

Secrétariat général

Direction des relations et des ressources humaines



Mission Académique de l'Encadrement (MAE)

2026 - 2027

Des femmes et
des hommes qui
changent la vie
pour toute la vie





Définitions

La mission académique de l'encadrement (MAE) se donne pour objectif de :

- ✓ constituer un **vivier académique diversifié de cadres expérimentés** des EPLE et des services, détectés pour leurs compétences professionnelles remarquables. Il s'agit de les accompagner et de conforter leurs aspirations à prendre de nouvelles responsabilités;
- ✓ contribuer à renforcer l'**attractivité des métiers de l'encadrement** en préparant ce vivier à ces fonctions, en faisant mieux connaître la diversité des métiers au sein de l'académie et en promouvant l'inter-degrés et l'inter-catégorialité;
- ✓ de créer une émulation entre les **accompagnés de la MAE (AMAE)** propice à l'interconnaissance, à la culture commune de l'encadrement et à la constitution d'un réseau professionnel riche et diversifié.

Pour piloter la MAE, un **COPIL MAE** a été mis en place sous la présidence de la direction des relations et des ressources humaines. Il réunit les DASEN, l'EAFC, la DAFPE ainsi que la DPAE. Il sélectionne les AMAE, élabore leur programme d'accompagnement. Le bilan de son action est présentée au SPES lors de la revue annuelle des cadres.



Public cible

Les agents pouvant intégrer la MAE sont les **cadres expérimentés** souhaitant évoluer vers des fonctions de l'encadrement supérieur :

- ✓ ils justifient d'un minimum de 5 années d'expérience dans leurs corps ;
- ✓ font preuve de compétences et d'aptitudes remarquables.

Ainsi, peuvent, par exemple, intégrer la MAE : les personnels de direction, les inspecteurs, les attachés principaux et hors classe, les ingénieurs d'études et de recherche, les inspecteurs jeunesse & sport.



Campagne de détection

La campagne de détection des futures et futurs AMAE est ouverte entre juin et septembre. Les détecteurs sont les **supérieurs hiérarchiques** ou les **cadres travaillant en lien direct avec l'agent**.

Exemple de situations où le détecteur n'est pas autorité hiérarchique :

- la directrice de l'EAFc peut détecter un personnel de direction, formateur ;
- un secrétaire général adjoint peut détecter une inspectrice ;
- la cheffe de la DPAE peut détecter un ou une secrétaire général d'EPL.

Les **campagnes d'entretien d'évaluation** sont l'occasion de faire connaître la MAE et sonder l'agent sur ses projections professionnelles.

Pour détecter un agent présentant un fort potentiel, il convient de déposer sa candidature via la démarche Colibris suivante : <https://portail-creteil.colibris.education.gouv.fr/mission-academique-de-lencadrement/>

Une fois détecté, l'agent est mis en contact avec la direction des relations et des ressources humaines et est invité à renseigner un **dossier de candidature**. Le cas échéant, il peut-être invité à un entretien pour confirmer et faire préciser les éléments de son dossier.



Sélection des dossiers

A l'issue de la campagne, le COPIL MAE émet un **avis** sur chaque dossier qui sera soumis à la validation du directeur des relations et des ressources humaines, du secrétaire général d'académie et/ou du recteur.

Une attention particulière sera portée aux candidatures des agentes afin que les femmes soient représentées de manière proportionnée au sein de la MAE.

Les agents et agentes sélectionnés seront destinataires d'une **charte d'engagement** qu'elles ou ils devront signer pour valider leur intégration au sein de la MAE. Les candidatures non retenus seront notifiées et pourront être accompagnés dans leur projet professionnel par le **Service Académique RH – GRH de proximité**.



L'accompagnement des AMAE

Les AMAE bénéficient d'un **accompagnement de proximité et individualisé** sur deux années.

Tronc commun (sur deux années)

Séminaire d'ouverture	6 heures
Entretiens avec un conseiller mobilité carrière	6 heures
Consolider sa posture de cadre supérieur	12 heures
Prise de parole en public	12 heures
Transformation des services déconcentrés	18 heures
Egalité-diversité - VSS	9 heures

Au choix (sur deux années)

Immersion professionnelle	12 heures
Ateliers optimiser sa candidature	12 heures
Parcours inspirants	12 heures

La sortie de la MAE se fait :

- ✓ à la demande de l'agent ou de l'administration ;
- ✓ en cas de mobilité fonctionnelle ou géographique.