

DOCUMENTS DE TRAVAIL DE LA DGRH

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des mutations prioritaires des universitaires 2015-2019



**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

DIRECTION GÉNÉRALE DES RESSOURCES HUMAINES

**SERVICE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

**SOUS-DIRECTION DE LA GESTION PRÉVISIONNELLE ET DES AFFAIRES
STATUTAIRES, INDEMNITAIRES ET RÉGLEMENTAIRES**

**DÉPARTEMENT DES ÉTUDES ET ANALYSES PRÉVISIONNELLES
DES RESSOURCES HUMAINES – DGRH A1-1**

**Bilan de la mise en œuvre du dispositif des mutations
prioritaires des universitaires
2015-2019**

Janvier 2021

Jérôme TOURBEAUX – DGRH A1-1

Christophe PÉPIN – DGRH A1-1

Anne-Sophie BEAURENAUT – DGRH A1-1

Sommaire

Les points saillants de l'étude	4
Introduction	5
I. Le dispositif des mutations prioritaires	8
I.1. La mutation professionnelle des enseignants-chercheurs.....	8
I.2. La procédure dérogatoire à la mutation « traditionnelle »	9
II. La mesure statistique des mutations prioritaires	11
II.1. Statistiques générales	11
II.1.1. Candidatures et candidats.....	11
II.1.2. Recrutements	13
II.1.3. Analyse annuelle	15
II.1.4. Synthèse	16
II.2. Les caractéristiques des candidats à la mutation prioritaire	17
II.2.1. Selon le sexe	17
II.2.2. Selon le corps	18
II.2.3. Selon l'ancienneté dans le corps	19
II.2.4. Selon la discipline	20
II.2.5. Selon la mobilité géographique.....	22
II.2.6. Vue d'ensemble.....	25
Conclusion	27

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des mutations prioritaires des universitaires – 2015-2019 : Les points saillants

Les principaux éléments à retenir de l'étude « Bilan de la mise en œuvre du dispositif des mutations prioritaires des universitaires – 2015-2019 » sont les suivants :

- Au cours de la période étudiée, de 2015 à 2019, près du quart des candidats – et des candidatures – à la mutation ont opté pour la voie prioritaire. La quasi-totalité des demandes de mutation prioritaire (97 %) l'ont été au titre du rapprochement de conjoint.
- Le taux de recrutement des candidats à la mutation prioritaire est légèrement supérieur (40 %) à celui du recrutement des candidats à la mutation « traditionnelle » (36 %).
- Si l'on écarte de l'analyse les universitaires qui ont utilisé les différentes modalités de candidatures à la mutation, le taux de réussite des candidats qui ont déposé des demandes de mutation uniquement prioritaires monte à 45 %, contre 38 % pour ceux qui ont uniquement candidaté à la mutation « traditionnelle ».
- Les femmes universitaires candidatent plus et sont davantage recrutées par mutation prioritaire que les hommes.
- S'il y a davantage de MCF qui candidatent à la mutation (prioritaire ou non), les PR ont un taux de réussite supérieur. Par ailleurs, les MCF réussissent relativement mieux à être recrutés par mutation prioritaire que par mutation « traditionnelle ».
- Parmi les candidats à la mutation prioritaire, les PR sont proportionnellement plus nombreux que les MCF à avoir une ancienneté basse dans leur corps.
- Le taux de réussite des universitaires qui postulent à la mutation (prioritaire ou non) sur des postes relevant du Droit-Économie-Gestion est nettement supérieur à celui des autres disciplines. Ce phénomène s'explique notamment par le nombre relativement important de postes de PR réservés pour la mutation dans cette discipline.
- Outre la mise en évidence de l'attractivité des établissements situés en Île-de-France, les candidats à la mutation prioritaire sont proportionnellement plus nombreux que les candidats à la mutation par la voie « traditionnelle » à vouloir être recrutés sur un poste en province.

Introduction

Le **décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984** comporte notamment des mesures visant à favoriser les mutations des enseignants-chercheurs¹. Les enseignants-chercheurs concernés par ces mesures sont les « universitaires », dont le statut est régi par le **décret du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences**.

Ces mesures permettent aux fonctionnaires qui remplissent certaines conditions de bénéficier, en priorité, de la mutation et du détachement sur des postes d'enseignants-chercheurs au titre du rapprochement de conjoint ou du handicap. Pour faciliter les mutations prioritaires, le décret du 2 septembre 2014 dispose que le conseil académique de l'établissement se prononce sur l'adéquation des candidatures prioritaires au profil du poste et s'assure qu'elles s'accordent avec les critères liés à la stratégie de l'établissement. Il ne peut pas se prononcer sur les mérites scientifiques respectifs des candidats, dont l'appréciation revient au comité de sélection. Or, ce dernier n'intervient pas dans la procédure prioritaire.

Le dispositif des mutations prioritaires a été adopté car, même si à l'instar de tous les fonctionnaires, les universitaires ont toujours pu demander à bénéficier de priorités en matière de mutation au titre de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984, aucune disposition ne permettait jusqu'alors de les mettre concrètement en œuvre².

Le décret du 2 septembre 2014 vise donc à pallier une inégalité de traitement entre les enseignants-chercheurs et les autres fonctionnaires. Selon un ancien secrétaire général de Sup'Recherche-UNSA, cette inégalité serait due au comportement des établissements qui « ne jouent pas le jeu », car ils n'appliquent pas la loi concernant les mutations pour priorités légales³.

Le dispositif des mutations prioritaires pour les enseignants-chercheurs suscite toutefois des oppositions. Par exemple, l'association pour la *Qualité de la science française* (QSF) juge « scandaleuse » cette procédure de mutation qui serait un « dévoiement du statut des

¹ Le décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 modifie également les modalités de recrutement des professeurs des universités dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion, en permettant notamment le recrutement des professeurs au titre du 1° de l'article 46 dans ces disciplines. À ce sujet, voir : Beurenaut Anne-Sophie et Tourbeaux Jérôme (2018), « Étude sur le recrutement des professeurs des universités dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion », *Documents de travail de la DGRH*, Paris, Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

² AEF info (2019), « Le Conseil d'État se prononce sur la procédure de rapprochement de conjoints chez les enseignants-chercheurs », Dépêche n° 598258, 03/01/2019.

³ AEF info (2016), « Mutation des enseignants-chercheurs : Sup'Recherche-Unsa demande au ministère de mettre en œuvre le dispositif », Dépêche n° 548228, 24/10/2016.

enseignants-chercheurs ». Pour QSF, déposséder les comités de sélection de cette prérogative fondamentale constituerait une « violation du principe de la cooptation par les pairs, qui est au fondement du recrutement des universitaires »⁴.

De même, pour plusieurs anciens présidents de la Conférence des présidents d'université (CPU), le dispositif des mutations prioritaires serait « en contradiction avec les traditions universitaires et en méconnaissance totale du fonctionnement des laboratoires de recherche et des équipes pédagogiques »⁵. Ils ajoutent que la mesure ne reconnaîtrait pas l'autonomie pédagogique et scientifique des universités « en favorisant ces mutations plutôt que les compétences dans un domaine pédagogique correspondant aux besoins et aux choix de l'université » et « en privilégiant pour des fonctions de chercheur le rapprochement familial à l'adéquation entre le domaine de recherche du candidat et celui du laboratoire d'accueil ».

Le 31 janvier 2017, le président de la CPU adresse un courrier à Madame la ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche pour expliquer que la procédure sur le rapprochement de conjoint « n'est pas compatible avec l'expression d'une stratégie d'établissement ». Nullement hostile au principe du rapprochement de conjoint, il préconise plutôt un « examen par le conseil académique des candidatures pour déterminer l'adéquation avec le profil de poste et avec la stratégie de l'établissement, puis examen de façon prioritaire des candidatures par un comité de sélection ».

Dans un entretien, le précédent président de la CPU ajoute que dans la dimension recherche du métier d'enseignant-chercheur, il n'est pas possible « procéder comme dans le reste de la fonction publique. Un laboratoire doit pouvoir choisir un profil adéquat avec sa stratégie scientifique et apprécier si la qualité de la personne qu'il recrute correspond aux besoins du laboratoire ». En parallèle, la personne qui bénéficie d'une mutation prioritaire « et qui arrive dans un laboratoire qui ne l'a pas choisie [...] aura du mal à s'y insérer et à bénéficier du meilleur environnement de recherche »⁶.

Certains observateurs ont fait remarquer à la CPU que l'autonomie des universités « ne peut pas être supérieure au droit des agents ! De plus, les universités ont un certain nombre de garanties puisque le candidat doit correspondre à la fois au profil du poste et à la stratégie de l'établissement pour être retenu. Ce qui les embête peut-être davantage, c'est dans les cas où un candidat déjà pressenti aurait pu postuler... »⁷.

⁴ QSF (2017), « Communiqué sur le projet de décret concernant la procédure de mutation des enseignants-chercheurs », Communiqué, 20/03/2017. [<http://www.qsf.fr/2017/03/20/communiqu%C3%A9-sur-le-projet-de-d%C3%A9cret-concernant-la-proc%C3%A9dure-de-mutation-des-enseignants-chercheurs>]

⁵ Collet L. et Salzmann J.-L. (2017), « Pourquoi tant de haine contre l'autonomie des universités ? », *Les Echos*, 09/03/2017.

⁶ AEF info (2017), « Décret enseignant-chercheur: la CPU "préoccupée" par les nouvelles dispositions sur la mobilité et la formation initiale », Dépêche n° 555682, 10/02/2017.

⁷ AEF info (2017), « Rapprochement de conjoint : la circulaire du 4 mai 2015 est "intellectuellement contestable" et "illégal" (P. Juen) », Dépêche n° 561252, 04/05/2017.

Les prises de position contre les mutations prioritaires de la part d'acteurs majeurs et légitimes de l'enseignement supérieur influencent certainement le comportement d'agents susceptibles de bénéficier du dispositif. Craignant de se mettre en porte-à-faux avec les institutions de l'enseignement supérieur hostiles au dispositif, ainsi qu'avec certains collègues qui y sont tout autant défavorables, peut-être que des candidats potentiels à la mutation prioritaire s'autocensurent et préfèrent utiliser la procédure de la mutation « traditionnelle » pour changer d'établissement.

Par ailleurs, les établissements consentent-ils à la mise en œuvre du dispositif ? Recrutent-ils des candidats à la mutation prioritaire ? Bref, le dispositif remplit-il l'objectif de faciliter les mutations prioritaires ?

Les positions évoquées ci-dessus peuvent toutefois évoluer. Ainsi, récemment, la nouvelle équipe de la CPU et l'organisation syndicale Sup'Recherche-UNSA ont fait des propositions visant à distinguer les processus de mutation et de recrutement⁸.

La présente étude propose de dresser un bilan statistique des mutations prioritaires des universitaires, depuis la mise en œuvre du dispositif en 2015 (II.). Il s'agit d'apporter des éléments de réponse sur l'efficacité du dispositif, tout en ayant conscience des limites de l'analyse statistique pour lever l'opacité sur certains de ses angles morts (autocensure, postes « réservés »...).

En préalable, la première partie de l'étude décrit le dispositif des mutations prioritaires et explique de quelle manière celui-ci diverge de celui des mutations « traditionnelles » (I.).

En complément, des tableaux détaillés, des études relatives aux personnels enseignants de l'enseignement supérieur, les fiches démographiques des sections du Conseil national des universités (CNU) et le bilan social des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche sont disponibles sur le site internet du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) :

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid118435/bilans-et-statistiques.html>

⁸ Ces propositions sont présentées dans la conclusion de l'étude.

I. Le dispositif des mutations prioritaires

Le dispositif des mutations « prioritaires » est dérogatoire à celui des mutations « traditionnelles ».

I.1. La mutation professionnelle des enseignants-chercheurs

Selon l'article 9-2 du **décret n° 84-431 du 6 juin 1984**, le « comité de sélection examine les dossiers des maîtres de conférences ou professeurs postulant à la nomination dans l'emploi par mutation et des candidats à cette nomination par détachement et par recrutement au concours [...], selon le cas, de maître de conférences ou de professeur des universités ».

Le comité établit ensuite la liste des candidats qu'il souhaite entendre, puis les convoque pour les auditionner. « Après avoir procédé aux auditions, le comité de sélection délibère sur les candidatures et, par un avis motivé unique portant sur l'ensemble des candidats, arrête la liste, classée par ordre de préférence, de ceux qu'il retient ».

Cet avis est transmis au conseil académique de l'établissement recruteur qui « propose le nom du candidat sélectionné ou, le cas échéant, une liste de candidats classés par ordre de préférence. Il ne peut proposer que les candidats retenus par le comité de sélection. En aucun cas, il ne peut modifier l'ordre de la liste de classement ».

Enfin, la procédure de recrutement est finalisée lorsque, sauf « dans le cas où le conseil d'administration émet un avis défavorable motivé, le président ou directeur de l'établissement communique au ministre chargé de l'enseignement supérieur le nom du candidat sélectionné ou, le cas échéant, une liste de candidats classés par ordre de préférence. En aucun cas, il ne peut modifier l'ordre de la liste de classement ».

L'examen de l'article 9-2 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 montre que les modalités de recrutement des universitaires par la voie de la mutation dite « traditionnelle » – ou par détachement « traditionnel » – sont identiques à celles par concours : les enseignants-chercheurs souhaitant bénéficier d'une mutation pour occuper un poste proposé par un établissement donné sont auditionnés de la même manière que les autres candidats, qu'ils soient ou non enseignants-chercheurs titulaires.

Les principales voies de recrutement des maîtres de conférences et des professeurs des universités sont respectivement les articles 26 et 46 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984. Les enseignants-chercheurs titulaires peuvent en outre être recrutés au titre des articles 33 et 51 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 qui offrent la possibilité aux établissements de recruter des maîtres de conférences et des professeurs des universités exclusivement par la voie de la mutation. Dans ces cas, les mutations d'un établissement à l'autre s'effectuent conformément à la procédure précitée, ainsi qu'à celle définie à l'article 9-3 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984.

L'article 9-3 organise les recrutements par la voie de la mutation dite « prioritaire ».

I.2. La procédure dérogatoire à la mutation « traditionnelle »

Selon l'article 9-3 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984, par « dérogation à l'article 9-2, le conseil académique [...] examine les candidatures à la mutation et au détachement des personnes qui remplissent les conditions prévues aux articles 60 et 62 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, sans examen par le comité de sélection. Si le conseil académique retient une candidature [au titre des articles 26, 46, 33 ou 51 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984], il transmet le nom du candidat sélectionné au conseil d'administration. Lorsque l'examen de la candidature ainsi transmise conduit le conseil d'administration à émettre un avis favorable sur cette candidature, le nom du candidat retenu est communiqué au ministre chargé de l'enseignement supérieur. L'avis défavorable du conseil d'administration est motivé ».

L'article 9-3 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 permet donc aux établissements de recruter des enseignants-chercheurs sans qu'un comité de sélection n'examine leurs candidatures. Celles-ci doivent être déposées au titre de la mutation ou du détachement et dans les conditions prévues aux articles 60 et 62 de la **loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat**.

L'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 prévoit que « les affectations prononcées tiennent compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille ». La priorité est notamment donnée à la mutation : du « fonctionnaire séparé de son conjoint pour des raisons professionnelles », ainsi qu'au « fonctionnaire en situation de handicap »⁹.

Par ailleurs, l'article 62 de la loi du 11 janvier 1984 offre la possibilité aux fonctionnaires de « bénéficier, en priorité, du détachement ».

Selon l'annexe 3 de la **circulaire du 14 mai 2015 relative aux dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences**, le conseil académique « se prononce sur l'adéquation des candidatures "prioritaires" au profil du poste et s'assure qu'elles s'accordent avec les critères liés à la stratégie de l'établissement. Il ne peut pas se prononcer sur les mérites scientifiques respectifs des candidats, dont l'appréciation revient au comité de sélection ».

Dès lors, « si le conseil académique estime que plusieurs candidatures sont en adéquation avec le profil du poste, il ne peut les départager et la procédure de mutation et détachement prioritaires est infructueuse. Il convient alors de transmettre l'ensemble des candidatures au

⁹ L'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 donne également priorité : au « fonctionnaire qui exerce ses fonctions [...] dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles » ; au « fonctionnaire qui justifie du centre de ses intérêts matériels et moraux dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution [soit les départements, régions ou collectivités d'outre-mer] ou en Nouvelle-Calédonie » ; au « fonctionnaire [...] dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service ».

En raison du caractère exceptionnel des trois conditions susnommées pour ce qui concerne les universitaires, il est considéré dans la présente étude que le rapprochement de conjoint et la situation de handicap sont les principales causes des mutations prioritaires.

comité de sélection »¹⁰. De même, selon l'article 9-3 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984, « les candidatures qui n'ont pas été retenues par le conseil académique ou qui ont fait l'objet d'un avis défavorable du conseil d'administration sont examinées avec les autres candidatures par le comité de sélection selon la procédure prévue à l'article 9-2 ».

L'annexe 3 de la circulaire du 14 mai 2015 détaille la liste des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi pouvant prétendre à une mutation ou à un détachement prioritaires au titre du handicap, soit celles listées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail.

L'annexe 3 de la circulaire du 14 mai 2015 précise également que le statut de conjoint est défini par le mariage, le pacte civil de solidarité (Pacs) ou le concubinage. La notion de rapprochement de conjoint implique que celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, en raison de sa profession, en un lieu éloigné d'une distance supérieure ou égale à 250 kilomètres du lieu d'exercice des fonctions de l'enseignant-chercheur. Pour le conjoint qui n'exerce pas d'activité professionnelle, « le rapprochement portera sur sa résidence privée, sous réserve qu'elle soit compatible avec son précédent lieu de travail et qu'il soit inscrit comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi ».

Les arrêtés du 13 février 2015 relatifs aux modalités générales des opérations de mutation, de détachement et de recrutement par concours des maîtres de conférences et des professeurs des universités énumèrent les pièces justificatives à fournir lors de la procédure de mutation et de détachement prioritaires.

Leurs articles 5 établissent que les enseignants-chercheurs souhaitant bénéficier de la mutation « prioritaire » doivent justifier de trois années en position d'activité dans l'établissement où ils sont affectés. En ce qui concerne le détachement, les articles 7 des arrêtés du 13 février 2015 précisent que les « candidats au détachement doivent être titulaires dans leur corps ou leur cadre d'emplois d'origine depuis trois ans au moins à la date de clôture du dépôt des candidatures ».

¹⁰ Pour une analyse juridique de la mutation « prioritaire » des universitaires voir : Zalewski-Sicard Vivien (2015), *Mutation prioritaire et universités*, Consulté le 04 mai 2020 sur <https://sites.google.com/view/zalewski-sicard/universite/mutation-prioritaire-et-universites>

II. La mesure statistique des mutations prioritaires

La description statistique des mutations universitaires est suivie d'une analyse comparative entre les caractéristiques des candidats à la mutation prioritaire et la mutation « traditionnelle », c'est-à-dire non prioritaire.

II.1. Statistiques générales

La description statistique des mutations universitaires est réalisée à travers l'analyse des candidatures et des candidats qui les ont déposées, ainsi que celle des postes pourvus par mutation, prioritaire ou non.

II.1.1. Candidatures et candidats

De 2015 à 2019, 7 520 demandes de mobilité ont été déposées par des universitaires au cours des sessions synchronisées de recrutement annuelles ou lors des recrutements dits « au fil de l'eau ». Les candidatures à la mutation représentent 94 % de ces demandes de mobilité (figure 1.a). Ces demandes ont été déposées par 3 223 candidats, dont 3 043 pour la mutation, soit 94 % des candidats (figure 1.b).

Sur la période, on observe en moyenne 2,3 candidatures par candidat à la mutation et 2,7 candidatures par candidat au détachement¹¹.

Figure 1 : Nombre de candidatures et de candidats à la mobilité universitaire de 2015 à 2019

Figure 1.a : Candidatures

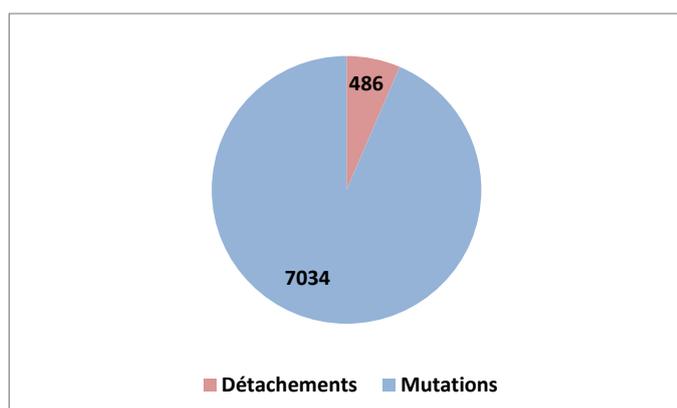
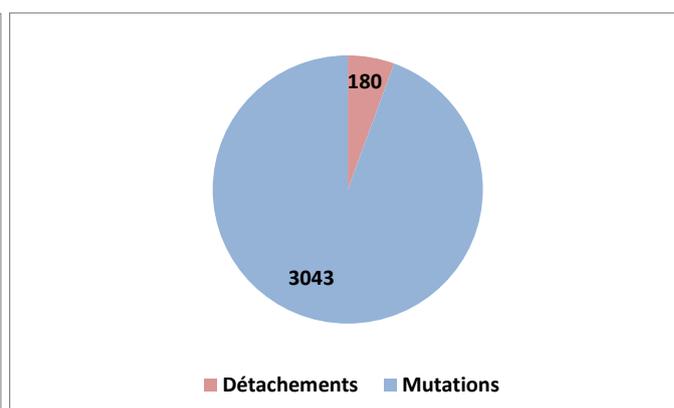


Figure 1.b : Candidats



Source : DGRH A1-1

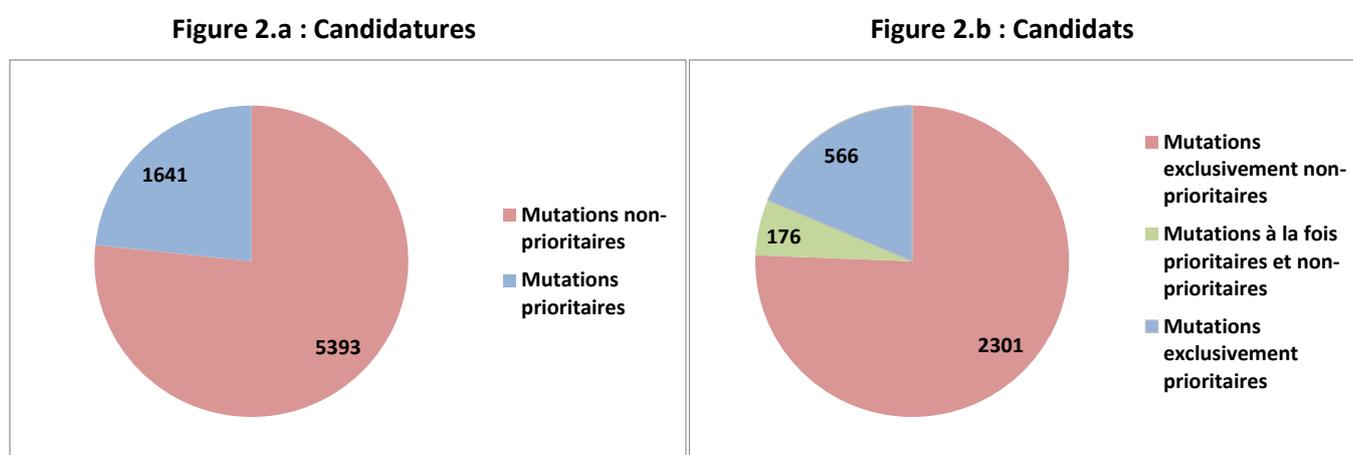
¹¹ Ces moyennes masquent toutefois des comportements atypiques : 12 candidats ont déposé entre 20 et 30 demandes de mutation entre 2015 et 2019 ; 1 candidat une trentaine ; et 3 candidats une cinquantaine. Notons également que les détachements, en raison du sujet de l'étude, sont peu évoqués par la suite.

Sur les 7 034 demandes de mutation enregistrées en 2015-2019, 1 641 sont prioritaires, soit 23 % (figure 2.a). Les demandes pour un rapprochement de conjoint représentent 97 % de l'ensemble des candidatures à la mutation prioritaire. Seulement 33 de ces demandes sont réalisées au titre exclusif de l'obligation d'emploi (BOE) et 19 demandes concernent à la fois le BOE et le rapprochement de conjoint. Les demandes de mutation prioritaires ont été déposées par 742 candidats : 723 au titre du rapprochement de conjoint ; 9 du BOE ; 10 à la fois du BOE et du rapprochement de conjoint.

Il est à noter que certains candidats ont déposé des demandes de mutation à la fois par la voie prioritaire et par la voie non prioritaire (dite « traditionnelle »), parfois la même année.

De 2015 à 2019, 566 candidats ont déposé 1 176 demandes de mutation uniquement prioritaire, alors que 2 301 candidats ont déposé 4 797 demandes de mutation exclusivement « traditionnelle », soit 2,1 candidatures par candidat en moyenne dans les deux cas (figure 2.b). En outre, 176 candidats ont déposé à la fois 465 demandes de mutation prioritaire et 596 demandes de mutation non prioritaire, soit 6 candidatures par candidat en moyenne. Les candidats qui utilisent les différentes voies de mutation déposent donc trois fois plus de candidatures que les autres candidats en moyenne.

Figure 2 : Nombre de candidatures et de candidats à la mutation universitaire de 2015 à 2019, selon le type de mutation



Source : DGRH A1-1

Les deux tiers des candidats sont MCF (contre un tiers de PR), mais leurs candidatures sont surreprésentées par rapport à celles des PR puisqu'ils ont déposé trois quarts d'entre elles (contre un quart pour les PR).

Dans le détail, 71 % des candidatures ont été déposées par des MCF au titre de l'article 26 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984, contre 2 % au titre de l'article 33 (figure 3.a). En ce qui concerne les PR, 21 % des candidatures ont été déposées par des professeurs au titre de l'article 46 du décret précité, contre 6 % au titre de l'article 51. Le faible nombre de candidatures déposées par la voie dédiée exclusivement à la mutation (c'est-à-dire au titre

des articles 33 et 51) s'explique par le nombre relativement réduit de postes ouverts par cette voie¹².

Si, comme on l'a évoqué, 23 % de l'ensemble des mutations sont prioritaires, les MCF déposent toutefois plus de candidatures à la mutation prioritaire que les PR : respectivement 28 % et 12 %.

Les voies dédiées exclusivement à la mutation concentrent, en proportion, le plus de candidatures à la mutation prioritaire : 40 % des candidatures à la mutation au titre de l'article 33 sont prioritaires, contre 13 % de celles réalisées au titre de l'article 51 (figure 3.b). Les candidatures au titre des articles 26 et 46 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 sont prioritaires pour respectivement 27 % et 11 % d'entre elles.

Figure 3 : Nombre de candidatures à la mutation universitaire de 2015 à 2019 et proportion de mutations prioritaires selon l'article de recrutement

Figure 3.a : Candidatures

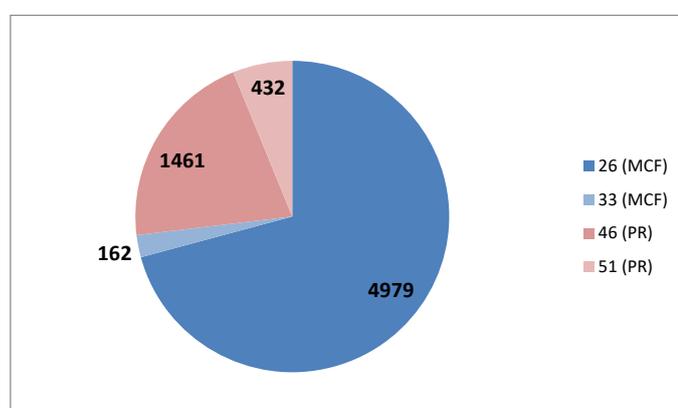
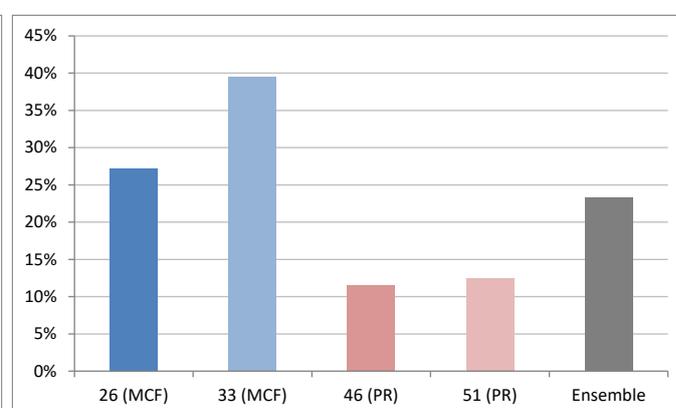


Figure 3.b : Mutations prioritaires (%)



Source : DGRH A1-1

II.1.2. Recrutements

De 2015 à 2019, 34 postes ont été pourvus par la voie du détachement, alors que 1 184 candidats ont été recrutés par mutation. Autrement dit, 19 % des candidats au détachement sur un poste d'universitaire ont été recrutés, alors que le taux de réussite des candidats à la mutation est de 39 %.

Globalement, qu'ils aient ou non utilisé les différents types de candidatures à la mutation, 40 % des candidats à la mutation prioritaire ont été recrutés, contre 36 % des candidats à la mutation « traditionnelle ».

¹² À propos du recrutement des enseignants-chercheurs, voir l'étude publiée par le MESRI : Pépin Christophe et Valleur-Bousset Gaëlle (2020), « La campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités - Session 2019 », *Note de la DGRH*, n° 6, Paris, Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

En complément, voir également : Pépin Christophe et Tourbeaux Jérôme (2020), « Trajectoire professionnelle des enseignants-chercheurs recrutés en 2019 », *Note de la DGRH*, n° 7, Paris, Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Si l'on compare les taux de réussite à la mutation en distinguant les universitaires qui ont demandé uniquement à muter prioritairement, uniquement à muter « traditionnellement », ou à muter à la fois de manière prioritaire et non prioritaire, on observe que (figure 4.a) :

- **les candidats qui ont déposé des demandes de mutation uniquement prioritaires sont 45 % à avoir été recrutés ;**

- **le taux de réussite est de 38 % pour les universitaires qui ont uniquement candidaté à la mutation « traditionnelle » ;**

- **avec 36 % de reçus, ceux qui ont candidaté à la fois à la mutation prioritaire et non prioritaire ont une réussite moindre que les autres universitaires.** Toutefois, la mutation prioritaire augmente les chances d'être recruté, puisque 70 % des candidats recrutés ayant associé les deux types de candidature (prioritaire et « traditionnelle ») l'ont été par mutation prioritaire.

Parmi les candidats à la mutation prioritaire, 41 % des demandes au titre du rapprochement de conjoint ont abouti (figure 4.b). Ce taux est inférieur à celui des candidats au titre du BOE (44 %), mais supérieur à celui des candidats ayant simultanément engagé les dispositifs du rapprochement de conjoint et du BOE (20 %). Ces indicateurs sont toutefois à manier avec précaution, puisqu'il n'y a que six candidats à avoir été recrutés par BOE (accompagné ou non du dispositif du rapprochement de conjoint).

Figure 4 : Taux de réussite des candidats à la mutation universitaire de 2015 à 2019, selon le type de mutation

Figure 4.a : Selon le type de mutation

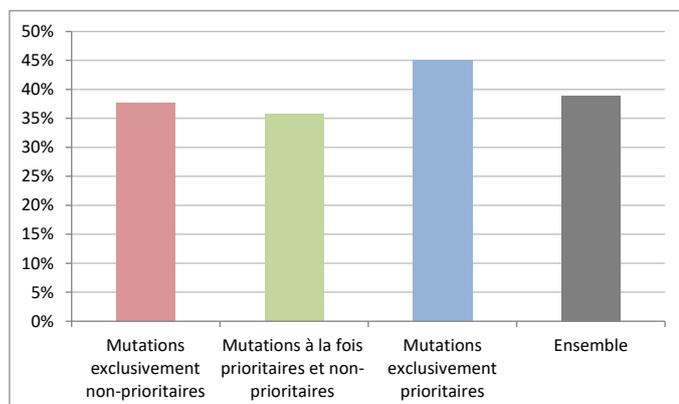
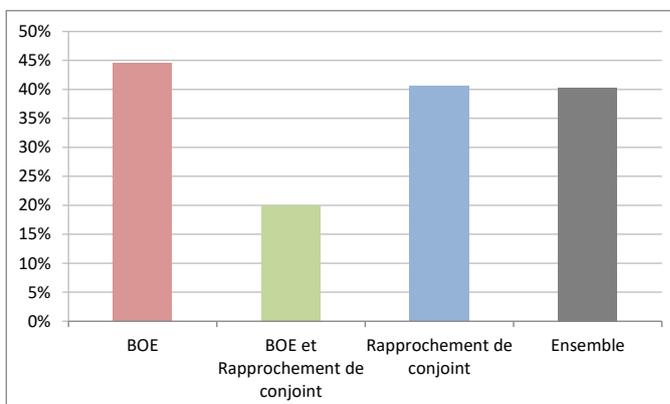


Figure 4.b : Selon le type de mutation prioritaire



Source : DGRH A1-1

Les enseignants-chercheurs qui postulent sur un poste d'universitaire au titre de la mutation prioritaire ont donc un peu plus de réussite que ceux qui optent pour la mutation « traditionnelle ». Ce constat soulève la question des différences entre les caractéristiques de ces deux types de candidats, ainsi qu'entre les lauréats de la mutation prioritaire et ceux de la mutation non prioritaire.

II.1.3. Analyse annuelle

Préalablement à la description des caractéristiques des candidats à la mutation, l'analyse annuelle de 2015 à 2019 montre que le nombre de candidats a diminué, variant de 930 en 2015 à 700 en 2019 (tableau 1). Cette diminution est corrélée à la baisse du nombre de postes d'universitaires mis au concours lors de cette période, le rapport « candidats à la mutation/poste proposé par les établissements » restant constant chaque année (environ 0,4).

En moyenne, il y a chaque année 71 % des candidats qui postulent uniquement à la mutation « traditionnelle », contre 18 % qui optent exclusivement pour la mutation prioritaire. Les autres (11 %) utilisent les deux voies de la mutation en même temps.

Le taux de réussite des candidats à la mutation, toutes voies de recrutement confondues, est en moyenne de 29 % chaque année. Ce taux moyen, en deçà de dix points par rapport à celui calculé sur l'ensemble de la période 2015-2019, s'explique par la sous-estimation du nombre de candidats (c'est-à-dire du numérateur) lorsque le taux de réussite est calculé sur l'ensemble de la période 2015-2019 (qui est de 3 043, contre 4 041 lorsque sont additionnés les candidats observés chaque année). Dans ce cas, les universitaires qui candidatent à la mutation ne sont en effet intégrés dans le numérateur du taux de réussite qu'une seule fois.

En moyenne, entre 2015 et 2019, 29 % des candidats qui n'ont pas été recrutés une année donnée ont postulé de nouveau à la mutation l'année suivante. Cette proportion moyenne est de 37 % en ce qui concerne les candidats qui ont postulé à la mutation prioritaire. Les trois quarts d'entre eux ont candidaté à la mutation prioritaire l'année suivante.

Tableau 1 : Nombre de candidats à la mutation universitaire annuellement de 2015 à 2019

	2015	2016	2017	2018	2019
Candidats	933	840	810	761	697
Mutations exclusivement non-prioritaires	76%	71%	69%	71%	69%
Mutations exclusivement prioritaires	15%	19%	20%	17%	18%
Mutations à la fois prioritaires et non-prioritaires	9%	10%	12%	12%	12%
Ensemble	100%	100%	100%	100%	100%
Proportion de recrutés	28%	32%	27%	29%	29%
	2015 -> 2016	2016 -> 2017	2017 -> 2018	2018 -> 2019	
Proportion de candidats qui candidatent de nouveau l'année suivante (tous types de mutation)	27%	31%	30%	28%	
Proportion de candidats à la mutation prioritaire qui candidatent de nouveau l'année suivante	42%	40%	32%	38%	

Source : DGRH A1-1

Note de lecture : en 2016, 19 % des 840 candidats à la mutation ont postulé uniquement à la mutation prioritaire. Cette même année, 32 % de l'ensemble des candidats à la mutation ont été recrutés. Parmi les candidats de 2016 qui n'ont pas été recrutés, 31 % ont candidaté de nouveau à la mutation en 2017. Parmi les candidats à la mutation prioritaire de 2016 qui n'ont pas été recrutés, 40 % ont candidaté de nouveau à la mutation en 2017 (de manière prioritaire ou non).

II.1.4. Synthèse

Le tableau qui suit récapitule le nombre de candidats selon le type de mutation, ainsi que le rapport « candidatures/candidat » et le taux de réussite des candidats pour chacune des catégories de mutation (tableau 2).

Tableau 2 : Nombre de candidats à la mutation universitaire et taux de réussite de 2015 à 2019, selon le type de mutation

Candidats	Candidats	Candidatures / candidat	Taux de réussite des candidats
Mutations (tous types confondus)	3043	2,3	39%
Mutations non-prioritaires	2477	2,2	36%
Mutations prioritaires	742	2,2	40%
Mutations exclusivement non-prioritaires	2301	2,1	38%
Mutations exclusivement prioritaires	566	2,1	45%
Mutations à la fois prioritaires et non-prioritaires	176	6,0	36%

Source : DGRH A1-1

Note de lecture : sur la période 2015-2019, 2301 candidats à la mutation ont postulé uniquement à la mutation non prioritaire. Ces candidats ont déposé 2,1 candidatures en moyenne et 38 % d'entre eux ont été recrutés par mutation.

II.2. Les caractéristiques des candidats à la mutation prioritaire

L'analyse est réalisée selon le sexe, le corps, l'ancienneté dans le corps, la discipline et la mobilité géographique.

II.2.1. Selon le sexe

Sur la période 2015-2019, 46 % des candidats à la mutation universitaire sont des femmes. Les candidates à la mutation sont légèrement surreprésentées, puisque la population féminine compose 40 % des universitaires en 2019.

Les femmes sont également surreprésentées (53 %) parmi les candidates qui ont uniquement postulé à la mutation prioritaire (figure 5.a). Elles sont quasiment autant que les hommes (51 %) à se porter candidates à la fois à la mutation prioritaire et « traditionnelle ». Les femmes sont en revanche moins nombreuses à être candidates que les hommes à la mutation non prioritaire (44 %), mais la proportion de candidates à la mutation non prioritaire est égale à celle des candidates toutes voies de mutation confondues (46 %).

En ce qui concerne les lauréats (figure 5.b), les femmes qui ont candidaté uniquement à la mutation prioritaire ont un taux de réussite nettement plus élevé que les hommes (49 % contre 40 %), alors que s'agissant de la mutation « traditionnelle », elles ont un taux de réussite légèrement moindre que celui des hommes (36 % contre 39 %). En revanche, le taux de réussite des candidats qui ont candidaté à la fois à la mutation prioritaire et non prioritaire est identique selon le sexe (36 %). Les lauréats qui ont conjugué les deux voies de recrutement sont 70 % à avoir été recrutés par mutation prioritaire, tant les hommes que les femmes.

Figure 5 : Proportion de femmes parmi les candidats à la mutation universitaire et taux de réussite selon le sexe de 2015 à 2019, selon le type de mutation

Figure 5.a : Femmes parmi les candidats

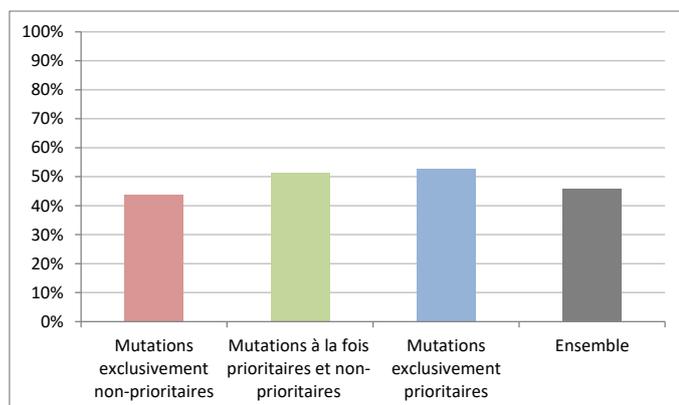
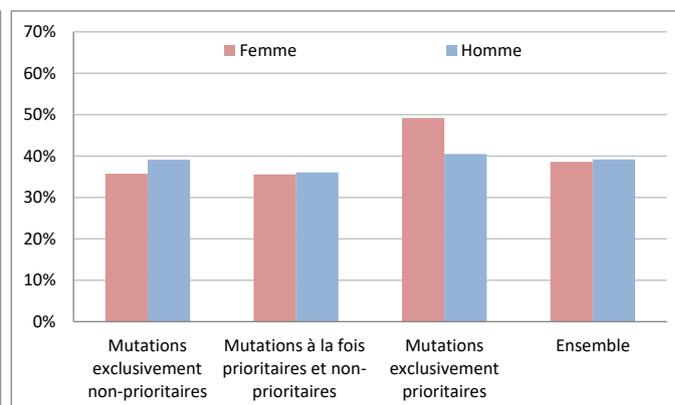


Figure 5.b : Taux de réussite



Source : DGRH A1-1

II.2.2. Selon le corps

À l'image de la population des enseignants-chercheurs titulaires qui se compose pour un tiers de PR et pour deux tiers de MCF, 64 % des candidats à la mutation universitaire sont MCF.

Cependant, la plupart des candidats à la mutation prioritaire et ceux qui utilisent à la fois les voies de la mutation prioritaire et « traditionnelle » sont MCF : respectivement 81 % et 85 % (figure 6.a). Les MCF sont en revanche sous-représentés parmi les candidats à la mutation non prioritaire (59 %) par rapport à leur poids parmi les universitaires (69 % en moyenne pour 2015-2019).

Si les MCF sont plus nombreux à candidater à la mutation, seul un tiers des candidats MCF sont recrutés par cette voie, contre la moitié des candidats PR.

Dans le détail, la moitié des candidats PR à la mutation prioritaire et à la mutation « traditionnelle » ont été recrutés, contre respectivement 43 % et 28 % des candidats MCF (figure 6.b). Un tiers des candidats, tant MCF que PR, qui ont utilisé les différentes voies de mutation ont été recrutés (les trois quarts de ces MCF ont été recrutés par la voie prioritaire, contre la moitié de ces PR).

Cette meilleure réussite des PR à la mutation, quelle que soit la voie privilégiée, pourrait s'expliquer par la valorisation de leur expérience professionnelle lors de leurs candidatures et par la capacité à mobiliser leur réseau professionnel, qui a eu le temps de s'enrichir au fil de leur carrière.

Figure 6 : Proportion de MCF parmi les candidats à la mutation universitaire et taux de réussite selon le corps de 2015 à 2019, selon le type de mutation

Figure 6.a : MCF parmi les candidats

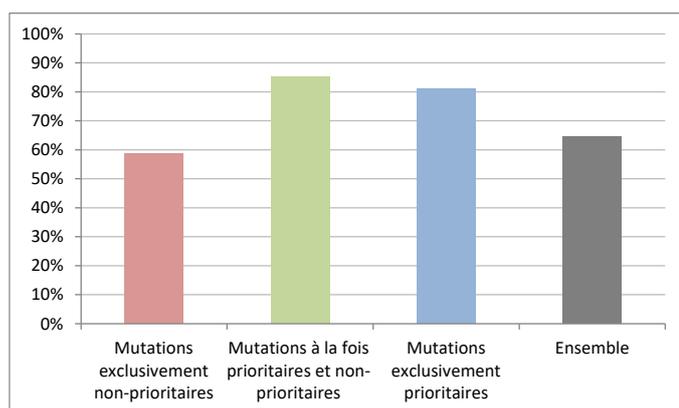
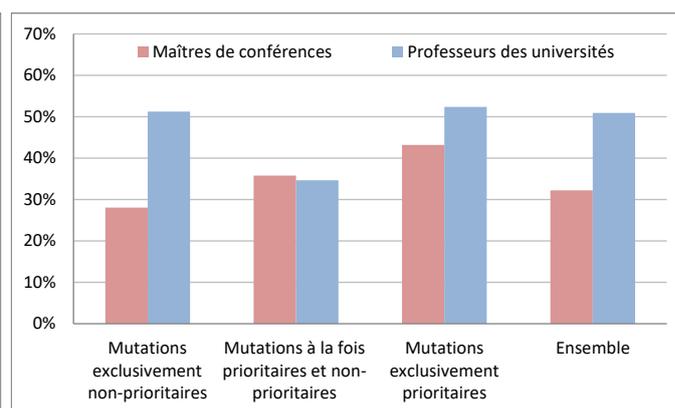


Figure 6.b : Taux de réussite



Source : DGRH A1-1

II.2.3. Selon l'ancienneté dans le corps

L'ancienneté des universitaires a été déterminée à partir de la médiane du nombre d'années en fonction depuis la nomination dans le corps. Or, la médiane est de 7 années, tant pour les MCF que pour les PR. Autrement dit, la moitié des candidats à la mutation ont une ancienneté basse, c'est-à-dire inférieure ou égale à 7 ans¹³.

La moitié des MCF qui ont postulé uniquement à la voie prioritaire ou à la voie « traditionnelle » ont une ancienneté basse (figure 7.a). Ceux qui ont conjugué les deux voies de mutation sont un peu plus nombreux à avoir une ancienneté basse (57 %).

Les PR se distinguent essentiellement des MCF par la proportion relativement importante de candidats (77 %) ayant une ancienneté basse parmi ceux qui ont postulé uniquement à la mutation prioritaire (figure 7.b).

Cette surreprésentation des candidats PR avec une ancienneté basse parmi les candidats à la mutation prioritaire pourrait s'expliquer par le fait qu'ils sont plus avancés dans leur trajectoire de vie que les MCF. Ils sont peut-être en effet moins enclins à déménager et à bouleverser leur cadre de vie à la suite d'un recrutement sur un site éloigné de leur domicile familial. C'est par ailleurs ce phénomène qui explique l'existence des « turbo-professeurs » : des PR – parfois aussi des MCF – qui résident et travaillent pour l'essentiel à une distance éloignée de leur lieu d'affectation professionnelle.

Figure 7 : Proportion de candidats à la mutation universitaire de 2015 à 2019 ayant une ancienneté basse (inférieure ou égale à 7 ans), selon le corps

Figure 7.a : Candidats MCF

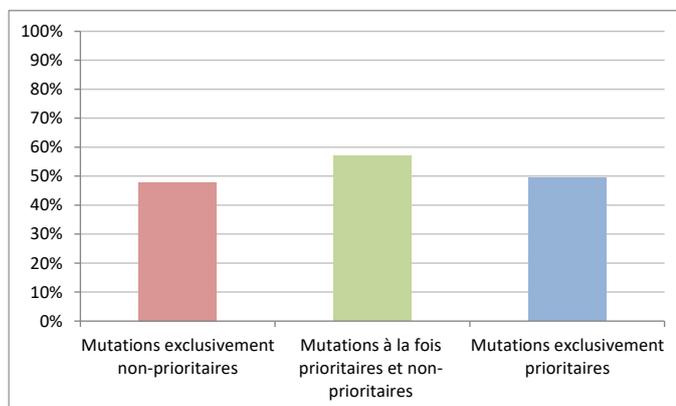
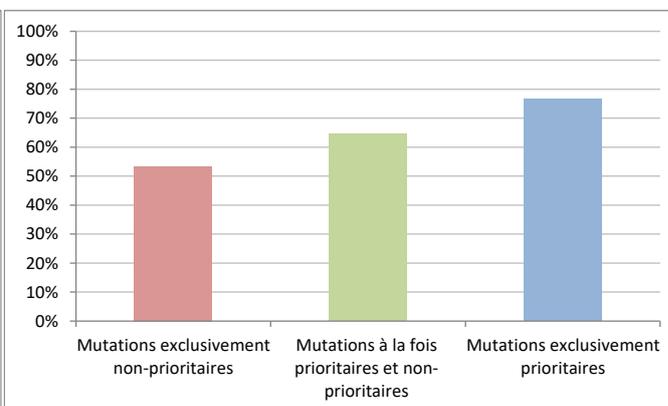


Figure 7.b : Candidats PR



Source : DGRH A1-1

¹³ En fait, un peu plus de la moitié des universitaires ont une ancienneté basse, puisque cette dernière intègre la médiane, c'est-à-dire ceux qui ont 7 ans d'ancienneté.

Par ailleurs, les universitaires ayant déposé plusieurs candidatures à la mutation sur plusieurs années ont plusieurs anciennetés, augmentant ainsi artificiellement le nombre de candidats. L'ancienneté est en effet la différence entre l'année de candidature et celle de la nomination dans le corps. Ces candidats fictifs sont au nombre de 131, soit 4 % de l'ensemble des candidats. Notons que, par ailleurs, la donnée relative à l'ancienneté est manquante pour 17 candidats.

Rappelons que, sur la période 2015-2019, un tiers des candidats MCF à la mutation ont été recrutés, contre la moitié des candidats PR.

En ce qui concerne les MCF, ceux dont l'ancienneté est basse ont un taux de réussite légèrement supérieur, tant à la mutation prioritaire qu'à la mutation « traditionnelle », par rapport à ceux dont l'ancienneté est forte (figure 8.a).

Ce constat est également vrai pour les PR (figure 8.b), mais pour ces derniers, l'écart entre le taux de réussite des candidats à la mutation prioritaire qui ont une ancienneté basse et celui de ceux qui ont une ancienneté forte est particulièrement prononcé (56 % contre 40 %).

Figure 8 : Taux de réussite des candidats à la mutation universitaire de 2015 à 2019, selon le corps et l'ancienneté

Figure 8.a : Taux de réussite des MCF

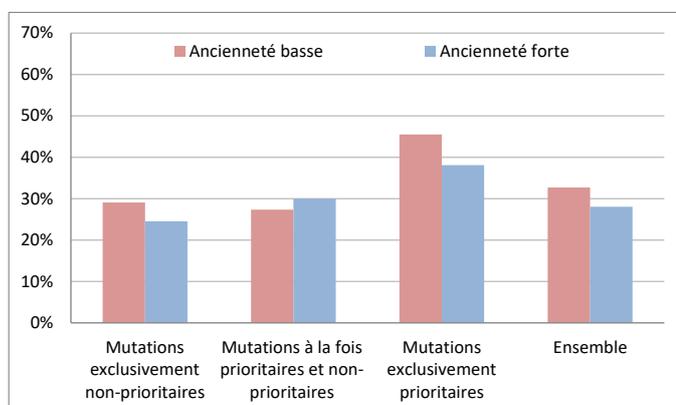
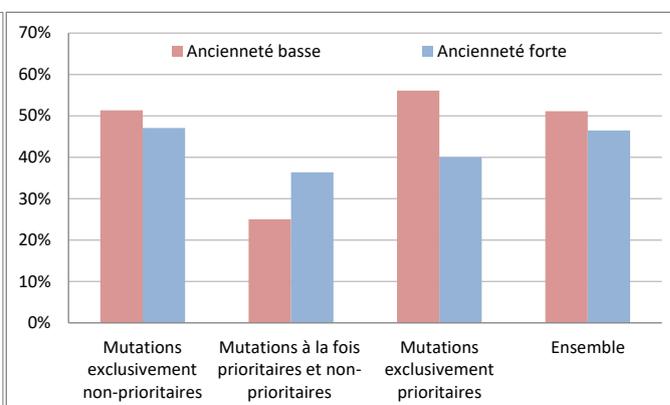


Figure 8.b : Taux de réussite des PR



Source : DGRH A1-1

II.2.4. Selon la discipline

Les universitaires se répartissent principalement en trois grandes disciplines : Droit-Économie-Gestion, Lettres-Sciences humaines et Sciences-Techniques¹⁴. Chacune de ces disciplines représente, en moyenne pour 2015-2019, respectivement 16 %, 31 % et 52 % de l'ensemble de la population universitaire.

Comparativement à cette répartition, les candidats à la mutation relevant du Droit-Économie-Gestion et des Lettres-Sciences humaines (respectivement 30 % et 49 %) sont surreprésentés (figure 9.a). Au contraire, ceux relevant des Sciences-Techniques sont sous-représentés (21 %). Par rapport à cette répartition disciplinaire des candidats, les universitaires relevant des Sciences-Techniques sont, contrairement aux deux autres grandes disciplines, surreprésentés parmi les candidats à la mutation prioritaire : ils

¹⁴ Outre les trois grandes disciplines, certains universitaires relèvent de la Pharmacie. Ces derniers, en raison de leur faible effectif (16 candidats à la mutation ont déposé 22 candidatures de 2015 à 2019 ; 6 ont été lauréats), sont exclus de l'analyse portant sur la discipline.

représentent 26 % des candidats à ce type de mutation, contre respectivement 27 % et 47 % en Droit-Économie-Gestion et Lettres-Sciences humaines.

Indépendamment du nombre de candidats, le taux de réussite à la mutation est nettement supérieur pour les universitaires qui candidatent sur un poste relevant du Droit-Économie-Gestion (50 %) que ceux postulant en Sciences-Techniques et en Lettres-Sciences humaines (respectivement 35 % et 31 %) (figure 9.b)¹⁵. Ce constat se vérifie tant au niveau des mutations prioritaires que « traditionnelles ». Quelle que soit la grande discipline considérée, les universitaires qui ont candidaté uniquement à la mutation prioritaire sont cependant davantage recrutés que ceux qui ont candidaté uniquement à la mutation « traditionnelle ».

La meilleure réussite des candidats qui postulent dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion s'explique notamment par le nombre relativement important de postes de PR qui y sont réservés pour la mutation. Sur la période 2015-2019, 9 postes sur 10 de PR ouverts exclusivement à la mutation prioritaire qui ont été pourvus relevaient du Droit-Économie-Gestion. Traditionnellement, dans ces disciplines qui organisent des concours d'agrégation du supérieur pour recruter des PR, des établissements jouissant d'une réputation attractive proposent, chaque année, des postes réservés à la mutation – plutôt qu'à l'agrégation – leur permettant ainsi de recruter de jeunes PR agrégés, préalablement « parachutés » dans des établissements réputés moins prestigieux à l'issue du concours d'agrégation.

Figure 9 : Proportion de candidats à la mutation universitaire et taux de réussite selon la grande discipline de 2015 à 2019, selon le type de mutation

Figure 9.a : Candidats

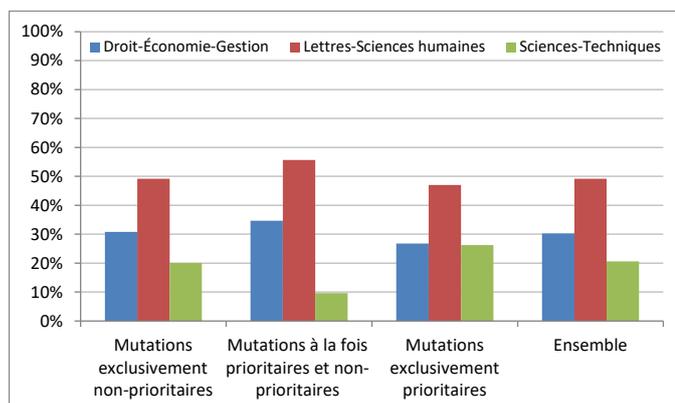
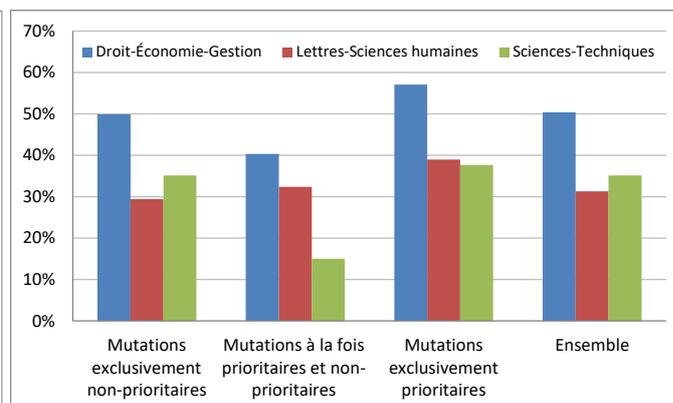


Figure 9.b : Taux de réussite



Source : DGRH A1-1

¹⁵ Alors que les candidats sont analysés au regard de leur discipline d'appartenance, les taux de réussite des candidats sont examinés selon la discipline du poste à pourvoir. En effet, parmi les universitaires qui ont déposé plusieurs candidatures à la mutation, certains ont candidaté sur des postes relevant de grandes disciplines distinctes. Dès lors, chaque universitaire est comptabilisé dans le numérateur du taux de réussite autant de fois qu'il a candidaté sur des postes relevant de grandes disciplines différentes. Ces candidats fictifs n'étant que 93, soit 3 % de l'ensemble des candidats, les taux de réussite selon la grande discipline ne sont sous-estimés qu'à la marge.

II.2.5. Selon la mobilité géographique

Sur la période 2015-2019, les universitaires en fonction dans des établissements situés en Île-de-France qui ont demandé une mutation sont sous-représentés par rapport à leur poids statistique dans la population totale des universitaires. Les universitaires franciliens sont en effet 20 % à avoir déposé une candidature à la mutation, alors qu'ils représentent 25 % de l'ensemble des universitaires. Rassemblant respectivement 22 % et 11 % des candidats à la mutation, les universitaires en fonction dans le Sud-Est et le Sud-Ouest¹⁶ sont également légèrement sous-représentés parmi les candidats à la mutation (- 3 points). En revanche, les universitaires en fonction dans des établissements du Nord-Est et du Nord-Ouest sont surreprésentés parmi les candidats à la mutation. Ils représentent respectivement 27 % et 18 % des candidats à la mutation, contre 20 % et 15 % des universitaires. Enfin, 2 % des universitaires sont en fonction dans des établissements d'Outre-mer. Ils représentent également 2 % des candidats à la mutation.

Globalement, les universitaires qui demandent à muter, souhaitent en grande partie être recrutés sur un poste situé en Île-de-France¹⁷ (38 %). Il est également notable que la moitié des universitaires souhaitant muter en Île-de-France sont déjà en fonction dans un établissement francilien (tableau 3). On peut donc conjecturer que certains établissements franciliens jouissent d'une réputation attractive.

Tableau 3 : Répartition des candidats à la mutation universitaire de 2015 à 2019, selon la région d'origine et la région souhaitée, tous types de mutation confondus

Région d'origine	Région souhaitée						Ensemble
	Île-de-France	Nord-Est	Nord-Ouest	Sud-Est	Sud-Ouest	Outre-mer	
Île-de-France	47%	8%	12%	21%	12%	1%	100%
Nord-Est	42%	17%	10%	21%	9%	1%	100%
Nord-Ouest	43%	10%	18%	19%	9%	2%	100%
Sud-Est	29%	8%	9%	41%	12%	2%	100%
Sud-Ouest	31%	9%	13%	21%	24%	2%	100%
Outre-mer	21%	15%	13%	29%	14%	9%	100%
Ensemble	38%	11%	12%	25%	12%	2%	100%

Source : DGRH A1-1

Note de lecture : 12 % des universitaires affectés en Île-de-France souhaitent muter dans le Sud-Ouest.

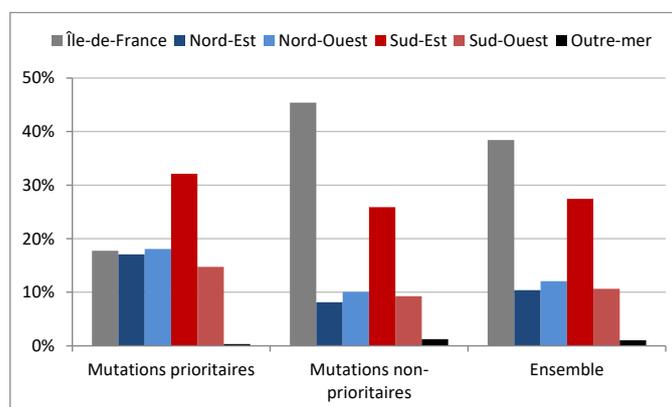
¹⁶ À des fins de simplification et de lisibilité, l'analyse géographique est réalisée au niveau des zones des indicatifs téléphoniques français. Le Nord-Ouest rassemble donc les régions Bretagne, Centre-Val de Loire, Normandie et Pays de la Loire. Le Nord-Est se compose des régions Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est et Hauts-de-France. Le Sud-Est réunit les régions Auvergne-Rhône-Alpes, Corse, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Occitanie Secteur Est (c'est-à-dire l'ancienne région Languedoc-Roussillon). Le Sud-Ouest regroupe les régions Nouvelle-Aquitaine et Occitanie Secteur Ouest (c'est-à-dire l'ancienne région Midi-Pyrénées). Les autres établissements, situés hors de France hexagonale, font exception, puisqu'ils sont rassemblés au sein du groupe « Outre-mer ».

¹⁷ Les universitaires qui ont déposé plusieurs candidatures à la mutation souhaitent parfois muter dans des établissements situés dans des régions distinctes. Ce phénomène augmente donc artificiellement le nombre de candidats. Ces candidats fictifs sont au nombre de 670, soit 18 % de l'ensemble des candidats.

Un quart des candidats souhaitent travailler dans le Sud-Est, un sur dix dans le Nord-Est, le Nord-Ouest ou le Sud-Ouest, et presque 2 % en Outre-mer. Cette répartition est voisine de celle du nombre de postes qui ont été pourvus dans chacune de ces régions lors de la période étudiée (figure 10).

Ce constat signifie qu'il y a un ajustement naturel entre l'offre et la demande des postes à pourvoir à la mutation. Généralement, la majeure partie des candidats à la mutation souhaitent muter en Île-de-France, sauf ceux en fonction dans le Sud-Est – et en Outre-mer – qui ont une préférence pour d'autres établissements situés dans le Sud-Est.

Figure 10 : Répartition des lauréats à la mutation universitaire de 2015 à 2019, selon la région d'origine et la région souhaitée



Source : DGRH A1-1

La comparaison entre cette répartition des régions souhaitées par les candidats à la mutation et la répartition des régions souhaitées par les candidats au titre de la mutation prioritaire¹⁸, montre que ces derniers sont proportionnellement plus nombreux que les candidats à la mutation par la voie « traditionnelle » à vouloir être recrutés sur un poste en province (tableaux 4 et 5).

En revanche, les candidats qui souhaitent muter en Île-de-France optent davantage pour la mutation « traditionnelle ». Ce phénomène s'explique parce que de nombreux candidats franciliens souhaitent muter en Île-de-France, limitant ainsi leur possibilité de recourir à la mutation prioritaire compte tenu des contraintes légales de distance géographique pour ce faire. Par ailleurs, les candidats « provinciaux » à la mutation prioritaire souhaitent un peu moins muter en région parisienne que ceux qui optent pour la voie non prioritaire, même si globalement, ils demandent plus à muter dans des établissements franciliens que vers d'autres régions.

¹⁸ Afin de gagner en lisibilité, l'analyse géographique n'est réalisée qu'à travers les catégories « mutations prioritaires » et « mutations non prioritaires ». Cette simplification est d'autant moins gênante que les répartitions observées dans ces catégories sont quasi-identiques à celles observées au sein des catégories « mutations exclusivement prioritaires » et « mutations exclusivement non prioritaires ».

Tableau 4 : Répartition des candidats à la mutation universitaire prioritaire de 2015 à 2019, selon la région d'origine et la région souhaitée

Région d'origine	Région souhaitée						Ensemble
	Île-de-France	Nord-Est	Nord-Ouest	Sud-Est	Sud-Ouest	Outre-mer	
Île-de-France	2%	16%	20%	40%	22%	0%	100%
Nord-Est	37%	20%	11%	23%	8%	0,4%	100%
Nord-Ouest	36%	14%	21%	21%	8%	0%	100%
Sud-Est	26%	11%	12%	34%	17%	1%	100%
Sud-Ouest	28%	10%	10%	25%	25%	2%	100%
Outre-mer	28%	22%	6%	22%	11%	11%	100%
Ensemble	27%	15%	14%	28%	15%	1%	100%

Source : DGRH A1-1

Note de lecture : parmi les candidats à la mutation prioritaire, 22 % des universitaires affectés en Île-de-France souhaitent muter dans le Sud-Ouest.

Tableau 5 : Répartition des candidats à la mutation universitaire non prioritaire de 2015 à 2019, selon la région d'origine et la région souhaitée

Région d'origine	Région souhaitée						Ensemble
	Île-de-France	Nord-Est	Nord-Ouest	Sud-Est	Sud-Ouest	Outre-mer	
Île-de-France	55%	6%	11%	17%	10%	1%	100%
Nord-Est	43%	16%	9%	20%	9%	1%	100%
Nord-Ouest	45%	8%	17%	18%	9%	2%	100%
Sud-Est	31%	7%	8%	42%	10%	2%	100%
Sud-Ouest	32%	8%	14%	19%	24%	3%	100%
Outre-mer	20%	14%	14%	30%	14%	8%	100%
Ensemble	41%	10%	11%	24%	11%	2%	100%

Source : DGRH A1-1

Note de lecture : parmi les candidats à la mutation « traditionnelle », 10 % des universitaires affectés en Île-de-France souhaitent muter dans le Sud-Ouest.

II.2.6. Vue d'ensemble

Dans le but d'isoler la force de la relation qui lie chacune des variables « sexe », « corps », « ancienneté dans le corps », « grande discipline », « région souhaitée » et « région d'origine » des universitaires au dépôt de candidatures à la mutation prioritaire d'une part (M1), puis au recrutement par mutation prioritaire d'autre part (M2), deux modèles de régression logistique ont été construits¹⁹.

Conformément aux analyses précédentes, les modélisations montrent que les femmes déposent 1,25 fois plus de candidatures à la mutation prioritaire, plutôt qu'à la voie « traditionnelle », que les hommes, toutes choses étant égales par ailleurs (M1). De même, avoir une ancienneté dite « basse » – c'est-à-dire inférieure ou égale à 7 ans –, souhaiter muter dans un établissement situé en province, occuper un poste en province et surtout, appartenir au corps des MCF, augmentent les chances de déposer des candidatures à la mutation prioritaire. Les universitaires relevant des Sciences-Techniques – ainsi que de la Pharmacie – connaissent également une probabilité plus grande que ceux relevant du Droit-Économie-Gestion – et des Lettres-Sciences humaines – de demander une mutation prioritaire.

En ce qui concerne la probabilité des universitaires d'être recruté par mutation prioritaire, plutôt que par la voie « traditionnelle », seules les variables relatives au sexe, au corps et à la région souhaitée sont statistiquement significatives (M2). Les femmes, les MCF et les universitaires souhaitant muter en province ont plus de chance, toutes choses étant égales par ailleurs, d'être recrutés par mutation prioritaire, plutôt que par la voie « traditionnelle ».

Le fait que les MCF ont près de 4 fois plus que chances que les PR d'être recrutés par la mutation prioritaire peut apparaître contre-intuitif, car, comme on l'a vu, les PR ont des taux de réussite supérieurs à ceux des MCF quelle que soit la voie de mutation empruntée. Ce résultat s'explique parce que l'écart entre les taux de réussite des MCF et des PR à la mutation prioritaire est nettement plus réduit que celui observé pour la mutation « traditionnelle » (figure 6.b). La régression logistique compare en effet la réussite des universitaires à la mutation prioritaire par rapport à leur réussite à la mutation non prioritaire.

¹⁹ La formule de la régression logistique est la suivante :

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = \beta_0 + \beta_1 * X_1 + \beta_2 * X_2 + \dots + \beta_i * X_i$$

Avec p la probabilité de connaître l'évènement étudié (déposer des candidatures à la mutation prioritaire ou être recruté par mutation prioritaire) ; X_i les variables dépendantes (le sexe, le corps, l'ancienneté dans le corps, la grande discipline, la région souhaitée et la région d'origine) ; β_i les coefficients de la régression associés à chacune de ces variables.

Modèles de régression logistique mesurant la probabilité des universitaires :

- de déposer des candidatures à la mutation prioritaire, plutôt qu'à la voie « traditionnelle » (M1)
- d'être recruté par mutation prioritaire, plutôt que par la voie « traditionnelle » (M2)

Sexe	M1 : Candidat	M2 : Recruté
Femme	1.25 ***	1.35*
Homme	réf.	réf.
Corps		
MCF	2.65 ***	3.90 ***
PR	réf.	réf.
Ancienneté dans le corps		
Basse	1.14 *	1.31
Forte	réf.	réf.
Grande discipline		
Lettres-Sciences humaines	1.09	1.01
Sciences-Techniques	1.67 ***	0.99
Pharmacie	2.74 *	2.26
Droit-Économie-Gestion	réf.	réf.
Région souhaitée		
Province	1.29 ***	2.87 ***
Île-de-France	réf.	réf.
Région d'origine		
Province	1.30 **	1.34
Île-de-France	réf.	réf.

Significativité : * au seuil de 5 % ; ** au seuil de 1% ; *** au seuil de 0,1%.

Note de lecture : la probabilité des MCF d'être candidat à la mutation prioritaire, plutôt qu'à la voie « traditionnelle », est 2,65 fois plus élevée que celle des PR, avec le sexe, l'ancienneté, la discipline, la région souhaitée et la région d'origine égaux.

Conclusion

Le principal apport de la présente étude est de mettre en évidence que, depuis sa mise en œuvre en 2015, le dispositif de la mutation prioritaire s'est progressivement installé dans le paysage universitaire.

Au cours de la période étudiée, de 2015 à 2019, près du quart des candidats – et des candidatures – à la mutation ont en effet opté pour la voie prioritaire. La quasi-totalité des demandes de mutation prioritaire (97 %) l'ont été au titre du rapprochement de conjoint. Ce dispositif répondrait donc à un besoin des universitaires.

Les établissements d'enseignement supérieur semblent également s'être associés au bon fonctionnement du dispositif, puisque 40 % des candidats à la mutation prioritaire ont été recrutés, soit un taux légèrement supérieur à celui du recrutement des candidats à la mutation « traditionnelle » (36 %).

Si l'on écarte de l'analyse les universitaires qui ont utilisé les différentes modalités de candidatures à la mutation, le taux de réussite des candidats qui ont déposé des demandes de mutation uniquement prioritaires monte à 45 %, contre 38 % pour ceux qui ont uniquement candidaté à la mutation « traditionnelle ».

L'analyse statistique proposée n'a cependant pas levé certaines zones d'ombre et ne rend pas complètement compte de la pratique.

On peut en effet se demander si, dans le but de s'assurer de l'intégration des universitaires recrutés par la voie prioritaire au sein de leur nouvelle équipe de recherche, et afin de réduire la prise de risque liée à l'incertitude d'un recrutement sans comité de sélection, les établissements, par l'intermédiaire du conseil académique, recrutent vraiment des « prioritaires » sans les connaître. Est-ce qu'en pratique, les universitaires recrutés « prioritairement » collaboraient et partageaient déjà, préalablement à leur recrutement, des relations professionnelles avec des enseignants-chercheurs titulaires de l'établissement recruteur ?

De même, compte tenu de l'opposition de certains acteurs de l'enseignement supérieur vis-à-vis du dispositif, quel est le poids de l'autocensure des universitaires susceptibles de candidater à la mutation via sa procédure prioritaire ?

Peut-être est-il souhaitable de faire évoluer le dispositif pour le rendre plus efficace, ainsi que le préconise l'actuel président de la CPU et le secrétaire général Sup'Recherche-UNSA dans un courrier commun du 14 janvier 2021 adressé à Madame la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Ils estiment en effet que la procédure actuelle « n'est satisfaisante, ni pour la CPU en ce qui concerne les comités de sélection, ni pour Sup'Recherche-UNSA qui fait le constat que les mutations des enseignants-chercheurs sont trop peu nombreuses ».

Ils préconisent que tout « poste ouvert au concours est susceptible d'être pourvu soit par un candidat à la mutation soit par un candidat au recrutement » et qu'il n'existe que « deux voies : la voie de mutation, qui concerne toutes les mutations, qu'elles soient prioritaires (rapprochement de conjoints ou situation de handicap) ou de droit commun. Cette procédure a lieu dans un premier temps. La voie de recrutement est lancée dans un second temps, si la première n'a pas abouti ».

En pratique, s'il n'y a pas de candidat à la mutation, « ce premier temps est clos, et le poste passe directement à la voie du recrutement (= second temps) », mais s'il y a un ou des candidats à la mutation, « le ou les dossiers est/sont examiné(s) par le comité de sélection qui se réunit à distance, et qui n'a pas connaissance des autres dossiers au recrutement (pas encore déposés). Soit le candidat, ou l'un des candidats, est retenu et le poste concerné est alors pourvu, soit personne ne l'est, alors le poste en question devient disponible pour la voie du recrutement. Lors du second temps (la voie du recrutement), le comité de sélection se réunit alors en présentiel et examine les candidatures au recrutement sur le poste ouvert ».

Cette proposition illustre la poursuite des débats sur la nécessité de pérenniser le dispositif des mutations sous sa forme actuelle et sur les moyens pour améliorer sa mise en œuvre. Elle trouvera certainement un écho dans le cadre de la concertation ouverte sur le recrutement des enseignants-chercheurs début 2021.

