RÉGION ACADÉMIQUE
MARTINIQUE
Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat général

Direction des Relations et
Des Ressources Humaines
DRRH

Affaire suivie par :
Marie-Ange BILL
Mail : marie-ange.bill@ac-martinique.fr

Les Hauts de Terreville
97279 SCHŒLCHER Cedex

Schœlcher, le vendredi 16 octobre 2026

Circulaire n° 2026-03 relative au lancement du dispositif de la MAE pour l'année 2026-2027

Publics concernés : *destinataires in fine*

Objet : *Mission académique de l'encadrement (MAE) – lancement du dispositif 2026-2027*

Entrée en vigueur : *19 octobre 2026*

Notice : *la présente circulaire a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de la mission académique de l'encadrement (MAE) au niveau académique, en vue de constituer le vivier de la cohorte 2026-2027*

PJ /ou annexe (s)

- Annexe 1 : fiche de repérage

La Rectrice de la Région académique de Martinique
Chancelière de l'Université
Directrice académique des services de l'Education nationale

Contexte général et objectifs

La Mission académique de l'encadrement (MAE) constitue un levier stratégique de la politique de gestion des ressources humaines de l'académie. Elle vise à anticiper les besoins en compétences d'encadrement, à identifier les potentiels et à accompagner les personnels souhaitant évoluer vers des fonctions à plus grandes responsabilités.

Pour l'année 2026-2027, la politique académique mise en œuvre s'inscrit dans une démarche structurée de détection, de développement et de valorisation des talents. Elle poursuit un double objectif : d'une part, accompagner les personnels identifiés pour accéder à des fonctions d'encadrement ou à des responsabilités élargies ; d'autre part, repérer, écouter et soutenir les personnels volontaires qui envisagent une évolution professionnelle à un horizon de deux à trois ans.
En outre, la MAE vise à contribuer à la résorption des métiers en tension et à renforcer la féminisation des fonctions d'encadrement et la diversification des profils et des parcours.
Enfin, elle s'articule également avec la revue des cadres conduite par la Direction de l'encadrement, notamment pour les personnels susceptibles d'accéder à des fonctions d'encadrement supérieur (emplois fonctionnels).

Constitution du vivier

Les potentiels susceptibles d'intégrer la MAE ont des parcours professionnels diversifiés.
Ils ont des aptitudes avérées à manager ou une appétence pour l'encadrement et une capacité à évoluer vers des responsabilités plus importantes.
Ils sont dotés de compétences psycho-sociales telles que l'adaptabilité, une bonne capacité d'écoute, savent résister au stress et communiquer efficacement.
L'intégration au sein de la MAE constitue un accompagnement vers une évolution de carrière dans laquelle l'agent s'engage à passer des concours ou à envisager une mobilité administrative et/ou géographique. La MAE est totalement distincte des processus 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 des premier et second degrés ;
- 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 en complétant la fiche de repérage jointe (annexe 1) et en la retournant à l'adresse *marie-ange.bill@ac-martinique.fr*, **avant le 23 novembre 2026**.
Pour rappel, l'information des personnels concernés et l'obtention de leur accord est un préalable indispensable à cette remontée.

Accompagnement par la MAE

Les dossiers sont examinés par le comité de pilotage de la MAE. Les personnels retenus pour intégrer le vivier bénéficient d'un parcours d'accompagnement pluriannuel spécifique qui comprend :

Un socle de mesures identiques pour l'ensemble des talents :
Dans un premier temps, un entretien individuel de positionnement est organisé avec des membres de la MAE afin de valider le projet d'évolution professionnelle et de déterminer les modalités d'accompagnement à mettre en œuvre. Puis un accompagnement est assuré par des référents métier et des référents de l'Ecole Académique de la Formation Continue (EAFC). Enfin, cet accompagnement peut être complété par un dispositif de mentorat et une ou plusieurs périodes d'immersion professionnelle.

Des actions « optionnelles » en fonction du profil et du projet professionnel du candidat

Les talents peuvent bénéficier de formations inscrites dans le plan académique de formation, ou être intégrés à un parcours d'adaptation à l'emploi. Ils peuvent également mobiliser des formations interministérielles (PFRH). Selon les objectifs poursuivis, une intégration à un dispositif de préparation aux concours peut être envisagée pour accompagner les talents souhaitant accéder à de nouvelles fonctions par la voie des concours. Un accompagnement complémentaire par un conseiller RH de proximité peut également être proposé afin d'aider les candidats dans leur réflexion sur leur parcours professionnel ainsi que sur les possibilités d'évolution de leur poste.

Calendrier et procédure 2026-2027 :

- 19 octobre 2026 : lancement du dispositif MAE 2026-2027 ;
- Entre le 30 novembre et le 4 décembre 2026 : sélection et validation des talents (COPIL et détermination des accompagnateurs référents) ;
- Début janvier 2027 : démarrage du parcours d'accompagnement.

Dans l'attente, madame Marie-Ange BILL, adjointe à la DRH et en charge de la MAE, reste à votre disposition pour toute information complémentaire.

Pour la Rectrice et par délégation
La Secrétaire générale adjointe
Directrice des Ressources Humaines

Marie-Paule CHANOL

Signature

Liste des destinataires in fine :

- Monsieur le DAASEN
- Madame l'ADAASEN
- Madame la Secrétaire Générale Adjointe – Directrice du pôle Pilotage et Aide à la Stratégie
- Madame la Directrice du Pôle Expertise et Soutien
- Mesdames et messieurs les Directeurs et Chefs de service
- Mesdames et messieurs les Conseillers Techniques
- Mesdames et messieurs les Inspecteurs
- Mesdames et messieurs les Chefs d'établissement
- Madame la Conseillère RH de Proximité

CPI :

- Madame la Secrétaire Générale d'académie
- Madame la Secrétaire Générale Adjointe – DRH
- Madame l'Adjointe à la DRH

Académie de Martinique - Mission Académique de l'Encadrement (MAE)

ANNEXE 1 : Fiche de repérage pour intégrer la MAE en 2026-2027

Prénom et nom du rédacteur	
Qualité	

Identité de l'agent proposé	
Nom	
Prénom	
Courriel	
Date de naissance	
Fonction actuelle	
Corps - grade	
Affectation	
Date entrée Éducation nationale	

Principales étapes du parcours professionnel	
Métier du vivier pour lequel l'agent est repéré	
Compétences clés actuellement mises en œuvre et transposables sur l'emploi du vivier	

Observations sur les qualités managériales constatées (niveau de responsabilité, capacités d'encadrement, etc.)	
Observations sur l'engagement de l'agent au service de l'institution (investissement, missions particulières, etc.)	
Observations sur le projet professionnel et l'intégration de la dimension mobilité inhérente au projet	
Concours de recrutement passés ou en cours de préparation	
Mobilité souhaitée	
Autres observations	