

Mission Académique pour l'Encadrement (MAE) Campagne de détection

Affaire suivie par : Sonia Charles
Tél : 01 57 02 62 77
Mél : ce.drh@ac-creteil.fr

Texte adressé à :

Mesdames et Monsieur les directeurs académiques des services de l'Education nationale

Mesdames et Messieurs, les inspecteurs, IA-IPR, IEN-ET, 1^{er} degré, IO

Mesdames et Messieurs les chefs d'établissement

Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux des DSDEN, responsables de division, de pôle et de service

Références :

- *L'accompagnement du talent MAE*
 - *Les cinq parcours au sein de la MAE*
-

La MAE s'est donnée pour objectif de constituer des viviers de talents mobilisables à moyen ou long terme sur des fonctions d'encadrement intermédiaire et supérieur. Elle accompagne les personnels identifiés en promouvant l'inter-degrés et l'inter-catégorialité.

L'accompagnement et la construction des parcours professionnels est au cœur des priorités académiques. La MAE permet d'identifier, de valoriser et de renforcer les talents et les potentiels. Elle offre un appui dans la construction, la consolidation et la gestion prévisionnelle des carrières des cadres.

Elle contribue également à renforcer l'attractivité des métiers de l'encadrement en créant une culture commune de l'encadrement au sein de l'académie.

La MAE s'appuie sur un réseau large qui associe les cadres de l'académie, l'Ecole Académique de la Formation, l'ensemble des acteurs de la chaîne RH ainsi que les partenaires, représentants de l'Etat au travers du réseau PFRH Ile-de-France.

La première cohorte de la MAE a été créée en 2023. Le souhait d'alors, était de faire découvrir les métiers de la filière administrative aux enseignants. La MAE, se reconstruit aujourd'hui, afin de prendre en compte la diversité des trajectoires, des métiers et valoriser l'encadrement.

1. Constitution du vivier

Les potentiels susceptibles d'intégrer la MAE sont de parcours différenciés, ils sont dotés de talents et font preuve d'aptitudes particulières, de capacités remarquables. La MAE propose à chacun de ses membres un accompagnement personnalisé, en fonction de ses besoins et de ses aspirations. L'agent reste acteur de son projet professionnel et peut quitter la MAE quand il le souhaite. De la même manière, l'intégration au sein de la MAE ne vaut pas promesse de liste d'aptitude, de tableau d'avancement ou

d'intégration dans un poste : elle permet de se créer des opportunités et de se construire son parcours professionnel.

Ainsi peuvent intégrer la MAE :

- les personnels de catégorie B faisant montre de talents et de potentiel d'encadrement ;
- les enseignants du premier et second degré et assimilés ;
- les cadres administratifs et techniques ;
- les personnels de direction, les inspecteurs.

L'identification d'un potentiel se fait par le supérieur hiérarchique ou un cadre travaillant à proximité immédiate du talent. La détection s'organise via la démarche Colibris suivante :

<https://portail-creteil.colibris.education.gouv.fr/mission-academique-de-lencadrement/>

La détection peut se faire tout au long de l'année scolaire.

A réception de la « détection », la direction des relations et des ressources humaines étudie le dossier et le cas échéant prend contact avec le candidat ou la candidate et lui propose de renseigner un dossier en vue d'un entretien auprès d'une commission composée d'un cadre administratif et d'un cadre pédagogique. Durant l'échange, l'aspirant à la MAE discute avec les membres de la commission de ses aspirations et de son projet professionnel.

A l'issue de l'entretien, la commission émet un avis soumis au directeur des relations et des ressources humaines, au secrétaire général ou à madame la rectrice (en fonction du profil du candidat).

Un courrier notifie à l'agent son entrée dans la MAE et son intégration au sein de l'un de ses parcours.

2. L'accompagnement de la MAE

Le profil du talent et l'avis émis par la commission vont conditionner son intégration dans l'un des 5 parcours prévus au sein de la MAE.

Afin de répondre aux besoins des talents et promouvoir la diversité des métiers et des trajectoires au sein de l'académie, la MAE s'organise autour de 5 cursus :

- « **Découverte des métiers** » s'adresse aux enseignants du premier et second degré qui s'interrogent sur leur projet professionnel. Ce parcours leur permettra de découvrir toute la richesse des métiers de la fonction publique, par le biais, notamment de conférences de culture générale, ou des périodes d'immersion professionnelle. Les potentiels ont vocation, à moyen terme, à sortir de la MAE ou à intégrer un autre de ses parcours.
- « **Objectif : l'encadrement administratif** » s'adresse aux enseignants du premier et second degré mais également aux personnels de catégorie B, se projetant sur des fonctions d'encadrement intermédiaire de la filière administrative. L'objectif de ce parcours est multiple : les talents peuvent intégrer le vivier des aspirants au dispositif Passerelles (enseignants), obtenir un détachement dans le corps des attachés (enseignants) ou intégrer la préparation au concours d'attaché ;
- « **Penser sa trajectoire de cadre administratif** » s'adresse aux attachés d'administration de l'Etat, ne remplissant pas encore les conditions pour se soumettre à l'examen professionnel du principalat ou les attachés s'interrogeant sur leur futur professionnel. L'objectif de ce parcours, à moyen terme, est d'accompagner l'agent pour intégrer la préparation à l'examen professionnel du principalat proposé par l'EAFIC ;
- « **Penser sa future trajectoire de cadre pédagogique** » est destiné aux enseignants du premier et second degré, ne remplissant pas encore les conditions pour se présenter aux concours de l'encadrement pédagogique (concours de personnels de direction ou concours d'inspecteurs) ou s'interrogeant sur l'un ou l'autre de ces deux métiers. L'objectif de ce parcours, à moyen terme, est d'accompagner l'agent vers l'intégration de la préparation au concours souhaité ;
- « **Penser sa future trajectoire de cadre de direction** » : ce parcours particulier s'adresse aux inspecteurs, personnels de direction, cadres des services ou des EPLE. Il a vocation à accompagner ces talents dans leur projet professionnel au sein ou en dehors de l'Education nationale.

Chaque parcours s'appuie sur des spécificités, tout en partageant un socle commun avec les quatre autres.

La démarche Colibris pour le repérage des potentiels est activée : vous pouvez à tout moment, détecter un personnel. Les propositions de candidatures exprimées avant le 01 mai, seront prise en compte pour la deuxième cohorte de la MAE.

Pour la rectrice et par délégation,
Le directeur des relations et des ressources humaines

Signé
David BERAHA