

[lemonde.fr](https://www.lemonde.fr)

## Réformer le système de mutation des enseignants améliorerait l'école

Violaine Morin

7-9 minutes

---

Cet article vous est offert

Pour lire gratuitement cet article réservé aux abonnés, connectez-vous

[Se connecter](#)

Vous n'êtes pas inscrit sur Le Monde ?

[Inscrivez-vous gratuitement](#)

- [Débats](#)
- [École primaire et secondaire](#)

Les mutations des professeurs, gérées par un barème commun dans un souci d'équité, génèrent des frustrations, car certaines zones en France sont plus attractives que d'autres. Ce système interdit aussi de constituer des équipes autour d'un projet, ce qui est pourtant l'une des clés de la réussite scolaire dans d'autres pays.

Publié hier à 17h00, modifié hier à 18h27 Lecture 3 min.

Article réservé aux abonnés



Il y a celui qui a demandé sa mutation, celui qui l'a obtenue, celui qui attendra un an de plus. La « mut » des enseignants occupe, chaque printemps, les conversations dans les salles des professeurs. Dans le jargon de l'éducation nationale, le « mouvement » désigne le dispositif de répartition de ceux qui souhaitent changer de poste.

Dans le second degré (collège et lycée), il s'opère d'abord d'une académie à une autre, puis entre les établissements ; dans le premier degré (école maternelle et élémentaire), il a lieu entre départements. Les chances d'obtenir satisfaction dépendent du nombre de points de l'enseignant, qui, eux, relèvent de son ancienneté, de certains critères individuels et de la difficulté du poste qu'il veut quitter.

Ces chances dépendent aussi, et surtout, d'un cruel jeu d'offre et de demande, car les enseignants ont tendance à être affectés en début de carrière dans des académies peu demandées (Amiens, Versailles, Créteil), et à chercher ensuite à rejoindre les académies de l'Ouest ou du Sud. Le déficit de personnel dans les académies peu attractives génère chez ceux qui y sont affectés le sentiment d'être piégés indéfiniment. A l'inverse, ceux qui ont obtenu satisfaction ont tendance à rester là où ils se trouvent.

## Une mécanique grippée

La mécanique du « mouvement » est donc grippée. Côté enseignants, puisque en 2023 seuls 20,8 % des candidats au mouvement du premier degré avaient obtenu une mutation, selon un bilan du ministère de l'éducation transmis aux syndicats et qu'a pu consulter l'agence spécialisée AEF. Dans le second degré, le taux de satisfaction était de 41,4 %. Mais aussi côté élèves, puisque le jeu des mutations déséquilibre la répartition des enseignants les moins expérimentés : dans l'académie de Créteil, en 2021, 18 % des enseignants du second degré avaient moins de 30 ans, contre 6 % dans l'académie de Rennes, rappelait la Cour des comptes fin 2024.

Le ministère de l'éducation nationale a tenté de remédier au problème avec la généralisation des « gestions RH de proximité », et assure régulièrement que la remise à plat des conditions d'affectation, dans un contexte de déficit structurel de candidats aux concours de recrutement, est à l'étude. Car l'inquiétude à l'idée d'être muté loin de chez soi joue sur l'attractivité. Un tiers des étudiants qui considèrent la profession d'enseignant du second degré comme « *pas attractive* » citent le manque de choix dans les premières affectations parmi les facteurs de rejet du métier (derrière le salaire et les conditions de travail), d'après un sondage Ipsos de 2022.

S'il est difficile, néanmoins, de remettre en cause le « mouvement », c'est parce qu'il maintient un semblant d'égalité entre les enseignants : tous se voient appliquer le même barème de points. En outre, ce système a le mérite de maintenir une partie des effectifs dans les endroits les moins attractifs. Changer de méthode risquerait de déstabiliser davantage les établissements accueillant des publics difficiles, qui sont déjà soumis à un turnover plus important d'enseignants.

Dans le même temps, la France est rattrapée par une réalité difficile à ignorer : les systèmes scolaires les plus performants sont aussi ceux qui offrent une plus grande autonomie aux établissements, leur laissant le choix du projet pédagogique, mais aussi, dans de nombreux pays, du recrutement des équipes. Une pratique si éloignée du système français que l'idée qu'un enseignant « postule » à une offre correspondant à son profil paraîtrait presque exotique.

C'est pourtant comme cela que fonctionnent de nombreux systèmes scolaires, avec un possible effet sur les résultats : l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a ainsi évalué la corrélation entre l'autonomie des établissements et

la performance en mathématiques à l'âge de 15 ans dans 80 pays. Les systèmes les plus performants sont ceux qui laissent la plus grande autonomie aux chefs d'établissement, par opposition aux autorités nationales ou régionales. En résumé, « *quand on donne de l'autonomie aux acteurs, cela produit de meilleurs résultats* », conclut Eric Charbonnier, analyste éducation à l'OCDE.

## Vers un recrutement « sur profil » ?

Mais cette autonomie du recrutement se double d'une plus grande confiance accordée aux enseignants pour la mise en œuvre des programmes scolaires et d'une pratique accrue de l'autoévaluation. Ce n'est donc pas seulement la responsabilité locale du recrutement qui génère une plus-value, mais un ensemble de pratiques consistant à faire confiance au terrain.

D'ailleurs, laisser les mains entièrement libres aux directions d'établissement peut engendrer de nouveaux risques psychosociaux : dans l'enseignement privé, où la direction a son mot à dire dans les recrutements, [les syndicats d'enseignants se plaignent parfois de dérives](#). « *On pourrait avoir une conception de l'autonomie qui permette de tenir compte de la diversité des situations, sans pour autant ouvrir la porte à des arbitraires locaux* », plaide ainsi l'ancien recteur Alain Boissinot.

La France devrait-elle généraliser le recrutement « sur profil » ? Elle pratique déjà cette méthode, à petite échelle, pour recruter sur certaines compétences : quand on cherche un professeur d'histoire qui parle anglais pour une section européenne, par exemple. Ce levier semble intéresser la ministre de l'éducation nationale, Elisabeth Borne, qui déclarait, le 18 janvier, au Sénat, qu'elle souhaitait « *continuer à développer les ouvertures de postes à profil* » en parallèle d'une « *refonte du système de mobilité et d'affectation* » à l'horizon 2026.

Cette refonte (qui n'est pas entamée, selon les syndicats) se heurtera à l'avis du SNES-FSU. Le syndicat majoritaire des enseignants du second degré est d'accord pour revoir le système actuel, dont il perçoit les écueils. Mais il s'oppose à la remise en question du mouvement national qui, selon lui, créerait des déserts éducatifs comme il existe aujourd'hui des déserts médicaux.

[Violaine Morin](#)

[Contribuer](#) [Réutiliser ce contenu](#)

Lecture restreinte

Votre abonnement n'autorise pas la lecture de cet article

Pour plus d'informations, merci de contacter notre service commercial.