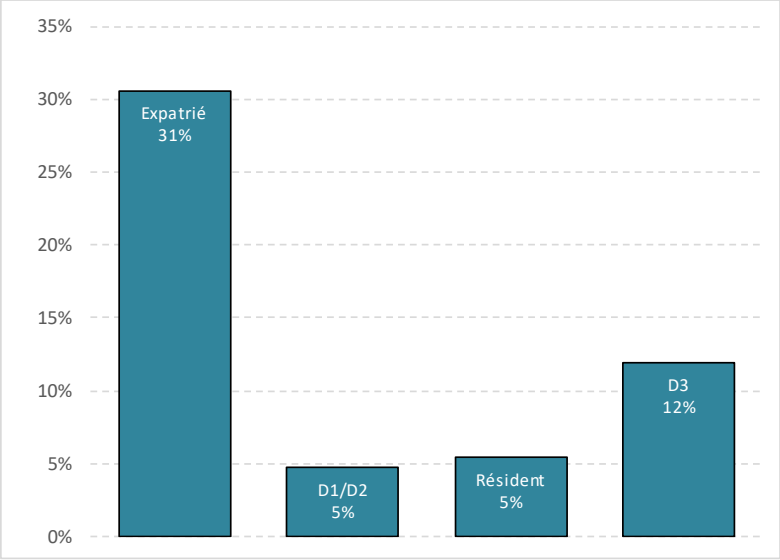
En 2025 , 571 agents ont quitté leur poste : 152 expatriés, 19 détachés D1/D2, 129 résidents et 271 détachés D3, ce qui représente 10% des agents (taux inférieur de 2 points par rapport à 2024).

Tableau 3.3.2-a : Evolution des fins de mission

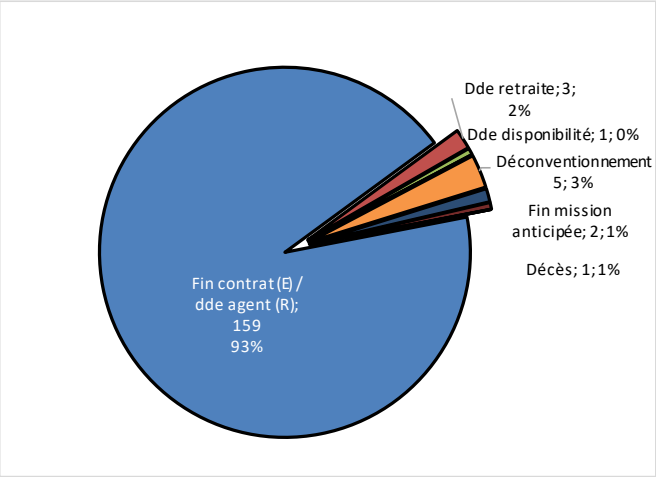
Source : CCGDS - MAGE (fins de mission sur l'année civile)

	2022			2023			2024			2025		
	Fins de mission	**Agents au 31/12/N-**	*Tx de fin de mission*	**Fins de mission**	**Agents au 31/12/N-**	*Tx de fin de mission*	**Fins de mission**	**Agents au 31/12/N-**	*Tx de fin de mission*	**Fins de mission**	**Agents au 31/12/N-**	*Tx de fin de mission*
Expatrié	239	834	*29%*	185	854	*22%*	165	664	*25%*	152	498	*31%*
D1/D2							8	221	*4%*	19	402	*5%*
Résident	595	4 910	*12%*	585	4 584	*13%*	263	2 652	*10%*	129	2 388	*5%*
D3				6			223	2 011	*11%*	271	2 278	*12%*
TOTAL	**834**	**5 744**	***15%***	**776**	**5 438**	***14%***	**659**	**5 548**	***12%***	**571**	**5 566**	***10%***

Graph. 3.3.2-a : Taux de fin de mission par statut en 2025



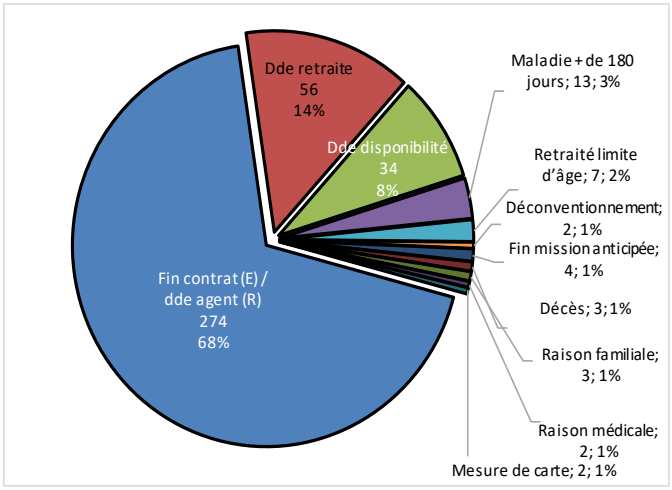
Graph. 3.3.2-b : Motifs de fin de mission - Expatriés & D1/D2 - en 2025



93% des personnels expatriés & D1/D2 ont quitté leur poste au terme de leur contrat en cours.

3% des personnels ont quitté leur poste suite à un déconventionnement et 2% ont sollicité leur admission à la retraite avant le terme de leur contrat.

Graph. 3.3.2-c : Motifs de fin de mission - Résidents & D3 - en 2025



S'agissant des résidents & D3, 68% ont rompu leur contrat pour solliciter leur réintégration ou un nouveau poste dans le réseau.

14% des personnels ont quitté leur poste pour être admis à la retraite et 8% pour demander une disponibilité.

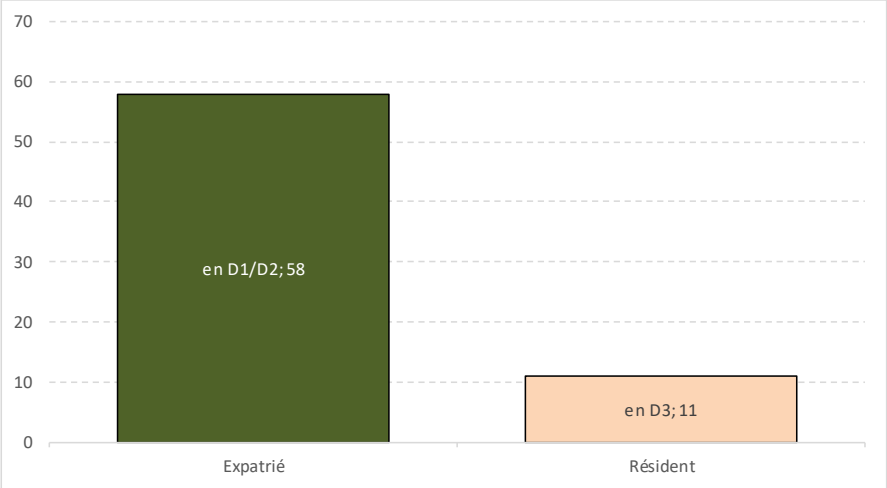
En 2025, sur les 571 agents ayant quitté leur poste, 69 ont été réembauchés, ce qui représente 12% de réembauche suite à des fins de missions (38% pour les expatriés et 9% pour les résidents), en baisse par rapport à l'an dernier (19%). La majorité des expatriés réembauchés l'est sous le statut similaire (D1/D2) avec 58 agents tandis que celle des résidents l'est majoritairement en D3 avec 11 agents.

Tableau 3.3.2-b : Réembauches des agents en fin de mission en 2025

Source : CCGDS - MAGE (fins de mission sur l'année civile)

	2023	2024	2025				
	Tx de réembauche	*Tx de réembauche*	**Fins de mission**	dont réembauches		**TOT réembauches**	*Tx de réembauche*
				en D1/D2	en D3		
Expatrié	*37%*	*32%*	152	58	0	58	*38%*
Résident	*21%*	*27%*	129	0	11	11	*9%*
D3			271			0	*0%*
D1/D2			19			0	*0%*
TOTAL	***24%***	***19%***	**571**	**58**	**11**	**69**	***12%***

Graph. 3.3.2-d : Réembauches des agents en fin de mission par statut en 2025



➢ Promotion

Les fonctionnaires exerçant à l'AEFE en position de détachement, en position normale d'activité ou mis à disposition, poursuivent leur carrière dans leur administration d'origine et peuvent bénéficier de changement de corps par voie de liste d'aptitude, de promotion de grade et d'avancement d'échelon. L'instruction des demandes de promotion est de la compétence des administrations d'origine des intéressés.

Pour bénéficier d'un changement de corps, les personnels promus dans le corps des personnels de direction ou des inspecteurs de l'Education Nationale sont tenus de réintégrer leur administration d'origine.

En 2025, 3 agents promouvables à la liste d'aptitude des IEN sans avoir été promus. 98 promouvables à la liste d'aptitude des agrégés dont 2 promus.

Tableau 3.3.2-c : Promotions de corps des personnels détachés du réseau

Source : DRH - Campagnes annuelles de promotions

	Tx promus 2024			Promouvables 2025			Promus 2025			Taux de promus 2025		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
LA PERDIR		33,3%	33,3%									
LA IEN					3	3						
LA Agrégés	6,3%	4,4%	5,4%	53	45	98	1	1	2	1,9%	2,2%	2,0%

En 2025, 120 promouvables à la hors classe pour les **PERDIR** dont 18 promus, soit un taux de 15%.

Pour les **agrégés**, 77 promouvables à la classe exceptionnelle dont 14 promus, soit un taux de 18% (sans écarts majeurs selon le sexe, 60% en 2024) et 29 promouvables à la hors classe dont 27 promus, soit un taux de 93% (29% en 2024), avec un presque équilibre entre femmes et hommes.

Pour les **certifiés**, 461 promouvables à la classe exceptionnelle dont 34 promus, soit un taux de 7% (16% en 2024) et 115 promouvables à la hors classe avec 112 promus, soit un taux de 97%.

Pour les **professeurs des écoles**, 106 promouvables à la classe exceptionnelle dont 52 promus, soit un taux de 49%, à comparer à 52% en 2024, et 30 promouvables à la hors classe dont 11 promus, soit un taux de 37%, en hausse par rapport à l'année précédente (20%).

Tableau 3.3.2-d : Promotions de grade des personnels détachés du réseau

Source : DRH - Campagnes annuelles de promotions

	Tx promus 2024			Promouvables 2025			Promus 2025			Taux de promus 2025		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
PERDIR CE												
PERDIR HC	12,9%	14,0%	13,3%	68	52	120	10	8	18	14,7%	15,4%	15,0%
IA-IPR CE												
IA-IPR HC		50,0%	40,0%	1	1	2		1	1		100,0%	50,0%
IEN HC		33,3%	25,0%	2	3	5						
Agrégés CE	54,8%	64,5%	59,7%	42	35	77	8	6	14	19,0%	17,1%	18,2%
Agrégés HC	29,2%	29,4%	29,3%	13	16	29	12	15	27	92,3%	93,8%	93,1%
Certifiés CE	19,4%	12,5%	16,4%	256	205	461	21	13	34	8,2%	6,3%	7,4%
Certifiés HC				52	63	115	50	62	112	96,2%	98,4%	97,4%
Prof Ecoles CE	42,5%	55,3%	51,7%	36	70	106	19	33	52	52,8%	47,1%	49,1%
Prof Ecoles HC	50,0%	12,5%	20,0%	11	19	30	6	5	11	54,5%	26,3%	36,7%
Att.Adm. HC												

Tableau 3.3.2-e : Avancements d'échelon des personnels détachés du réseau

Source : DRH - Campagnes annuelles de promotions

	Tx promus 2024			Promouvables 2025			Promus 2025			Taux de promus 2025		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
PERDIR Ech. Spécial	33,3%	66,7%	44,4%	22	9	31	3	1	4	13,6%	11,1%	12,9%
2D 5ème Ech. CE												
2D Ech. Accéléré				21	19	40	19	10	29	90,5%	52,6%	72,5%
Prof Ecoles CE Ech. Spécial												
Prof Ecoles CE Hors Echelle												
Prof Ecoles Ech. Accéléré					3	3		3	3		100,0%	100,0%
IEN ES		100,0%	50,0%		1	1						

3.4 Formation

3.4.1 Personnels du siège

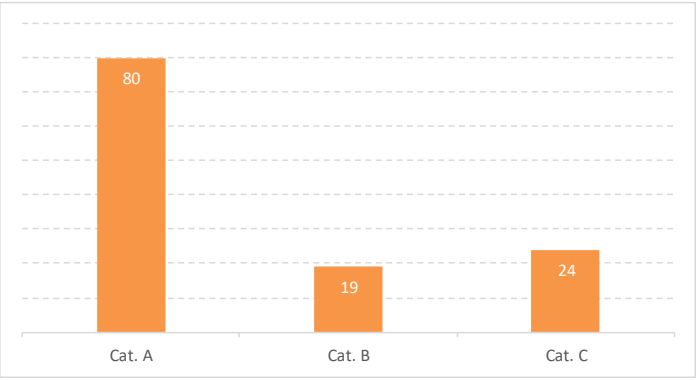
Au cours de l'année civile 2025, 123 agents ont suivi au moins une action de formation, ce qui représenté 52% des agents du siège (40% en 2024) : 58% en catégorie A, 56% en catégorie B et 38% en catégorie C. En 2025, comme en 2024, les hommes sont proportionnellement plus nombreux à suivre des formations : 57% d'entre eux ont suivi au moins une formation en 2025 contre 49% des femmes. Cet écart n'est pas homogène selon les catégories, presque inexistant pour les catégories A (58% de femmes formées contre 59% d'hommes), inversé pour les catégories B (65% de femmes formées contre 43% d'hommes), tandis que pour les catégories C, ce sont les hommes qui sont proportionnellement bien plus nombreux à avoir suivi au moins une formation : 67% des hommes contre 31% des femmes.

Tableau 3.4.1-a : Nombre d'agents formés

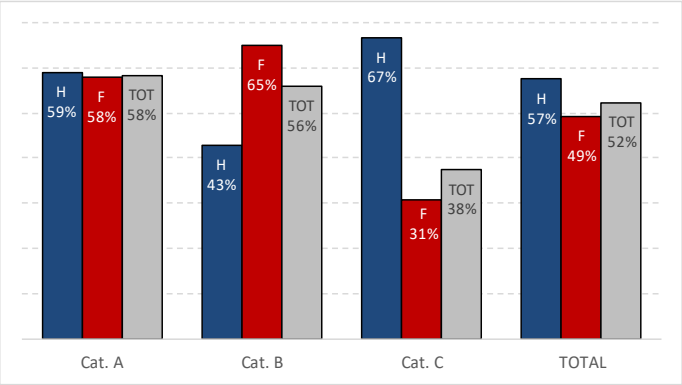
Source : AEFE - Siège - BRH (sur l'année civile)

	2024			2025		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Cat. A	24	38	62	36	44	80
Cat. B	3	18	21	6	13	19
Cat. C	5	6	11	8	16	24
TOTAL	**32**	**62**	**94**	**50**	**73**	**123**

Graph 3.4.1-a : Nombre d'agents formés par catégorie en 2025



Graph 3.4.1-b : Taux d'agents formés par catégorie en 2025



217 journées de formation ont été dispensées aux agents du siège en 2025 (soit -3 par rapport à 2024), soit 1,8 jours/agent formé : 2,0 en catégorie A, 1,7 en catégorie B et 1,0 en catégorie C.

Tableau 3.4.1-b : Nombre de jours de formation

Source : AEFE - Siège - BRH (sur l'année civile)

	Nb jours en 2024			Nb jours / agent formé en 2024			Nb jours en 2025			Nb jours / agent formé en 2025		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Cat. A	41,0	103,0	144,0	1,7	2,7	2,3	72,0	89,0	161,0	2,0	2,0	2,0
Cat. B	13,0	44,0	57,0	4,3	2,4	2,7	3,0	29,0	32,0	0,5	2,2	1,7
Cat. C	9,0	10,0	19,0	1,8	1,7	1,7	13,0	11,0	24,0	1,6	0,7	1,0
TOTAL	**63,0**	**157,0**	**220,0**	**2,0**	**2,5**	**2,3**	**88,0**	**129,0**	**217,0**	**1,8**	**1,8**	**1,8**

3.4.2 Personnels détachés pour exercer à l'étranger

La formation dispensée par l'AEFE est destinée à l'ensemble des personnels exerçant dans les établissements du réseau de l'Enseignement Français à l'Etranger, y compris dans les établissements partenaires.

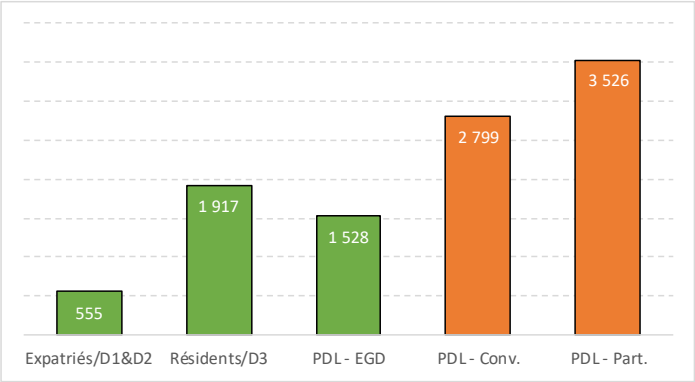
10 325 agents ont suivi au moins une session de formation en 2024-2025, en baisse par rapport à 2023-2024 (11 199 soit -8%) : 555 expatriés et D1/D2, 1 917 résidents et D3, 1 528 PDL en EGD, 2 799 PDL dans des établissements conventionnés et 3 526 PDL dans les établissements partenaires. Pour le périmètre RSU stricto sensu (incluant donc seulement les PDL-EGD), on dénombre 4 000 agents formés au total, contre 4 135 l'année précédente.

Au regard des agents au 31/12/2024, 62% des expatriés et D1/D2 ont suivi au moins une formation au cours de l'année 2024-2025, 41% pour les résidents et D3 et 23% pour les PDL en EGD. Au total 33% des personnels de ces trois catégories ont reçu une (ou des) formation(s) en 2024/2025.

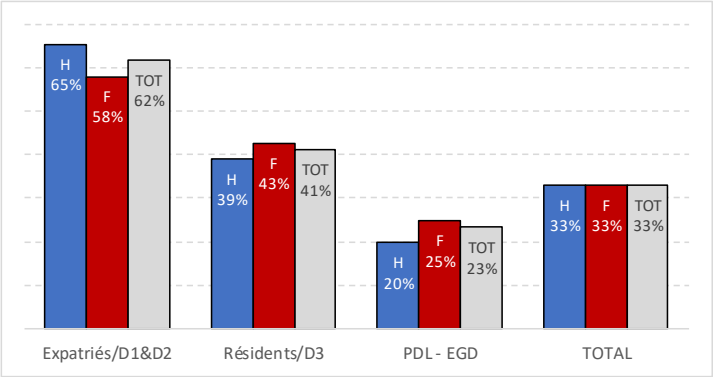
Tableau 3.4.2-a : Nombre d'agents formés
Source : DEOF-BFI (MAGE jusqu'en 2021/2022 - ATENA à compter de 2022/2023)

	2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Expatriés/D1&D2	330	262	592	318	265	583	305	250	555
Résidents/D3	874	1332	2 206	761	1153	1 914	777	1 140	1 917
PDL - EGD	587	1358	1 945	439	1199	1 638	409	1 119	1 528
PDL - Conv.	959	2473	3 432	796	2128	2 924	804	1 995	2 799
PDL - Part.	1318	3394	4 712	1007	3133	4 140	826	2 700	3 526
TOTAL	**4 068**	**8 819**	**12 887**	**3 321**	**7 878**	**11 199**	**3 121**	**7 204**	**10 325**
dont périmètre RSU	***1 791***	***2 952***	***4 743***	***1 518***	***2 617***	***4 135***	***1 491***	***2 509***	***4 000***

Graph 3.4.2-a : Nombre d'agents formés par statut en 2024-2025



Graph 3.4.2-b : Taux d'agents formés par statut en 2024-2025



Le nombre total de stagiaires est de 27 026 en 2024-2025 (un agent ayant pu participer à plusieurs sessions de formation), soit +24% par rapport à 2023-2024.

Pour le seul périmètre RSU, le nombre de stagiaires est de 11 169 (hausse de +36%). En moyenne, le rapport « Nbre de stagiaires / Nbre d'agents » est de 2.6 (2.8 pour le seul périmètre RSU), en hausse par rapport à 2023-2024 (1.9) : 4.2 pour les expatriés et D1/D2, 2.6 pour les résidents et D3 et 2.6 pour les PDL en EGD.

Tableau 3.4.2-b : Nombre de stagiaires

Source : DEOF-BFI (MAGE jusqu'en 2021/2022 - ATENA à compter de 2022/2023)

	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	Nb de stag.	Stag. / agts	Nb de stag.	Stag. / agts	Nb de stag.	Stag. / agts
Expatriés/D1&D2	1 114	1,9	1 683	2,9	2 323	4,2
Résidents/D3	2 990	1,4	3 563	1,9	4 935	2,6
PDL - EGD	2 808	1,4	2 975	1,8	3 911	2,6
PDL - Conv.	4 353	1,3	5 454	1,9	6 984	2,5
PDL - Part.	6 633	1,4	8 061	1,9	8 873	2,5
TOTAL	**17 898**	**1,4**	**21 736**	**1,9**	**27 026**	**2,6**
dont périmètre RSU	***6 912***	***1,5***	***8 221***	***2,0***	***11 169***	***2,8***

En 2024-2025, 2 301 sessions de formations ont été réalisées, en augmentation de +32% par rapport à 2023-2024 : 47% concernent des enseignants du 2nd degré, 27% des enseignants du 1er degré, 18% des enseignants 1er et 2nd degrés et 8% des autres personnels.

Pour le seul périmètre RSU, on compte 993 sessions (+22% par rapport à 2023-2024).

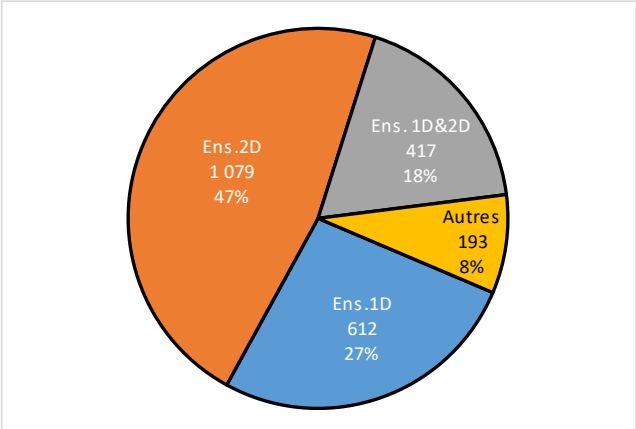
Tableau 3.4.2-c : Nombre de sessions par type de public

Source : DEOF-BFI (MAGE jusqu'en 2021/2022 - ATENA à compter de 2022/2023)

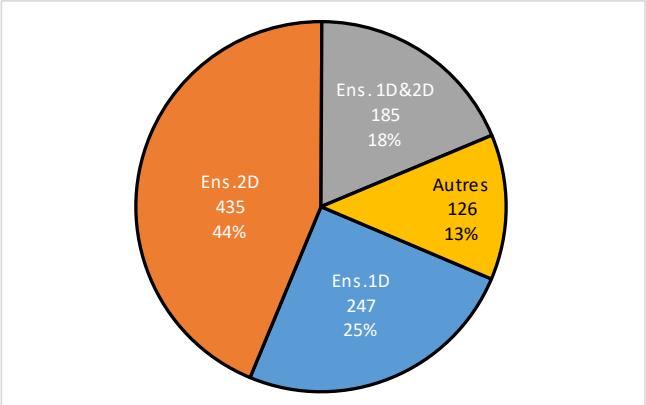
Tous types d'établissements	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Enseignants 1er Degré	292	28%	466	27%	612	27%
Enseignants 2nd Degré	469	45%	779	45%	1 079	47%
Enseignants des deux degrés	182	17%	293	17%	417	18%
Autres & tout public	101	10%	202	12%	193	8%
TOTAL	**1 044**	**100%**	**1 740**	**100%**	**2 301**	**100%**
dont périmètre RSU	***620***	***59%***	***812***	***47%***	***993***	***43%***

Périmètre RSU	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Enseignants 1er Degré	158	25%	189	23%	247	25%
Enseignants 2nd Degré	291	47%	346	43%	435	44%
Enseignants des deux degrés	100	16%	141	17%	185	18%
Autres & tout public	71	11%	136	17%	126	13%
TOTAL	**620**	**100%**	**812**	**100%**	**993**	**100%**

Graph 3.4.2-c : Nbre de sessions par type de public (total)



Graph 3.4.2-d : Nbre de sessions par type de public (périmètre RSU)



3.5 Rémunération

3.5.1 Personnels du siège

Le traitement brut moyen en décembre 2025 pour un personnel du siège (titulaires seulement) est de 3 071€, variant de 3 854€ pour les catégories A à 1 976€ pour les catégories C, soit +3.1% par rapport à 2024. A cette date le traitement brut moyen des femmes est inférieur dans les trois catégories (écart global de -16.9% contre - 17.8% en 2024%).

La rémunération brute moyenne en décembre 2025 pour un personnel du siège (titulaires et contractuels) est de 4 537€, variant de 5 563€ pour les catégories A à 2 911€ pour les catégories C, soit un chiffre global comparable à 2024. Toutes catégories confondues, la rémunération brute des femmes est inférieure de -10.4% à celle des hommes (-15.7% en 2024). L'écart le plus prononcé concerne la catégorie B (- 10.2%), à l'inverse l'écart est positif pour les femmes en catégorie C (+5%). L'écart sur la catégorie A se situe à -2.1%.

Tableau 3.5.1-a : Rémunération des agents du siège

Source : AEFE - Siège - BRH - Winpaie (paie de décembre)

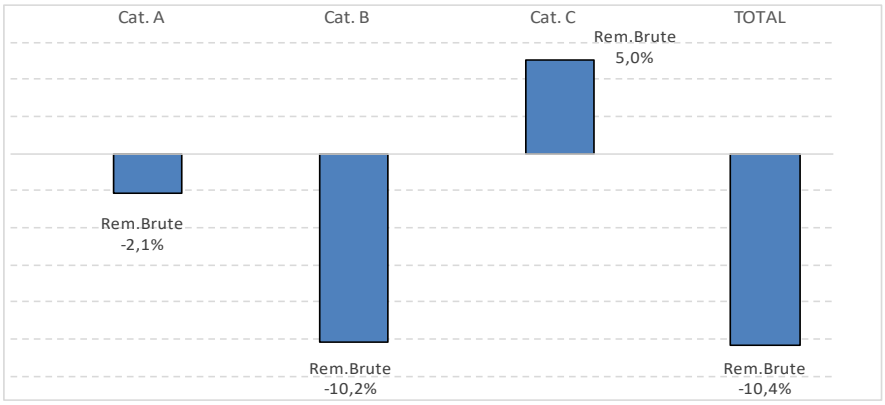
Traitement brut moyen (titulaires)	Déc. 2024				Déc. 2025			
	F	H	Total	*Nb agents*	F	H	Total	*Nb agents*
Catégorie A	3 558 €	3 952 €	3 728 €	*96*	3 740 €	3 995 €	3 854 €	*98*
Catégorie B	2 276 €	2 243 €	2 264 €	*33*	2 199 €	2 319 €	2 242 €	*28*
Catégorie C	1 950 €	1 996 €	1 958 €	*49*	1 971 €	1 999 €	1 976 €	*49*
APPRENTI	0 €	0 €	0 €	*0*	0 €	0 €	0 €	*0*
Total général	**2 768 €**	**3 369 €**	**2 978 €**	***178***	**2 861 €**	**3 443 €**	**3 071 €**	***175***

Tableau 3.5.1-a : Rémunération des agents du siège

Source : AEFE - Siège - BRH - Winpaie (paie de décembre)

Rémunération brute moyenne	Déc. 2024				Déc. 2025			
	F	H	Total	*Nb agents*	F	H	Total	*Nb agents*
Catégorie A	5 355 €	6 023 €	5 623 €	*131*	5 509 €	5 629 €	5 563 €	*137*
Catégorie B	3 631 €	3 754 €	3 682 €	*38*	3 375 €	3 757 €	3 532 €	*34*
Catégorie C	2 949 €	3 012 €	2 959 €	*64*	2 938 €	2 798 €	2 911 €	*61*
APPRENTI	1 137 €	775 €	956 €	*2*	- €	1 009 €	1 009 €	*2*
Total général	**4 265 €**	**5 057 €**	**4 538 €**	***235***	**4 346 €**	**4 849 €**	**4 537 €**	***234***

Graph 3.5.1-a : Ecart de rémunération des femmes / hommes en 2025



Le complément de rémunération moyen en décembre 2025 pour les titulaires du siège est de 1 695€, variant de 2 014€ pour les catégories A à 979€ pour les catégories C, chiffre total supérieur à décembre 2024 (1 576€). Toutes catégories confondues, le complément de rémunération des femmes est inférieur de -13.3% à celui des hommes (-17.7% en décembre 2024). Pour les catégories A on ne constate aucun écart (-8.7% en 2024), de -24% pour les catégories B (-16.4% en 2024) et se situe à -8.8% pour les catégories C (-8.2% en 2024).

Tableau 3.5.1-b : Complément de rémunération (titulaires uniquement, hors PNA)

Source : AEFE - Siège - BRH - Winpaie (paie de décembre)

Complément de rémunération	Déc. 2024					Déc. 2025				
	F	H	Total	*Nb agents*	*F / H*	F	H	Total	*Nb agents*	*F / H*
Catégorie A	1 820 €	1 993 €	1 893 €	*95*	*-8,7%*	2 014 €	2 013 €	2 014 €	*97*	*+0,0%*
Catégorie B	1 208 €	1 445 €	1 295 €	*33*	*-16,4%*	1 196 €	1 573 €	1 331 €	*28*	*-24,0%*
Catégorie C	912 €	993 €	927 €	*32*	*-8,2%*	960 €	1 053 €	979 €	*29*	*-8,8%*
Total général	**1 462 €**	**1 776 €**	**1 576 €**	**160**	*-17,7%*	**1 599 €**	**1 844 €**	**1 695 €**	**154**	*-13,3%*

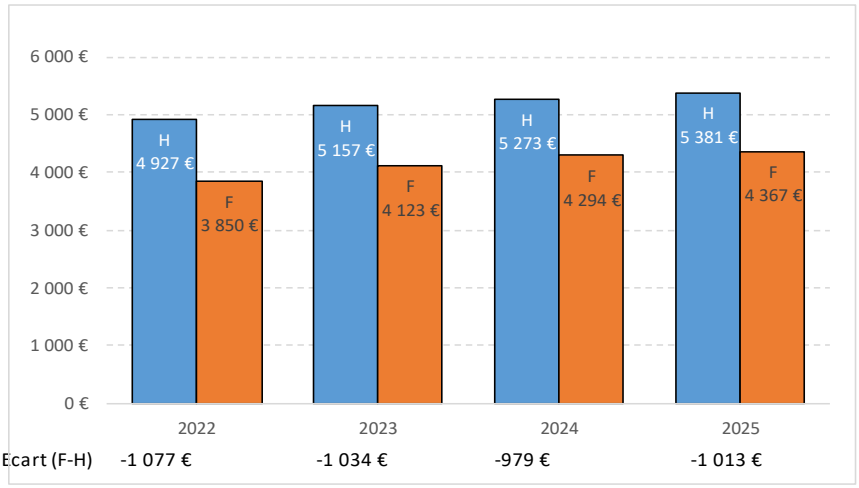
Tableau 3.5.1-c : Complément de rémunération par groupe fonctionnel
Source : AEFE - Siège - BRH - Winpaie (paie de décembre)

Complément de rémunération par groupe		Déc.2022	Déc.2023	Déc.2024	Déc.2025
Groupe A	DIRECTION GENERALE	3 866 €	3 997 €	3 967 €	3 397 €
Groupe B	DIRECTION ET EXPERTISES SPECIFIQUES	2 872 €	2 307 €	2 708 €	2 965 €
Groupe C	IA-IPR/IEN	1 703 €	1 778 €	1 845 €	2 181 €
Groupe D	DIRECTIONS ADJOINTES ET CHEF(FE)S DE SERVICE	2 216 €	2 095 €	2 202 €	2 231 €
Groupe E	ENCADREMENT OU ADJOINTS	1 597 €	1 907 €	1 865 €	2 120 €
Groupe F	ENCADREMENT INTERMEDIAIRE OU CHARGE(E)S DE MISSION	1 528 €	1 555 €	1 674 €	1 538 €
Groupe G	GESTIONNAIRES EXPERTS OU COORDONNATEURS	1 243 €	1 254 €	1 279 €	1 309 €
Groupe H	GESTIONNAIRES, SECRETAIRES ET ASSIMILES	821 €	874 €	860 €	962 €
Groupe I	EXPERTS INFORMATIQUE	1 737 €	1 735 €	2 030 €	2 211 €
Groupe J	TECHNICIENS INFORMATIQUE	1 216 €	1 231 €	1 230 €	1 428 €
Groupe K	REPRESENTANTS SYNDICAUX	480 €	1 534 €	1 497 €	1 540 €
Total général		**1 466 €**	**1 559 €**	**1 571 €**	**1 695 €**

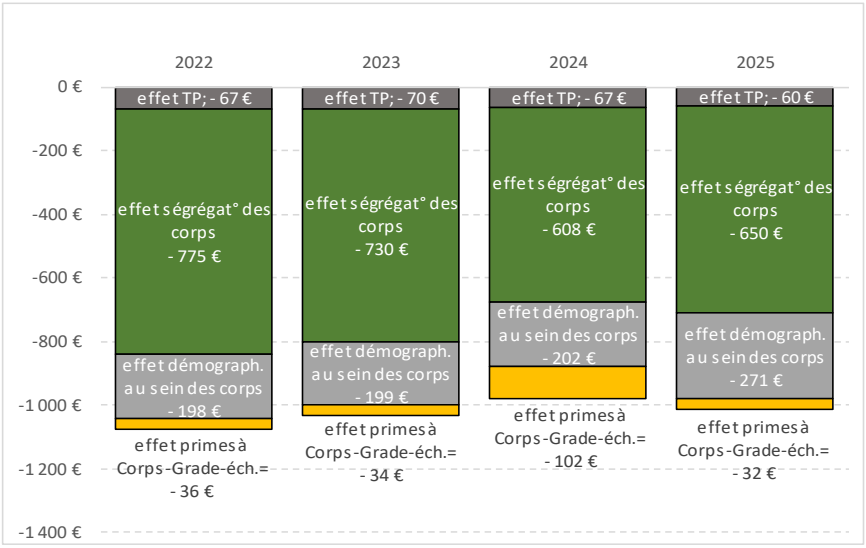
- Résultats de l'outil DGAFP sur l'écart de rémunérations entre les femmes et les hommes

Sur la base des fichiers de retours de paye, la proportion de femmes pour les titulaires du siège est en hausse, passant de 60% en 2022 à 65% en 2025. L'écart de rémunération mensuelle brute entre les femmes et les hommes baisse entre 2022 et 2025 : de -1 077€ en 2022 à -1 013€ en 2025, représentant respectivement un écart de -21.9% et -18.8%. Le principal motif d'écart est l' « effet ségrégation des corps », passant de -775 en 2022 à -650€ en 2025, qui s'explique par la diversité des corps de titulaires au sein du siège et également par le fait que les hommes sont plus nombreux dans les corps les mieux rémunérés (inspecteurs, personnels de direction, attachés) alors que les femmes sont surreprésentées dans les corps les moins rémunérés.

Titulaires Siège - Rém. mens. brute moy. (en € / pp)



Titulaires Siège - Décomposition des écarts



Concernant les contractuels du siège, l'écart de rémunération brute mensuelle moyenne reste négatif pour les femmes pour atteindre -239€ en 2025 (soit -5.4%). L'outil DGAFP ne nous permet pas d'analyser ces écarts car les données sources utilisées ne spécifient pas les catégories (A, B ou C) et la notion d'échelon et de primes n'existe pas pour ces personnels.

3.5.2 Personnels détachés pour exercer à l'étranger

La masse salariale des personnels exerçant à l'étranger représente en 2025 un total de 641 M€ (hausse de +2,3% par rapport à 2024 contre +3,8% de progression l'année précédente) : 163.8 M€ pour les expatriés & D1/D2, 477.2 M€ pour les résidents & D3.

La rémunération brute constitue la plus grande part de la masse salariale : 77% pour les expatriés & D1/D2 et 63% pour les résidents & D3, ratios comparables à 2024. Les cotisations employeur au titre de la pension civile représentent 20% de la masse salariale pour les expatriés & D1/D2 et 31% pour les résidents & D3, là aussi des chiffres comparables à 2024. Enfin, les charges sociales employeur représentent 3% de la masse salariale des expatriés & D1/D2 et 5% pour les résidents & D3, comme en 2024.

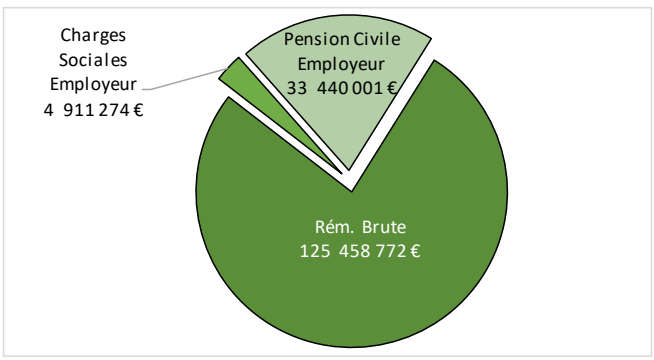
Pour les expatriés & D1/D2, la rémunération brute est composée à 59% par l'indemnité d'expatriation qui compense les sujétions liées à l'exercice des fonctions, aux conditions de leur exercice et aux conditions locales d'existence. Le traitement brut de ces personnels représente 33% de leur rémunération. Pour les résidents & D3, la rémunération brute est composée à 63% par le traitement brut, l'indemnité spécifique de vie locale représente 18% de leur rémunération.

Tableau 3.5.2-a : Masse salariale des personnels détachés du réseau

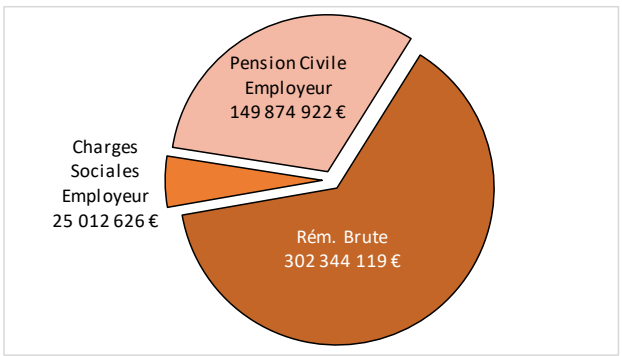
Source : CCGDS - SID

	2020	2021	2022	2023	2024	2025		
	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	H	F	TOTAL
Expatriés	145 547 120 €	135 176 828 €	145 830 902 €	140 498 518 €	108 424 740 €	45 845 684 €	35 728 117 €	81 573 800 €
D1/D2				13 006 635 €	50 272 787 €	41 638 573 €	40 597 674 €	82 236 247 €
Résidents	441 677 408 €	434 546 836 €	450 499 606 €	383 306 196 €	264 447 666 €	111 661 122 €	139 790 272 €	251 451 394 €
D3				65 962 762 €	203 170 961 €	99 525 073 €	126 255 200 €	225 780 273 €
TOTAL	**587 224 527 €**	**569 723 664 €**	**596 330 509 €**	**602 774 110 €**	**626 316 154 €**	**298 670 451 €**	**342 371 262 €**	**641 041 714 €**

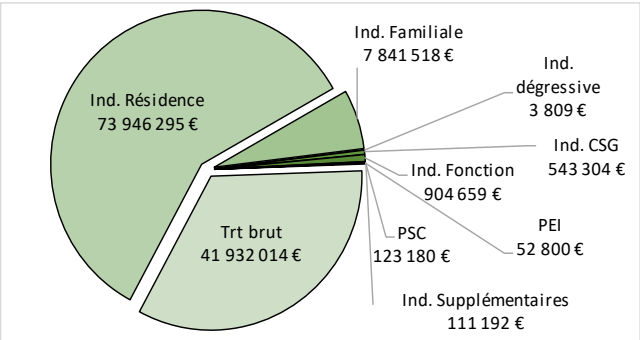
Graph. 3.5.2-a : Répartition de la Masse Salariale - Expatriés & D1/D2 - 2025



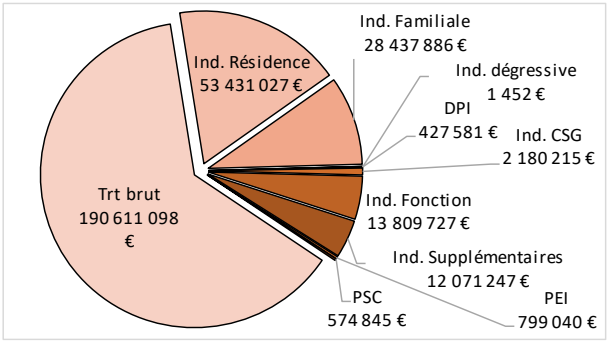
Graph. 3.5.2-b : Répartition de la Masse Salariale - Résidents & D3 - 2025



Graph. 3.5.2-c : Répartition de la Rém. Brute - Expatriés & D1/D2 - 2025

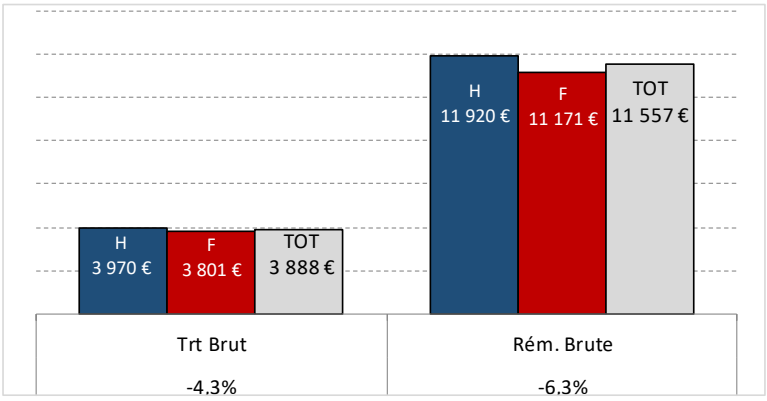


Graph. 3.5.2-d : Répartition de la Rém. Brute - Résidents & D3 - 2025



Pour les expatriés & D1/D2, le traitement brut moyen mensuel est de 3 888€ et la rémunération brute moyenne mensuelle est de 11 557€. L'écart de rémunération des femmes par rapport aux hommes est de -4.3% pour le traitement brut et de -6.3% pour la rémunération brute (intégrant les indemnités). L'écart sur le traitement brut peut s'expliquer par des anciennetés et des évolutions de carrière différentes, l'écart plus conséquent sur la rémunération brute peut s'expliquer par une proportion de personnels masculins plus importante dans les pays pour lesquels les conditions d'exercice sont jugées les plus difficiles.

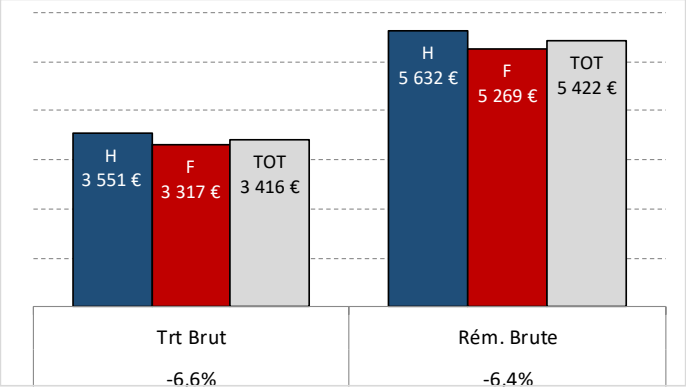
Graph. 3.5.2-e : Montants moyens mensuels / agent - Exp. & D1/D2 - 2025



Pour les résidents & D3, le traitement brut moyen mensuel est de 3 416€ et la rémunération brute moyenne mensuelle est de 5 422€. L'écart de rémunération des femmes par rapport aux hommes est de -6.6% pour le traitement brut et de -6.4% pour la rémunération brute (intégrant les indemnités).

En plus des explications citées plus haut pour les expatriés, les écarts sur le traitement brut peuvent également s'expliquer par un taux d'agents à temps partiel beaucoup plus élevés chez les femmes que chez les hommes.

Graph. 3.5.2-f : Montants moyens mensuels / agent - Rés. & D3 - 2025



➢ Indemnités de résidence

L'indemnité de résidence moyenne mensuelle est de 6 131€ pour les expatriés & D1/D2 en 2025 (6 050€ en 2024), tandis que pour les résidents & D3, l'indemnité du coût de la vie (ISVL/ICCVL) moyenne mensuelle est de 884€ (854€ en 2024).

Tableau 3.5.2-b : Indemnité de résidence moyenne mensuelle
Source : CCGDS - SID

	2025					
	H		F		TOTAL	
	Nb d'agts	Mt moyen IR	Nb d'agts	Mt moyen IR	Nb d'agts	Mt moyen IR
Expatriés	272	7 006 €	326	4 612 €	598	5 701 €
D1/D2	281	6 952 €	312	6 217 €	593	6 565 €
TOTAL Exp. & D1/D2	**553**	**6 978 €**	**638**	**5 397 €**	**1 191**	**6 131 €**
Résidents	1 018	905 €	1 540	799 €	2 558	841 €
D3	1 068	1 030 €	1 781	858 €	2 849	922 €
TOTAL Rés. & D3	**2 086**	**969 €**	**3 321**	**830 €**	**5 407**	**884 €**

Indemnité d'expatriation (Exp.) / Indemnité géographique et de fonctions spécifiques (D1/D2)
Indemnité spécifique liée aux conditions de vie locale (Rés.) / Indemnité compensatrice des conditions de vie locale (D3)

- Résultats de l'outil DGAFP sur l'écart de rémunérations entre les femmes et les hommes

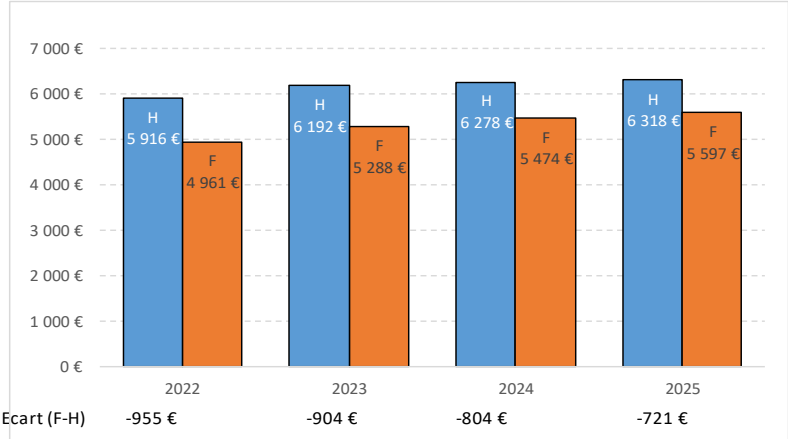
Sur la base des fichiers de retours de paye, la proportion de femmes pour les titulaires à l'étranger est de 56% en 2025. L'écart de rémunération mensuelle brute entre les femmes et les hommes continue de se réduire progressivement entre 2022 et 2025 : de -955€ en 2022 à -721€ en 2025, représentant respectivement un écart de -16% et -11%.

L'« effet ségrégation des corps », qui représente 35% de l'écart, continue de diminuer légèrement, passant de -333€ en 2022 à -232€ en 2025. Cet écart négatif s'explique notamment par une proportion d'hommes plus nombreux dans les corps les mieux rémunérés (agrégés, personnels de direction) alors que les femmes sont surreprésentées dans les corps les moins rémunérés.

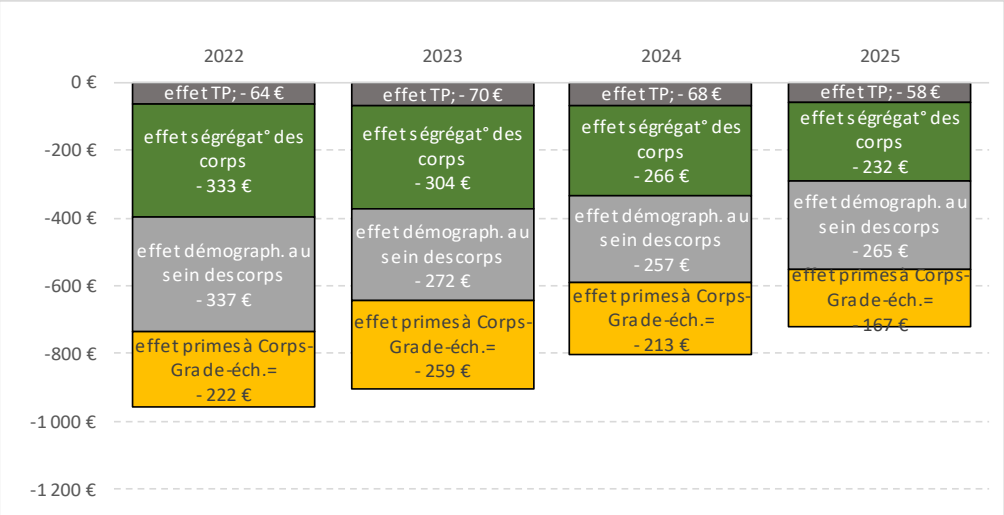
L'« effet démographie dans le corps », qui représente 40% de l'écart, passe de -337€ en 2022 à -265€ en 2025. Cet effet mesure la répartition différenciée des hommes et des femmes dans les différents grades et échelons au sein de chaque corps à des niveaux d'ancienneté différenciés.

Enfin, l'« effet primes à Corps Grade Echelon identique », qui représente 25% de l'écart, passe de -222€ en 2022 à -167€ en 2025. Cet écart mesure la répartition différenciée des primes notamment celles liées à la géographie et aux mobilités non forcées (-137€ en 2025) et, dans une bien moindre mesure, les indemnités liées au temps/cycle de travail (HSA et HSE) (-33€ en 2025).

Titulaires Réseau - Rém. mens. brute moy. (en € / pp)



Titulaires Réseau - Décomposition des écarts



3.6 Conditions et qualité de vie au travail

3.6.1 Personnels du siège

➢ Modalités de service

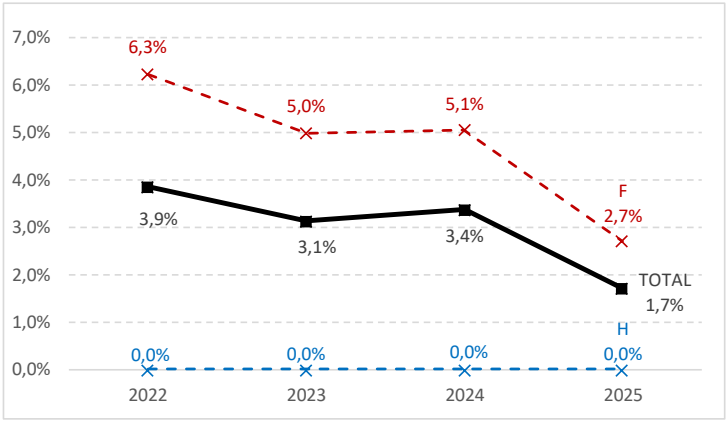
Sur les 235 agents du siège, 4 exercent à temps partiel, soit un taux de 1.7%, moitié moins qu'en 2024 (3.4%). Le taux d'agents du siège à temps partiel varie fortement selon le sexe : aucun homme à temps partiel et 2,7% des femmes en 2025.

Tableau 3.6.1-a : Modalités de service des personnels du siège

Source : AEFE - Siège - BRH - Winpaie (au 31/12 de chaque année)

	2022			2023			2024			2025		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOTAL
Temps Plein	79	120	199	84	133	217	79	150	229	87	144	231
Temps Partiel		8	8		7	7		8	8		4	4
TOTAL	**79**	**128**	**207**	**84**	**140**	**224**	**79**	**158**	**237**	**87**	**148**	**235**
% TPartiel		6,3%	**3,9%**		5,0%	**3,1%**		5,1%	3,4%		2,7%	1,7%

Graph. 3.6.1-a : Evolution du taux de temps partiel par sexe



Sur les 4 agents à temps partiel en 2025, la totalité est de catégorie C sur le site de Nantes. Deux agents exercent à 80% et les deux autres à 90%.

Tableau 3.6.1-b : Répartition des personnels du siège à temps partiel par catégorie et site

Source : AEFE - Siège - BRH - Winpaie (au 31/12 de chaque année)

	2022			2023			2024			2025		
Temps partiel	Paris	Nantes	TOTAL	Paris	Nantes	TOTAL	Paris	Nantes	TOTAL	Paris	Nantes	TOTAL
Cat. A	3		3	2		2	2		2			
Cat. B								1	1			
Cat. C		5	5		5	5		5	5		4	4
TOTAL	**3**	**5**	**8**	**2**	**5**	**7**	**2**	**6**	**8**		**4**	**4**

Tableau 3.6.1-c : Répartition des personnels du siège à temps partiel par quotité

Source : AEFE - Siège - BRH - Winpaie (au 31/12 de chaque année)

Temps partiel	2022	2023	2024	2025
TP 60%	1	1	2	
TP 80%	6	5	5	2
TP 90%	1	1	1	2
TOTAL	**8**	**7**	**8**	**4**

➢ Compte Epargne Temps

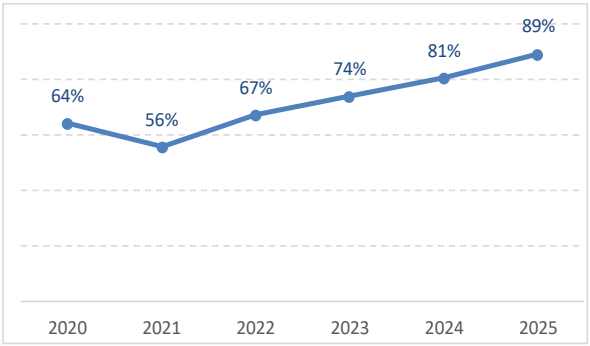
Au 31/12/2025, 210 agents du siège disposent d'un CET, soit 89% des effectifs du siège, proportion en hausse continue ces dernières années. En 2025, 141 agents ont alimenté leur CET, soit 67% des agents disposant d'un CET, avec un total de 1 031 jours déposés.

Tableau 3.6.1-d : Compte épargne temps des personnels du siège

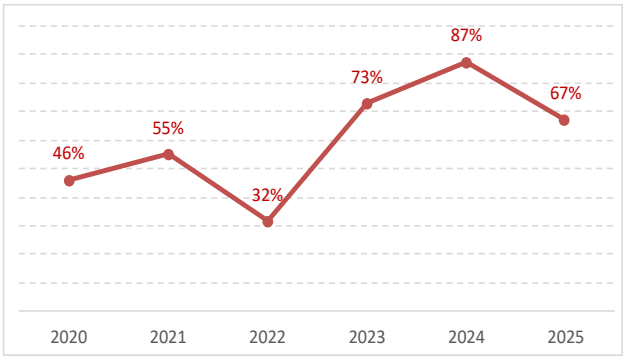
Source : AEFE - Siège - BRH - Winpaie (au 31/12 de chaque année)

CET	2020	2021	2022	2023	2024	2025								
						AEFE - Siège			Site de PARIS			Site de NANTES		
	AEFE Siège	AEFE Siège	AEFE Siège	AEFE Siège	AEFE Siège	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Nbre d'agents disposant d'un CET au 31/12/N-1	**102**	**101**	**108**	**148**	**166**	**63**	**118**	**181**	**46**	**71**	**117**	**17**	**47**	**64**
Nbre d'agents ayant ouvert un CET en N	**13**	**10**	**31**	**18**	**25**	**12**	**17**	**29**	**8**	**14**	**22**	**4**	**3**	**7**
nbre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET en N	53	61	44	121	167	**49**	**92**	**141**	**38**	**58**	**96**	**11**	**34**	**45**
Nbre de jours de CET utilisés en N	1	26	8	23	62	23	14	**37**	**17**	**14**	**31**	**6**		**6**
Nbre de jours déposés sur un CET en N	627	521	1 163	795	1 057	403	628	**1 031**	336	**417**	**753**	**67**	**211**	**278**
Nbre de jours moyen sur un CET par agent	*5*	*5*	*8*	*5*	*6*	*5*	*5*	***5***	*6*	*5*	***5***	*3*	*4*	***4***
Total Agents Siège AEFE au 31/12/N	179	200	207	224	237	87	148	**235**	66	92	**158**	21	56	**77**
% d'agents disposant d'un CET	*64%*	*56%*	*67%*	*74%*	*81%*	*86%*	*91%*	*89%*	*82%*	*92%*	*88%*	*100%*	*89%*	*92%*
% d'agents titulaires d'un CET l'ayant alimenté en N	*46%*	*55%*	*32%*	*73%*	*87%*	*65%*	*68%*	*67%*	*70%*	*68%*	*69%*	*52%*	*68%*	*63%*

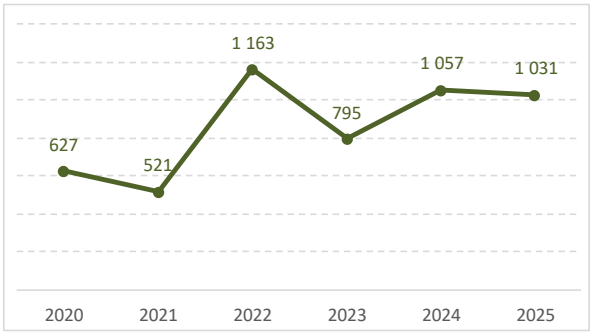
Graph. 3.6.1-b : Taux de personnels du siège disposant d'un CET



Graph. 3.6.1-c : Taux de personnels du siège ayant alimenté leur CET



Graph. 3.6.1-d : Nbre de jours épargnés sur CET en N



➢ Télétravail

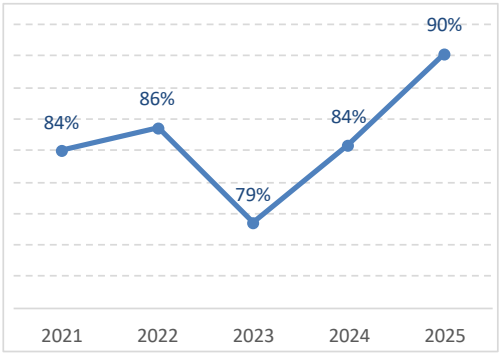
En 2025, 212 agents du siège bénéficient du télétravail, soit 90% des effectifs totaux du siège, proportion en hausse par rapport à 2024 (84%).

Tableau 3.6.1-e : Nbre d'agents du siège en télétravail par catégorie

Source : AEFE - Siège - BRH - Winpaie (au 31/12 de chaque année)

Catégorie	2021	2022	2023	2024	Année 2025								
	AEFE	AEFE	AEFE	AEFE	AEFE - Siège			Site de PARIS			Site de NANTES		
	Siège	Siège	Siège	Siège	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Cat. A	91	97	90	106	51	71	**122**	45	62	**107**	6	9	**15**
Cat. B	19	25	26	26	13	20	**33**	6	9	**15**	7	11	**18**
Cat. C	58	55	62	68	9	48	**57**	5	13	**18**	4	35	**39**
TOTAL AGENTS en TW	**168**	**177**	**178**	**200**	**73**	**139**	**212**	**56**	**84**	**140**	**17**	**55**	**72**
Total Agents Siège AEFE	200	207	224	237	87	148	**235**	66	92	**158**	21	56	**77**
% d'agents en TW	*84%*	*86%*	*79%*	*84%*	*84%*	*94%*	*90%*	*85%*	*91%*	*89%*	*81%*	*98%*	*94%*

Graph. 3.6.1-e : Taux de personnels du siège en TW



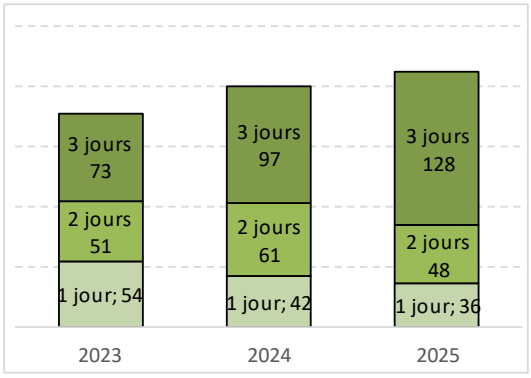
60% des agents en télétravail le sont sur 3 jours (en hausse, 49% en 2024), 23% sur 2 jours (en baisse, 30% en 2024) et 17% sur 1 jour (en baisse, 21% en 2024).

Tableau 3.6.1-f : Nbre d'agents du siège en télétravail par quotité

Source : AEFE - Siège - BRH - Winpaie (au 31/12 de chaque année)

Quotité hebdomadaire	2021	2022	2023	2024	Année 2025								
	AEFE	AEFE	AEFE	AEFE	AEFE - Siège			Site de PARIS			Site de NANTES		
	Siège	Siège	Siège	Siège	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
1 jour	32	22	54	42	22	14	**36**	15	11	**26**	7	3	**10**
2 jours	65	65	51	61	14	34	**48**	10	14	**24**	4	20	**24**
3 jours	71	90	73	97	37	91	**128**	31	59	**90**	6	32	**38**
TOTAL AGENTS en TW	**168**	**177**	**178**	**200**	**73**	**139**	**212**	**56**	**84**	**140**	**17**	**55**	**72**

Graph. 3.6.1-f : Nbre d'agents en TW par quotité



➢ Absences

En 2025, les absences pour maladie ordinaire ont représenté une durée cumulée de 913 jours, en baisse par rapport à 2024 (-48 jours soit -5%). 38 agents ont eu au moins un congé de maladie ordinaire en 2025, ce qui représente 16% des personnels du siège, taux également en baisse par rapport à 2024 (20%). La durée moyenne d'absence pour CMO par agent absent est de 24 jours en 2025, en hausse par rapport à 2024 (20.4 jours).

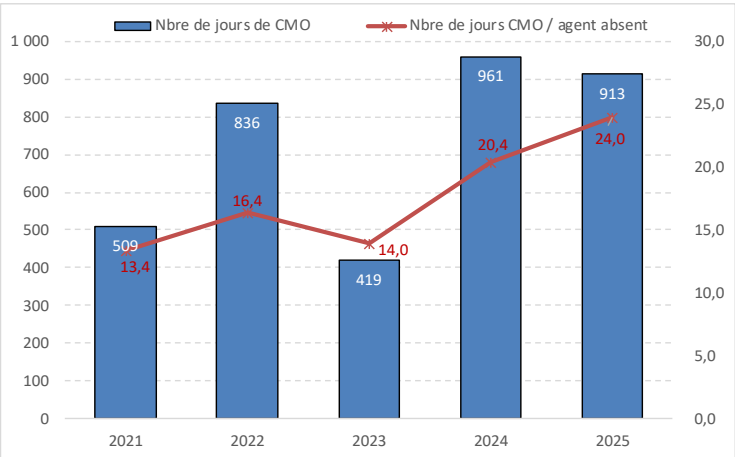
En 2025, on dénombre 3 accidents de travail / de service avec 10 jours d'absence en rapport. Il n'y a eu aucun CLM ou CLD sur l'année.

Tableau 3.6.1-g : Absences pour raison de santé des personnels du siège

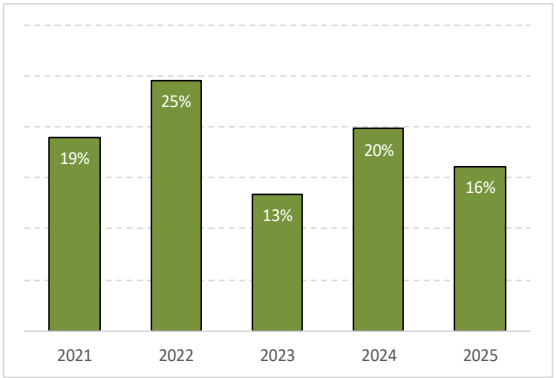
Source : AEFE - Siège - BRH - Winpaie (sur l'année civile)

Type d'absence	2021	2022	2023	2024	2025								
	AEFE	AEFE	AEFE	AEFE	AEFE - Siège			Site de PARIS			Site de NANTES		
	Siège	Siège	Siège	Siège	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Maladie ordinaire (CMO)													
Nbre de jours d'absence en CMO	509	836	419	961	286	627	**913**	276	465	**741**	10	162	**172**
Nbre d'agents absents en CMO	38	51	30	47	11	27	**38**	9	19	**28**	2	8	**10**
Nbre de jours d'abs. moyen / agent absent en CMO	**13,4**	**16,4**	**14,0**	**20,4**	**26,0**	**23,2**	**24,0**	**30,7**	**24,5**	**26,5**	**5,0**	**20,3**	**17,2**
Accident de travail / de service (AT/AS)													
Nbre de jours d'absence en AT/AS		105				10	**10**		10	**10**			
Nbre d'accident de travail / de service	3	5	2	2		3	**3**		3	**3**			
Nbre de jours d'abs. moyen / nbre d'AT/AS		**21,0**				**3,3**	**3,3**		**3,3**	**3,3**			

Graph. 3.6.1-g : Evolution des CMO des personnels du siège



Graph. 3.6.1-h : Evolution du taux d'agents absents en CMO



3.6.2 Personnels détachés pour exercer à l'étranger

➢ Modalités de service

Seuls les personnels détachés en qualité de résident & D3 peuvent bénéficier d'une autorisation de travail à temps partiel. Sur les 4 556 personnels résidents & D3, 275 sont à temps partiel, soit un taux de 6%, à comparer à 5.5% en 2024.

Le taux d'agents à temps partiel des résidents & D3 varie sensiblement selon le sexe : 3.3% pour les hommes et 8% pour les femmes en 2025.

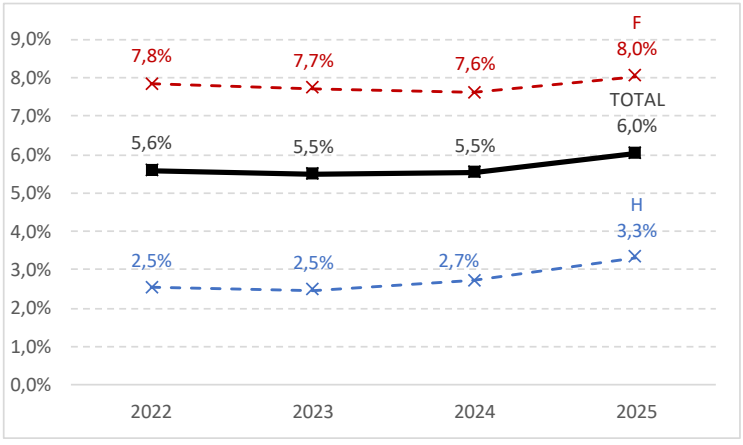
Tableau 3.6.2-a : Modalités de service des résidents/D3

Source : CCGDS - MAGE (au 31/12 de chaque année)

	2022			2023			2024			2025		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Temps Plein	1 894	2 434	4 328	1 935	2 472	4 407	1 938	2 470	4 408	1 869	2 412	4 281
Temps Partiel	49	207	256	49	207	256	54	204	258	64	211	275
TOTAL	**1 943**	**2 641**	**4 584**	**1 984**	**2 679**	**4 663**	**1 992**	**2 674**	**4 666**	**1 933**	**2 623**	**4 556**
% TPartiel	2,5%	7,8%	**5,6%**	2,5%	7,7%	**5,5%**	2,7%	7,6%	**5,5%**	3,3%	8,0%	**6,0%**

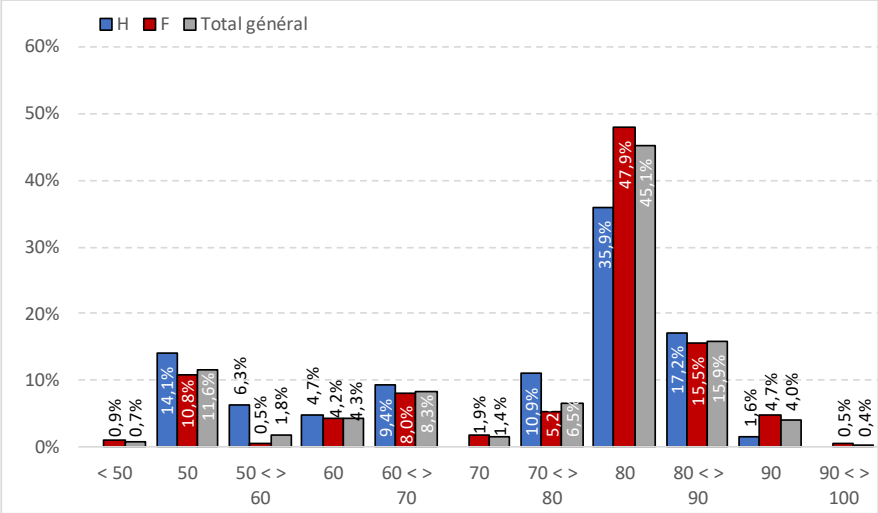
% F TPlein		56,2%			56,1%			56,0%			56,3%	
% F TPartiel		80,9%			80,9%			79,1%			76,7%	

Graph. 3.6.2-a : Evolution du taux de temps partiel par sexe



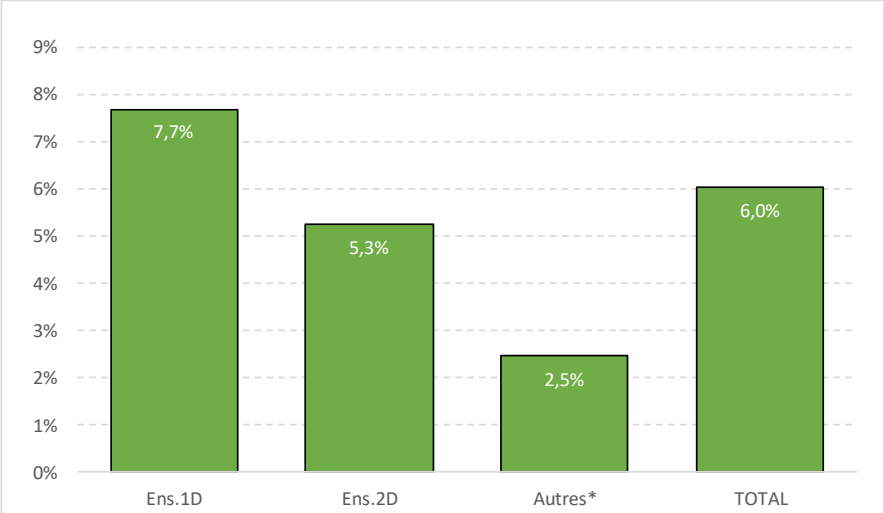
65.4% des agents résidents & D3 à temps partiel exercent pour une quotité supérieure ou égale à 80% ; ils sont 11.6% à exercer à mi-temps.

Graph. 3.6.2-b : Répartition du temps partiel par quotité en 2025



Au regard des 6% d'agents à temps partiel, les enseignants du 1er degré sont proportionnellement les plus nombreux à être à temps partiel avec un taux de 7.7% (2.4 points de plus que les enseignants du 2nd degré). Avec un taux d'agents à temps partiel de 2.5%, la rubrique « Autres » concentre notamment les CPE et documentalistes.

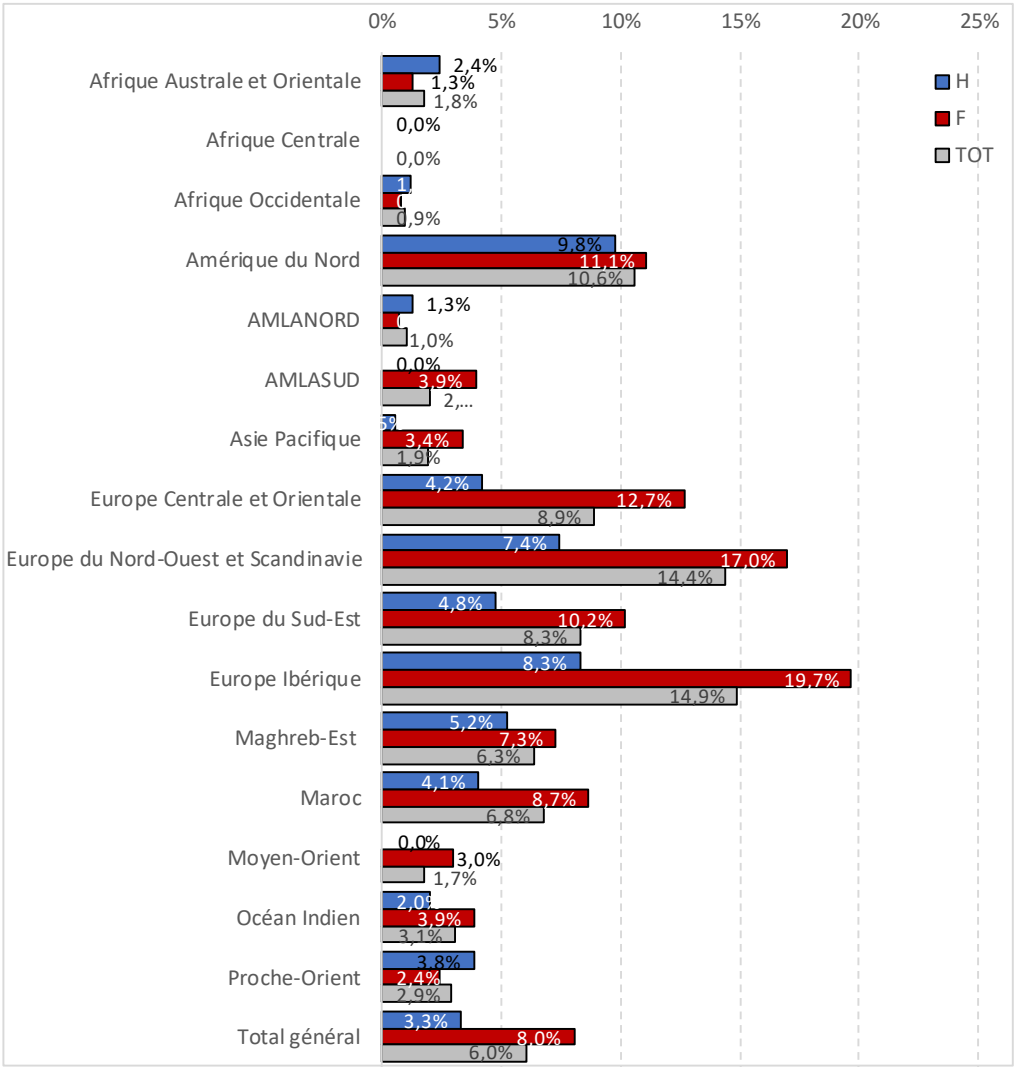
Graph. 3.6.2-c : Taux de temps partiel par fonction en 2025



Le taux d'agents résidents à temps partiel est particulièrement important en Europe Ibérique (14.9%) et en Europe du Nord-Ouest et Scandinavie (14.4%) ; à l'inverse, il est très faible en Afrique Occidentale (0.9%) et en Amérique Latine - Rythme Nord (1%).

A noter que l'écart du taux d'agents à temps partiel par sexe le plus important se situe encore en Europe Ibérique (8.3% pour les hommes et 19.7% pour les femmes).

Graph. 3.6.2-d : Taux de temps partiel par zone et sexe en 2025



➢ Service des enseignants

En 2024-2025 et compte tenu des décharges et allègements de service, les heures dues représentent un total de 47 717h par semaine, soit 94% de l'ORS, taux similaire par rapport à 2023-2024. Au final, les heures d'enseignement hebdomadaires atteignent 50 143h, soit 99% de l'ORS, taux également comparable par rapport à 2023-2024.

Tableau 3.6.2-b : Service hebdomadaire des enseignants détachés du réseau

Source : CCGDS - SID (observation 12/2024)

	2024-2025 (obs. 12/2024)								
	Nb agents	ORS TOT	ORS / agt	Heures dues	Heures dues / ORS	Heures ens.	Heures ens. / ORS	HSA	HSA / ORS
PROF & PCP	**2 901**	**47 476**	**16**	**46 620**	**98%**	**49 098**	**103%**	**4 739**	**10%**
H	1 525	24 755	16	24 404	99%	25 828	104%	2 719	11%
F	1 376	22 721	17	22 216	98%	23 270	102%	2 019	9%
EEMCP2E									
H									
F									
EEMCP2P	**7**	**69**	**10**	**22**	**32%**	**23**	**33%**	**0**	**0%**
H	3	33	11	11	33%	12	35%	0	0%
F	4	36	9	11	32%	11	31%	0	0%
EEMCP2Z	**191**	**3 033**	**16**	**1 075**	**35%**	**1 022**	**34%**	**0**	**0%**
H	104	1 699	16	599	35%	561	33%	0	0%
F	87	1 334	15	476	36%	461	35%	0	0%
TOTAL	**3 099**	**50 578**	**16**	**47 717**	**94%**	**50 143**	**99%**	**4 739**	**9%**
Rappel 23-24	**3 108**	**52 491**	**17**	**49 552**	**94%**	**52 178**	**99%**	**4 893**	**9%**

En 2024-2025, les décharges et allègements de service représentent 2 861h / semaine pour 395 agents concernés : 70% des décharges concernent celles attribuées aux EEMCP2/EF2D (2 004h), 20% les rompus de temps partiel (581h) et 10% les décharges syndicales (276h).

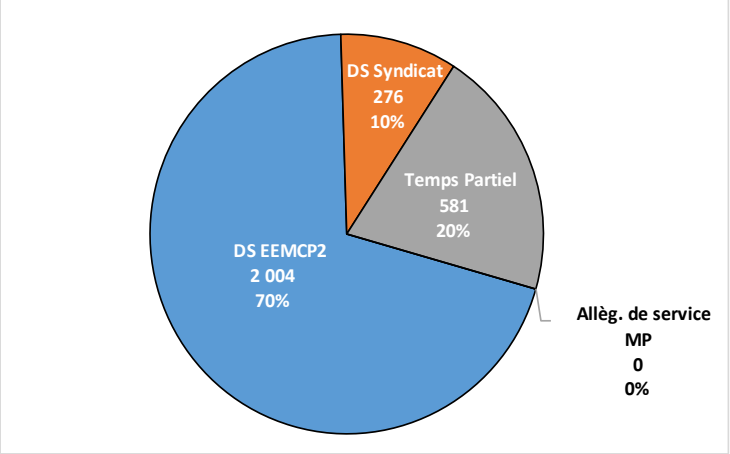
A l'inverse, les activités spécifiques et pondérations, qui viennent s'ajouter aux heures enseignées, représentent 2 246h / semaine pour 2 439 agents concernés, la très grande majorité des heures concernent les pondérations en Terminale (1 753h pour 2 268 enseignants).

Tableau 3.6.2-c : Décomposition du service hebdomadaire

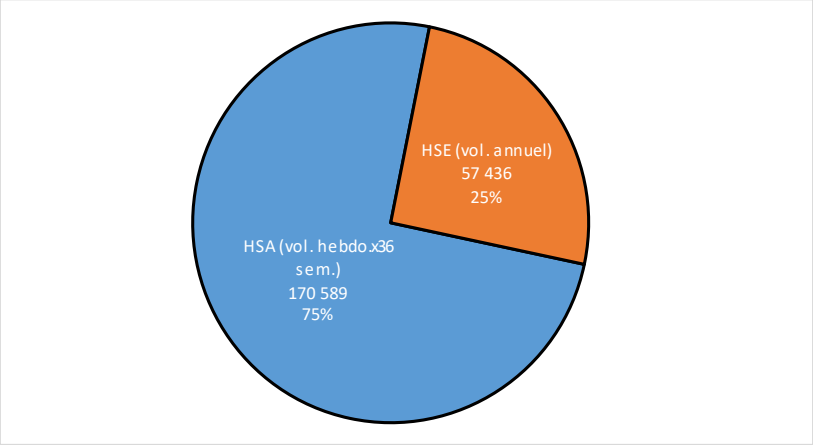
Source : CCGDS - SID (observation en décembre de chaque année)

	2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	Nb d'h	Nb d'agts	h / agt	Nb d'h	Nb d'agts	h / agt	Nb d'h	Nb d'agts	h / agt
ORS (1)	**48 798**	**2 794**	**17,5**	**52 491**	**3 007**	**17,5**	**50 578**	**2 897**	**17,5**
DS EEMCP2	1 546	178	*8,7*	2 034	189	*10,8*	2 004	182	*11,0*
DS Syndicat	289	101	*2,9*	301	94	*3,2*	276	86	*3,2*
Temps Partiel	611	135	*4,5*	605	136	*4,4*	581	135	*4,3*
Allèg. de service MP	6	2	*3,0*	0	0	*0,0*	0	0	*0,0*
TOT Décharges & allèg. (2)	**2 452**	**410**	***6,0***	**2 939**	**411**	***7,2***	**2 861**	**395**	***7,2***
TOT Heures dues (3=1-2)	**46 346**	**2 794**	***16,6***	**49 552**	**3 007**	***16,5***	**47 717**	**2 897**	***16,5***
Heures enseignées (4)	**48 582**	**2 794**	***17,4***	**52 178**	**3 007**	***17,4***	**50 143**	**2 897**	***17,3***
Heures UNSS	468	156	*3,0*	477	159	*3,0*	477	159	*3,0*
Heures Labo. Sciences Collège	18	18	*1,0*	19	19	*1,0*	16	16	*1,0*
Pondérations Term.	1 702	2 179	*0,8*	1 837	2 370	*0,8*	1 753	2 268	*0,8*
TOT Act.spécifiques & Pond. (5)	**2 188**	**2 346**	***0,9***	**2 333**	**2 541**	***0,9***	**2 246**	**2 439**	***0,9***
TOT Heures comptabilisées (6=4+5)	**50 770**	**2 794**	***18,2***	**54 510**	**3 007**	***18,1***	**52 389**	**2 897**	***18,1***
Solde Heures enseignées (7=6-3)	**4 424**	**2 301**	*1,9*	**4 959**	**2 487**	*2,0*	**4 672**	**2 401**	*1,9*

Graph 3.6.2-e : Décharges et allègements de service hebdomadaire (en h)



Graph 3.6.2-f : Répartition des heures supplémentaires en 2024-2025



Les heures supplémentaires (HSA et HSE) représentent 228 025 heures annuelles en 2024-2025, en baisse par rapport à l'année précédente : 75% sont des HSA, Heures Supplémentaires Années inscrites à l'emploi du temps hebdomadaire des enseignants du 2nd degré et 25% sont des HSE, Heures Supplémentaires Effectives correspondant à des services ponctuels, répartition identique à 2023-2024.

Au total le volume annuel d'HSA est de 170 589, ce qui représente un volume moyen annuel d'HSA par agent de 79.5h (85.6h pour les hommes contre 72.5h pour les femmes).

Le volume annuel d'HSE est de 57 436, avec un volume moyen annuel d'HSE par agent de 21.5h (23.7h pour les hommes contre 19.7h pour les femmes).

Tableau 3.6.2-d : Heures supplémentaires et missions particulières

Source : CCGDS - SID & MAGE

	2022-2023			2023-2024			Hommes			Femmes			TOTAL 2024-2025		
	Volume	Nb d'agts	vol. / agt	Volume	Nb d'agts	vol. / agt	Volume	Nb d'agts	vol. / agt	Volume	Nb d'agts	vol. / agt	Volume	Nb d'agts	vol. / agt
HSA (vol. hebdo.x36 sem.)	158 030	2 030	*77,8*	176 140	2 230	*79,0*	97 888	1 144	*85,6*	72 702	1 003	*72,5*	170 589	2 147	*79,5*
HSE (vol. annuel)	50 095	2 265	*22,1*	58 149	2 612	*22,3*	29 072	1 229	*23,7*	28 364	1 441	*19,7*	57 436	2 670	*21,5*
TOTAL HS	**208 125**			**234 289**			**126 960**			**101 066**			**228 025**		
Missions Part.	1 102	958	*1,2*	1 222	1 061	*1,2*	663	538	*1,2*	511	479	*1,1*	1 175	1 017	*1,2*

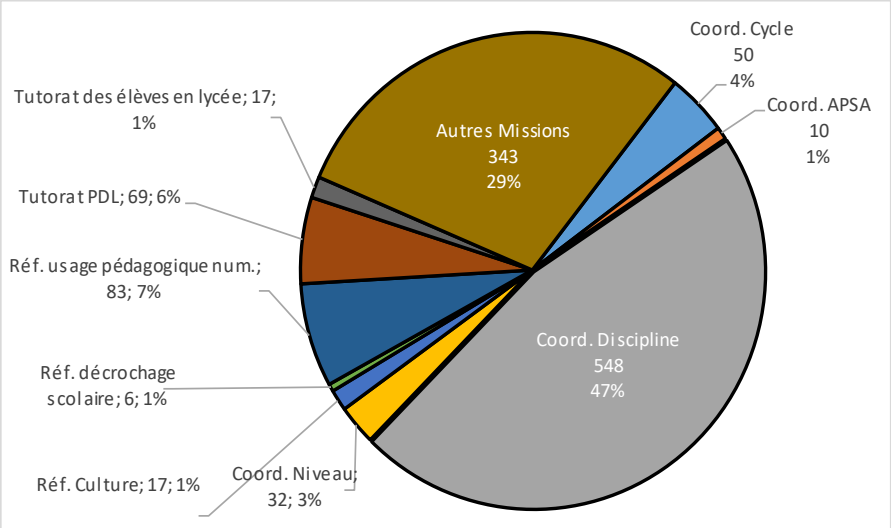
Les Missions Particulières représentent un volume de 1 175h IMP en 2024-2025, en baisse par rapport à l'année précédente, pour 1 017 agents concernés : plus de la moitié des IMP (55%) concernent des missions de coordination.

Tableau 3.6.2-e : Missions particulières

Source : CCGDS - SID (observation en décembre de chaque année)

	2022-2023			2023-2024			Hommes			Femmes			TOTAL 2024-2025		
	Coef. IMP	Nb d'agts	coef. / agt	Coef. IMP	Nb d'agts	coef. / agt	Coef. IMP	Nb d'agts	coef. / agt	Coef. IMP	Nb d'agts	coef. / agt	Coef. IMP	Nb d'agts	coef. / agt
Coord. Cycle	51	60	*0,9*	51	59	*0,9*	24	33	*0,7*	26	33	*0,8*	**50**	**66**	*0,8*
Coord. APSA	5	4	*1,3*	8	7	*1,1*	6	5	*1,2*	4	4	*1,0*	**10**	**9**	*1,1*
Coord. Discipline	547	636	*0,9*	587	691	*0,8*	284	339	*0,8*	264	310	*0,9*	**548**	**649**	*0,8*
Coord. Niveau	24	23	*1,0*	29	24	*1,2*	17	12	*1,4*	15	11	*1,4*	**32**	**23**	*1,4*
Réf. Culture	14	18	*0,8*	26	33	*0,8*	10	13	*0,7*	8	10	*0,8*	**17**	**23**	*0,7*
Réf. décrochage scolaire	6	5	*1,1*	11	9	*1,2*	2	2	*1,0*	4	5	*0,8*	**6**	**7**	*0,9*
Réf. usage pédagogique num	89	59	*1,5*	93	62	*1,5*	78	47	*1,7*	5	5	*1,0*	**83**	**52**	*1,6*
Tutorat PDL	78	73	*1,1*	75	95	*0,8*	32	39	*0,8*	37	48	*0,8*	**69**	**87**	*0,8*
Tutorat des élèves en lycée	8	18	*0,5*	14	29	*0,5*	8	17	*0,4*	10	26	*0,4*	**17**	**43**	*0,4*
Autres Missions	280	307	*0,9*	330	384	*0,9*	204	217	*0,9*	139	168	*0,8*	**343**	**385**	*0,9*
TOTAL	**1 102**	**958**	*1,1*	**1 222**	**1 061**	*1,2*	**663**	**538**	*1,2*	**511**	**479**	*1,1*	**1 175**	**1 017**	*1,2*

Graph 3.6.2-g : Missions particulières (en coef. IMP) en 2024-2025



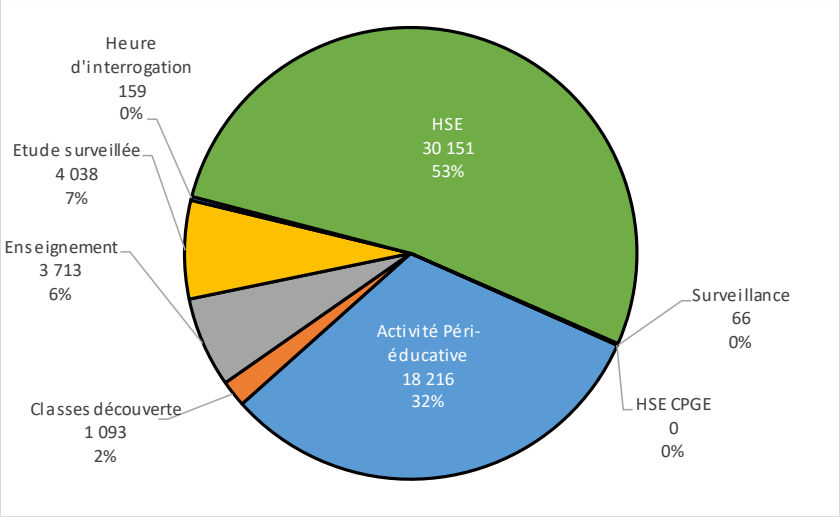
Les HSE représentent 57 436h en 2024-2025, en légère baisse par rapport à l'année précédente (58 149h en 2023-2024), pour 2 670 agents concernés, 32% des HSE concernant des activités péri-éducatives.

Tableau 3.6.2-f : HSE annuelles des enseignants détachés du réseau

Source : CCGDS - MAGE (observation sur l'année scolaire)

	2022-2023			2023-2024			Hommes			Femmes			TOTAL 2024-2025		
	Nb d'h	Nb d'agts	h / agt	Nb d'h	Nb d'agts	h / agt	Nb d'h	Nb d'agts	h / agt	Nb d'h	Nb d'agts	h / agt	Nb d'h	Nb d'agts	h / agt
Activité Péri-éducative	13 821	558	*24,8*	16 835	695	*24,2*	9 802	352	*27,8*	8 414	404	*20,8*	18 216	756	*24,1*
Classes découverte	940	242	*3,9*	966	260	*3,7*	420	96	*4,4*	673	171	*3,9*	1 093	267	*4,1*
Enseignement	4 428	203	*21,8*	4 057	220	*18,4*	1 458	77	*18,9*	2 255	173	*13,0*	3 713	250	*14,9*
Etude surveillée	4 223	63	*67,0*	4 071	75	*54,3*	813	28	*29,0*	3 225	61	*52,9*	4 038	89	*45,4*
Heure d'interrogation	352	13	*27,1*	182	12	*15,2*	148	12	*12,3*	11	1	*11,0*	159	13	*12,2*
HSE	26 104	1 557	*16,8*	32 002	1 788	*17,9*	16 416	935	*17,6*	13 735	895	*15,3*	30 151	1 830	*16,5*
Surveillance	227	9	*25,2*	36	10	*3,6*	15	5	*3,0*	51	20	*2,6*	66	25	*2,6*
HSE CPGE	0	0		0	0								0	0	
TOTAL	**50 095**	**2 265**	*22,1*	**58 149**	**2 612**	*22,3*	**29 072**	**1 229**	*23,7*	**28 364**	**1 441**	*19,7*	**57 436**	**2 670**	*21,5*

Graph 3.6.2-h : HSE annuelles en 2024-2025



➢ Absences

En 2024-2025, 2 700 agents du réseau ont eu au moins une absence représentant un total de 33 215 jours (soit en moyenne 12 jours d'absence par agent), en légère baisse par rapport à 2023-2024 pour le nombre d'agents (-2% soit -66 agents absents) et également un nombre de jours d'absence en baisse (-5% soit -1 676 jours d'absence).

Les absences au motif Santé représentent 74% des jours d'absence, proportion en hausse de 4 points par rapport à l'année scolaire précédente (70%).

86% des jours d'absence au motif Santé sont des absences de courte durée (-90 jrs), soit 21 098 jours d'absence pour 1 597 agents (soit 13 jrs / agent), représentant 29% des effectifs du réseau sur la même période, contre 31% sur la période précédente. Ces absences de courte durée sont en très légère baisse par rapport à 2023-2024, tant en nombre de jours (-2%) qu'en nombre d'agents (-8%).

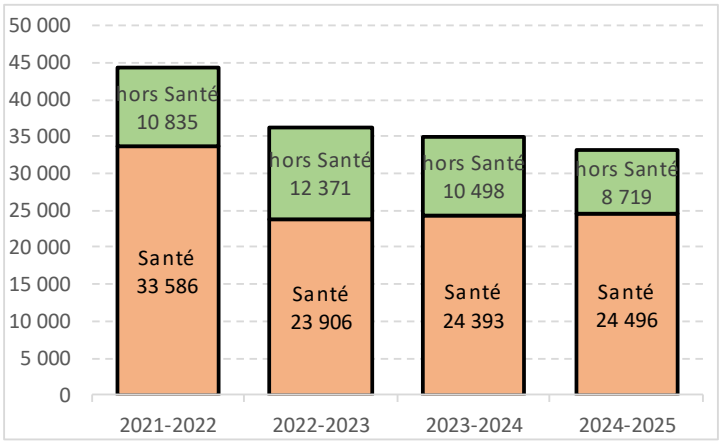
Les absences au titre de la parentalité représentent près des deux tiers des jours d'absence au motif hors Santé, dont 53% pour des congés maternité, ces derniers ne représentant que 1% des effectifs du réseau (93 jrs / agent).

28% des jours d'absence hors Santé concernent les grèves (contre 27% en 2023-2024) qui ont concerné 29% des effectifs du réseau comme sur la période précédente, tandis que le nombre de jours par agent s'établit à 1.5 jrs / agent (contre 1.8 en 2023-2024).

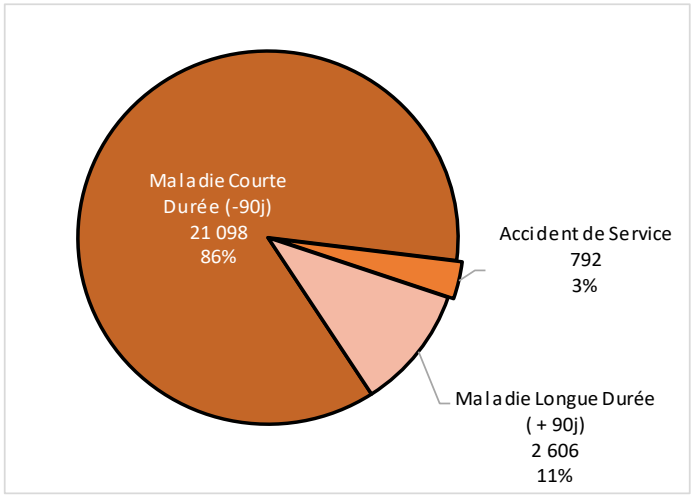
Tableau 3.6.2-g : Evolution des absences
Source : MAGE (absences sur l'année scolaire)

	2021-2022		2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	Nb agts	Nb jrs	Nb agts	Nb jrs	Nb agts	Nb jrs	Nb agts	Nb jrs
Santé	**2 078**	**33 586**	**1 710**	**23 906**	**1 755**	**24 393**	**1 624**	**24 496**
Maladie Courte Durée (-90j)	2 067	30 211	1 687	21 128	1 733	21 554	1 597	21 098
Accident de Service	63	2 613	51	1 915	39	1 653	34	792
Maladie Longue Durée (+ 90j)	28	762	31	863	41	1 186	49	2 606
hors Santé	**1 981**	**10 835**	**2 570**	**12 371**	**1 731**	**10 498**	**1 754**	**8 719**
Autorisation d'absence							2	16
Appel Courte durée (- de 30j)	3	72			2	15	7	30
Garde Enfant Malade	2	9						
Maternité	57	5 860	49	4 374	51	5 632	50	4 643
Congé pour Adoption	3	250	1	112				
Grossesse pathologique	15	171	11	140	10	118	9	100
Congé de paternité	34	747	35	699	36	772	46	720
Grève	1 845	2 998	2 463	6 487	1 590	2 858	1 591	2 464
Service Non Fait	120	728	104	459	129	456	128	280
Congé postnatal			5	100	12	283	10	221
Suspension					3	364	2	245
TOTAL	**3 183**	**44 421**	**3 296**	**36 277**	**2 766**	**34 891**	**2 700**	**33 215**

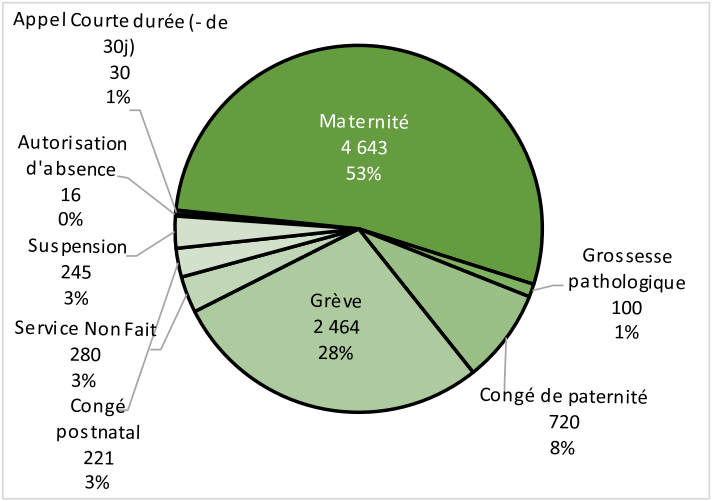
Graph. 3.6.2-i : Evolution des jours d'absence



Graph. 3.6.2-j : Jours d'absence Motif Santé en 2024-2025



Graph. 3.6.2-k : Jours d'absence Motif Hors santé en 2024-2025



TITRE 4 – STATUTS DES PERSONNELS DE L'AEFE

Les emplois au sein de l'Agence pour l'Enseignement Français à l'Etranger, Etablissement Public à caractère Administratif sous tutelle du Ministère de l'Europe et des Affaires Etrangères, sont des emplois non permanents de l'Etat. Ils sont ouverts aux fonctionnaires détachés sur emploi ne conduisant pas à pension, en position normale d'activité ou mis à disposition, aux contractuels de droit public, en France, et aux contractuels de droit local dans les établissements d'enseignement français à l'étranger.

4.1 Les personnels du siège

4.1.1 Les fonctionnaires détachés

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier dans son corps de ses droits à l'avancement et à la retraite. Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement.

Les fonctionnaires détachés sont employés par l'Agence dans le cadre d'un détachement sur contrat à durée déterminée, éventuellement renouvelable sous réserve de la reconduction de leur détachement par leur administration d'origine.

Les modalités de rémunération des personnels détachés sont fixées par leur contrat.

4.1.2 Les fonctionnaires en position normale d'activité

La position normale d'activité est un dispositif qui permet, pour les fonctionnaires titulaires de l'Etat, d'exercer les missions définies par leur statut particulier d'appartenance dans un autre département ministériel ou établissement public, que celui qui assure la gestion de ce corps.

Au cas particulier, les fonctionnaires du Ministère de l'Europe et des Affaires Etrangères en position normale d'activité au sein de l'Agence bénéficient des

dispositions indemnitaires réglementaires liées à leurs statuts applicables dans leur administration d'origine.

4.1.3 Les fonctionnaires mis à disposition

La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce ses fonctions hors du service dans lequel il a vocation à servir. Le fonctionnaire mis à disposition est soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service dans lequel il sert.

4.1.4 Les contractuels de la fonction publique

Les personnels contractuels sont des personnels non titulaires de la fonction publique recrutés pour répondre à besoin permanent non comblé par un personnel titulaire, dans le cadre d'un contrat de droit public à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans renouvelables de façon expresse dans la limite maximale de six ans au-delà de laquelle il ne peut être reconduit que pour une durée indéterminée.

Des personnels contractuels peuvent également être recrutés pour répondre à un besoin temporaire.

4.2 Les personnels des établissements d'enseignement

4.2.1 Les fonctionnaires détachés

Les fonctionnaires mentionnés à l'article D. 911-42 du Code de l'Education sont détachés sur contrat auprès de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger pour servir à l'étranger et pour occuper, dans les établissements mentionnés au même article, les emplois suivants :

- **Emplois d'encadrement,**
- **Emplois de formation des enseignants du réseau de l'enseignement français à l'étranger,**
- **Emplois d'enseignement, d'éducation et d'administration.**

Ce contrat précise l'identité des parties, sa date d'effet, la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève, le poste occupé, les fonctions exercées, le ou les lieux

d'affectation, la durée pour laquelle il est conclu, les conditions de rémunération, les droits et obligations de l'agent et les conditions de son renouvellement. Ce contrat précise également qu'il est établi sur le fondement du 1° de l'article L. 332-1 du code général de la fonction publique.

Les modèles de contrats sont arrêtés par le directeur de l'agence. Le contrat est accompagné d'une lettre qui précise les missions de l'agent.

Les dispositions du décret n° 2002-22 du 4 janvier 2002 relatif à la situation administrative et financière des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger sont applicables aux personnels mentionnés au I du présent article.

Les postes de personnels détachés auprès de l'Agence pour l'Enseignement à l'Etranger ne sont implantés que dans les seuls établissements relevant de l'AEFE (Etablissements en gestion directe, établissements conventionnés, établissements liés à l'Agence par un traité ou un accord international).

4.2.1.1 Les fonctionnaires détachés sur fonctions d'encadrement ou de formation des enseignants du réseau de l'enseignement français à l'étranger

NB : Des personnels détachés sur des postes d'encadrement ou de formation, recrutés avant le décret 2022-896 du 16 juin 2022 modifiant les statuts des personnels de l'AEFE du décret 2002-22 du 4 janvier 2002, exercent toujours sous le statut d'expatrié. Les recrutements s'effectuent désormais sous le nouveau statut de personnel d'encadrement ou de formation des enseignants.

« Les fonctionnaires recrutés sur emplois d'encadrement ou emplois de formation des enseignants du réseau de l'enseignement français à l'étranger sont recrutés par la directrice générale de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger après avis de la commission consultative paritaire centrale »

Les personnels détachés sur emplois d'encadrement ou de formation des enseignants du réseau sont titulaires de la fonction publique française dans le corps considéré (essentiellement à l'Éducation nationale). Ils doivent justifier de :

- trois ans de service effectifs dans le dernier poste occupé pour les personnels de direction, d'inspection ou administratifs,
- une expérience significative avec un minimum d'ancienneté de deux ou trois ans selon les cas pour les personnels enseignants du 1er et du 2nd degrés.

Ces personnels sont recrutés par la directrice générale de l'Agence et détachés sous contrat auprès de l'AEFE pour une période de trois ans renouvelables par reconduction expresse pour deux périodes d'un an.

Ils disposent d'une lettre de mission qui accompagne leur contrat. Cette lettre précise notamment les actions qui concourent, sous l'autorité de l'ambassadeur ou de l'ambassadrice, à la politique culturelle et de coopération de la France dans le pays de résidence.

4.2.1.1.1 Les personnels d'encadrement

La mission des chefs et cheffes d'établissements et leurs adjointes et adjoints s'inscrit dans un contexte de fonctionnement différent de celui de la France. Parmi les éléments à prendre en compte :

- la richesse et la diversité de la communauté éducative,
- la spécificité même de l'établissement à l'étranger (conventionné ou en gestion directe ; financé conjointement par les familles et par l'État ; couvrant souvent l'ensemble des degrés d'enseignement, de la maternelle à la terminale),
- la variété et la complexité des missions qui conduisent à adapter méthodes, comportements et contenus d'enseignement au contexte local,
- la nécessité d'offrir aux élèves un double enracinement dans la culture française et dans celle du pays-hôte,
- la nécessité pour l'établissement d'être acteur du rayonnement culturel, linguistique et de coopération éducative de la France.

Dans ce contexte spécifique, la cheffe ou le chef d'établissement, proche collaborateur ou collaboratrice de la directrice générale de l'AEFE, trouve auprès de la secrétaire générale ou du secrétaire général ou de la directrice administrative et financière ou du directeur administratif et financier/agent comptable secondaire, un conseiller permanent ou une conseillère permanente pour les questions relatives au budget, à la politique immobilière et à la gestion des ressources humaines. Elle ou il s'appuie, pour conduire son action, sur une étroite collaboration avec le poste diplomatique sous l'autorité de l'ambassadeur ou de l'ambassadrice.

4.2.1.1.2 Les personnels d'inspection

Les inspecteurs et inspectrices de l'Éducation nationale (IEN) nommées et nommés par l'AEFE exercent leurs fonctions dans le cadre d'une zone géographique regroupant plusieurs pays.

Au-delà de leurs missions habituelles (de suivi des effectifs du 1er degré, d'animation et de formation, de mise en œuvre des orientations pédagogiques, d'expertise, d'appui et de conseil, d'inspection en 1er degré), les IEN participent à l'organisation de la formation continue des personnels de la zone, notamment au sein du comité de suivi « Formation régionale », et contribuent à l'élaboration et la mise en œuvre du plan régional de formation (PRF).

Leur action, coordonnée par la direction de l'enseignement, de l'orientation et de la formation (DEOF) de l'AEFE, s'inscrit également dans le cadre des orientations définies dans le contrat d'objectifs et de moyens.

Leur positionnement les conduit à effectuer chaque année des missions dans les pays de la zone et à rédiger des rapports de visites de classes, d'inspection et de mission qui sont de véritables tableaux de bord de la zone.

4.2.1.1.3 Les personnels du premier et du second degrés

Au-delà des tâches d'enseignement proprement dites, les personnels détachés sur emplois d'encadrement ou de formation des enseignants du réseau doivent s'impliquer très fortement dans la vie pédagogique et éducative. L'équipe pédagogique dans laquelle ils doivent s'intégrer comprend, en nombre variable, des enseignants non titulaires de diverses nationalités recrutés localement. C'est pourquoi, ils participent à la coordination et à l'animation pédagogiques mais aussi à la formation d'enseignants résidents, détachés ou recrutés locaux de leur discipline. Ces actions de formation peuvent dépasser parfois le cadre du seul établissement d'affectation et s'exercer à l'échelle du pays, voire de la zone géographique.

- Dans le premier degré

Seuls des postes de directeurs et directrices d'école, d'enseignantes ou enseignants maîtres-formateurs (EMFE), de conseillères ou conseillers pédagogiques auprès de l'IEN (CPAIEN) sont proposés lors de la campagne de recrutement des personnels détachés sur emplois d'encadrement ou de formation des enseignants du réseau pour exercer à l'étranger.

- Les directeurs ou directrices d'école ont pour mission la gestion administrative et pédagogique de l'école primaire, la coordination et l'animation pédagogique de l'équipe enseignante, l'élaboration du projet école primaire, la participation à l'élaboration du PRF, l'organisation des stages pour les enseignants locaux.
- Les EMFE sont chargés de l'accueil de non titulaires, du suivi des recrutés locaux, de l'appui à la mise en œuvre des orientations pédagogiques et de l'encadrement éventuel de stages.
- Les CPAIEN assurent l'accompagnement pratique des enseignants, l'appui aux équipes du primaire, le suivi des évaluations nationales, la conduite d'actions de formation dans le cadre du PRF.

• Dans le second degré

Les professeures et professeurs ou enseignantes formatrices et enseignants formateurs détachés exercent une mission de conseil pédagogique pour laquelle ils bénéficient d'une décharge horaire de service définie dans leur lettre de mission. La décharge a été augmentée à compter de la rentrée scolaire 2023 pour favoriser les actions de formation continue. Leur service d'enseignement devant élèves est ainsi de 6h par semaine. Elles et ils sont sélectionnés pour leurs compétences en matière de formation initiale et continue, d'animation d'équipes, ainsi que pour leur expertise disciplinaire et transversale.

Il existe des professeures et professeurs à mission de conseil pédagogique à l'échelle d'un pays ou d'une zone. Peuvent leur être confiées des missions :

- de formation continue,
- de coopération éducative,
- d'animation du réseau local.

4.2.1.1.4 Rémunération

Les émoluments des personnels détachés à l'AEFE sur emplois d'encadrement ou de formation des enseignants du réseau pour exercer à l'étranger sont limitativement énumérés à l'article 4 du décret n°2002-22 du 4 janvier 2002 modifié.

Ils comprennent, principalement :

- Le traitement brut soumis à retenue pour pension civile correspondant à l'indice hiérarchique que les agents détiennent dans leur corps d'origine à la date du début de contrat ;
- Une indemnité mensuelle d'expatriation (pour les expatriés) ou une indemnité géographique et de fonctions spécifiques (pour les autres) qui tient lieu d'indemnité de résidence au sens de l'article 20 de la loi n° 83-634 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires dont le montant annuel est fixé, pour chaque pays et par groupe. L'attribution de l'indemnité de résidence à l'étranger est destinée à compenser forfaitairement les charges liées aux fonctions exercées, aux conditions d'exercice de ces fonctions et aux conditions locales d'existence ;
- Des majorations familiales pour enfants à charge, lesquelles sont attribuées en lieu et place des avantages familiaux accordés aux personnels en service en France ;

A ces émoluments s'ajoutent, le cas échéant, les indemnités de fonctions et rémunérations supplémentaires listées par le décret ou rendues applicables à l'étranger.

4.2.1.2 Les fonctionnaires détachés sur emplois d'enseignement, d'éducation et d'administration

NB : Il reste dans le réseau des personnels résidents qui ont choisi de conserver ce statut. Il n'y a plus de recrutement sous ce statut.

« Les personnels d'enseignement, d'éducation et d'administration sont recrutés par la directrice générale de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger, sur proposition de la cheffe ou du chef d'établissement après avis de la commission consultative paritaire locale.

En cas d'impossibilité de constituer une commission consultative paritaire locale, la commission consultative paritaire centrale est consultée préalablement au recrutement »

Tout comme les personnels détachés sur emplois d'encadrement ou sur emplois de formation, les personnels recrutés en qualité de détaché sur un emploi d'enseignement, d'éducation et d'administration sont titulaires de la fonction publique française (très majoritairement de l'Éducation nationale).

Si l'administration d'origine accorde le détachement, l'agent est alors détaché auprès de l'AEFE qui le rémunère, pour une période de trois ans.

NB : Les lignes directrices de gestion du MENJ limitent depuis la rentrée 2019 à 2 fois 3 ans la durée du détachement pour les personnels recrutés en qualité de résident, sauf dérogation pour circonstances exceptionnelles. Les nouveaux détachés sur contrat d'enseignement, d'éducation et d'administration sont également concernés.

4.2.1.2.1 Enseigner à l'étranger

Les postes de détachés sur contrat d'enseignement, d'éducation et d'administration sont essentiellement des postes **d'enseignants du premier et du second degré**. Dans quelques rares cas, il peut s'agir de postes administratifs ou de vie scolaire.

Dans sa politique de recrutement, l'Agence privilégie, outre les critères confirmant la **qualité de la candidature** selon les normes du système éducatif français, l'expérience et la capacité de rayonnement, d'ouverture et de dialogue en milieu étranger que nécessite une telle mission.

4.2.1.2.2 - Rémunération

Les émoluments des personnels détachés à l'AEFE en qualité de détaché sur contrat d'enseignement, d'éducation et d'administration pour exercer à l'étranger sont limitativement énumérés à l'article 4 du décret n°2002-22 du 4 janvier 2002 modifié.

Ils comprennent, principalement :

- Le traitement brut soumis à retenue pour pension correspondant à l'indice hiérarchique que les agents détiennent dans leur corps d'origine ;
- Une indemnité spécifique liée aux conditions de vie locale (pour les résidents) ou une indemnité compensatrice des conditions de vie locale (pour les autres) qui tient lieu d'indemnité de résidence au sens de l'article 20 de la loi n° 83-634 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires dont le montant annuel est fixé par pays et par groupe ;
- Un avantage familial attribué au titre de chaque enfant à charge.

A ces émoluments s'ajoutent, le cas échéant, les indemnités de fonctions et rémunérations supplémentaires listées par le décret ou rendues applicables à l'étranger.

4.2.2 Les volontaires internationaux

Des volontaires civils sont également employés et rémunérés par l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger, dans les conditions prévues par le décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000 pris pour l'application des dispositions du code du service national relatives aux volontariats civils.

Les Volontaires Internationaux en Administration (VIA) recruté par l'AEFE pour exercer à l'étranger reçoivent pour principale mission de suivre des projets immobiliers. Ces missions, d'une durée d'un an renouvelable une fois, s'adressent à de jeunes diplômés architectes ou ingénieurs.

Les VIA doivent avoir entre 18 et 28 ans et être de nationalité française ou ressortissant d'un pays de l'Espace économique européen (EEE). Ils sont placés sous la tutelle du ministère des Affaires étrangères.

Les offres paraissent sur le site Internet du Centre d'information sur le volontariat international (CIVI).

Les modalités d'indemnisation des volontaires internationaux sont fixées à par l'article L122-12 du Code du Service National qui prévoit que ces personnels ont droit à :

- Une indemnité mensuelle dont le montant est fixé par décret. Il ne peut être supérieur à 50 % de la rémunération afférente à l'indice brut 244.
- Une indemnité supplémentaire, dont le montant est fixé à un taux uniforme pour chacun des pays.

4.2.3 Les personnels contractuels de droit local

Les personnels en contrat de droit local sont recrutés directement par un établissement scolaire ou par son comité de gestion et ont signé avec cet employeur un contrat conforme au droit local (distinct d'un contrat de droit public français).

4.2.3.1 Des profils très variés

Seuls les personnels contractuels de droit local des établissements en gestion directe sont électeurs du comité social de l'Agence.

Les recrutés en contrat de droit local peuvent être de nationalité française ou étrangère, titulaires ou non titulaires, et occupent des postes divers : enseignants, emplois administratifs, postes de personnels ouvriers et de services. L'établissement définit le profil de chaque emploi à pourvoir ainsi que les exigences et les compétences requises pour cet emploi.

4.2.3.2 Des personnels au cœur du dispositif éducatif

L'AEFE propose aux personnels en contrat local un ensemble d'actions de formation afin de faciliter l'exercice de leur profession. En effet, l'Agence accorde une attention toute particulière à la formation continue des personnels du réseau, qui constitue la clé de la qualité de l'enseignement et du rayonnement des établissements dans les pays où ils sont implantés.

L'agent qui remplit les conditions peut s'inscrire aux concours de l'Éducation nationale. S'il est définitivement admis, ce lauréat de concours, titularisé à l'issue de son année de stage en France, pourra se porter candidat à un poste de détaché d'enseignement, d'éducation et d'administration vacant dans l'établissement où il exerçait en qualité de recruté sous contrat local. Pour rappel, une durée minimale d'expérience professionnelle sur le territoire français en tant que titulaire dans le corps est prise en compte par le Ministère de l'Éducation nationale avant une mobilité à l'étranger, conformément aux lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels.

Le recrutement de ces personnels est de la compétence exclusive du responsable de l'établissement.

Les conditions de gestion et de rémunération de ces personnels relèvent de l'application de la réglementation locale.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aefe
Agence pour l'enseignement français à l'étranger

INDEX

Sigle	Signification
ACS	Agent Comptable Secondaire
ADJDAFACS	Adjoint du Directeur Administratif et Financier Agent Comptable Secondaire
AEFE	Agence pour l'Enseignement Français à l'Etranger
AF	Avantage Familial
AFRI	Secteur Afrique
AMER	Secteur Amériques
APSA	Activités Physiques Sportives et Artistiques
ASIE	Secteur Asie Pacifique
CCPL	Commission Consultative Paritaire Locale
CDAEFE	Coordonnateur régional Délégué de l'AEFE
COPSY	Conseiller d'Orientation Psychologue
CPAIEN	Conseiller Pédagogique Auprès d'un IEN
CPE	Conseiller Principal d'Education
CPGE	Classe Préparatoire aux Grandes Ecoles
CSB	Catégorie de Support Budgétaire
D1	Détaché sur un emploi d'encadrement (ex expatrié)
D2	Détaché sur un emploi de formation des enseignants du réseau de l'enseignement français à l'étranger (ex expatrié)
D3	Détaché sur un emploi d'enseignement, d'éducation ou d'administration (ex résident)
DAF	Directeur Administratif et Financier
DAF-ACS	Directeur Administratif et Financier - Agent Comptable Secondaire
DRH	Direction des Ressources Humaines
DS	Décharge de Service d'enseignement
EE1	Expatrié Enseignant 1er degré
EE2	Expatrié Enseignant 2nd degré
EE3	Expatrié IEN
EEE	Espace Economique Européen
EEMCP2	Enseignant Expatrié à Mission de Conseil Pédagogique du 2nd degré

EEMCP2E	Enseignant Expatrié à Mission de Conseil Pédagogique du 2nd degré-Etablissement
EEMCP2P	Enseignant Expatrié à Mission de Conseil Pédagogique du 2nd degré - Pays
EEMCP2Z	Enseignant Expatrié à Mission de Conseil Pédagogique du 2nd degré - Zone
EF2D	Enseignant Formateur 2nd degré
EFE	Enseignement Français à l'Etranger
EGD	Etablissement en Gestion Directe
EMFE	Enseignant Maître Formateur en Ecole
EPD	Expatrié Personnel de Direction
ETP	Equivalent Temps Plein
EURO	Secteur Europe
FFDIR	Faisant Fonction de Directeur
GES	Gestionnaire
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences
HSA	Heures Supplémentaires Année
HSE	Heures Supplémentaires Effectives
ICCVL	Indemnité Compensatrice des Conditions de Vie Locales
IEN	Inspecteur de l'Education Nationale
IGFS	Indemnité Géographique et de Fonction Spécifique
IMP	Indemnité de Mission Particulière
IR	Indemnité de Résidence
IRE	Indemnité de Résidence et d'Expatriation
IRF	Institut Régional de Formation
ISVL	Indemnité Spécifique de Vie Locale
MAD	Fonctionnaire Mis A Disposition
MEAE	Ministère de l'Europe et des Affaires Etrangères
MF	Majorations Familiales
MAPI	Secteur Maghreb Péninsule Ibérique
MOPO-OI	Secteur Moyen et Proche Orient – Océan Indien
MP	Mission Particulière
ORS	Obligation Réglementaires de Service
PEC FCR	Prise En Charge des Frais de Changement de Résidence
PCP	Professeur en Classes Préparatoires

PNA	Fonctionnaire en Position Normale d'Activité
PDL	Personnels de Droit Local
PRF	Plan Régional de Formation
RA1	Résident Administratif Catégorie A
RA2	Résident Administratif Catégorie B&C
RDT	Remboursement Domicile Travail
RE1	Résident Enseignant 1er degré
RE2	Résident Enseignant 2nd degré
SFT	Supplément Familial de Traitement
SG	Secrétaire Général
VI	Volontaire International

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aefe
Agence pour l'enseignement français à l'étranger

AGENCE POUR L'ENSEIGNEMENT FRANÇAIS A L'ÉTRANGER

4, passage Colisée, 93400 Saint-Ouen-sur-Seine
1, allée Baco – BP 21509, 44015 Nantes