

L'ÂME DU CORPS

La magistrature française dans les années 2010 : morphologie, mobilité et conditions de travail

Rapport final
Juin 2019

Sous la direction de : Yoann Demoli et Laurent Willemez, laboratoire Printemps (UMR UVSQ-CNRS)

Le présent document constitue le rapport scientifique d'une mission réalisée avec le soutien du GIP Mission de recherche Droit et Justice (convention n° 217.01.09.29). Son contenu n'engage que la responsabilité de ses auteurs. Toute reproduction, même partielle est subordonnée à l'accord de la Mission.

Introduction

Les débats autour de la justice, qu'il s'agisse de sa qualité ou bien de son rôle dans la régulation de l'ordre social, sont très nombreux et très intenses dans le débat public. Apparaissant périodiquement, ils donnent lieu à des débats politiques, des prises de position médiatiques ou des rapports et des débats parlementaires. Parmi ces débats reviennent souvent les caractéristiques sociales ou les carrières des magistrat.es. De la même manière, certain.es magistrat.es du siège et du parquet sont, régulièrement ou à l'occasion de faits divers, sous la lumière médiatique, leurs figures, leurs caractéristiques sociales ou leurs carrières étant largement mises en avant et reliées à leur manière de juger.

Il se trouve que cette sorte de sociologie ordinaire consistant à relier propriétés sociales (*lato sensu*, y compris l'origine sociale ou professionnelle mais également l'environnement social des magistrat.es) et manières de juger reprend le principe des recherches sur la magistrature renouvelant profondément, depuis plusieurs années, les travaux sur la justice. En effet, des travaux importants, participant fortement au retour en force de la sociologie du droit et de la justice en France, s'intéressent tout particulièrement à ce qu'on appelle en anglais le *judging* ou encore, d'une manière peut-être plus précise le *judgecraft*, entendant par là l'acte même de juger (Moorhead et Cowan 2007 ; Schultz et Shaw éd.s. 2013). Dans les recherches françaises sur ces questions, l'accent est mis sur le lien entre exercice de l'activité de juger d'une part, appartenances sociales et carrières d'autre part (on peut citer, parmi de nombreuses autres recherches, Bessière et Mille 2013 ; Chappe 2013 ; Collectif Onze 2013 ; Paillet et Serre 2013 ; Spire et Weidenfeld 2016). Tous ces travaux reviennent néanmoins sur des litiges particuliers, en prenant le risque, comme nous essaierons de le montrer, de ne pas réinsérer ces magistrat.es dans l'ensemble de leur parcours et de leurs différentes positions, ni dans l'ensemble du groupe professionnel de la magistrature.

D'autres travaux contemporains, insérés dans une importante tradition sociologique (Bastard et Ackermann 1993), reviennent sur la diffusion du management dans le monde de la justice, et plus précisément dans les juridictions. Étudiant la managérialisation de l'ordre judiciaire français, ces travaux montrent la transformation de la profession de magistrat dans son ensemble (Bastard *et al.* 2016 ; Bastard et Mouhanna 2007 ; Vigour 2008, 2011). Nous reviendrons sur l'ensemble de ces recherches, qui analysent des contraintes très importantes transformant l'identité professionnelle des magistrat.es. Il reste que ces recherches laissent souvent de côté les aspects plus classiques de l'analyse d'un groupe professionnel, en l'occurrence ses traits que l'on pourrait qualifier de morphologiques (taille et composition démographique du corps notamment).

De fait, la question de départ de la recherche, telle qu'elle était initiée par la Mission de recherche Droit et Justice, concernait les magistrat.es dans leur ensemble, et donc les propriétés communes de cette identité professionnelle de magistrat ainsi que ses transformations dans les années 2010. Il ne s'agissait donc pas de réfléchir à la manière dont les magistrat.es poursuivaient ou jugeaient, ni non plus d'étudier les cours dans un aspect organisationnel, mais bien de s'interroger sur les logiques, à la fois individuelles et sociales, de ce que veut dire être magistrat de l'ordre judiciaire. Autrement dit, il s'agissait de proposer une analyse morphologique d'un groupe

professionnel. Il fallait donc mener une recherche sur les trajectoires professionnelles, tout autant que les représentations du métier et les conditions de travail. Pour étudier le groupe dans son ensemble, que les institutions et leurs agents encadrant de la profession qualifient volontiers de « corps » – à l'image des corps de la haute fonction publique –, il nous fallait revenir à une tradition plus ancienne de la sociologie du droit et de la justice, celle qui précisément étudiait le groupe et ses transformations dans son ensemble. En particulier, nous avons d'une certaine manière fait le choix d'actualiser le livre qui pendant des années a fait autorité, celui de Jean-Luc Bodiguel, paru en 1991 mais traitant des magistrat.es du début des années 1980 (Bodiguel 1991). Il est incontestable que Bodiguel analyse là un état ancien de la structure, qui n'est plus d'actualité. La richesse inégalée de ses données et la multiplicité de ses angles d'attaque font néanmoins de son ouvrage un guide particulièrement heuristique. Nous partirons notamment de ses hypothèses concernant la manière dont ce corps est à la fois divers et uni, cette unité résidant dans deux propriétés essentielles : les principes de construction d'une carrière et les formes de mobilité. C'est dans ce cadre que, partant des demandes de la Mission et les retraduisant au fur et à mesure des comités de pilotage et de l'enquête de terrain, nous avons construit une problématique autour de deux éléments liés entre eux : l'analyse des carrières individuelles et l'unité d'un corps.

1. Partir des carrières individuelles pour atteindre les logiques collectives de la profession

Face à ce programme extrêmement ambitieux, il nous a semblé qu'une manière particulièrement appropriée d'orienter nos travaux était de prendre pour point de départ les carrières des magistrat.es, à la fois les caractéristiques objectives de leur déroulé (dans la dynamique de succession des postes et des lieux) et la manière subjective dont de ce déroulé était pensé et dit par les magistrat.es. Cette entrée par les carrières des magistrat.es permettait de saisir une grande partie des questions posées par la Mission : la place des femmes et l'enjeu de la féminisation ; la question des mobilités, de leurs facteurs et de leurs effets ; et enfin les conditions de travail, dont il s'est avéré très vite qu'elles avaient de nombreuses conséquences sur les mobilités et les choix des magistrat.es. Cette entrée est à la fois la cause et la conséquence de nos choix méthodologiques et de nos entrées sur le terrain. Elle en est la conséquence dans la mesure où l'on nous a très rapidement proposé, grâce à une autre demande émanant cette fois de la Sous-direction des statistiques et des études (SDSE), l'analyse d'un fichier restituant l'annuaire de la magistrature et retraçant donc les carrières des quelque 8300 magistrat.es en poste au 1^{er} janvier 2018. C'était donc faire le choix de partir des trajectoires individuelles. Dès lors, l'enquête qualitative qui s'imposait était de multiplier les cas de magistrat.es et de les interroger sur ces choix. C'est pourquoi nous avons renoncé à réaliser des monographies, et donc à saisir les logiques proprement organisationnelles, dans une juridiction donnée. Au contraire, nous avons multiplié les entretiens, au gré des contacts et en partant des magistrat.es suivant une formation continue à l'École nationale de la magistrature (ENM).

Il s'agira donc dans ce rapport de partir des carrières, saisies dans une perspective individuelle, à travers l'analyse des mobilités et des représentations que les magistrat.es se font de leurs différents postes. Ce point de départ mène à plusieurs éléments qui formeront la problématique de notre travail et nous serviront de guide tout au long de ce rapport. Avant cela, il faut définir le terme de carrière. L'idée de

carrière s'entend ici dans un sens ordinaire de succession de postes professionnels. Mais elle s'entend aussi, d'une certaine manière, dans un sens interactionniste, celui de moments de bifurcations, de modes de socialisation professionnelle via les étapes de cette carrière, susceptible d'introduire des transformations dans la manière de se penser magistrat¹.

Dans cette perspective, il faut se demander ce qui explique que des agents quittent un poste pour en trouver un autre, géographiquement mais aussi fonctionnellement différent. En effet, comme nous le préciserons par la suite, le poste d'un magistrat est défini par son lieu d'exercice mais aussi par sa fonction officielle, les deux éléments étant présents dans l'arrêté de nomination publié au Journal officiel. C'est donc l'ensemble des logiques au principe de ces mobilités professionnelles qu'il nous faudra saisir. Ces mobilités professionnelles, qui résultent de « choix » (nous préciserons dans le chapitre 4 quels en sont les dispositifs concrets), sont donc fondées sur des stratégies, construites et réfléchies. Si la littérature est étonnamment peu prolixe sur ces questions de carrières professionnelles et de formes de mobilité dans ce cadre, plusieurs éléments peuvent néanmoins être utilisés. La première approche théorique possible est interactionniste et tente de revenir sur les tournants, les bifurcations, voire les ruptures professionnelles qui structurent un certain nombre de trajectoires professionnelles (Bessin *et al.* 2009 ; Grossetti 2006). Si ces « bifurcations » arrivent dans les carrières des magistrat.es, ce n'est qu'au début de la carrière, quand il s'agit de décider de passer le concours, par exemple après avoir exercé une autre activité professionnelle auparavant, ou pour les quelques individus qui décident de quitter la profession. Pour les autres, on ne peut pas parler de *turning points* et encore moins de ruptures biographiques.

Réfléchir sur ce qui est au fondement des stratégies est alors plus pertinent, dans la mesure où ces changements s'insèrent, souvent harmonieusement, dans une trajectoire professionnelle. Les entretiens avec les magistrat.es donnent souvent un sentiment de l'usage d'une rationalité purement « instrumentale », pour reprendre les termes de Max Weber, faisant de chacun un *homo oeconomicus* en quête de maximisation des profits. Les choses ne sont évidemment pas si simples, et le terme de stratégie doit être utilisé d'une manière plus complexe. Nous voudrions en effet plutôt montrer que les magistrat.es font leur choix de manière contrainte. Ces contraintes renvoient à plusieurs éléments, qui nous permettront de saisir – c'est du moins le pari que nous faisons – une grande partie des logiques morphologiques de la profession. Ces stratégies sont en effet fondées sur la perception que les magistrat.es se font de l'espace social que constitue la profession, avec ses hiérarchies symboliques, ses positions dominantes et dominées. Étudier les « choix » de mobilité permet donc de dresser un tableau du groupe professionnel et des positions enviées et désirables, et de celles qui ne le sont pas. Mais cette contrainte de choix n'est pas la seule. Il s'agit aussi en effet pour ces magistrat.es d'articuler vie professionnelle et vie familiale, et donc de faire aussi correspondre leurs choix de mobilité aux exigences de leur vie privée. Comme dans l'ensemble de la société, ce sont les femmes magistrates qui sont les plus amenées à articuler ces deux aspects de leur existence sociales. Enfin, ces « choix » renvoient aussi à des manières de considérer l'exercice de la profession, et plus largement ce que veut dire concrètement être magistrat.es : rédiger des jugements, assurer des permanences téléphoniques au parquet, travailler en cabinet, manager des équipes... Au final, ce sont

¹ Nous ne reviendrons pas sur les enjeux théoriques de l'usage du terme de « carrière » : sur ces questions, cf. (Darmon 2006).

des goûts et des dégoûts, des manières de manières de considérer une fonction et plus largement le droit, qui sont à l'œuvre.

Les stratégies pensées et les « choix » réalisés sont alors tout autant le produit de la structure de la profession que de la connaissance qu'en ont les individus, de leurs ambitions, socialement construites. Comme l'écrit P. Bourdieu,

« le rapport au possible est un rapport aux pouvoirs ; et le sens de l'avenir probable se constitue dans la relation prolongée à un monde structuré selon la catégorie du possible (pour nous) et de l'impossible (pour nous), de ce qui est d'avance approprié par d'autres et à d'autres et de ce à quoi on est d'avance assigné. » (Bourdieu 1980 : 108)

Les dispositions ainsi produites ne sont bien entendu pas le seul élément structurant les stratégies de mobilité, et c'est celui que notre travail sur les données de l'annuaire des magistrat.es ne permettra pas de les saisir véritablement (au contraire des données obtenues par les entretiens). C'est donc un faisceau d'explications qui nous guidera vers l'analyse de ces logiques d'action. La mobilité devient alors pour nous un analyseur particulièrement pertinent de la structuration sociale de la profession, par delà les découpages plus classiques autour des spécialisations et des fonctions. On voit alors tout l'intérêt, pour comprendre les enjeux de la profession de magistrat dans les années 2010, de partir des modalités individuelles de construction d'une carrière, modalités qui renvoient d'abord à des contraintes et à des logiques sociales. Et donc plus largement à la morphologie sociale du groupe, à l'organisation de la profession dans son ensemble, et finalement aux représentations collectives que s'en font les magistrat.es.

2. Sur l'unité du corps

On voit très vite la complexité de penser la magistrature dans son unité, comme un corps unique, alors même qu'il est facile d'insister sur les différences entre magistrat.es et entre carrières, sur les hiérarchies, etc. La comparaison avec des pays étrangers, mais aussi, paradoxalement, les exigences européennes adressées à la France concernant la nécessité de séparer, pour le dire vite, le siège et le parquet, mais aussi toute l'histoire de la magistrature française, plaident au contraire pour mettre en évidence l'exigence d'un corps. C'est dire que nous partons de l'hypothèse que par-delà les différentes fonctions (parquet ou siège, mais aussi juges des enfants, juges de l'application des peines...), par-delà aussi les lieux d'exercice (tribunaux d'instances, TGI, Cours d'appel, cour de cassation, administration centrale), il existe bien une identité magistrate. C'est cette identité, structurée dans un corps, que nous étudierons dans son ensemble. De nombreux travaux sociologiques ont permis de réfléchir à cette question, qui peut parfois prendre la forme d'une dialectique et à d'autres moments d'une série de contradictions, entre d'une part l'unité d'un corps professionnel, subsumée par son nom unique, et d'autre part la diversité des manières de réaliser et de penser les activités qui lui sont liées. Le travail de Luc Boltanski autour de la catégorie de "cadre" est à ce titre exemplaire (Boltanski 1982). C'est ce type d'analyse que nous souhaitons réaliser, à la différence toutefois qu'il s'agit moins de partir de la construction socio-historique du groupe professionnel que de la réalité de sa composition, de son organisation et de l'activité de ses membres. Il s'agira donc d'étudier le corps des magistrat.es dans son ensemble.

Nous entendons par le terme de corps l'existence d'une identité propre dépassant l'identité professionnelle, fondée sur une socialisation commune dans une école particulière. Pour les magistrat.es, l'ENM joue le rôle que joue pour les administrateurs civils l'ENA. Comme l'écrit Jean-Michel Eymeri-Douzens à propos de cette dernière,

« le classement final [de sortie de l'École] enregistre et objective les résultats de ce processus [de socialisation], figeant une hiérarchie d'individus à laquelle correspond une hiérarchie de corps, donc d'identités professionnelles, de milieux de travail et de perspectives de carrière auxquels ils ont ou non accès. »(Eymeri 2001 : 113)

C'est dire que le corps est aussi bien fondé sur l'existence de l'ENM que sur des conditions de travail, des mécanismes communs de construction de carrière et des hiérarchies symboliques au sein du groupe. C'est l'ensemble de ces éléments que nous allons étudier pour les magistrat.es, en montrant finalement comment un « effet de corps » structure la profession. Le corps des magistrat.es est constitué, à l'image de nombreux autres corps, pour reprendre les termes de P. Bourdieu, « à base scolaire par l'imposition d'un titre et d'une identité commune à des individus rassemblés par de très fortes ressemblances sociales, ainsi reconnues et légitimées [et] sont sans doute ceux qui s'apparentent le plus à la famille. » Les magistrat.es qui composent ce corps s'appuient sur « une espèce particulière de capital social que sont les relations d'école, principe durable de solidarités et d'échanges de tous ordres entre membres de la même classe d'âge scolairement instituée sous le nom de profession. » (Bourdieu 1989). Dans les entretiens que nous avons réalisés, nous avons beaucoup retrouvé cet « esprit de corps », même s'il est parfois dénié, voire moqué ; créant des réseaux durables, amicaux voire plus intimes, au sein des promotions, comme en-dehors, avec les stages juridictionnels, l'ENM occupe une place de choix, dont l'exploration reste toutefois encore largement à faire. Nous reviendrons sur ces éléments lorsque nous évoquerons les formes de capital social au principe des « choix » de candidatures et de postes.

La commande de la Mission aurait donc pu nous conduire à travailler sur l'ENM, le concours d'entrée, les nombreux stages (et tout particulièrement le stage principal dans une juridiction), les épreuves de classement... Mais cela serait une autre recherche, et nous avons préféré partir de l'autre processus de construction du corps, par les formes concrètes par lesquelles passe la carrière. On se retrouve alors face à des dispositifs très concrets, qu'il faut comprendre et bien expliciter pour en saisir les logiques sociales. Il s'agit par exemple des passages de grade, des conditions légales ou informelles de mobilité, c'est-à-dire des manières très concrètes de « faire carrière ». C'est ce que nous permettent les données que nous avons obtenues et traitées – et c'est là l'originalité de notre travail.

Cette question est d'autant plus importante qu'elle nous renvoie à des questions d'une actualité brûlante. La première est celle de la technicité du travail judiciaire et de la pluralité de la « mission » des magistrat.es, qu'ils soient du siège ou du parquet, de ce que Antoine Garapon, Sylvie Perdrille et Boris Bernabé appellent « l'office du juge » (Garapon et al. 2014). Ces auteurs prennent acte de l'existence d'une diversité de façons d'exercer l'activité des magistrat.es par delà même les « fonctions » qu'ils détiennent et s'ils n'évoquent pas la question de l'unité du corps, on sent bien que celle-ci est constamment en question. Le point de vue que nous mettons en œuvre ici nous permet de proposer de nouvelles hypothèses sur ces questions, en montrant notamment que l'unité du corps est une réalité morphologique et structurelle, dont la mobilité mais aussi les conditions de travail constituent à la fois la preuve et l'analyseur. Ce qui ne signifie d'ailleurs pas que nous présupposerons cette unité ; bien au contraire, nous en

montrons en même temps la fragilité. Nous reviendrons surtout sur le fait que la diversité est sans doute moins perceptible dans l'intitulé des fonctions exercées, dont la valeur faciale peut-être fortement discutée, que dans des hiérarchies beaucoup plus complexes, liées à des carrières différentes, à des appartenances sociales (notamment d'origine, de sexe et de localisation géographique) clivées et produisant des hiérarchies, formelles et informelles.

C'est ainsi que nous pourrions aussi revenir sur une autre question brûlante, liée à la question précédente : celle de l'origine des magistrat.es. Comme on le sait, l'ENM a été au fondement du développement d'une méritocratie au sein du corps. De même, les années 1970 ont vu un processus de démocratisation sociale. Mais ces éléments ont été fortement mis en question dans les années 2000 par les critiques vives, et souvent politiquement orientées, envers l'ENM et l'essor d'une justice certes méritocratique mais éloignée de la réalité de la société. Là encore, le passage par l'étude de la morphologie du groupe, et notamment de l'entrée de ses membres, permettra d'étudier la réalité de la fermeture sociale du groupe.

3. Éléments de méthodes

3.1. Les données quantitatives : une base administrative et un questionnaire

Il serait trop long de retracer les méandres de notre quête de données quantitatives. Les réunions au Millénaire, bâtiment accueillant une grande partie des services du ministère de la Justice porte d'Aubervilliers, ont été nombreuses, et nous avons beaucoup erré dans ce beau bâtiment à la recherche des bureaux de la direction des services judiciaires (DSJ), de la Sous-direction des statistiques et des études (SDSE), de l'Inspection des services judiciaires... Nous avons même été à plusieurs reprises invités à des réunions au Conseil supérieur de la magistrature. Il serait alors facile de revenir sur les luttes feutrées entre services, comme au sein de toute administration. Nous aurions pu revenir sur ce que nous avons pu comprendre, d'une manière très approximative, sur les oppositions, au sein du ministère, entre administrateurs civils et magistrat.es – ces derniers peuplant très largement, par le statut de Magistrat à l'administration centrale de la justice (MACJ), le ministère. Mais aurait-on trouvé là plus que ce que nous avons pu trouver dans d'autres ministères ou d'autres institutions publiques ?

En effet, nous avons reçu un accueil immédiatement favorable de la sous-direction des ressources humaines au sein de la DSJ, et en particulier de son sous-directeur Ludovic André (parti à l'Inspection judiciaire au printemps 2018). Nous avons surtout été en contact avec Laetitia Dautel, cheffe du bureau de la gestion des emplois et des carrières, et avec ses collaboratrices, principalement Cécile Weber et Ghislaine Gilet. Laetitia Dautel était membre du comité de suivi de la recherche mis en place par la Mission², et par conséquent elle a été longtemps notre interlocutrice privilégiée. Patiemment, les agents de la DSJ nous ont expliqué, pour le premier rapport rédigé pour la SDSE avec Fabio Marcodoppido, puis pour la suite de notre travail aussi bien pour la Mission que pour la SDSE, les sigles, les procédures de nomination et les possibilités de mobilité et de

² Dans la mesure où il s'agissait d'une « recherche-action ».

changement de grades, etc. Tout cela nous semblait d'une très grande complexité, et les données quantitatives obtenues recelaient de nombreuses *fallacies* auxquelles nous devons veiller. Lors des premiers traitements – et ce point n'est pas seulement de méthode, il appartient totalement au sujet de notre recherche –, nos résultats ont toujours été accueillis avec beaucoup d'attention et de vigilance, et les agents qui discutaient avec nous faisaient sans cesse preuve d'une connaissance très approfondie de la population qu'ils ont en charge. Il est dès lors difficile de dire, comme on l'entend parfois et comme Bodiguel l'écrivait en 1991, que la magistrature n'avait pas droit à une gestion des ressources humaines digne de ce nom.

Il est vrai qu'il n'existe pas un seul Système d'information des ressources humaines (SIRH) mais deux (HARMONIE et LOLFI), et que ces deux systèmes ne communiquent pas, ce qui rend impossible la constitution d'une base de données fiable réunissant toutes les informations sur les personnels. Mais il semble que c'est d'abord un manque de personnel en informatique qui rend difficile le travail sur les données des magistrat.es, travail pourtant réalisé sur tableur par une agente à partir de requêtes faites sur LOLFI. C'est sur les données de ce progiciel de gestion que nous avons travaillé, puisqu'il contient les éléments publiés dans l'annuaire de la magistrature, qui n'est désormais plus publié en version papier et qui est sur l'Intranet du ministère de la Justice. Nous avons donc obtenu de la DSJ le fichier complet des quelque 8300 magistrat.es en poste au 1^{er} janvier 2018, contenant tous les renseignements sur leurs différents postes (type de concours d'entrée à l'ENM, date d'entrée dans chaque poste, juridiction, passage de grade...). Nous reviendrons plus précisément dans la suite du rapport sur les choix de codage et les traitements réalisés.

Le projet de recherche que nous avons proposé à la Mission ne comportait pas l'analyse de cette source administrative mais plutôt un questionnaire. Là encore, les choses ont été difficiles, mais nous avons finalement pu nous adresser grâce à la DSJ à l'ensemble des magistrat.es et leur envoyer un questionnaire. Les données obtenues par le questionnaire sont d'autant plus importantes que celles-ci sont largement absentes de la base administrative traitée par ailleurs : il s'agit en particulier des origines sociales, scolaires et universitaires et de la situation familiale. Nous avons ajouté une deuxième partie, consacrée aux conditions de travail. Au total, nous avons obtenu près de 1200 réponses (avec une relance), soit près de 20% du corps. Il faut noter que notre échantillon est très semblable dans ses principales caractéristiques à l'ensemble de la population, à l'exception d'une légère sous-représentation des magistrat.es du second grade et des plus jeunes (ce qui va souvent ensemble). Nous n'avons donc pas réalisé de redressement.

3.2. Les entretiens

Nous avons par ailleurs mené une campagne d'entretiens (une quarantaine d'entretiens réalisés) avec des magistrat.es. Ces entretiens ont d'abord été obtenus grâce à des contacts de Christophe André et d'Anne-Valérie Le Fur, qui étaient dans l'équipe au départ de la recherche, et de Jennifer Boirot. Dans un deuxième temps, nous avons réalisé des entretiens avec des magistrat.es en formation continue grâce à l'aide de Solène Gouverneyre, coordinatrice de formation à l'ENM. Enfin, nous avons obtenu des entretiens grâce à une intervention dans un module de la session 2017-2018 du Cycle approfondi d'études judiciaires (CADEJ).

Les entretiens ont duré entre 1h20 et 2h³. Le guide d'entretien (cf. annexe) était divisé en deux, une première partie étant consacrée à la carrière du-de la magistrat.e, une seconde à ses conditions de travail et à la manière dont il-elle voyait l'avenir. La première partie a toujours donné lieu à un récit très circonstancié des différentes positions occupées et, sans que nous ayons besoin de poser la question, le plus souvent, à des informations sur la vie familiale. Nous avons très vite compris en quoi la mobilité, consubstantielle à l'entrée dans le corps, était fondée sur les aléas de la vie familiale. Et par conséquent au genre du-de la magistrat.e. La deuxième partie, souvent plus courte du fait de la longueur de la première, donnait lieu à des récits qui montraient l'extraordinaire diversité des conditions de travail selon les juridictions.

Au total, l'échantillon constitué n'est en rien représentatif, ce qui est de règle dans une enquête qualitative. L'objectif était d'obtenir des récits et de multiplier les expériences particulières. Pour autant, ces données ont été très facilement combinées au traitement des données quantitatives, dans la mesure l'un expliquait l'autre, et inversement. Il est néanmoins nécessaire de noter le caractère biaisé de notre échantillon qualitatif : contrairement à ce que l'on aurait pu imaginer (nous habitons en région parisienne et sommes missionnés par la Mission), le biais que nous pressentons est d'avoir plutôt des magistrat.es de province que de région parisienne, plutôt des chef.fes de petites que de grandes juridictions, etc. Bref, nous n'avons que très peu interrogé l'élite de la profession, même si nous pouvons la saisir au niveau quantitatif. Nous aurions souhaité corriger ce biais, mais le temps nous a manqué pour aller au-delà.

4. Plan du rapport

Le rapport est divisé en quatre chapitres. Le premier, plus court, revient sur l'histoire et la structuration des cadres de la profession en étudiant la manière dont le corps s'est constitué dans une logique unique mais aussi dans sa diversité. Le chapitre 2 propose une morphologie générale du corps, autour de l'analyse des données socio-démographiques de la profession en 2018 et d'une première exploration des carrières. Le chapitre 3 s'arrête sur les conditions de travail des magistrat.es, pour en montrer à la fois l'unité et la diversité. Enfin, le chapitre 4 clôt le rapport en se focalisant sur les logiques sociales de la mobilité des magistrat.es, cette question permettant de saisir l'ensemble des enjeux propres au corps autant qu'elle en est un élément central de structuration.

³ Ont donc participé à la campagne d'entretiens Jennifer Boirot, Fabio Marcodoppido et Cécile Girault (chercheurs précaires dont nous avons financé le travail grâce à la Mission mais aussi à la SDSE), Anne-Valérie Le Fur, Yoann Demoli et Laurent Willemez. Nous en profitons pour remercier l'ensemble des magistrat.es ayant accepté de répondre à nos questions et de nous accorder du temps pour nous raconter leur carrière et leurs conditions de travail. Nous souhaitons aussi remercier vivement les membres de la Mission, et tout particulièrement les deux directrices qui se sont succédé : Sandrine Zientara et Valérie Sagant. Elles n'ont pas ménagé leurs peines pour nous permettre d'aller au bout de cette recherche, qui est à bien des égards inédite. Enfin, nous ne remercierons jamais assez Jeanne Chabbal, chargée de mission au GIP, qui a été un soutien permanent – et particulièrement efficace et toujours encourageant – tout au long de la recherche, qui a réalisé un gros travail de mise en relation, d'explicitation et de lien entre les institutions et nous-mêmes.

Chapitre 1 : La construction politique d'un corps

Historiquement, la profession telle qu'elle existe aujourd'hui est assez récente : c'est de 1958 que date la dernière réforme d'ampleur de la magistrature, avec l'intégration en un corps unique ainsi que l'institution de l'ENM. La profession unifiée de magistrat, avec ses règles, ses structures et ses modes de régulation, se stabilise donc à cette époque. Ces transformations permettent au groupe professionnel de retrouver une certaine attractivité, autour d'un groupe professionnel « rationalisé » dans une logique de bureaucratisation toute weberienne.

Pour autant, le caractère politique de la justice, entendu avec Jacques Commaille comme une institution de régulation mais aussi de transformation des sociétés (Commaille, 2015) a conduit à de nombreuses remises en cause de l'identité professionnelle même des magistrat.es, en particulier à travers leur expertise et leurs savoir-faire : accusés tantôt d'être trop juristes et trop techniques, tantôt d'être trop politiques et trop perméables à la société et aux demandes politiques et sociales, les magistrat.es ont essuyé de nombreuses critiques. Les solutions préconisées ont souvent été de transformer la composition sociale du groupe, soit pour la fermer, soit, le plus souvent, pour l'ouvrir. Par ailleurs, la question de l'unité du corps s'est posée, en particulier autour de la question de la séparation entre le siège et le parquet. Ces questions restent d'ailleurs très largement actuelles, comme nous le montrerons dans ce chapitre, et nos analyses permettent de proposer des données permettant, espérons-le, d'enrichir les débats en les nourrissant de données empiriques. Il serait d'ailleurs fort intéressant - mais ce n'est pas l'objet de ce rapport - d'étudier la manière dont les politiques d'organisation de la justice prennent en charge la magistrature, comme on l'avait fait en son temps avec l'analyse des politiques régulant les juridictions non-professionnelles et leurs acteurs (Vauchez et Willemez 2007).

Ainsi, les questions posées par notre recherche doivent être ressaisies dans une temporalité relativement longue et remises en perspective dans les enjeux politiques qui les structurent. Cette mise en perspective nous permettra au passage de faire le point sur les formes et les mécanismes concrets de régulation du corps

1. Un corps unique et la question de la spécialisation : un enjeu politique majeur

J.-L. Bodiguel montre comment l'ordonnance de 1958 sur le statut de la magistrature a transformé la profession. D'abord, elle intègre au « corps judiciaire » les juges de paix et les magistrat.es présentes dans les colonies. Ensuite, elle fixe les étapes de la carrière en établissant des grades : on en établit deux, chacun divisé en deux groupes, les emplois les plus importants étant hors hiérarchie. La réforme de 1958 crée une commission d'avancement, chargée de dresser le tableau d'avancement et les listes d'aptitude aux fonctions. Enfin, la Constitution de 1958 réforme profondément le Conseil supérieur de la magistrature (qui avait été institué par la Constitution de 1946), qui conserve sa fonction d'assurer le conseil de discipline du corps mais qui se voit retiré

une partie de ses attributions de nomination des juges du siège, et au contraire augmenté ses attributions de nomination des magistrat.es du parquet. Quoi qu'il en soit, la réforme de 1958 marque le premier aboutissement du processus de professionnalisation de la magistrature, dont J.-L. Bodiguel indique qu'elle couvrait depuis le début du 20^e siècle ; il cite ainsi le publiciste Robert de Jouvenel indiquant dès 1914 que la magistrature devenait une carrière administrative comme les autres (Bodiguel 1991 : 42). Sur le plan de la carrière, toute une série de réformes sont venues la structurer depuis 1958, réformant la composition de la commission d'avancement, allongeant puis raccourcissant les délais de passage du second au premier grade, fixant les durées minimales d'occupation d'un poste...

L'existence d'un corps unique est donc établie très tôt, et la question de l'unité de ce corps par-delà les différentes « spécialités », ce que le ministère de la justice appelle des « fonctions », n'est pour ainsi dire pas posée officiellement. Même si les débats semblent exister et la spécialisation a ses partisans autour de la technicité nécessaire à une bonne maîtrise du contentieux, nous n'en avons guère trouvé trace dans les débats parlementaires consultés. Sur ce plan, une seule question, certes de taille, apparaît depuis quelques années, celle de la séparation entre siège et parquet. Si l'article 1 de la loi du 8 août 2016 indique que « tout magistrat a vocation à être nommé, au cours de sa carrière, à des fonctions du siège et du parquet », les choses sont beaucoup plus compliquées : d'abord parce la France apparaît sur ce plan comme exceptionnelle par rapport aux pays d'Europe ; ensuite parce que la Cour européenne des droits de l'homme, par son article 6 sur le droit à un procès équitable et ses jurisprudences, conduit à rediscuter cette question. Au-delà de ces questions juridiques, les recherches que nous avons réalisées nous permettent de confirmer dans les faits ce que Jean-Claude Marin, procureur général près la Cour de cassation, indiquait lors d'une audition devant le CAEDJ en Septembre 2017 : « l'unicité du corps, qui n'est pas inventée puisqu'elle existe déjà, permet de passer du siège au parquet et du parquet au siège sans confondre statut et mission. »

Par delà ces débats politiques, on voit cependant que la spécialisation des fonctions renvoie à la création de nouveaux contentieux. La fonction spécialisée historique est bien entendu celle de l'instruction, qui est au coeur des débats judiciorpolitiques depuis le 19^e siècle, et qui date de la réforme pénale de 1801, puis par la loi de 1810 qui crée des juges pour instruire les affaires criminelles, avec la police et d'abord sous la direction du Parquet (Berger 2010). De même, c'est en 1945, avec la construction de la politique de protection judiciaire de l'enfance, qu'est créée la fonction de juge pour enfants. La fonction de juge placé.e est créée par une loi organique d'octobre 1980. Par ailleurs, en 2016 est instituée à la suite des débats sur la détention provisoire, la fonction spécialisée de juge de la liberté et de la détention (JLD). La dernière fonction créée est celle de juge du contentieux et de la protection, qui reprendra une partie de la fonction de juge d'instance, les tribunaux d'instance étant supprimés par la loi organique de 2019.

Malgré tout, comme on le montrera dans notre analyse de la mobilité qu'on qualifie de fonctionnelle, cette logique de spécialisation statutaire est au fondement de l'organisation de la profession et de la mobilité, dans la mesure où c'est à travers la nomenclature des fonctions officielles que les postes sont dénommés, présentés et « choisis » par les magistrat.es. Pour autant, ces spécialités, comme on le montrera, ne correspondent pas véritablement à la réalité de la division du travail au sein des juridictions. Cela se voit de plusieurs manières. D'abord l'existence de ces fonctions ne signifie pas nécessairement que tel magistrat nommé sur telle ou telle fonction

spécialisée n'exercera que celle-ci. De nombreuses et nombreux juges, puisque la question concerne surtout le siège, se voient demandé d'exercer par le ou la président.e des activités juridictionnelles différentes de leur nomination. C'est notamment le cas dans les tribunaux de petite taille, dans lesquels les attributions de contentieux ne peuvent pas seulement renvoyer aux fonctions statutaires. Les entretiens que nous avons menés, de même que les témoignages que l'on peut trouver sur les réseaux sociaux, en donnent de nombreux indices. On le voit dans la manière dont Geoffroy W.⁴, jeune magistrat d'un petit tribunal, répond à la question sur son étonnement à la sortie de l'ENM :

« C'est pas tant mes fonctions de juge d'instruction qui m'ont surpris, c'est plutôt la variété des fonctions parce qu'évidemment, je ne fais pas que de l'instruction ici : je suis JAF aussi ; je m'occupe des tutelles mineurs ; je suis assesseur en procédures collectives. Voilà ! Donc c'est tout un panel de fonctions et ça c'est vrai que « jongler » entre plusieurs fonctions comme ça, c'est pas évident. Il faut s'adapter. Il faut trouver un rythme ; parce que le JAF, il y a beaucoup de rédaction. C'est que deux audiences par mois mais après ensuite il faut rédiger toutes les décisions. Donc il faut trouver une organisation pour le coupler avec l'instruction, où bah là on peut être dérangé un peu n'importe quand, en fonction des avancées des enquêtes, en fonction des saisines par le Parquet. » (juge d'instruction d'un petit tribunal, 40 ans, 4 ans d'ancienneté après une intégration directe au titre de juriste d'entreprise. Entretien du 8 novembre 2017).

Cette « polyvalence » des juges, et la différence entre la valeur « faciale » de la nomination statutaire et la réalité de l'activité, sont encore plus visibles dans ce « témoignage » que l'on peut lire sur le site de l'Association nationale des jeunes magistrats :

« Sortant de l'école en juillet, j'ai choisi de devenir "juge placée", fonction qui m'amène à travailler dans les différentes juridictions de la Cour d'Appel en fonction des besoins. Il est donc prévu que je puisse changer régulièrement de fonctions, parfois au rythme de 4 mois. Pour débiter, je suis donc nommée à Dinan, Tribunal de Grande Instance composé de quatre magistrat.es du Siège et de deux magistrat.es du Parquet au sein duquel j'exerce en même temps les fonctions de juge d'instruction, juge aux affaires familiales et juge commissaire (droit du commerce). Un programme bien chargé qui me fait comprendre pourquoi de nombreux magistrat.es que j'ai pu rencontrer sont plutôt découragés. Je conçois effectivement les nombreuses contraintes qui font que pour cette journée, au cours de laquelle j'avais prévu de commencer à étudier cet énorme dossier, finalement, j'aurais fait tout autre chose et que le premier de mes quatre tomes est toujours en souffrance, de même que les trois suivants... Qui seront finalement lus "bien tranquillement" par ce beau week-end du mois d'octobre. »

Comme on le voit aussi, cette question renvoie au temps de travail des magistrat.es, à la pression temporelle qu'une partie d'entre eux vit, ainsi qu'à l'intensité de leur activité. Nous reviendrons sur ces questions dans le chapitre 3.

Un deuxième élément de complexification de la classification en fonctions renvoie à l'existence d'un certain nombre de spécialisations qui ne sont pas « statutaires » mais renvoient à la réalité de l'activité et du contentieux. Il en est ainsi par exemple du terrorisme, de la grande criminalité, des contentieux économiques et financiers ou encore du contentieux de la séparation conjugale : si ces contentieux sont très différents, l'intitulé de ma fonction reste le même et ne varie que selon les grades et les juridiction d'exercice (juge, conseiller.ère, vice-président.e...). Cette spécialisation, qu'on pourrait qualifier de substantielle puisqu'elle n'est pas nominale, est aujourd'hui au coeur des débats sur la transformation de la justice et « l'office du juge » : ainsi, A.

⁴ Nous avons bien entendu promis l'anonymat le plus complet aux magistrat.es ayant eu la gentillesse de s'entretenir avec nous. Les prénoms sont donc fictifs, de même que l'initiale du nom de famille.

Garapon, S. Perdriolle et B. Bernabé montrent comment les transformations de la société contemporaine nécessitent une technicisation des manières de rendre la justice, et donc une spécialisation des compétences des juges (Garapon *et al.* 2014).

On comprend alors combien ce débat sur la polyvalence est pris dans les contradictions de la profession : de fait, la non spécialisation permet de porter et d'assurer l'unité du corps des magistrat.es. Si ce point est très polémique, c'est aussi parce qu'il renvoie à la question de la gestion des ressources humaines de la profession. Ainsi, le Syndicat de la magistrature s'est fait à l'automne 2018 l'écho d'une réflexion, au sein de la Direction des services judiciaires de projets d'un « profilage des postes » et de « filiarisation », définis par des « fiches de postes » élaborées à partir des besoins des juridictions. Ces projets sont évidemment contradictoires avec le mode d'organisation actuelle de la profession, fondée sur une double logique de rotation des postes et de privilège donné à l'ancienneté. Mais plus profondément peut-être, ces tentatives de transformation renvoient d'abord à l'unité du corps et même, pourrait-on dire, à son ontologie. Ainsi cette magistrate, passée par des cabinets ministériels et l'administration centrale, montre l'importance de ce débat en évoquant le contentieux des affaires familiales :

« À X je me suis retrouvée à faire des ordonnances de non conciliation de divorce. C'est pas compliqué, mais par contre c'est un rapport aux gens qui est complètement différent... et je trouve que c'est pas correct, c'est quand même des fonctions... pour nous, c'est de l'abattage, pour les gens c'est quasiment la seule fois de leur vie où ils voient un juge. Du coup, je suis très critique là-dessus. Je pense que... bon, c'est un peu des débats généraux sur la polyvalence et la spécialisation. C'est-à-dire que c'est formidable de pouvoir exercer des fonctions extrêmement différentes, mais il faut être préparé, il faut être formé. » (Hélène T., 51 ans, entretien du 13 novembre 2017).'

La question principale est alors dans doute de comprendre comment articuler d'une part une forme de "modernisation" de la régulation de la profession, appuyée sur la mise en œuvre d'une logique de compétence et des exigences de technicité, et d'autre part le principe fondateur de la magistrature française : son caractère d'unicité, fondé sur l'aspect *omnibus* et à vocation universalisante de l'activité de « dire le droit. » (Willemez 2015). C'est là un enjeu particulièrement fort des politiques d'organisation de la magistrature, et nous montrerons, dans la suite du rapport, que ces débats renvoient à des éléments très pratiques de la vie des magistrat.es, qu'il s'agisse de leur mobilité ou de leurs conditions de travail.

2. Ouvrir le recrutement, réformer la mobilité et lutter contre le « corporatisme »

Mais au-delà de ces éléments généraux, qui constituent le travail de régulation par l'État d'un des groupes professionnels dont il est employeur, il faut noter que les volontés de réforme de la magistrature vont, depuis au milieu le milieu des années 2000, dans deux sens : d'une part les critiques, liées au nouveau management public, sur le manque d'efficacité de la justice ; d'autre part la critique de la « fermeture » de la profession, de son absence d'ouverture sur le monde social, et finalement de son « corporatisme », c'est-à-dire de son existence en tant que corps. Ce dernier point semble le symétrique des débats existant au 19^e siècle et jusqu'au milieu du 20^e siècle sur la « notabilisation » des magistrat.es et les enjeux d'impartialité liée à cette question

de notabilité. Comme on le verra, cette question renvoie tout autant aux formes de mobilité (cf. ci-dessous) qu'aux modes d'entrée dans le corps.

Concernant ce dernier, nos analyses morphologiques permettent de retravailler et reposer à de nouveaux frais. Si l'on veut encore décomposer le débat, on trouvera trois niveaux différents de discussion : la question du recrutement social des magistrat.es d'abord, celle de l'entrée dans la profession - et donc la place de l'ENM et des modes de recrutement - ensuite, celle des possibilités de circulation entre les espaces sociaux enfin. Sur tous ces points, nos recherches s'appuient sur les travaux fondateurs de Jean-Luc Bodiguel et d'Anne Boigeol (cf. encadré 1.1.).

Encadré 1.1. : Les travaux fondateurs Jean-Luc Bodiguel et d'Anne Boigeol

Ce rapport s'inscrit donc dans une tradition sociologique qui consiste principalement à étudier la morphologie sociale d'un corps, par sa composition sociale, son mode d'entrée et son organisation matérielle, toutes choses permettant de percevoir les représentations dominantes du métier et les hiérarchies au sein du corps. Aujourd'hui, ce type de recherche n'est plus guère à la mode, dans l'analyse des professions juridiques ou judiciaires comme pour les autres groupes professionnels.

Concernant les magistrat.es, la recherche s'inscrit dans les pas de deux auteurs qui ont réalisé des travaux de ce type, l'un pendant les années 1980, l'autre dans les années 1990 : Jean-Luc Bodiguel et Anne Boigeol. Comme nous, ces deux auteurs ont mixé des données quantitatives, issues en particulier de l'annuaire de la magistrature, qui à l'époque était imprimée, et des données qualitatives, autour d'entretiens avec des juges et des procureur.es. Comme nous, ces auteurs ont pris le parti de considérer la profession dans son ensemble et non de l'étudier dans ses segments.

Jean-Luc Bodiguel a réalisé la seule recherche entièrement et uniquement consacrée à la morphologie de la profession (Bodiguel 1991). Il étudie le groupe à une époque particulière de sa structuration, celui d'une forme de "normalisation", au moment où la généralisation de la formation à l'ENM commence à faire sentir ses effets sur l'ensemble de la profession et où les logiques de démocratisation sociale, notamment liée à une certaine dévalorisation de la profession mais aussi à la massification universitaire des années 1960-70, sont les plus fortes. Bodiguel montre bien dans quelle mesure disparaît un ancien monde de la magistrature en même temps qu'émerge le nouveau. Et c'est celui qui que nous étudions, un peu moins de trente ans après la publication de l'ouvrage près de quarante ans après le début de la collecte des données.

Ces données apparaissent d'ailleurs assez incroyables dans la mesure où elles sont parfois d'une précision extrême, allant jusqu'à la place des magistrat.es dans la fratrie (et les professions des frères et sœurs), les professions des grands-pères ou encore les lycées où les magistrat.es ont étudié. Sans dévoiler les sources qu'ils a préféré ne pas présenter dans son ouvrage, on peut simplement indiquer qu'il a largement utilisé l'annuaire de la magistrature, auquel il a ajouté d'autres sources présentes dans les dossiers individuels des agents. Aujourd'hui, si l'utilisation des outils numériques accroît fortement la masse des données disponibles et les traitements qu'il est possible d'en faire, on se doit d'être plus transparents avec les données et leur utilisation. On n'arrivera donc sans doute plus vraiment à obtenir autant d'informations sur les individus étudiés.

Anne Boigeol a aussi été d'une grande importance dans la construction de notre recherche et de nos problématiques. Personnage central du développement de la sociologie du droit et de la justice, aux côtés de Jacques Commaille, Alain Bancaud, Francine Soubiran ou encore Benoît Bastard, elle a mené dans les années 1990 des recherches d'ampleur, souvent pour la Mission de recherche droit et justice, sur l'ENM, sa construction et ses élèves (Boigeol 1989a, 1989b, 1991), sur les détachements (Boigeol 1998, 1999) et à la fin de sa carrière sur les femmes dans la magistrature, souvent dans des travaux discutant avec des collègues venues d'autres pays (Boigeol 1993, 1996, 1997, 2013). On reviendra longuement sur les résultats de ses recherches, qui montrent le paradoxe apparent d'un corps de plus en plus féminisé, alors que les femmes qui y sont présentes sont prises dans les mêmes dilemmes qu'ailleurs, autour des

Comme l'ont montré Anne Boigeol, mais aussi Catherine Fillon et son équipe dans un rapport pour la Mission, la création d'une école d'application destinée former les juges, qui est au cœur des débats sur l'organisation de la justice dans la première partie du 20^e siècle, s'appuie sur une transformation profonde des stratégies, individuelles et collectives, de reproduction du corps, marquée par une désaffection envers la profession, par une crise du recrutement, et par conséquent par un sentiment de déclin de la position sociale que permet l'entrée dans la magistrature (Boigeol 1989b ; Fillon *et al.* 2008). Le pari du concours est donc bien de passer d'un mode de recrutement par reproduction familiale et d'une formation par « fructification du capital hérité » (Boigeol 1989b : 56-57) à des logiques de recrutement et de formation fondées sur l'excellence académique et la compétence professionnelle. C'est ce modèle qui conduit à la création en 1959 du Centre nationale d'études judiciaires (CNEJ) puis en 1970 de l'École nationale de la magistrature (ENM). Cette politique apparaît comme paradoxale, puisqu'elle a le double objectif de restaurer l'attrait de la profession tout en la « dénotabilisant », c'est-à-dire en luttant pour une plus grande impartialité et un éloignement par rapport aux élites sociales locales. Associée à une revalorisation statutaire, elle va porter ses fruits progressivement, à la fin des années 1960 et dans les années 1970. Le concours d'entrée au CNEJ voit ses candidats augmenter, et ce sont de nouveaux groupes sociaux qui entrent dans la profession : des classes moyennes salariées, entrées dans les facultés de droit du fait du processus de démocratisation universitaire (Cam 1978 : 22-23) ; mais aussi un nombre croissant de femmes. Mais, comme le montre encore Anne Boigeol, le CNEJ est créé sur le modèle de l'ENA, dans le même objectif de former un grand corps, mais sans les atouts de l'ENA (c'est-à-dire des postes dominants à la sortie).

Tout cela permet de comprendre une partie de la complexité de la position sociale des magistrat.es et du rapport à eux-mêmes. Il s'agit donc désormais, nous le montrerons, d'une profession dont le recrutement est fondée sur une logique élitiste (dont la culture générale constitue un indicateur », et qui revendique en partie d'être une partie de la « Noblesse d'État ». Esprit de corps et constitution de réseaux sont au cœur du recrutement des magistrat.es. Mais dans le même temps, on ne peut que noter deux éléments qui peuvent entrer en contradiction avec cette ambition, et qui s'expliquent sans doute par la réalité de l'activité après la formation : d'une part une grande diversité d'activités, de compétences requises et de façons de se représenter le métier ; et d'autre part la nécessité politique d'une justice qui soit le moins éloigné possible des justiciables, c'est-à-dire du reste de la société. C'est notamment avec cette dernière clé de lecture qu'on peut comprendre, avec Antoine Vauchez, les tentatives de réformer la profession après l'affaire d'Outreau (Vauchez 2007), d'une part en élargissant la base sociale de la profession, c'est-à-dire en ouvrant le corps à d'autres groupes professionnels, d'autre part en exigeant des magistrat.es qu'ils et elles aillent découvrir d'autres milieux de travail. C'est ainsi que la loi du 5 mars 2007 stipule que « pour accéder aux emplois placés hors hiérarchie, les magistrat.es doivent accomplir, après au moins quatre années de services effectifs dans le corps judiciaire, une période dite de mobilité statutaire au cours de laquelle ils ne peuvent exercer de fonctions d'ordre juridictionnel. » Ce principe est évidemment extrêmement difficile à mettre en œuvre étant donné le nombre de magistrat.es et les postes proposés.

Dans le cadre de cette recherche, nous n'analyserons pas précisément les magistrat.es détaché.es, qui méritent une étude spécifique⁵, même si nous prendrons en compte, dans les carrières, ces moments de détachement. Nous serons beaucoup plus attentifs au premier point, qui concerne l'ouverture de l'ENM par la diversification des modes d'entrée (cf. encadré 1.2.). Sur ce dernier point, on note en effet une certaine croissance du 2^e concours, mais surtout des recrutements exceptionnels et des concours complémentaires. Si le concours externe a toujours regroupé entre deux-tiers et trois-quarts des magistrat.es formé.es à l'ENM (à l'exception des années Sarkozy marquées par un nombre d'auditeurs de justice extrêmement faible), on voit que ce sont les effectifs des recrutements exceptionnels et des concours complémentaires qui explosent dans cette période (entre un quart et un cinquième pour les recrutements exceptionnels).

Encadré 1.2. : Les modes de recrutement

Il existe trois concours de recrutement :

- Le premier concours, ou concours externe, est destiné aux personnes titulaires d'un diplôme sanctionnant une formation d'au moins quatre années après le baccalauréat et âgés d'au plus 27 ans.
- Le deuxième concours, ou concours interne, est réservé aux fonctionnaires justifiant de quatre années de service et âgés d'au plus 40 ans.
- Le troisième concours, est réservé à des personnes de moins de 40 ans, justifiant de plus de 8 ans d'activité dans le secteur privé ou au titre d'un mandat électif dans une collectivité locale ou d'une fonction juridictionnelle non professionnelle.

En outre, des concours complémentaires sont organisés annuellement pour les personnes âgées de 35 ans au moins et justifiant de 10 ans (pour l'accès au second grade) ou 15 ans (pour l'accès au premier grade) d'expérience dans le domaine juridique, administratif, économique ou social les qualifiant particulièrement pour l'exercice des fonctions judiciaires. Contrairement aux 2^{ème} et 3^{ème} concours, ces concours donnent accès à une formation condensée de 7 mois, au lieu de 31 mois, compte tenu des acquis professionnels.

À côté de ces concours existent deux autres manières de devenir magistrat via un recrutement sur titre : la nomination directe en qualité d'auditeur de justice à l'ENM et l'intégration directe dans le corps judiciaire. La première est réservée aux personnes âgées de 31 ans à 40 ans, titulaires soit d'une maîtrise en droit et justifiant de quatre années d'exercice professionnel dans le domaine juridique, économique ou social, d'un diplôme de docteur en droit ou d'un autre diplôme d'études supérieures. Peuvent également se porter candidat à la nomination directe les allocataires d'enseignement et de recherche en droit, ayant exercé cette fonction pendant trois ans après l'obtention de la maîtrise en droit ou possédant un diplôme d'études supérieures dans une discipline juridique.

Quant à l'intégration directe, ou recrutement latéral, soit au second grade, soit au premier, elle concerne les personnes âgées d'au moins 35 ans, remplissant les conditions de diplôme du premier concours et justifiant d'une expérience professionnelle de 7 ans (pour l'accès à un emploi du second grade) ou 17 ans (pour l'accès à un emploi du premier grade) dans des fonctions d'encadrement dans le secteur privé ou la fonction publique ou en qualité de greffière et greffier en chef. Enfin, d'une manière exceptionnelle, il peut y avoir d'autres formes d'intégration au corps, que ce soit par détachement dans le corps judiciaire au premier ou au second grade, la nomination directe aux fonctions de magistrat.es hors hiérarchie, ou encore la nomination en qualité de conseiller.conseillère ou d'avocat.e général.e à la Cour de cassation en service extraordinaire.

On voit bien à quel point cette question de l'ouverture sociale de la profession renvoie à la logique du corps, on pourrait dire corporative si le terme n'était pas aussi négativement connoté. Nos analyses permettront de montrer comment peut se jouer cette opposition, parfois dialectique, entre production d'un corps d'élite et ouverture sociale de celui-ci.

⁵ Nous renvoyons aux travaux en cours de Lucile Belda.

3. Règles de promotion et logiques de mobilité

Comme pour toute la fonction publique, la mobilité et l'ascension professionnelle sont organisées par des textes juridiques, qui forment un corpus de règles assez nombreuses et compliquées à saisir. Ces textes de loi, de décrets ou d'arrêtés font par ailleurs l'objet d'interprétations et d'adaptation de la part des acteurs qui les font appliquer, qu'il s'agisse de l'instance de régulation de la profession, le Conseil supérieur de la magistrature (CSM) ou des agents de la Direction des services judiciaires qui, au sein du bureau de la gestion des emplois et des carrières, guide les mobilités et les décide pour les magistrat.es du siège – avant l'avis du CSM.

Il faut rappeler que le corps des magistrat.es est réglé par l'ordonnance du 22 décembre 1958 relative au statut de la magistrature. Des décrets et des arrêtés ont permis l'application de l'ordonnance, et un certain nombre de modifications ont été mises en œuvre, dont le plus important est sans doute le décret du 7 janvier 1993, la loi organique du 25 juin 2001 et la loi organique du 8 août 2016. Pour résumer, la magistrature du corps judiciaire est structurée en trois grades : le second grade, le premier grade et la hors hiérarchie. À ces grades correspondent des fonctions, des indices de traitement et désormais des primes. Le passage des grades se fait par des mobilités, qui doivent suivre elles aussi des règles : le passage au 1^{er} grade peut avoir lieu désormais après sept ans d'ancienneté après la sortie de l'École nationale de la magistrature (ENM), et pour ceux qui ont effectué au moins une mobilité géographique. De même, le passage à la « hors-hiérarchie », qui correspond à des postes prestigieux dans de grandes juridictions, ne peut avoir lieu que lorsque les magistrat.es ont exercé deux fonctions au premier grade dans deux juridictions différentes, ainsi qu'à ce que l'on appelle une mobilité statutaire de deux ans (c'est-à-dire qu'ils ont été détachés dans de hautes fonctions au ministère de la Justice – directions ou sous-direction d'administration centrales –, dans des cabinets ministériels ou dans d'autres administrations). Dans ce cadre, une classe particulière de magistrat.es doit être distinguée : les Magistrat.es à l'administration centrale de la justice (MACJ). La moitié des postes de MACJ sont réservés aux magistrat.es sortis dans le premier tiers du classement de l'École nationale de la magistrature.

Les règles de mobilité ont donc une importance considérable. Les magistrat.es sont nommés par décret publié au Journal officiel. Leur nomination est assurée conjointement par le ministère de la Justice et le CSM. Pour les magistrat.es du siège, le CSM émet des propositions de nomination pour les chef.fes de juridiction et les membres de la Cour de cassation ; pour les autres juges, ils et elles sont nommé.es par le ministre après avis conforme du CSM (ce qui concerne environ 400 postes). Concernant le parquet, le CSM émet un avis sur l'ensemble des nominations. Dès lors, on peut parler d'une forme de régulation conjointe des nominations, et donc des mobilités, par le CSM et le ministère de la Justice, en l'occurrence, concrètement, la direction des services judiciaires. Plusieurs règles ont été ainsi co-construites, en particulier le fait que certaines fonctions doivent avoir des durées limitées : sept ans pour un chef.fe de juridiction, dix ans pour les juges spécialisé.es. Concernant la durée minimale de l'exercice d'une fonction, il n'existe pas de règle juridique, mais simplement une « doctrine » : la règle dite des deux ans, selon laquelle les magistrat.es doivent rester au moins deux ans dans une même fonction et dans une même juridiction. Cette durée est

portée à trois ans pour les magistrat.es occupant leur premier poste et pour les chef.fes de cour.

Enfin, très concrètement, le processus de nomination passe par l'édition par la DSJ de qui est appelé une « Transparence », c'est-à-dire la liste des postes vacances et des magistrat.es y ayant présenté leurs candidatures. Ce terme renvoie au fait que cette liste est diffusée sur l'Intranet du ministère de la Justice et que les magistrat.es peuvent faire des observations au CSM à partir de celle-ci. Selon un récent rapport parlementaire publié en 2017, sobrement intitulé « 5 ans pour sauver la justice ! », il est indiqué que la fréquence des « Transparences » s'est accrue, dans la mesure où, au-delà des deux ou trois principales, on en compte généralement entre quinze et vingt tout au long de l'année (à la faveur des mouvements, notamment les départs en retraite, qui provoquent des vacances de poste, dont l'occupation provoque à son tour, par un jeu de chaises musicales, des vacances). Pour organiser ce « ballet », le bureau compétent au sein de la DSJ est composé d'une équipe de six personnes, au travail extrêmement intense dans les périodes de ce que l'on appelle les « grandes transparences. » L'ensemble de cette procédure bureaucratique est parfois accompagné de modes de recrutement fondés sur un entretien avec le.la chef.fe de juridiction. Il nous a par ailleurs été dit que parfois les chef.fes de juridiction négocient en direct avec la DSJ l'obtention de postes.

Au total donc, on comprend combien ces règles de mobilité sont au cœur du corps, qu'elles font en partie exister dans son unité. L'ensemble de ces règles permet de structurer ce corps, qui est ici en même temps un groupe professionnel. À partir de ces règles rapidement rappelées, il faut maintenant revenir sur ce qui le compose en en proposant une proposant une morphologie générale, qui permettra de saisir aussi bien son unité que sa diversité.

Chapitre 2 Les magistrat.es en 2017 : morphologie sociale

Profession rare, avec un peu plus de 8000 membres, la magistrature constitue une exception statistique parmi l'ensemble des actifs - 0,03% des travailleurs en France sont des magistrat.es⁶ ! Classé.es parmi les cadres et professions intellectuelles de la fonction publique, les magistrat.es constituent une forme d'élite, lisible dans leur niveau de qualification, de rémunération, de responsabilité ainsi que dans leur rôle potentiel dans le champ politique. Au-delà du renouvellement historique du recrutement des magistrat.es, c'est la composition sociale, au sens large, d'un groupe, qui apparaît comme une question démocratique essentielle : que les magistrat.es soient recrutés parmi les plus méritants, et non par des formes d'héritage, à la fois assure la promotion sociale d'un accès à l'élite, et permet, par un recrutement élargi, une forme d'universalisme, assurée par des origines et des propriétés sociales variées.

On le voit donc, décrire la population magistrate n'est pas un simple exercice de style : comme pour n'importe quelle population, sa caractérisation passe par la description socio-démographique fine de la profession. Comprendre la structure par âge et par sexe, l'analyser par mode d'entrée dans la profession, nous permet d'attester des évolutions morphologiques de la profession. Plus spécifiquement, en tant que membres d'élite, issus de la méritocratie, attester du recrutement social de la profession magistrate apparaît essentiel. Au-delà de l'homogénéité apparente du corps, il s'agira également de comprendre que la profession magistrate est organisée par des principes hiérarchiques, qu'il s'agira d'analyser.

Dans un premier temps, nous dresserons donc le portrait démographique de la profession, en abordant, entre autres la structure par âge et par sexe du corps, son recrutement social et les aspects morphologiques caractérisant l'ouverture du corps. Il s'agira aussi de caractériser les différentes sous-populations selon l'éventail des diverses fonctions exercées. Dans un deuxième temps, grâce aux outils de l'analyse géométrique des données, nous irons au-delà de l'apparente homogénéité du corps, en essayant d'appréhender l'espace professionnel de la profession magistrate, afin d'en montrer les divisions et les oppositions qui le structurent.

⁶ Population rare au statut exceptionnel, la profession est difficile à comparer à d'autres groupes. À cet égard, la présentation de nos travaux regorge d'anecdotes sur la pertinence des professionnels auxquels nous comparons les magistrat.es. Les enseignants du secondaire n'étaient pas appropriés, car trop communs (les enseignants du supérieur, peut-être par bonhomie, étaient acceptables) ; les grands corps administratifs et techniques de l'Etat étaient certes assez élevés, mais restaient fonctionnaires ; les cadres supérieurs du privé étaient parfois évoqués... La comparaison aux médecins est demeurée la moins discutée – figure typique des *Professionals*, le médecin, à l'instar du juge, jouit d'une forte autonomie, est recruté après une formation et un concours difficile et se distingue par un savoir neutre, orienté par le progrès.

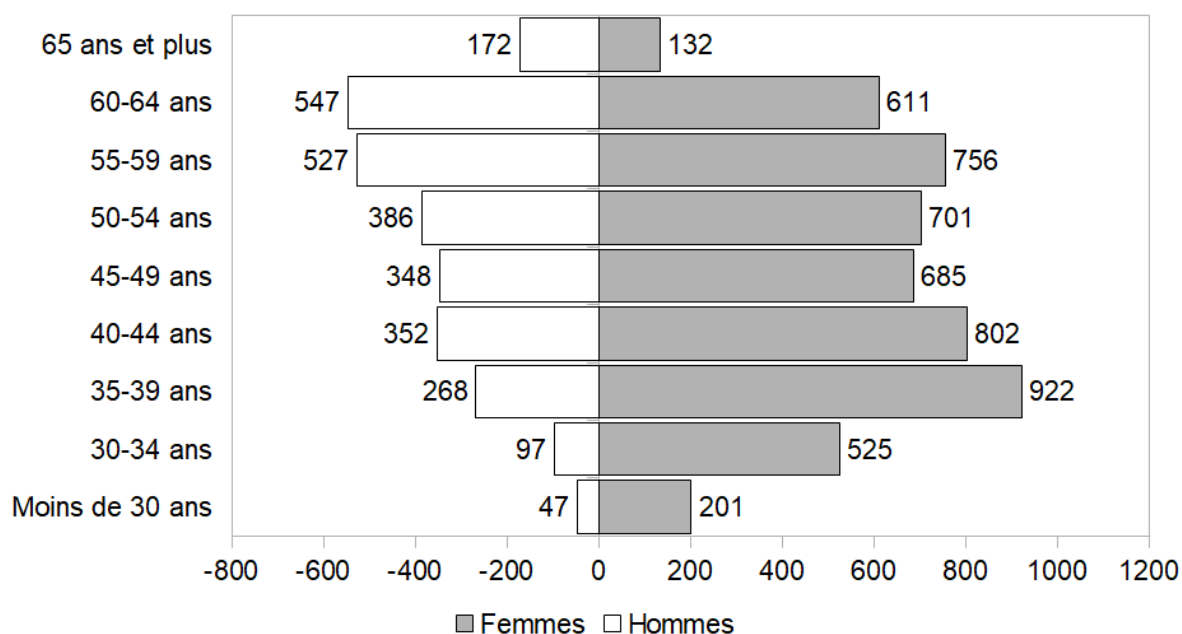
1. Les données socio-démographiques : portrait

1.1 Structure par âge et par sexe : un corps relativement jeune et féminisé

66 % des magistrat.es sont des femmes. Il est notable que l'ancienneté et le caractère majoritaire de la féminisation de la magistrature restent exceptionnels parmi les postes de catégories A+ de la fonction publique d'État. La féminisation de la profession correspond d'abord à la féminisation massive des études de droit, mais révèle également une préférence des jeunes hommes diplômés en droit pour les professions libérales (avocat.e d'affaires, notaire, huissier.ère).

Malgré son ampleur et sa relative ancienneté, la féminisation de la magistrature n'est pas la même selon l'âge. L'âge moyen et l'âge médian des femmes sont de 46,5 et 46 ans, contre respectivement 53 et 51,5 ans pour les hommes. Pour les hommes, on observe globalement un effectif croissant avec l'âge, constitué de trois groupes de tailles inégales : les moins de 35 ans sont peu nombreux tandis que les effectifs des 35-50 ans sont plus importants, mais restent inférieurs aux 50 ans et plus (figure 2.1.). Ce même phénomène ne s'observe pas pour les femmes.

Figure 2.1. Pyramide des âges des magistrat.es au 1er avril 2017

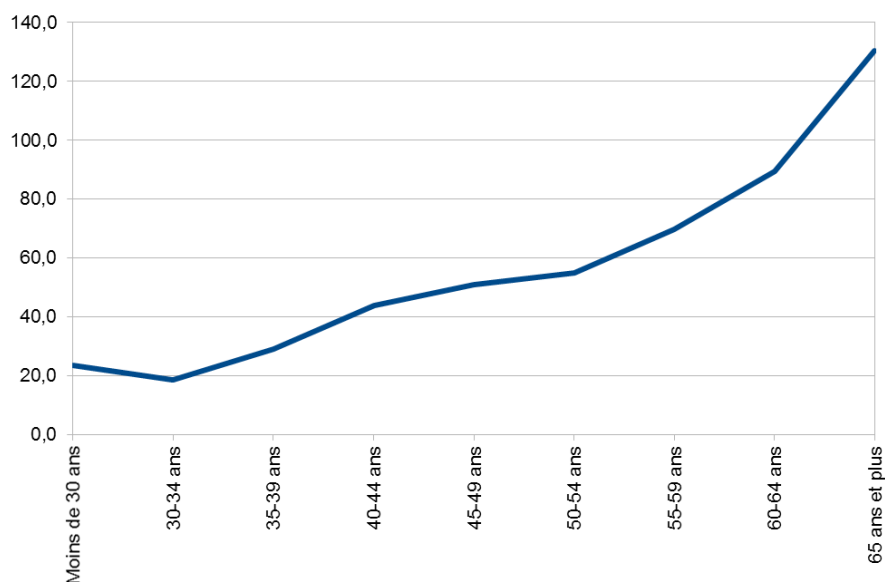


Source : ministère de la justice, DSJ, Lolfi, traitement des auteurs

Cette distribution s'exprime par des rapports de masculinité (nombre d'hommes pour 100 femmes) croissants avec les tranches d'âge (figure 2.2.). Parmi les 30-34 ans, on compte 29 magistrat.es pour 100 magistrates ; 51 pour 100 parmi les 45-49 ans, les effectifs d'hommes étant plus élevés que ceux des femmes uniquement pour la tranche des 65 ans et plus. Autrement dit, la féminisation de la profession, déjà ancienne, a été

particulièrement soutenue pour les cohortes âgées de 55 à 64 ans, nées durant deux décennies décisives, les années 1960 et 1970. Les générations les plus récentes accentuent la féminisation, comme le montre la baisse importante du taux de masculinité pour les trentenaires.

Figure 2.2. Rapport de masculinité des magistrat.es au 1er avril 2017.

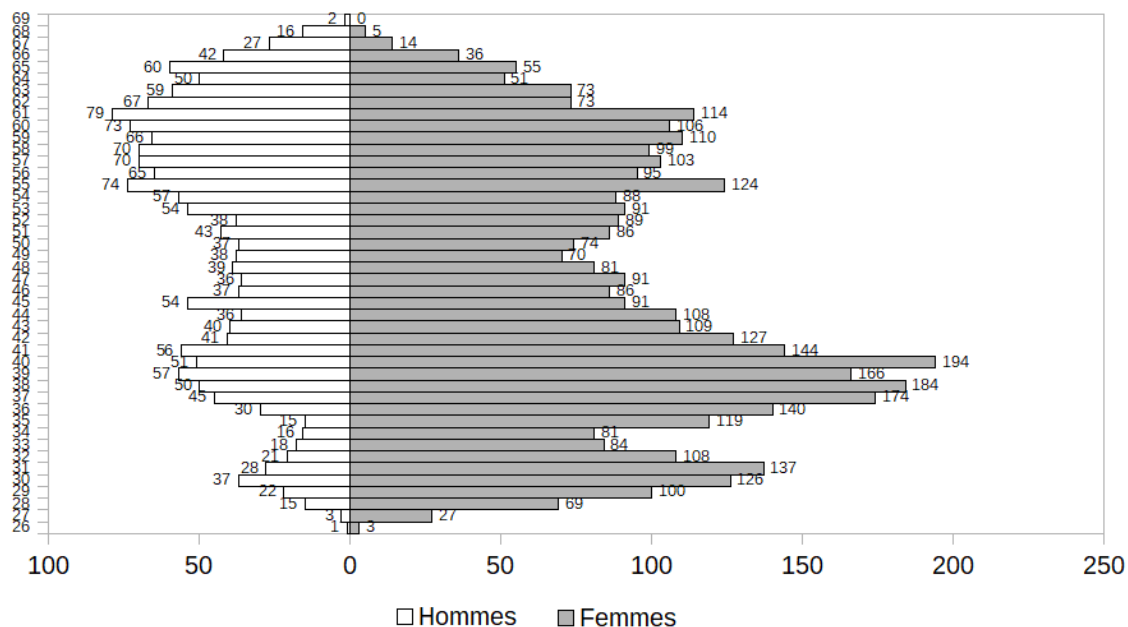


Source : ministère de la justice, DSJ, Lolfi, traitement des auteurs

La diversification des modes d'entrée se traduit par un recrutement socio-démographique spécifique à ces deux modes d'accès : tandis que le concours externe recrute de plus en plus de lauréates, les autres modes d'accès concernent plus largement des hommes d'âge moyen (figures 2.3a. et 2.3b.). La pyramide des âges des lauréats du concours externe (figure 2.3a.) montre trois classes d'âge à la féminisation fortement contrastée, décroissante avec l'âge déjà observée. Les magistrat.es âgés de plus de 50 ans donnent à voir une féminisation encore tenue mais forte du corps. Entre 40 et 50 ans, les lauréats du concours externe sont, en moyenne, deux fois moins nombreux que les lauréates. Pour les moins de 40 ans, la féminisation apparaît maximale, puisque les magistrates, à presque chaque âge, sont cinq fois plus nombreuses que les magistrat.es.

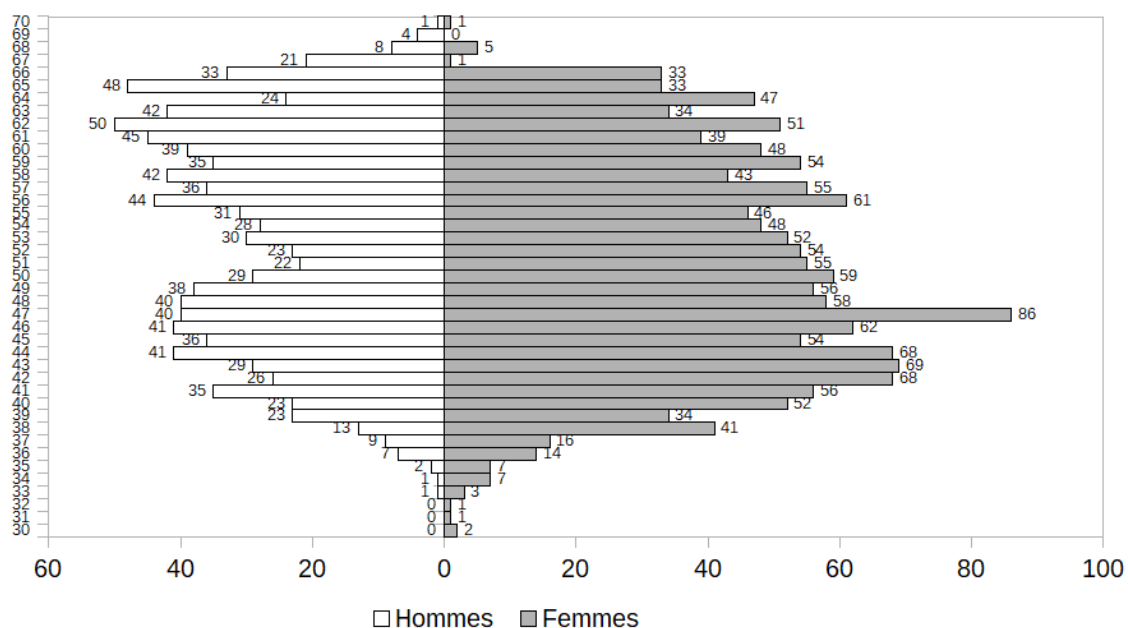
La pyramide des âges des lauréats des autres modes d'accès (figure 2.3b.) offre une distribution sexuée tout à fait différente. On observe tout d'abord une pyramide beaucoup plus symétrique, traduisant un ratio des sexes plus équilibré, même s'il est majoritairement en faveur des femmes ; le bas et le haut de la pyramide apparaissent relativement évasés, traduisant pour ce mode d'accès, relativement au concours externe, un âge moyen au recrutement plus élevé d'une part, ainsi qu'un âge moyen à la retraite plus bas.

Figure 2.3a. Pyramide des âges des magistrat.es lauréat.es du concours externe



Source : Ministère de la justice, DSJ, Lolfi, traitement des auteurs
 Champ : Magistrat.es en poste et détachés au 1er avril 2017.

Figure 2.3b. Pyramide des âges des magistrat.es issus des autres modes de recrutement



Source : Ministère de la justice, DSJ, Lolfi, traitement des auteurs
 Champ : Magistrat.es en poste et détachés au 1er avril 2017.

1.2. Un recrutement social élevé

Au moment de ses observations du corps, le recrutement social des magistrat.es est double selon Jean-Luc Bodiguel :

« Deux sous-ensembles composent la magistrature. Il existe une magistrature d'héritiers, de notables. Un procureur, examinant le dossier d'un candidat dont le père est pasteur, le grand-père et l'arrière-grand-père ingénieurs, un oncle président de chambre à la Cour de cassation et un autre poète et auteur dramatique conclut : "C'est dire qu'il appartient à une famille de haute culture et éminemment honorable" (...) Mais il en existe une autre constituée de personnes en voie de mobilité ascendante (...). Un magistrat sur dix est d'une famille de magistrat, un sur cinq d'une famille de juriste et un sur deux d'une famille du service public. L'existence d'un héritage administratif transmis par le milieu familial est nette, de même que la fermeture de ce milieu. Il existe une forte ascendance administrative. » (Bodiguel 1991 : 138-139)

Où en est-on aujourd'hui ? Le tableau 2.1. permet de répondre à cette question, en observant la catégorie sociale des pères des magistrat.es.

Tableau 2.1. Catégorie sociale des pères des magistrat.es

Catégorie sociale du père	%	
10. Agriculteurs exploitants	1,1	
21. Artisans	1,8	4,6
22. Commerçants et assiliés	1,7	
23. Chefs d'entreprise de plus de 10 salariés	1,6	
31. Professions libérales et assimilés	9,4	
32. Cadres de la fonction publique, professions intellectuelles... <i>dont magistrats</i>	29	62,9
36. Cadres d'entreprise	3,8	
	24,5	
41. Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé...	5,1	
46. Professions intermédiaires administratives ... des entreprises	2,6	12,7
47. Techniciens	2,2	
48. Contremaîtres, agents de maîtrise	2,8	
51. Employés de la fonction publique	1,9	
54. Employés administratifs d'entreprise	1,7	
55. Employés de commerce	0,6	11,7
56. Personnels des services directs aux particuliers	0,6	
61. Ouvriers qualifiés	5,7	
66. Ouvriers non qualifiés	1,2	
99. Ne travaillait pas	6,6	6,6

Source : Enquête Conditions de vie et de travail des magistrat.es - Mars 2019 - Calculs des auteurs.

Note de lecture : En 2019, sur 100 magistrat.es, 1,1 a un père agriculteur.

Ce tableau confirme, tout en les nuanciant, les constats de Jean-Luc Bodiguel. Les magistrat.es se recrutent très largement parmi les groupes sociaux les plus favorisés, chefs d'entreprise de plus de dix salariés, professions libérales, cadres et professions intellectuelles supérieures. Sur 100 magistrat.es, 62,9 sont issus des groupes précédents. Symétriquement, les magistrat.es sont très rarement issues des classes populaires, qu'elles soient celles des petits indépendants (agriculteurs, commerçants et artisans composent moins de 5% des pères) ou des classes populaires salariées (11,7% de pères employés ou ouvriers). Ce recrutement social élevé, lequel n'est pas inédit pour les

membres des cadres supérieurs, reste toutefois plus fort pour les magistrat.es que pour la catégorie des cadres dans son ensemble, comme le montre le tableau 2.2.

Tableau 2.2. Le recrutement social des hommes en 2015

Groupe socio-professionnel du fils	Groupe socio-professionnel du père					
	1	2	3	4	5	6
1. Agriculteur	81,1	3,6	1,5	2,5	1,8	6,4
2. Artisan, commerçant, chef d'entreprise	8,7	29	12,5	12	7,2	30,6
3. Cadre et profession intellectuelle supérieure	5,1	15,8	30,3	20,1	8,8	19,9
4. Profession intermédiaire	6,2	12,5	13,4	18,9	10,6	38,5
5. Employé	6,8	10,5	10,8	15,2	13,7	42,9
6. Ouvrier	10,5	9,9	4,5	9,1	9,3	56,8
Ensemble	10,1	13,6	13,75	14,4	9,5	38,8

Source : Enquête Emploi.

Champ : Hommes âgés de 40 à 59 ans ayant déjà exercé une activité professionnelle.

Note de lecture : Sur 100 agriculteurs, 84,1 ont un père agriculteur.

Comparons le recrutement social des magistrat.es à celui des autres cadres et professions intellectuelles supérieures en 2015. Les données de l'enquête Emploi montrent qu'en 2015, sur 100 hommes cadres et professions intellectuelles supérieures, 30,3 ont un père lui-même cadre supérieur contre 53,5% pour les magistrat.es. Le constat, dressé par Jean-Luc Bodiguel, d'une forme de recrutement social particulièrement élevé, reste ainsi vérifié. L'origine sociale marquée par l'existence d'un « héritage administratif », comme le qualifie Jean-Luc Bodiguel, reste une caractéristique pérenne du corps : la carrière magistrat.e apparaît alors, à cet égard, comme une forme d'ascension sociale pour les enfants des cadres et professions intellectuelles supérieures de la fonction publique. Ainsi, 29% des magistrat.es ont un père appartenant à l'encadrement supérieur de la fonction publique. De façon plus marquée, ce recrutement est désormais majoritairement issu des professeurs de l'enseignement secondaire : l'on voit moins ici l'« héritage administratif » *stricto sensu* qu'une forme de carrière consacrée au service public.

Le portrait de Jean-Luc Bodiguel est toutefois à nuancer. En effet, la part des pères magistrat.es a sensiblement diminué : sur 100 pères, seuls 3,8 étaient des magistrat.es (contre 10 au moment de l'observation de Jean-Luc Bodiguel). Cette proportion, plus faible, ne doit pas néanmoins dissimuler une forte sur-représentation : les magistrat.es comptant pour moins de 0,1% de la population active, l'endorecrutement demeure fort. Plus généralement, les enfants issus des professionnels du droit (*lato sensu*, officiers ministériel.les, avocat.es, juristes...) sont relativement peu nombreux. Deuxième nuance, le recrutement des magistrat.es est davantage constitué d'enfants de cadres supérieurs du privé, atteignant près de 25% pour le corps aujourd'hui, marquant une forme d'ouverture à d'autres groupes sociaux favorisés.

Ce recrutement social est-il typique des autres grands corps de l'État ? Le tableau 2.3. permet de situer le recrutement social des magistrat.es par rapport à d'autres Grandes écoles.

Tableau 2.3. Comparaison de l'origine sociale dans plusieurs Grandes Écoles

	ENA	Sciences Po	ENS	X	ENM
Agriculteurs, artisans	9,6	9	9,4	8,2	5,2
Cadres	72,2	68,2	66,5	74,7	72,7
Professions intermédiaires	12	13	13,4	9,2	14,3
Employés et ouvriers	6	10	10,5	8	7,8

Source : a) Enquête Conditions de vie et de travail des magistrat.es - Mars 2019 - Calculs des auteurs. b) Cour des comptes, DEPP, Rapport Cornut-Gentille, 2008-2009.

Note de lecture : Sur 100 élèves de l'ENA, 9,6 ont un père agriculteur, artisan ou commerçant.

Assez clairement, le recrutement des magistrat.es diffère assez peu de celui des élites administratives, économiques ou scientifiques, qui comprennent peu ou prou deux tiers de ses membres issus de la catégorie des cadres supérieurs, quand bien même la magistrature recrute, via le deuxième, le troisième concours ainsi que les modes d'intégration directe, parmi un vivier non restreint au public des classes préparatoires aux grandes écoles, dont le recrutement est fortement polarisé par les classes supérieures.

Les données récoltées permettent par ailleurs d'évaluer les évolutions de ce recrutement, en observant les variations de l'origine sociale en fonction des cohortes d'entrée dans la magistrature (tableau 2.4.).

Tableau 2.4. : Catégorie sociale des pères des magistrat.es en fonction de l'entrée dans le corps

Catégorie sociale du père	1975-1990	1991-2005	2006-2019
Agriculteurs, artisans et commerçants	4,4	5,4	4,1
Patrons, prof. lib. et cadres sup.	70,9	61,9	63
Professions intermédiaires	11,3	13,6	12,6
Employés et ouvriers	9,1	11,2	13,7
Ne travaillaient pas	4,3	7,9	6,7

Source : Enquête Conditions de vie et de travail des magistrat.es - Mars 2019 - Calculs des auteurs.

Note de lecture : En 2019, sur 100 magistrat.es entrés.es dans la magistrature entre 1975 et 1990, 4,4 ont un père agriculteur, artisan ou commerçant.

Ce tableau indique que le recrutement social des magistrat.es tend à se démocratiser, bien que de façon contenue. Si, parmi les magistrat.es entrés.es dans le corps entre 1975 et 1990, près de 71 appartiennent aux groupes les plus favorisés, ce n'est le cas que de 63 pour les magistrat.es commençant leur carrière entre 2006 et 2019. Cette tendance est d'autant plus nette que la structure sociale a eu tendance à connaître un glissement vers le haut, avec une hausse de la part des cadres et professions intellectuelles supérieures. Une forme de promotion sociale importante est lisible dans le recrutement des magistrat.es du deuxième concours, comme le montre le tableau 2.5.

Tableau 2.5. : Catégorie sociale des pères des magistrat.es en fonction du mode d'entrée dans le corps

Catégorie sociale du père	1er concours	2e concours	Autres
Agriculteurs, artisans et commerçants	4,4	8,2	5
Patrons, prof. lib. et cadres sup.	68,5	37,1	52,3
Professions intermédiaires	10,5	24,5	20
Employés et ouvriers	9,9	23,3	17,3
Ne travaillaient pas	6,7	6,8	5,2

Source : Enquête Conditions de vie et de travail des magistrat.es - Mars 2019 - Calculs des auteurs.

Note de lecture : En 2019, sur 100 magistrat.es entré.es dans la magistrature par le premier concours, 4,4 ont un père agriculteur, artisan ou commerçant.

On remarque ainsi que le deuxième concours recrute pour un tiers parmi les classes populaires salariées et indépendantes, et pour un quart parmi les classes moyennes. Magistrat.es ayant entamé une carrière essentiellement comme fonctionnaire de catégorie B, elles et ils sont, à cet égard, assez similaires aux autres membres des professions intermédiaires, constituant une forme d'ascension sociale importante pour les membres des catégories populaires. Ainsi, en 2015, comme le note le tableau 2.2., 38,5% des membres des classes moyennes salariées avaient un père ouvrier. Aussi, le recrutement des magistrat.es *via* le deuxième concours montre deux formes remarquables de mobilité sociale : une mobilité intergénérationnelle (entre le père et le fils) ainsi qu'une mobilité intragénérationnelle (au long de la carrière du fils) témoignant d'une double forme d'ouverture sociale.

1.3. D'où viennent les magistrat.es ? Niveau de diplôme, mode de recrutement et origine géographique.

Sans surprise, le niveau de diplôme des magistrat.es est particulièrement élevé, congruant aux conditions réglementaires d'accès au corps. Un diplôme de niveau master 2 est désormais le plus fréquent, puisque ce sont 54,2% des magistrat.es qui détiennent un tel niveau de diplôme et, près de 10% sont titulaires d'un doctorat (cf. tableau 2.6.).

Tableau 2.6. Niveau de diplôme des magistrat.es

Licence	Master 1	Master 2	Doctorat
2,1	34,2	54,2	9,6

Source : Enquête Conditions de vie et de travail des magistrat.es - Mars 2019 - Calculs des auteurs.

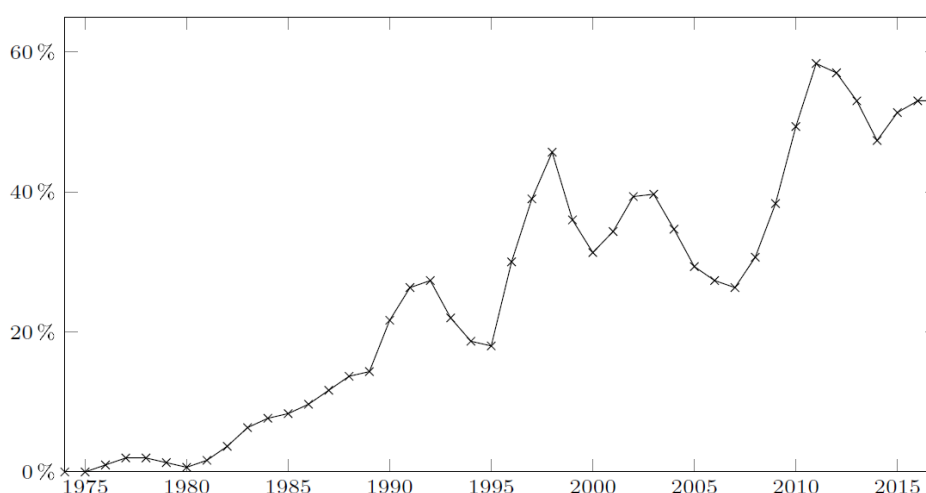
Note de lecture : Sur 100 magistrat.es en poste au 1er janvier 2019, 2,1 ont pour niveau de diplôme le plus élevé, un diplôme de licence.

Avec 13,3%, les anciens élèves des Instituts d'études politiques représentent une part non négligeable des magistrat.es. Sciences Po Paris demeure majoritaire parmi ces diplômés, avec plus de 55% des diplômés des IEP provenant de l'IEP du boulevard Saint-Germain.

Malgré la volonté politique d'ouverture de la magistrature à d'autres profils et d'autres parcours, le concours externe d'entrée à l'ENM demeure la voie d'accès

majoritaire, puisqu'elle concerne, au 1er avril 2017, près de 69,4 % des magistrat.es, contre 30,6 % pour les autres modes d'accès. La distribution des modes d'accès depuis les années 1975 montre une croissance des autres modes d'entrée, au détriment du concours externe : parmi les magistrat.es recruté.es dans leur premier poste en 1990, 85 % sont lauréats du concours externe, ce qui n'est le cas que pour 61 % en 2000, et 52 % en 2016.

Figure 2.4. Part des autres modes d'accès (relativement au concours externe) parmi les différentes cohortes de magistrat.es



Source : Données LOLFI - Calculs des auteurs

Note de lecture : Parmi 100 magistrat.es recruté.es en 1974 et encore en poste au 1er janvier 2018, aucun n'est issu d'un autre mode de recrutement que le concours externe.

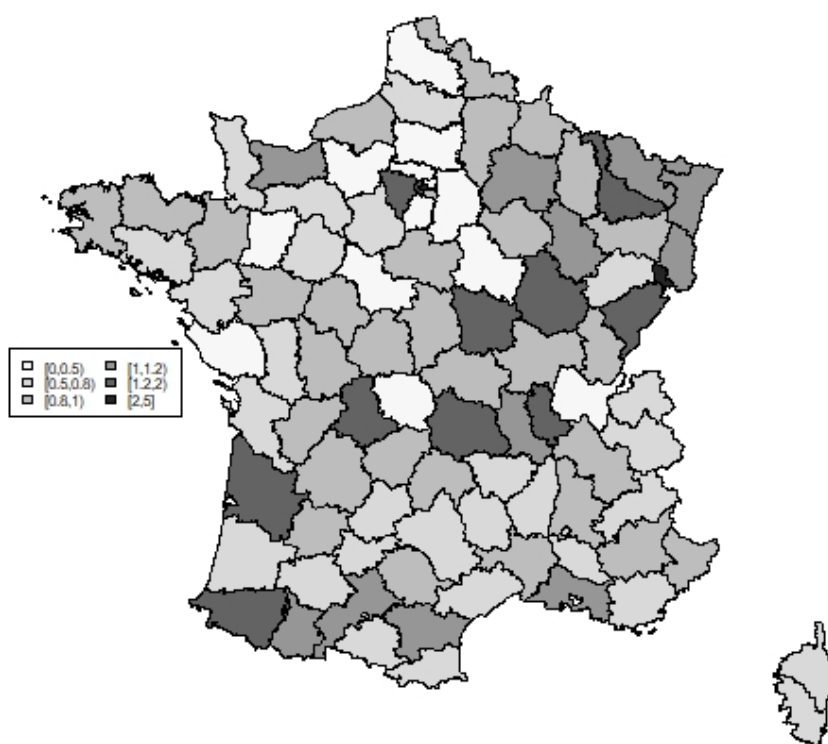
Où sont né.es les magistrat.es ? Cette question apparaît particulièrement importante dans la mesure où, d'une part, la comparaison des origines des magistrat.es avec la population générale renseigne le degré de proximité du corps avec la population française et, d'autre part, la répartition géographique des lieux de naissance est susceptible d'influer les choix d'affectation des magistrat.es – dans une volonté de rapprochement familial.

La figure 2.5. compare ainsi le lieu de naissance des magistrat.es avec le lieu de naissance des Français, afin d'établir un indice de sur (sous-) représentation des origines géographiques des magistrat.es, relativement à l'ensemble de la population française : en-dessous de 1, l'indice signifie que la proportion de magistrat.es né.es dans le département est inférieure à la part de la population vivant dans le département concerné ; au-delà de 1, l'indice signifie symétriquement que le département fournit davantage de magistrat.es que ne laisse présumer sa place dans la population française métropolitaine.

Plusieurs constats peuvent être dressés, à la lumière de cette carte : tout d'abord, elle montre le très fort recrutement des magistrat.es à Paris *intra-muros*, représentant cinq fois son poids dans la population française, ainsi que pour certains départements d'Île-de-France (les Hauts-de-Seine, le Val-de-Marne ainsi que les Yvelines), face à un bassin parisien faiblement pourvoyeur de juges. On remarque par ailleurs une très faible représentation de la France méridionale parmi les magistrat.es en poste aujourd'hui (hormis dans les départements disposant d'un pôle universitaire important – Rennes, Bordeaux, Toulouse, Montpellier ou Marseille). Enfin, de nombreux départements de la

diagonale du vide, plutôt ruraux (Nièvre, Allier) ainsi que des départements faiblement peuplés (territoire de Belfort) apparaissent relativement sur-représentés, sans que cet effet ne puisse être tout à fait expliqué. Relativement aux constats de Jean-Luc Bodiguel, on peut noter des formes de forte continuité : si le Sud-Ouest continue à fournir une proportion relativement plus importante de magistrat.es que son poids dans la population, l'Île-de-France connaît désormais une sur-représentation assez forte. Le Nord et le bassin parisien demeurent des bassins de recrutement relativement rares.

Figure 2.5. Comparaison des départements de naissance des magistrat.es, par rapport à la population générale



1.4 La question de l'homogamie

Au-delà des simples données d'état civil, les informations relatives à la situation matrimoniale permettent de mieux comprendre l'unité et la diversité du corps : les logiques d'homogamie, si elles montrent, comme dans tous les groupes professionnels supérieurs, une forme d'insularité liée notamment aux lieux de rencontre (le lieu de travail et le cadre des études étant majoritaires pour de tels groupes⁷), permettent

⁷ (Bozon et Héran 2006a)

également de comprendre la diversité des situations familiales et domestiques concourant à la différenciation (essentiellement sexuée) des carrières. Les éléments du questionnaire consacrés à la situation matrimoniale permettent de mettre en lumière un certain nombre de phénomènes, les mettant en perspective d'une part avec les constats de Jean-Luc Bodiguel et, d'autre part, avec les quelques travaux existant sur d'autres groupes professionnels (Breuil-Genier 2005 ; Farges 2011).

Le premier constat concerne le taux de magistrat.es en couple ou, symétriquement, sans conjoint. Comme le montre le tableau 2.7., on compte 19,8% de magistrat.es sans conjoint, ce qui est par exemple un peu que les médecins (16,9% des médecins actifs entre 1990 et 2005), mais moins que les cadres supérieurs et professions intellectuelles dans leur ensemble (22,1% pour la même période). Sur ce plan, la différence entre les femmes et les hommes est similaire à celle des groupes que nous comparons : les femmes sont plus souvent sans conjoint que les hommes, avec un chiffre de 20,5% contre 14,2% chez les hommes (c'est chez les médecins que la différence est la plus forte avec 26,5% de femmes non mariées contre 11,5% d'hommes).

Tableau 2.7. Statut matrimonial des magistrat.es

	Femme	Homme	Ensemble
Célibat	10,3	7,7	9,5
Mariage, concubinage	79,5	85,8	81,9
Veuvage	1,5	1,2	1,4
Divorce	8,7	5,2	7,2

Source : Enquête Conditions de vie et de travail des magistrat.es - Mars 2019 - Calculs des auteurs.
 Note de lecture : Sur 100 magistrat.es en poste au 1er janvier 2019, 9,5 sont célibataires.

Si, historiquement, un statut professionnel élevé tendait à augmenter les chances de vie en couple chez les hommes et tendait à les diminuer chez les femmes jusque dans les années 1980 (Villac 1984), au cours des dernières décennies, les travaux convergent pour montrer que les différences selon la profession se sont atténuées pour les femmes, au point que les femmes cadres vivaient aussi souvent en couple que les autres salariées en 2009 (Albouy et Breuil-Genier 2012). Autrement dit, la profession magistrat.e ressemble fortement, à cet égard, au groupe des cadres supérieurs, bien que des enquêtés nous déclarent qu'il leur est difficile d'avoir une sociabilité locale, qui peut permettre notamment des rencontres :

« De fait, les fonctions isolent un peu. Parce qu'il y a des choses que vous pouvez pas faire. Des relations que vous pouvez pas avoir. Je ne sais pas, des... Oui, c'est un peu idiot mais, bon, peut-être que moi je suis un peu complexée là-dessus, mais j'ai pas forcément envie d'aller à la piscine à [ville de la juridiction] et de rencontrer tous les avocats ou les prévenus, vous voyez, en maillot de bain. J'ai pas envie forcément, qu'on sache que je vais dans tel ou tel magasin. En réalité, il y a des achats que je fais plutôt à [ville d'origine]. Oui, je suis discrète à [ville de la juridiction]. »

Le second résultat concerne l'homogamie, pensée comme la mise en couple avec un.e conjoint.e de statut socio-professionnel comparable. Dans cette perspective, on mettra également l'accent sur une homogamie *stricte*, pour laquelle on note exactement la même profession pour les deux conjoints.

Tableau 2.8. Catégorie sociale des conjoints en fonction du sexe

Catégorie sociale du conjoint	Femme	Homme	Ensemble
Agriculteurs, artisans et commerçants	3	0,3	2
Patrons, prof. lib. et cadres sup.	80,3	76,8	79,1
<i>Dont magistrats</i>	<i>16</i>	<i>29,6</i>	<i>21</i>
Professions intermédiaires	10,7	18	13,4
Employés et ouvriers	5,8	4,8	5,5

Source : Enquête Conditions de vie et de travail des magistrat.es - Mars 2019 - Calculs des auteurs.

Note de lecture : En 2019, sur 100 magistrates en couple, 16 ont un conjoint magistrat.

Le tableau 2.8. répond à la question : qui sont les conjoint-e-s des magistrat.es ? La profession magistrate ne fait pas exception à la très forte homogamie socio-professionnelle existant dans la France contemporaine (Vanderschelden, 2006) : ainsi, sur 100 femmes cadres vivant en couple en 1999, plus de 47 sont en couple avec un homme cadre également. *A fortiori*, on pourrait même penser que l'homogamie est, au sein du corps, plus élevée que dans le reste de la population, puisque, sur 100 magistrat.es en couple, les deux sexes confondus, 79 ont un partenaire appartenant à la catégorie des cadres, professions intellectuelles supérieures, gros patrons ou professions libérales. Cette tendance à l'homogamie est, comme ailleurs dans la société française, plus forte chez les femmes que chez les hommes magistrat.es : ces derniers sont ainsi près de 23% à avoir une conjointe employée, ouvrière ou profession intermédiaire, contre moins de 15% pour les magistrates. C'est que la tendance à l'hypergamie des femmes (avoir un conjoint à la position sociale plus élevée) s'oppose à l'hypogamie masculine (avoir un conjoint à la position sociale moins élevée). (Bouchet-Valat 2015)

L'homogamie stricte mérite quant à elle deux observations : tout d'abord, elle est fortement différenciée selon les sexes. Si près d'un magistrat sur trois est en couple avec une magistrate, seule une magistrate sur six trouve un conjoint dans le corps. Cet écart se comprend essentiellement par la structure par sexe de la profession : les hommes étant minoritaires, ils fournissent un contingent relativement limité de conjoints potentiels. Plus âgés en moyenne que les femmes magistrates, plus rares parmi les plus jeunes générations (au moment du cycle de vie où s'opère majoritairement le choix du - premier et parfois dernier - conjoint), les hommes magistrat.es, ont, symétriquement, une possibilité élargie de partenaires au sein de la profession. Cette tendance s'observe pour d'autres corps d'encadrement supérieur de la fonction publique, comme celui des commissaires de police. Pour ce corps également, les femmes connaissent ainsi une homogamie bien plus forte que leurs confrères (Pruvost 2007).

Ensuite, cette homogamie stricte apparaît particulièrement prégnante, puisqu'elle concerne, tous sexes confondus, un magistrat sur cinq. Ce taux observé est à mettre en regard à un indice *théorique* d'homogamie (Vanderschelden, 2006), défini comme le nombre de couples composés de deux personnes de même groupe social qui serait observé si les conjoints se choisissaient au hasard parmi les personnes vivant ou ayant vécu en couple. Puisque les magistrat.es ne constituent qu'une part infime de la population active (parmi les 29,6 millions d'actifs, les magistrat.es en constituent une part de 0,028%), l'indice théorique d'homogamie est ainsi très faible. Comment comprendre cette forte homogamie ? Tout d'abord, elle met en lumière, comme dans d'autres professions supérieures, l'importance des études et, dans une moindre mesure dans le cas présent, du lieu de travail comme cadre privilégié des rencontres des conjoints (Bozon et Héran 2006). Sans surprise, le taux d'homogamie strict pour les lauréats du deuxième concours, plus âgés lorsqu'ils entrent à l'ENM, est bien inférieur,

valant 4,4%. Pour les magistrat.es passés par l'intégration directe, le constat est semblable (environ 11% de taux d'homogamie stricte).

Les logiques homogames chez les magistrat.es montrent ensuite une forme de tropisme du public, déjà soulignée lors de l'analyse de leur recrutement social - voir tableau 2.9.

Tableau 2.9. Catégorie sociale détaillée des conjoints en fonction du sexe.

Catégorie sociale du conjoint	Femme	Homme	Ensemble
10. Agriculteurs exploitants	0,2	0	0,1
21. Artisans	1	0	0,6
22. Commerçants et assimilés	1,8	0,3	1,3
23. Chefs d'entreprise de plus de 10 salariés	1,6	0	1
31. Professions libérales et assimilés	10,7	12,2	11,5
32. Cadres de la fonction publique... dont magistrats	42,7	55,1	47,2
36. Cadres d'entreprise	16	29,6	21
41. Professions intermédiaires de l'enseignement...	25,3	9,5	19,4
46. Professions intermédiaires administratives...	6,9	12,6	9
47. Techniciens[H]	1,6	4,4	2,7
48. Contremaîtres, agents de maîtrise	1,8	0	1,1
51. Employés de la fonction publique	0,4	1	0,6
54. Employés administratifs d'entreprise	3,2	0,7	2,3
55. Employés de commerce	0,6	1,7	1
56. Personnels des services directs aux particuliers	0,6	1	0,8
61. Ouvriers qualifiés	0,4	1,4	0,8
69. Ouvriers agricoles	0,8	0	0,5
	0,2	0	0,1

Source : Enquête Conditions de vie et de travail des magistrat.es - Mars 2019 - Calculs des auteurs.

Note de lecture : En 2019, sur 100 magistrates en couple, 42,7 ont un conjoint cadre de la fonction publique.

Tous sexes confondus, on repère en effet que les magistrat.es sont très majoritairement en couple avec des membres de la fonction publique : en additionnant les cadres, les professions intermédiaires et les employés de la fonction publique, on obtient ainsi près de 60% des conjoints. Ce constat massif ne doit toutefois pas masquer une évolution forte, relativement aux travaux de Jean-Luc Bodiguel, celle de l'importance des conjoints cadres supérieurs et professions libérales, parmi les femmes magistrates. En effet, parmi les magistrates en couple, 25% ont un conjoint cadre supérieur du privé, et plus de 10% un conjoint profession libérale. Une telle évolution est particulièrement notable, puisque, concernant des magistrates plutôt jeunes dans la carrière, elle aura des effets importants sur les carrières de femmes, dont la mobilité résidentielle des conjoints est relativement faible.

Une comparaison à l'homogamie stricte existant chez les médecins (libéraux ou salariés) nuance le niveau de l'homogamie magistrat.e. En effet, sur 100 médecins en couple, tous sexes confondus, 27,9% sont en couple avec des médecins ; profession fortement masculine, l'homogamie stricte est - mécaniquement - plus faible chez les hommes (20,7%) que chez les femmes (42,4%). Profession dont la durée d'études correspond largement à la période du choix du conjoint, elle connaît ainsi une homogamie relativement comparable à celle étudiée. Toutefois, la taille du groupe diffère largement, puisque l'on compte selon la DREES, au 1er janvier 2018, 226000 médecins, de telle sorte que l'homogamie observée est moins éloignée de l'homogamie théorique pour ce groupe, que pour les magistrat.es (Breuil-Genier, Sicart, 2005).

Il reste néanmoins une forme d'atypicité de l'homogamie magistrat.e : malgré d'une part la faiblesse numérique du corps, et, d'autre part, la forte féminisation de la

profession, l'homogamie apparaît particulièrement intense. Une comparaison à d'autres corps de taille et de structure comparables (administrateurs civils et autres personnels de direction de la fonction publique hospitalière et territoriale, ingénieurs des grands corps...) nous permettrait d'en juger de façon plus définitive.

1.5. La place dans la carrière : ancienneté, sexe, spécialités, grades

Selon leur âge et leur sexe, les magistrat.es n'occupent pas les mêmes fonctions (tableau 2.10.). La typologie utilisée dissocie neuf fonctions : les magistrat.es en poste à l'administration centrale (MACJ et 1SMACJ), les juges d'instruction, les juges d'application des peines, les juges pour enfants, les juges en tribunal d'instance, les fonctions de chef.fes de juridiction et d'inspection (premier et première président.e, président.e, procureur.e général.e, procureur.e, inspection des services judiciaires), les juges non spécialisé.es et les magistrat.es du parquet qui ne sont pas chef.fes de juridiction.

Des logiques de spécialisation par âge des postes, ainsi qu'une forme de sexualisation des fonctions sont observables. En ce qui concerne les logiques de l'âge, plusieurs phénomènes sont visibles. Le parquet concentre des jeunes magistrat.es, quel que soit le sexe : respectivement 48 et 50 % des femmes et des hommes de moins de 30 ans officient au parquet, tandis que ces pourcentages sont respectivement de 32 et 42 % pour leurs aînés immédiats. Les positions d'administration centrale sont bien plus fréquentes pour les postes de milieu de carrière – ainsi 6 % des magistrates et 7 % des magistrat.es âgé.es de 31 à 35 ans y sont affectés, contre 0 et 1 % pour leurs cadets et moins de 3 % pour les unes et les autres âgés de plus de 50 ans. L'absence des cadets s'explique par le fait que ces postes au ministère ne sont accessibles qu'après trois ans de fonction. Les positions de chef.fe de juridiction montrent une promotion par l'âge, puisque si 3 % des hommes ont une telle fonction entre 36 et 40 ans, ce pourcentage atteint 14 % pour les hommes de 51 à 55 ans.

De nombreuses fonctions sont ensuite nettement différenciées selon le sexe des magistrat.es : le parquet apparaît comme une fonction bien plus souvent choisie par les hommes que par les femmes, avec des différences qui tendent même à s'accroître avec l'âge. Symétriquement, les autres fonctions du siège, sont nettement préférées des femmes : si 15 % des femmes comme des hommes de moins de 30 ans s'y dirigent, ces taux sont de 32 et 24 % pour les 36-40 ans. Le constat est le même pour les juges des tribunaux d'instance : la part des femmes choisissant cette fonction s'accroît avec l'âge, tandis qu'elle décroît pour les hommes. Les positions de chef.fe de juridiction montrent une forme de masculinisation tout à fait atypique, eu égard à la féminisation de la profession : les hommes deviennent chefs de juridiction à la fois plus jeunes, comparativement aux femmes, et bien plus fréquemment. Si 3 % des hommes de 36-40 ans sont déjà chef de juridiction, c'est le cas de trois fois moins de femmes. Le sexe-ratio diminue un peu ensuite pour s'établir à 2 : les hommes étant deux fois plus souvent chefs de cour, à chaque âge, que les femmes. À l'inverse, certaines fonctions sont peu différenciées selon les sexes : c'est le cas de l'administration centrale, ou de l'instruction.

Tableau 2.10. Répartition par sexe et par tranche d'âge des différentes fonctions des magistrat.es en poste au 1er avril 2017.

	Moins de 30 ans		31-35 ans		36-40 ans		41-45 ans	
	Femmes %	Hommes %	Femmes %	Hommes %	Femmes %	Hommes %	Femmes %	Hommes %
Administration centrale et inspection	0 0%	1 1%	31 6%	7 7%	65 7%	19 6%	23 3%	20 6%
Chefs de juridiction	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	5 1%	9 3%	15 2%	34 10%
Juges d'instance	25 8%	5 7%	50 10%	4 4%	139 15%	28 9%	95 13%	31 9%
Juges d'application des peines	27 8%	8 11%	51 10%	5 5%	78 8%	17 6%	53 7%	19 6%
Juges pour enfants	42 13%	5 7%	55 11%	6 6%	75 8%	11 4%	62 8%	14 4%
Autres juges du siège	49 15%	11 15%	103 20%	25 25%	299 32%	74 24%	276 37%	93 27%
Juges d'instruction	30 9%	7 9%	65 12%	12 12%	94 10%	36 12%	67 9%	29 9%
Magistrats du parquet (hors chefs)	158 48%	37 50%	168 32%	43 42%	185 20%	115 37%	154 21%	101 30%
	46-50 ans		51-55 ans		56-60 ans		Plus de 60 ans	
	Femmes %	Hommes %	Femmes %	Hommes %	Femmes %	Hommes %	Femmes %	Hommes %
Administration centrale et inspection	19 3%	8 2%	23 3%	12 3%	13 2%	15 3%	9 2%	7 1%
Chefs de juridiction	20 3%	40 12%	31 4%	57 14%	41 5%	70 13%	22 4%	58 10%
Juges d'instance	104 15%	33 10%	86 12%	33 8%	61 8%	28 5%	32 6%	24 4%
Juges d'application des peines	47 7%	8 2%	23 3%	13 3%	14 2%	12 2%	14 2%	8 1%
Juges pour enfants	31 5%	14 4%	28 4%	11 3%	40 5%	9 2%	17 3%	7 1%
Autres juges du siège	316 47%	112 34%	397 56%	175 42%	475 63%	260 48%	393 68%	324 55%
Juges d'instruction	42 6%	24 7%	31 4%	22 5%	25 3%	21 4%	26 4%	33 6%
Magistrats du parquet (hors chefs)	92 14%	95 28%	88 12%	94 23%	83 11%	128 24%	66 11%	127 22%

Source : ministère de la justice, DSJ, Lolfi, traitement laboratoire PRINTEMPS

Note de lecture : On compte 25 femmes de moins de trente ans parmi les juges en tribunal d'instance. Pour les femmes de cette tranche d'âge, cette fonction est occupée par 8 % des magistrates.

Nota Bene : Puisque la fonction de juge des libertés et de la détention a été reconnue postérieurement à l'extraction des données, il n'a pas été possible ici de la présenter comme une catégorie à part entière.

La répartition par sexe varie fortement selon les grades. Si, au 1er avril 2017, on compte 1006 magistrat.es au grade le plus élevé, celui de la hors-hiérarchie, parmi ces derniers, 451 sont des femmes et 555 sont des hommes. Parmi les magistrat.es du 1er grade, figurent 3367 femmes et 1779 hommes. Cette distribution permet de calculer un indice de plafond de verre (voir encadré), pour chacun des deux sexes, dont le ratio nous renseigne sur l'existence d'un avantage masculin dans l'accès à la hors-hiérarchie. L'analyse consiste à contraster les probabilités d'accès à la hors-hiérarchie, entre les sexes, pour les magistrat.es appartenant au moins au 1er grade. Les chances d'accéder à la hors-hiérarchie sont très contrastées entre les sexes : l'indice de plafond de verre féminin, largement supérieur à 1, ainsi que la valeur du plafond de verre masculin, nettement inférieur à 1, informent d'un avantage des magistrat.es relativement aux magistrates dans l'accès à la hors-hiérarchie (tableau 2.11.).

Tableau 2.11. Plafond de verre et avantage masculin dans l'accès à la hors-hiérarchie.

Hors hiérarchie			
	Hommes	Femmes	Ensemble
Effectif	555	451	1006
Part (a)	55,2%	44,8%	100%
1er grade			
	Hommes	Femmes	Ensemble
Effectif	1779	3367	5146
Hors hiérarchie et 1er grade			
	Hommes	Femmes	Ensemble
Effectif	2334	3818	6152
Part (b)	37,9%	62,1%	100%
Plafond de verre			
Homme (c)'	b/a		0,69
Femme (d)	b/a		1,38
Avantage masculin	c/d		2,01

Source : ministère de la justice, DSJ, Lolfi, traitement laboratoire PRINTEMPS

Cette différence entre hommes et femmes n'est pas seulement due à un effet d'âge, c'est-à-dire à une structure des âges masculine décalée vers le haut. En effet, parmi les magistrates ayant au moins 17 années d'ancienneté dans le corps, le taux d'obtention de la hors hiérarchie est de 18,1 % pour les hommes de 51-55 ans, 42 % pour ceux âgés de 56 à 60 ans et de 55,6 % pour les 61 ans et plus. Ces taux sont égaux respectivement pour les femmes à 11,5%, 29,4 % et 43,3 %. Bref, si l'accès à la hors-hiérarchie s'élève avec l'âge, accroissant le vivier des hommes atteignant ce grade, il n'en demeure pas moins que cet accès est nettement en faveur des hommes, à tranche d'âge comparable.

La comparaison des positions des femmes et des hommes nécessite toutefois une analyse plus poussée, qui puisse tenir compte des différences structurelles entre les deux sexes, dont la répartition par âge et les modalités de recrutement sont différentes. En effet, les chances inégales des deux sexes d'accéder à des postes hors hiérarchie sont liées, comme on vient de le voir, au fait que le taux de féminisation diminue en haut de la pyramide des âges.

Avec une analyse « toutes choses égales par ailleurs », les différents facteurs socio-démographiques d'accès aux postes hors hiérarchie sont appréhendés : l'âge, l'ancienneté dans le corps, le mode de recrutement et le sexe du magistrat. Un tel modèle permet de saisir les effets nets de chacune des variables utilisées (Tableau 2.12.).

Tableau 2.12. Modélisation de l'accès à la hors hiérarchie en fonction de différents facteurs socio-démographiques. Présentation des coefficients et des probabilités prédites de la régression de la régression logistique

Variable	Modalité	Paramètre	<i>p</i>	Effet	Sign.
Constante		-1,765	14,6		***
Sexe					
Référence = Femme	Homme	0,843	28,5	13,8	***
Âge					
	45 ans et moins	0,048	15,2	0,6	ns
	46-50 ans	-0,456	9,8	-4,82	ns
	56-60 ans	0,21	17,4	2,8	ns
Référence = 51-55 ans	Plus de 60 ans	0,813	27,8	13,2	***
Ancienneté dans le corps					
	20 ans	-2,475	1,4	-13,2	***
	21-25 ans	-1,489	3,7	-10,9	***
	31-35 ans	1,104	34,1	19,4	***
Référence = 26-30 ans	36 ans	1,624	46,5	31,9	***
Mode de concours					
Référence = Concours externe	Autres modes d'entrée	-0,5957	8,6	-5,9	***

Source : ministère de la justice, DSJ, Lolfi, traitement laboratoire PRINTEMPS

Champ : Ensemble des magistrat.es de 1^{er} grade ayant au moins 17 ans d'ancienneté dans le corps et ensemble des magistrat.es hors hiérarchie

Note de lecture : La situation de référence est celle d'une femme, ayant entre 51 et 55 ans et entre 26 à 30 ans d'ancienneté dans le corps, entrée via le concours externe. À âge, ancienneté et mode de concours semblables, une femme, par rapport à un homme a une moindre chance d'accéder à la hors-hiérarchie. Plus précisément, une femme a 14,6% de chances d'être HH, contre 28,4 % pour un homme aux mêmes caractéristiques. ns renvoie à un coefficient non significatif et *** à un coefficient significatif au seuil de 1%.

Tout d'abord, les résultats de la régression logistique confirment de façon massive les logiques d'ancienneté de l'avancement : l'ancienneté dans le corps augmente, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de devenir magistrat.e hors hiérarchie. L'âge, à ancienneté donnée, accroît les chances d'accéder à un tel grade. La régression met également en lumière un avantage du recrutement par la voie du concours externe, notamment par rapport aux concours internes (deuxième concours, concours exceptionnel), dans le fait d'occuper les postes de plus haut rang ¹. Enfin, le signe positif du coefficient logistique attaché au sexe masculin, ainsi que sa significativité statistique, ne laissent aucun doute : à carrière équivalente, en termes d'ancienneté dans le corps, d'âge et de mode d'entrée dans la magistrature, les hommes ont des chances plus grandes d'accéder à la hors hiérarchie : *ceteris paribus*, les hommes accroissent, apparemment du seul fait de leur sexe, leurs chances d'être hors hiérarchie de 13,8% points de pourcentage, par rapport aux femmes. Ce différentiel apparaît assez élevé et sa robustesse statistique incite à en penser le caractère systématique. Encore faut-il toutefois ne pas considérer trop rapidement de telles différences comme de pures discriminations : des différences, non visibles directement, dans les déroulés des carrières des unes et des autres peuvent en effet expliquer ces écarts entre les sexes. Sous l'hypothèse que les hommes connaîtraient, par exemple, des carrières avec des postes plus nombreux, plus diversifiés, fonctionnellement comme géographiquement, que les femmes, alors, les différences entre les sexes s'expliqueraient moins par une discrimination directe que par des trajectoires professionnelles sans doute plus ou moins contraintes par les logiques familiales. Au-delà de cette hypothèse de travail, une analyse longitudinale, tenant compte du nombre et de la nature des différents postes occupés, est nécessaire pour comprendre la variété des trajectoires, ainsi que leurs effets sur la pente des destinées des magistrates, notamment dans une perspective de genre.

1.6. Des magistrat.es d'un type particulier : les MACJ, les détaché.es et la mobilité dans les DOM-COM

1.6.1. Le détachement

Les « magistrat.es hors les murs » (Boigeol 2000) que sont les détachés ont formulé une demande pour travailler en dehors de la magistrature pendant un temps, situation paradoxale puisque le statut de magistrat note l'incompatibilité de l'exercice de toute fonction publique ou de toute activité professionnelle hors enseignement avec les fonctions de magistrat.es. Autorisé et popularisé depuis les années 1990, le détachement semble être un moment assez exceptionnel et atypique dans la carrière d'un magistrat. La catégorie du détachement dissimule toutefois des réalités multiples. Pour certains, le détachement est une expérience temporaire, d'autres ne reviennent ensuite jamais vers la magistrature. Plusieurs parcours, hétérogènes, sont par ailleurs possibles : conseillers dans de grandes entreprises, conseillers au sein de cabinets ministériels, directeurs et sous-directeurs d'administration centrale, ... Il est difficile de savoir ce que deviennent ces magistrat.es pendant leur période « hors les murs » car, si le statut ainsi que les dates du détachement sont bien indiqués, sa nature précise n'apparaît pas dans les fichiers mis à disposition. Nous pouvons cependant analyser les parcours des détachés, en amont comme en aval, pour comprendre les déterminants du détachement : quels sont les mécanismes qui influencent la décision de sortir, au moins pour un temps, de la magistrature ? En 2017, 905 des 7990 magistrat.es de notre base de données ont connu à un moment donné dans leur carrière un ou plusieurs détachements.

Près de 11% des magistrat.es connaissent un détachement. Les femmes comme les hommes obtiennent un détachement, même si les hommes sont deux fois plus fréquents à connaître ce statut que les femmes. De façon assez logique, les chances d'avoir connu au moins une période de détachement s'accroissent avec l'ancienneté dans la carrière : elles avoisinent 20% pour les 50-54 ans contre 13% pour les 40-44 ans. En s'intéressant au mode de recrutement des magistrat.es qui ont connu un détachement, on remarque que la majorité est rentrée par concours externe (79%), ensuite un petit nombre a accédé à la magistrature par intégration directe (9,5%) et par concours interne (7,8%). Cependant, en regardant désormais les chances d'avoir connu au moins une période de détachement, on remarque que ce taux est supérieur pour les magistrat.es ayant obtenu le concours interne, relativement aux lauréats du concours externe (13,5% contre 12,6%), les magistrat.es entrés par l'intégration directe ayant un taux de 7,8%. Enfin, la majorité des magistrat.es ayant connu un détachement sont actuellement au premier grade ou à la hors-hiérarchie (29% des magistrat.es ayant connu un détachement sont désormais hors-hiérarchie, alors qu'ils ne représentent que 11% de la population totale des magistrat.es). Afin de mieux comprendre les logiques sous-jacentes de mobilité fonctionnelle et géographique, des données sont nécessaires, concernant la nature et la localisation des postes des détachés⁸.

1.6.2. L'Administration centrale du ministère de la Justice

Comme le note Jean-Luc Bodiguel (Bodiguel 1991 : 113 et suivantes), le ministère de la Justice se distingue par un encadrement issu du corps de la magistrature, plutôt

⁸ Pour une première approche, cf. Belda, 2019.

qu'issu du corps des administrateurs civils. Appelés officiellement « Magistrat.es à l'administration centrale du ministère de la Justice » (MACJ), ces magistrat.es étaient, avant la création de l'ENM, recrutés par un concours, proche de la cooptation selon l'auteur, avec une audition par cinq des directeurs du ministère. Après la création de l'ENM, pouvaient accéder à ces postes à la chancellerie, les auditeurs classés dans le premier tiers du classement, ainsi que d'autres magistrat.es, inscrits sur liste de sélection par la commission d'avancement. Jean-Luc Bodiguel fournit un portrait précis de ces auditeurs, venant d'achever leur scolarité, et nommés MACJ : ayant un « bagage intellectuel » élevé (sur-représentation des titulaires de doctorat et de DES), ils sont aussi plus souvent issus des catégories sociales favorisées et connaissent des carrières aux ascensions plus rapides. Pour l'auteur, depuis les années 1980, les MACJ auraient perdu de leurs prérogatives et la morphologie des titulaires de ces fonctions aurait largement changé. Qu'en est-il aujourd'hui ? Assez clairement, les postes de MACJ sont désormais occupés par des magistrat.es ayant eu au moins un poste, ayant majoritairement un âge compris entre 30 et 40 ans (cf. Tableau 2.10.). À (presque) tous âges, les femmes y sont majoritaires. Le rôle d'un passage par l'Administration centrale dans la carrière est ambivalent ; si l'accès à la hors-hiérarchie semble positivement corrélé au passage par l'administration centrale (voir tableau 2.13.), des enquêtés se sont montrés plus circonspects :

Q. : Et un poste à l'administration centrale, ça vous dirait ?

Non ! Parce qu'on fait faire à des magistrat.es du travail qu'ailleurs on fait faire à des attachés. Donc comme j'ai dit j'ai commencé comme grouillot dans l'administration centrale c'est pas pour être grouillot au bout de 20 ans au Ministère de la justice (rires). Ça n'a rien de péjoratif, simplement ils n'ont aucune notion, ou alors ils font semblant de pas avoir, mais c'est assez dramatique. C'est-à-dire qu'ils donnent des postes de A+ à des gens, enfin sur des fonctions qui sont des fonctions purement d'attachés. Jamais vous ne verrez un énarque rédacteur au Ministère de la défense. Il est au moins bien adjoint chef de bureau voir propulsé directement chef de bureau à la sortie de l'ENA. Donc ils se dévalorisent eux-mêmes dans les fonctions qu'ils s'attribuent en tant que magistrat. (Chef de juridiction d'un petit TGI du Sud-Ouest de la France)

Tableau 2.13. Modélisation de l'accès à la hors-hiérarchie en fonction des propriétés et des carrières des magistrat.es. Présentation des coefficients logistiques.

Variable	Odds ratio	Probabilité critique
Constante	-12,7	***
Sexe (réf. = Femme)		
Homme	0,6	***
Mode d'accès (réf. = concours externe)		
Concours interne	-0,5	**
Autres modes d'accès	-0,4	ns
Ancienneté	0,2	***
Âge	0,08	***
Lieu de naissance (réf. = Île-de-France)		
Hors Île-de-France	0,06	ns
Passage par l'administration centrale		
Au moins un poste en administration centrale	0,9	***
Passage par le détachement		
Au moins un poste en détachement	1,1	***

AIC = 3119,8

Note de lecture : Toutes choses égales par ailleurs, être un homme, plutôt qu'une femme, multiplie par $\exp(0,6)=1,82$ les chances d'être à la hors-hiérarchie, plutôt qu'au premier grade.

Champ : Ensemble des magistrat.es du premier grade et hors-hiérarchie en poste au 1er avril 2018

Source : Annuaire de la justice - traitement des auteurs

***, ** et * renvoient à des paramètres significatifs aux seuils de 1, 5 et 10% ; ns renvoie à des paramètres non significatifs.

1.6.3. La mobilité dans les DOM-COM

Sur l'ensemble des magistrat.es, 908 ont réalisé au moins un passage dans les DOM, soit 10,6% de la population. Tandis que 8,4% des magistrates ont eu une mobilité ultramarine, cela concerne 15% des hommes, confirmant combien les grandes mobilités sont bien plus fréquentes parmi les hommes. Concernant peu les magistrat.es les plus jeunes dans le corps, cette situation s'effectue dès le milieu de carrière, puisque les magistrat.es concernés ont déjà occupé 5,8 postes en moyenne. Si 73% d'entre eux ont occupé un seul poste dans les DOM-COM, le gros quart restant y a réalisé au moins deux mutations.

2. L'espace général des positions et des carrières des magistrat-e-s en 2017

La population enquête recouvre l'ensemble des magistrat-e-s en poste au 1^{er} avril 2017 (source LOLFI) et encore en poste au 1^{er} janvier 2018 (source annuaire de la justice). Le champ concerne plus spécifiquement l'ensemble des magistrat-e-s en exercice, hors situation de détachement à l'une et/ou l'autre des deux dates. La base de données ainsi constituée contient 7652 magistrat-e-s.

L'objectif est de dessiner un espace permettant de relier les fonctions, des éléments de carrières ainsi que les propriétés sociales des magistrat-e-s. Pour étudier une telle base de données, constituée de nombreuses variables et de plusieurs milliers d'individus, l'analyse des correspondances multiples est l'outil le plus approprié ; cette dernière permet de réduire la dimension des données initiales en décrivant les grands principes de structuration. Elle permet notamment de mettre en lumière les ressemblances et les dissemblances entre variables, ainsi qu'entre individus. Il s'agit ainsi de construire un espace multidimensionnel de la profession magistrat, sur plusieurs champs distincts, de la même façon que Pierre Bourdieu réalise un espace social des universitaires, dans *Homo academicus* (Bourdieu 1984).

Nous proposons dans un premier temps de décrire les caractéristiques de l'ensemble des magistrat-e-s, fraîchement nommé-e-s, comme en milieu ou en fin de carrière (N=7652). Cette analyse générale, agrégeant des magistrat-e-s aux carrières très hétérogènes, doit être complétée par des analyses plus fines, pour mieux comprendre les principes de différenciation, à durée de carrière contrôlée. C'est ce que nous faisons, dans un second temps, en réalisant les mêmes traitements statistiques séparément pour trois champs, en identifiant trois cohortes de magistrat-e-s, entrées à la fin des années 1980 (N=189), 1990 (N=219) et 2000 (N=242).

Dans une analyse des correspondances multiples, comme dans toutes les méthodes issues de l'analyse géométrique des données, les variables peuvent être utilisées comme variables actives (construisant la distance entre individus et entre variables) ou comme variables supplémentaires (ne construisant pas la distance entre individus et entre variables, mais permettant de situer les coordonnées de leurs

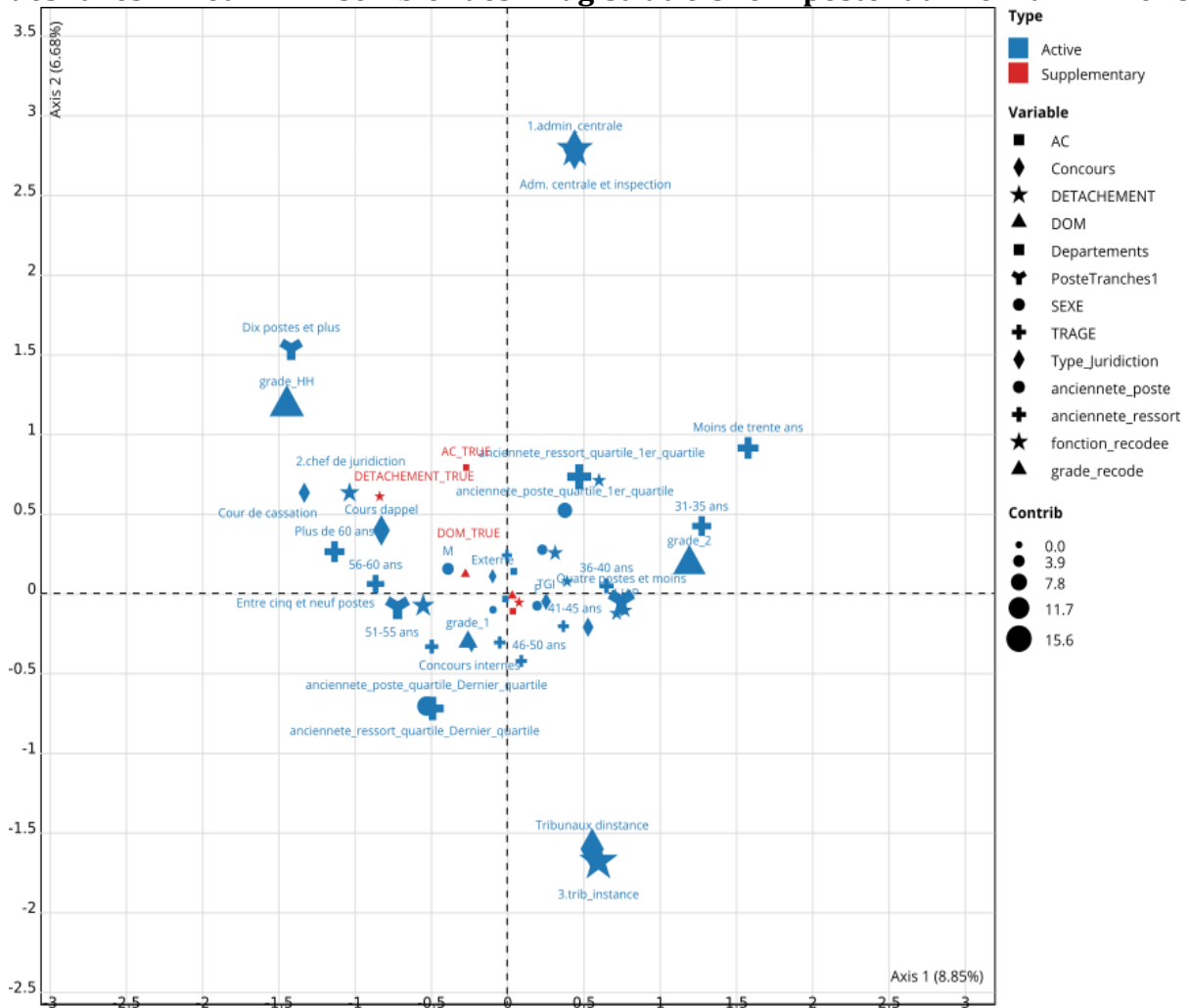
modalités dans les plans construits par les variables actives). Dans le cas présent, nous avons placé en variables supplémentaires les variables relatives à trois éléments de la carrière (passage par l'administration centrale, réalisation d'un détachement, affectation dans les DOM-COM).

Les variables concernent à la fois les propriétés des magistrat-e-s (sexe, âge, lieu de naissance, mode d'entrée dans la profession), des éléments sur le dernier poste (type de juridiction, nature du dernier poste), des éléments sur la carrière (passage par l'administration centrale, le détachement ou les DOM-COM ; nombre de postes occupés ; ancienneté dans le ressort et dans la fonction). La liste des variables, ainsi que leurs modalités, retenues sont les suivantes :

1. Sexe (homme ; femme)
2. Tranche d'âge (31-35 ans ; 36-40 ans ; 41-45 ans ; 46-50 ans ; 51-55 ans ; 56-60 ans ; plus de 60 ans)
3. Lieu de naissance (Paris et petite couronne ; autres départements)
4. Mode d'entrée dans la profession (concours externe ; concours interne ; autres modes)
5. Grade (hors hiérarchie, 1^{er} grade, deuxième grade)
6. Type de juridiction du dernier poste (administration centrale ; cour de cassation ; cour d'appel ; tribunal de grande instance ; tribunal d'instance)
7. Fonction du dernier poste (administration centrale ; chef.fe de juridiction ; tribunal d'instance ; juge d'application des peines ; juge pour enfants ; autre juge du siège ; juge d'instruction ; autre magistrat.e du parquet)
8. Le nombre de postes (cette dernière variable est codée différemment selon que l'on s'intéresse à l'ensemble des magistrat-e-s, ou bien à chacune des cohortes)
9. Ancienneté dans le ressort (en quartiles : le 1^{er} caractérise les magistrat.es étant restés moins de 1,5 années dans le ressort ; le 4^e, 7,5 années)
10. Ancienneté dans la fonction (en quartiles : le 1^{er} caractérise les magistrat.es étant restés moins de 1,2 années dans la fonction ; le 4^e, 4,5 années)
11. Variable supplémentaire - Passage par l'administration centrale (Oui, au moins une fois ; Non)
12. Variable supplémentaire - Réalisation d'un détachement (Oui, au moins une fois ; Non)
13. Variable supplémentaire - Passage par les DOM-COM (Oui, au moins une fois ; Non)

Commentons tout d'abord la première analyse des correspondances multiples, réalisée sur l'ensemble des magistrat.es en poste, hors détachement, au 1^{er} avril 2018. L'ébouli des valeurs propres nous amène à retenir deux axes, qui sont susceptibles de décrire de façon satisfaisante les principales oppositions et ressemblances entre magistrat-e-s et entre les différentes propriétés de leur carrière. La figure 2.6. présente le plan de l'analyse des correspondances, composé des premier et deuxième axes.

Figure 2.6. Espace des variables actives et supplémentaires dans le plan formé des axes 1 et 2. Ensemble des magistrat-e-s en poste au 1er avril 2018



Le premier axe (8,9% de l'inertie, c'est-à-dire 54,1% de taux modifié), à l'horizontal, souligne de façon massive une logique d'ancienneté : les variables les plus contributives de ce facteur sont ainsi le grade, le nombre de postes dans la carrière ainsi que la tranche d'âge. Autrement dit, l'espace des positions magistrates montre, de façon première, que les fonctions, les lieux dans lesquels elles sont exercées sont fortement animées par une logique d'avancement dans la carrière : les positions, en termes de grade, des magistrat-e-s sont fortement corrélées à leur fonction, leur type de juridiction et leur âge d'entrée dans la carrière. Plus précisément, on retrouve droite de l'axe 1, les magistrat-e-s- du deuxième grade, ayant eu 4 postes ou moins dans leur carrière, travaillant au sein des tribunaux de grande instance. Ces magistrat-e-s s'opposent, à gauche de l'axe, à des magistrat.es en hors hiérarchie, ayant eu au moins dix postes, exerçant de façon notable à la cour de cassation ou en cour d'appel, ou ayant un rôle de chef.fe de juridiction. Ce premier axe offre un gradient remarquable de l'âge, puisque, on lit de droite à gauche l'évolution dans le cycle de vie. S'il apparaît relativement trivial, montrant que les positions des magistrat-e-s sont essentiellement liées à des logiques de carrière professionnelle, ce premier facteur indique bien, de façon prioritaire, une forme d'unité du corps, organisée de façon formelle par des règles d'avancement dans les différents grades, congruents à des fonctions spécifiques. Notons enfin que les différenciations en termes de sexe ou de mode d'accès à la profession, apparaissent

relativement ténues et ne jouent que peu dans les positions occupées par les magistrat-e-s, lorsque l'on observe la population dans son ensemble. Bref, l'hétérogénéité des positions magistrates, *a contrario*, procède alors des différences en termes d'ancienneté dans la profession.

Le second axe (6,7% de l'inertie, soit 21,3% en taux modifié) met en place une différenciation fortement polarisée par les lieux d'exercice : en haut de l'axe, les positions occupées à l'administration centrale distinguent des magistrat-e-s à la position spécifique dans la carrière (magistrat.es essentiellement de 1^{er} grade, relativement jeunes dans le corps). À cette position s'oppose celle des magistrat-e-s exerçant au sein des tribunaux d'instance, occupant leur poste et exerçant dans le même ressort depuis une durée particulièrement élevée. Autrement dit, le deuxième axe met en scène une opposition entre des fonctions bien identifiées exercées de façon plutôt brève (substitut à l'administration centrale) consécutive à l'occupation de nombreux postes – lisible par la proximité avec la modalité « Dix postes et plus », à des fonctions bien précises (juge d'instance) exercées de façon plus longue, en région. Pour résumer, le second axe met en scène des carrières magistrates bien différenciées, pour deux groupes assez spécifiques, que sont les magistrat-e-s exerçant à la Chancellerie et les juges d'instance. Se lit également dans cette différenciation une logique de mobilité géographique, opposant des carrières en région à des passages par l'Île-de-France.

3. L'espace des positions et des carrières des magistrat-e-s au sein de trois cohortes : l'évolution de la profession

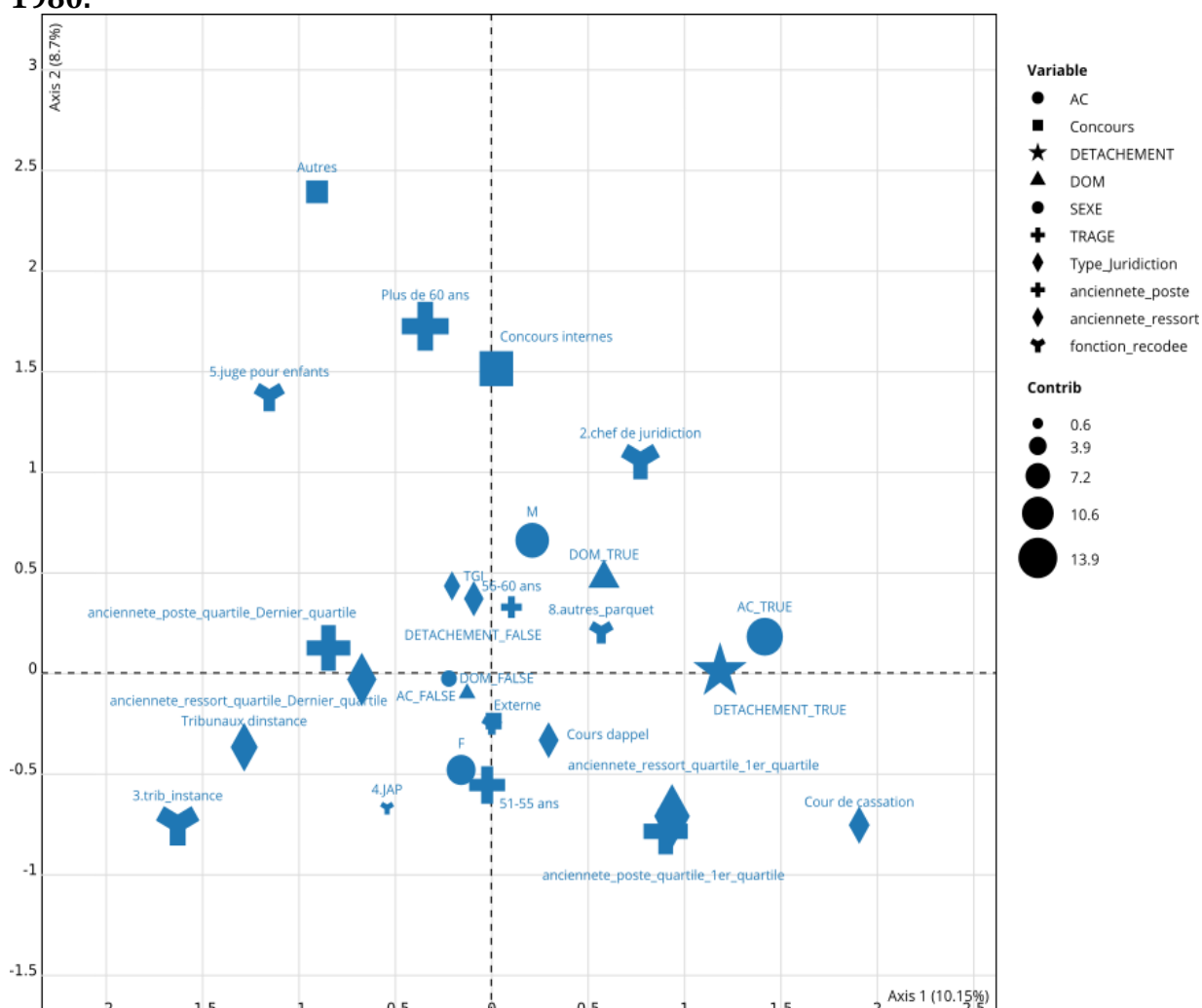
Cette analyse générale montre que le principe premier de différenciation des carrières magistrates correspond à une logique d'ancienneté. Ce traitement statistique, qui met en avant les différences les plus saillantes, est toutefois susceptible d'occulter les variations plus fines, et peut-être systématiques, qui existent entre des magistrat-e-s ayant des anciennetés comparables. Aussi, il s'agit ici de réaliser ces mêmes analyses (en incluant cette fois toutes les variables comme variables actives) séparément pour trois sous-populations de magistrat-e-s, en identifiant trois cohortes, entrées à la fin des années 1980 (N=189), 1990 (N=219) et 2000 (N=242). Ce sont ces résultats qui sont présentés dans les pages suivantes.

3.1. 30 ans après la sortie de l'ENM

Réalisée sur 189 magistrat.es, en poste au 1^{er} avril 2018 et entrés dans le corps à la fin des années 1980, l'analyse des correspondances multiples propose deux axes pertinents, selon les valeurs des inerties.

Commentons le plan (Figure 2.7), composé des premier et deuxième facteurs, qui concourent relativement à 10,2% et 8,7% de l'inertie (soit 50 et 28% pour les taux modifiés).

Figure 2.7. Espace des variables actives dans le plan formé des axes 1 et 2. Ensemble des magistrat.es en poste au 1e avril 2018 et entrés à la fin des années 1980.



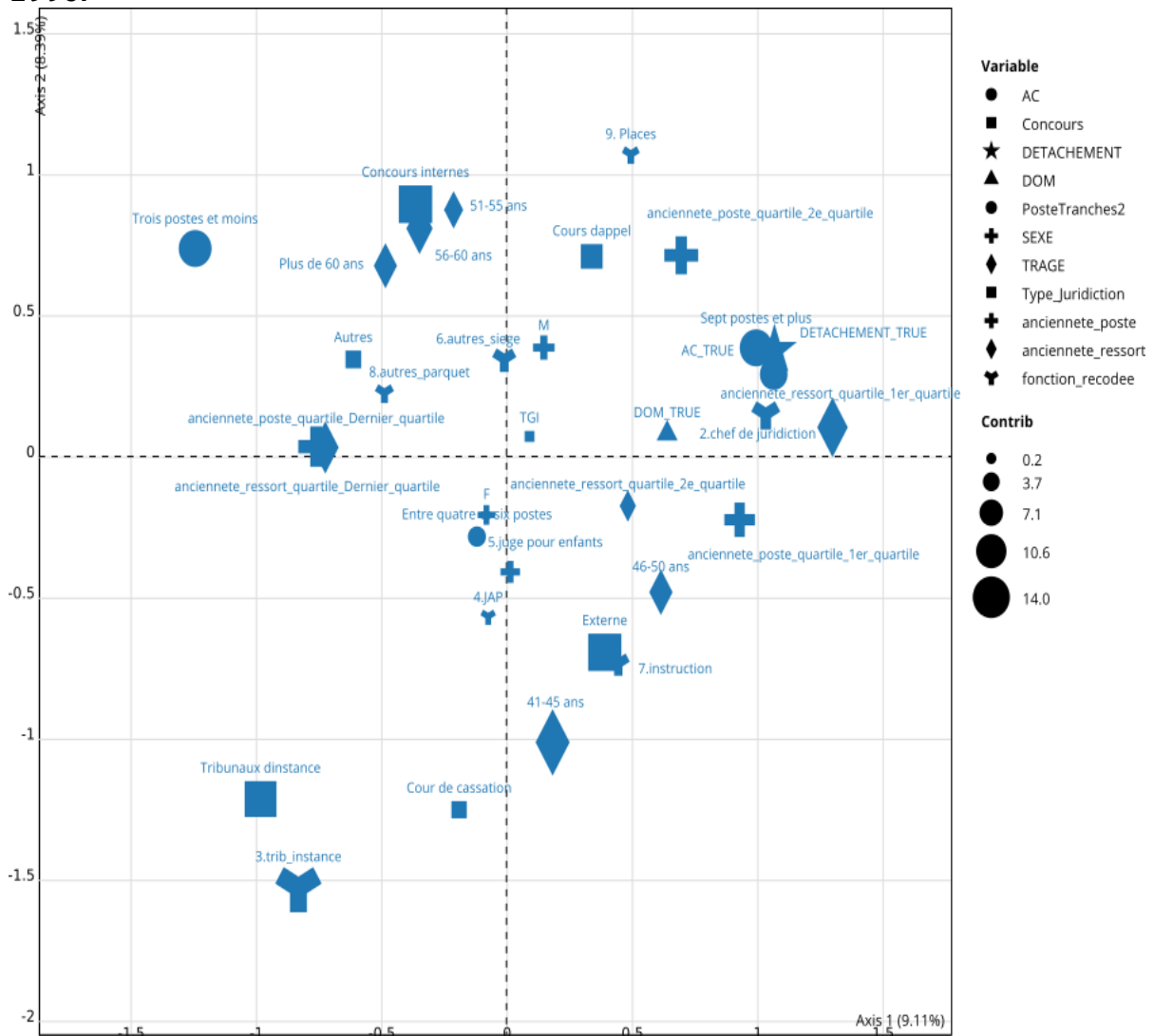
Le premier axe met en avant la spécificité des magistrat-e-s ayant rencontré dans leur carrière deux moments spécifiques : le passage par l'administration centrale ainsi que la position de détachement, deux modalités particulièrement contributives pour le facteur 1. Cela signifie, d'une part, que ces deux événements sont fréquemment associés, dans la carrière des magistrat-e-s et plus intéressant, d'autre part, que ces événements sont liés à des positions bien spécifiques. Quelles sont ces positions ? On s'aperçoit qu'au voisinage proche du détachement et de l'administration centrale, se trouvent des positions à la cour de cassation ainsi que dans les cours d'appel. Les fonctions de chef.fes de juridiction s'en trouvent également plus proches. Occupant leur poste depuis relativement peu de temps, ces magistrat-e-s ont connu des carrières comptant de nombreux postes. À l'opposé, au côté gauche de l'axe, on trouve des magistrat-e-s n'ayant connu ni détachement ni administration centrale au cours de leur carrière, exerçant en tribunaux d'instance, ou dans plusieurs fonctions spécialisées, avec des anciennetés dans le poste et dans le ressort parmi les plus élevées. Ce premier axe ne semble pas différencier de façon nette les magistrat-e-s selon leur sexe, ni selon leur mode d'accès à la profession. Cet axe fait apparaître une dimension symbolique, avec des positions prestigieuses, plutôt rares, dans le cadre d'une carrière à la mobilité forte, à droite, à des positions plus fréquentes, occupées depuis une durée plus importante.

Le deuxième axe souligne une opposition entre des magistrat.es plutôt âgés, puisqu'ils ont au moins 60 ans, en fin de carrière, et des magistrates plus jeunes, issus du concours externe. Comparativement davantage issus des concours internes et des autres voies d'accès, les premiers semblent, de façon privilégiée, accéder à des postes de chef.fes de juridiction. Cet axe entend montrer que les logiques de carrières sont aussi liées, au-delà de la dimension symbolique révélée par le premier axe, à des trajectoires spécifiques aux sexes et aux modes d'accès à la magistrature.

3.2. 20 ans après la sortie de l'ENM

Réalisée sur 219 magistrat.es, en poste au 1^{er} avril 2018 et entrés dans le corps à la fin des années 1990, l'analyse des correspondances multiples propose également deux axes pertinents, selon les valeurs des inerties. Commentons le plan (Figure 3), composé des premier et deuxième facteurs, participant relativement à 9,1% et 8,4% de l'inertie (soit 46,3 et 34,9% pour les taux modifiés).

Figure 2.8. Espace des variables actives dans le plan formé des axes 1 et 2. Ensemble des magistrat.es en poste au 1^{er} avril 2018 et entrés à la fin des années 1990.



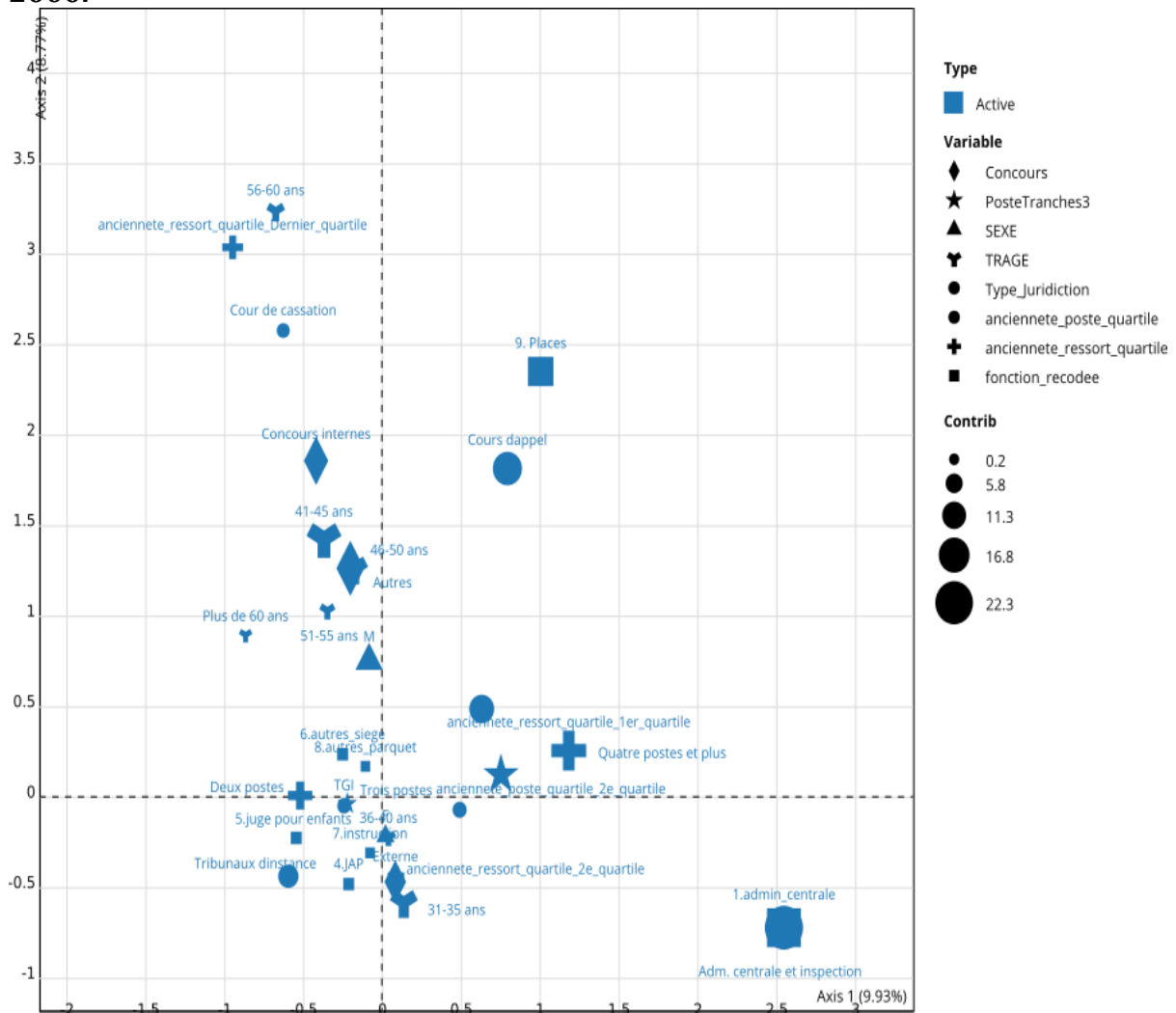
Le premier axe peut s'interpréter comme contrastant les types de carrières, que ce soit en termes d'ancienneté dans le poste, dans le ressort, de nombre de postes ainsi que d'expériences au sein de l'administration centrale et de détachement. Ainsi, à droite de l'espace, nous retrouvons les magistrat-e-s ayant le plus grand nombre de postes (sept et plus), occupant leur poste depuis une durée faible, étant passé-e-s au moins une fois par l'administration centrale et/ou par le détachement. La fonction de cheffe de juridiction est particulièrement proche de ces profils, en termes de carrière. À gauche du premier axe, on retrouve à l'opposé des magistrat-e-s occupant un poste depuis une durée relativement élevée, souvent au sein du même ressort. Typiquement, ce sont les carrières en tant que juge d'instance qui sont proches de tels profils.

Le second axe contraste essentiellement les magistrat-e-s selon le type d'entrée dans la carrière : au nord de l'espace, s'observent plutôt des carrières entamées tardivement, via le concours interne, concernant des magistrat-e-s qui ont au moins 50 ans. Au sud de l'espace, on retrouve plutôt des lauréats du concours externe, plus jeunes. Autrement dit, la différenciation des carrières, au terme d'une vingtaine d'années d'exercice de la magistrature, semble se fonder prioritairement sur la diversité des postes occupés, et notamment le passage par le détachement ou la Chancellerie, et, secondairement, sur un effet de cliquet, lié aux modes d'entrée dans le corps.

3.3. 10 ans après la sortie de l'ENM

Réalisée sur 240 magistrat.es, en poste au 1^{er} avril 2018 et entrés dans le corps à la fin des années 2000, l'analyse des correspondances multiples propose également deux axes pertinents, selon les valeurs des inerties. Commentons donc le plan (Figure 4), composé des premier et deuxième facteurs, participant relativement à 9,9% et 8,8% de l'inertie (soit 47,6 et 31,8% pour les taux modifiés).

Figure 2.9. Espace des variables actives dans le plan formé des axes 1 et 2. Ensemble des magistrat.es en poste au 1^{er} avril 2018 et entrés à la fin des années 2000.



Le premier axe contraste très fortement les magistrat-e-s en poste à l’administration centrale, ayant déjà occupé au moins quatre postes, aux juges d’instance, ayant eu deux poste depuis le début de leur carrière. Il montre le caractère relativement atypique de la carrière – déjà variée – des magistrat-e-s exerçant à la Chancellerie, face à celle des juges du siège, plus hétérogènes en termes de fonction. Concernant 21 magistrat.es sur 240, elle est en effet une position rare, tandis que plus du double exercent au sein de tribunaux d’instance.

Le deuxième axe est assez semblable à celui formé pour l’analyse des correspondances menée pour la cohorte des magistrat.es entrés à l’ENM à la fin des années 1990 : il oppose très fortement les carrières selon le mode d’entrée dans la magistrature. Ainsi, plutôt masculins, plus âgés, les lauréats du concours interne et des autres modes d’accès se trouvent en haut de l’espace, exercent plutôt dans les cours d’appel et comme juges placés. Plus jeunes, les lauréats du concours externe exercent davantage au sein des tribunaux de grande instance, à la fois comme juges spécialisés et non spécialisés. Bref, 10 ans après la sortie de l’ENM, se trouvent finalement trois groupes de magistrat-e-s relativement différenciés : les magistrat-e-s exerçant à la Chancellerie, après une carrière déjà diverse ; les magistrats, plutôt masculins, recrutés par le concours interne et les voies latérales, exerçant plutôt des fonctions d’expertise ;

une majorité de magistrat.es, issus du concours externe, plutôt affectés à des positions de juges du siège.

On voit donc s'esquisser les premières pistes, autour d'une perspective malgré tout élitiste de la profession, qui recrute à peu près au même niveau que l'ENA et fait des magistrat.es des hauts-fonctionnaires, mais d'un type particulier. On remarque cependant l'intérêt des voies d'accès la magistrature autres que celle du premier concours, qui joue un rôle important de démocratisation. D'où la nécessité d'aller voir ce qu'il se passe à l'ENM, mais aussi lors du « grand stage », qui joue un rôle très important. Sur ce plan, par ailleurs, les travaux de sociologie de la justice que nous avons beaucoup évoqués relient fortement les appartenances sociales des juges à leur manière de juger, et donc finalement à leur *ethos* professionnel. Si cette vision est importante, sans doute ne faudrait-il pas sous-estimer les aspects de socialisation secondaire (d'apprentissage du métier) que constituent les différentes positions dans la carrière, qui ont sans doute aussi un effet sur ces manières de juger.

Il est plus difficile, à ce stade, d'établir des conclusions quant à la question de la spécialisation des magistrat.es. On voit simplement que la fonction occupe un rôle important dans la carrière en tant qu'élément de la hiérarchisation symbolique. Mais encore une fois, il s'agit de ne pas hypostasier cette fonction, et c'est en réalité, nous allons le montrer dans les chapitres qui suivent, la succession des fonctions et donc la construction d'une carrière qui sont au cœur de ces hiérarchies symboliques.

Chapitre 3 : Conditions de travail et *ethos* professionnel

Étudier les magistrat.es dans leur ensemble, en tant que corps ne conduit pas seulement à en proposer une morphologie sociale. Elle conduit à prendre au sérieux l'existence de la catégorie pour proposer une analyse de leurs conditions, sinon de leur travail. Lorsque l'on pose cette question, on retrouve peut-être plus cet aspect dialectique entre unité du corps et diversité des activités, diversité qui n'est pas résumée par la pluralité des fonctions. De fait, c'est peut-être sous cet angle qu'on voit le mieux les différences entre les rôles, depuis la substitute souvent en astreinte mais partageant ses dossiers et ses questions avec ses collègues voire avec sa hiérarchie jusqu'à la juge des enfants recevant les justiciables dans son cabinet et n'en sortant pas, en passant par la juge au tribunal correctionnel multipliant les audiences et les rédactions de jugement. Comment peut-on réunir l'ensemble de ces acteurs dans une analyse commune ?

Et pourtant, nous faisons le pari que c'est possible, au moins dans un premier temps. D'abord parce que les organisations syndicales de magistrat.es présentent ainsi les choses et s'investissent fortement sur cette question des conditions de travail. Ainsi, l'Union syndicale des magistrat.es (syndicat majoritaire au sein de la magistrature) publie en février 2015 un livre blanc intitulé *Souffrance au travail des magistrat.es. État des lieux, état d'alerte*. On peut ainsi y lire en introduction : « Confrontée à de véritables appels au secours de collègues subissant une charge de travail insupportable, contraints de sacrifier leur vie personnelle et familiale et soumis à des exigences statistiques inconciliables avec un travail de qualité, l'USM a décidé de poursuivre sa réflexion sur la souffrance au travail des magistrat.es, à partir de leurs témoignages. De même en 2018, le Syndicat de la magistrature a envoyé à ses membres un questionnaire consacré à cette thématique. Enfin, Unité Magistrat.es, syndicat Force Ouvrière, en fait de la lutte contre les risques psycho-sociaux le cœur de ses propositions de réforme de la profession, en écrivant notamment :

« Si le caractère dramatique est parfois discuté en interne, le constat, lié à l'augmentation de la charge sans augmentation des effectif, fait l'unanimité. De même, En effet, le constat semble désormais partagé sur la montée des risques psycho-sociaux dans nos fonctions. Ces risques conduisent à l'épuisement physique ou psychologique de magistrat.es en raison d'une charge de travail en augmentation constante, de contraintes horaires pour certaines fonctions, d'exigences de polyvalence, voire de situations de harcèlement moral. Ils provoquent le découragement des magistrat.es détournés de leurs responsabilités par des tâches parasites ou administratives dans un contexte de pénurie de moyens et d'isolement. Ils nourrissent le sentiment d'absence de reconnaissance, exprimé par de nombreux magistrat.es, pour les sacrifices faits et auxquels notre institution mais également la hiérarchie, pas assez formée au management, ne savent, souvent, pas répondre. »⁹

La dernière prise en position en date est celle du Syndicat de la magistrature, qui a conduit une enquête consacrée à « La charge de travail dans la magistrature », auprès de quelques sept cents magistrat.es. Elle souligne notamment une intensification du travail et une souffrance au travail croissante ¹⁰.

⁹ <https://unite-magistrat.es.org/publications/un-6eme-chantier-pour-la-justice-284> (consulté le 24 mai 2019).

¹⁰ <http://www.syndicat-magistrature.org/L-envers-du-decor-notre-grande-enquete-sur-la-charge-de-travail-dans-la.html> (consulté le 7 juin 2019)

De la même manière, c'est la profession dans son ensemble qui retient l'attention, de manière homogène, de la DSJ, même quand il s'agit de penser les conditions de travail. Et dans le même temps, ce sont les différences mêmes des conditions de travail qui, dans ce cadre unitaire, permettent de saisir les manières diverses de se représenter et de vivre son métier. Étudier les diverses manières de travailler permet donc de revenir sur des *ethos* différents, voire parfois contradictoires¹¹. Comme on le verra au prochain chapitre, l'existence de ces *ethos* est susceptible d'entrer en contradiction avec les logiques de mobilité, qui conduisent un même magistrat à changer de fonction plusieurs fois dans sa carrière.

C'est à partir de ces éléments que nous avons construit la deuxième partie de notre questionnaire est entièrement consacrée aux conditions de travail. Pour ce faire, nous sommes repartis des outils d'analyses aujourd'hui extrêmement robustes des conditions de travail de l'ensemble des salariés (Gollac *et al.* 2014) et ce sur deux points : d'une part, nous sommes repartis d'un certain nombre de questions construites par le ministère du travail au ministère du travail (dans le cadre de l'enquête SUMER, pour Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels) ; d'autre part, nous sommes partis du principe, aujourd'hui largement établi, que la pénibilité des conditions de travail devait être étudiée aussi bien dans ses aspects objectifs que subjectifs. Autrement dit que l'aspect déclaratif de l'établissement de la pénibilité n'était pas un frein à son objectivation ; ou encore que le fait qu'une tâche soit vécue comme pénible par les travailleurs suffisait à en établir sa pénibilité. À cet aspect quantitatif, qui interrogeait les magistrat.es sur leur temps et leurs lieux de travail, mais aussi sur les tensions qu'ils pouvaient vivre dans leur vie professionnel et leur intégration à des collectifs de travail, nous avons ajouté un aspect qualitatif : de même que pour le questionnaire, la deuxième partie du guide d'entretien était consacrée au récit des conditions de travail. Il s'agira alors, dans ce chapitre, de réinsérer dans l'analyse tout à la fois les dispositifs socio-techniques, les modes d'organisation propres à l'institution et au lieu de travail, ainsi que les « dispositions professionnelles en acte » (Avril *et al.* 2010). Plus que dans le précédent, celui-ci doit être considéré comme ouvrant un chantier qui est à notre connaissance inédit sur le corps¹²

Ces nombreux matériaux nous permettent de complexifier l'analyse en intégrant une diversité de facteurs influençant les conditions de travail et les représentations du métier. Les recherches récentes sur l'activité professionnelle des magistrat.es insistent fortement sur un double processus. Il s'agit d'une part l'accélération de la justice liée à l'essor d'outils de gestion et d'indicateurs de performance (Breen éd. 2002), qui sont le produit des réformes de l'administration judiciaire (Vauchez et Willemez 2007), et

¹¹ Nous définissons ce terme à partir de la définition qu'en donne Bernard Zarka : « par *ethos* professionnel, on entend un ensemble de dispositions acquises par expérience et relatives à ce qui vaut plus ou moins sur toute dimension (épistémique, esthétique, sociale, etc.) pertinente dans l'exercice d'un métier. Apprendre un métier, c'est, au sein d'un groupe réunissant différents âges et porteur de traditions et, dans la phase initiale, au contact d'un, voire de plusieurs maîtres qui en assurent la transmission, apprendre des techniques et une manière de mettre en œuvre la panoplie d'outils dont l'articulation les particularise chacune, dans un univers d'objets qui, par leurs caractères, orientent les capacités manuelles et/ou intellectuelles. C'est aussi en intérioriser la norme d'excellence qui s'y est historiquement constituée. C'est donc apprendre non seulement ce qu'il convient de faire pour respecter les règles non écrites de son art, mais encore comment échanger avec ses confrères et les juger en tant que professionnels : ce qui fait qu'on les admire, qu'on les estime ou qu'on les méprise. » (Zarka 2009 : 351)

¹² À l'exception du chapitre 2 du livre sur les procureurs, qui propose des analyses en terme de psychodynamique du travail autour des méthodes, initiées par Yves Clot, d'auto-confrontations croisées (Milburn *et al.* 2010)

notamment du développement du nouveau management public, voire du *lean management*, dans l'ordre judiciaire (Hersant et Vigour 2017 ; Vigour 2011, 2015). Il s'agit d'autre part de l'intensification du travail, liée à la faiblesse des financements publics de la justice, et tout particulièrement des tribunaux des régions les plus denses et les plus populaires. Ces deux réalités sont très prégnantes et marquent fortement une grande partie des tribunaux et l'activité professionnelle de nombreux magistrat.es. Pour autant, il reste que d'autres éléments centraux entrent en jeu, qu'il s'agisse d'effets de genre et de division sexuelle du travail domestique, ou de pratiques professionnelles spécifiques.

1. Espaces et temporalités du travail des magistrat.es : débordement, difficultés de l'articulation travail/vie privée et variabilité des situations

L'analyse des temporalités permet de saisir une grande diversité de questions, dans la mesure où elles sont au cœur non seulement de la construction des carrières, mais aussi de l'organisation du travail et des modes de régulation de celui-ci (Thoemmes 2012), ou encore des enjeux de conciliation entre travail professionnel et travail domestique (Tremblay et Mascova 2013). Michel Lallement a proposé d'analyser les rapports au temps dans le monde du travail en distinguant le temps *de* travail, le temps *au* travail et le temps *du* travail (Lallement 2003), en montrant comment le temps peut être à chaque fois saisi de ces trois manières dans tous les mondes professionnels. Pour notre part, nous sommes déjà revenus, *via* l'analyse des trajectoires, sur le temps du travail (cf. chapitres 2 et 4). Nous étudierons donc plus précisément le temps de travail et le temps au travail, Le premier a pour caractéristique d'être marqué par une grande hétérogénéité. Le second a pour caractéristique principale d'être en général très intense, moins du fait du développement des logiques managériales que du manque de moyens humains dans les juridictions. Au total, malgré l'hétérogénéité des conditions de travail, celles-ci peuvent d'abord être définies par deux caractéristiques : l'intensité et le débordement. Mais à chaque fois, il nous faudra malgré tout bien entendu faire entrer dans l'analyse les particularités du métier et des manières de l'exercer.

1. 1. Un premier constat : le débordement temporel

Comme beaucoup de cadres supérieurs, du public comme du privé, les magistrat.es ont certes un temps de travail très important, qui dépasse très largement les limites juridiques (cf. encadré 3.1.)

Encadré 3.1. : Le cadre juridique du temps de travail des magistrat.es¹³

Concernant leur temps de travail en général, les règles s'appliquent aux magistrat.es comme à tous les cadres de la fonction publique, même s'il a donné lieu à un décret spécifique d'application des 35h (décret du 25 août 2000 (n° 2000-815) modifié par le décret n° 2006-744 du 27 juin 2006.)

Comme dans la fonction publique d'État, les magistrat.es, considérés comme des « personnels chargés (...) de fonctions d'encadrement (...) et de fonctions de conception (...), bénéficiant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail », ne sont pas soumis au régime normal des 35h. Ils ne

¹³ Cet encadré s'appuie notamment sur une « Fiche techniques de l'USM » de mai 2010 (adresse internet)

doivent pas dépasser 48h de travail au cours d'une même semaine et 44h en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives. De même, la durée quotidienne du travail ne peut excéder 10h et l'amplitude maximale de la journée est fixée à 12h.

Ce point a plusieurs conséquences :

- les magistrat.es se voient appliqué.es le régime forfaitaire de temps de travail : en plus de 25 jours de congés légaux, ils ont droit à 20 jours de réduction du temps de travail (RTT) ;
- pour ce qui est du travail quotidien, les conséquences sont importantes : les audiences de jugement se déroulant sur une demi-journée ne doivent pas dépasser une durée de six heures, délibéré compris. Et les audiences sur la journée ne peuvent dépasser huit heures, sauf aux assises où elles ne peuvent pas dépasser 10h.

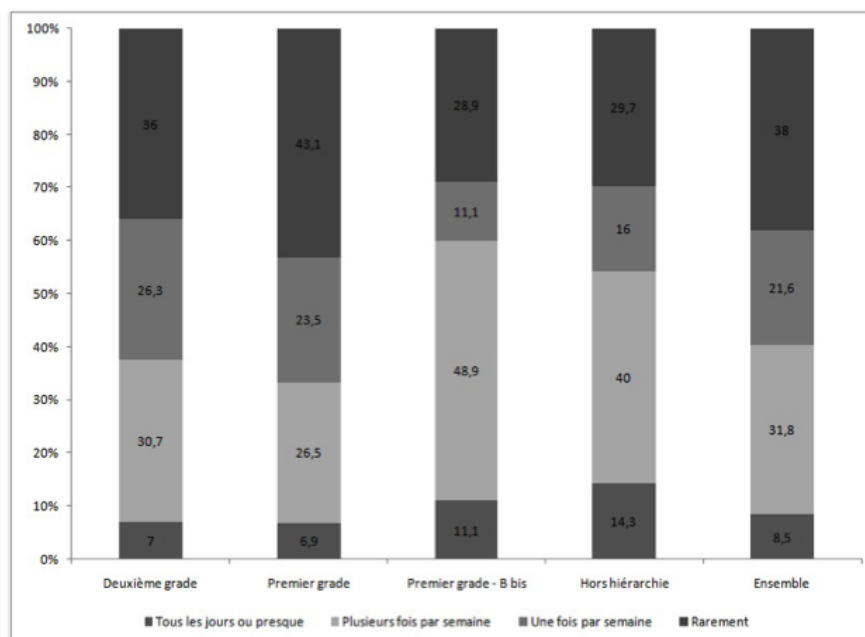
Enfin, les astreintes ont la définition suivante : il s'agit d'une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration. S'il effectue ce travail, alors la durée de travail est considérée comme un temps de travail effectif. L'indemnisation de ces astreintes d'élève à 46 euros bruts par nuit et 40 euros bruts par jour.

Dans le questionnaire, nous avons donc posé trois questions, nous permettant de proposer des indications sur le temps de travail des magistrat.es, en croisant avec un certain nombre de variables. Ces questions portaient sur le travail en soirée, le travail du week-end¹⁴ et la prise des congés payés. Pris ensemble, les résultats montrent des magistrat.es qui travaillent beaucoup, bien au-delà, le plus souvent, du temps de travail officiel. Plus de 40% des magistrat.es disent travailler en soirée tous les jours ou plusieurs fois par semaine (cf. figure 3.1.). De même, 38% de l'ensemble des magistrat.es disent ne pas prendre l'intégralité de leurs congés (cf. figure 3.2.)¹⁵.

¹⁴ Hors astreinte pour ces deux points (l'astreinte a fait l'objet d'une autre question).

¹⁵ On pourrait discuter de la robustesse de ce dernier indicateur, surtout avec la création du compte épargne-temps (CET), qui conduit un certain nombre de magistrat.es, tout dans l'ensemble du salariat d'ailleurs, à économiser un certain nombre de jours de congés pour les transformer en supplément de revenus à la fin de l'année, ou encore, en fin de carrière, à les économiser de telle sorte que cela permet de partir en retraite avec quelques mois d'avance. À notre connaissance, il n'existe pas encore de travaux sur les arbitrages autour des congés à l'heure du CET, mais les résultats obtenus à partir de cet indicateur de la prise des congés sont conformes à ceux obtenus à partir des autres questions – ce qui nous semble lui donner une valeur réelle.

Figure 3.1. : Travail en soirée selon le grade



Source : Enquête Conditions de vie et de travail des magistrats - Mars 2019 - Calculs des auteurs.

D'autres indicateurs viennent renforcer ce constat. Tout d'abord, le travail du week-end est très développé : près de 80% des magistrat.es affirment travailler le week-end au moins une fois par mois, et ils sont plus de 13% à dire qu'ils travaillent tous les week-ends (cf. tableau 3.1.). De même, près de 72% des répondants affirment ne pas prendre l'ensemble de leurs congés payés.

Tableau 3.1. Travail le week-end en fonction du sexe

	Jamais	Une fois par mois	Deux à trois fois par mois	Tous les week-ends
Femme	21,8	34,9	30,3	13
Homme	23,1	35,8	27,4	13,7

Source : Enquête Conditions de vie et de travail des magistrats - Mars 2019 - Calculs des auteurs.

Cette caractéristique du travail, que des sociologues qualifient de « débordement » (Goussard et Tiffon 2016), dépend évidemment d'un certain nombre de variables, en particulier du grade (et donc notamment de l'ancienneté) et de la fonction statutaire. D'une manière générale, ce sont les magistrat.es les plus jeunes dans la fonction qui travaillent le plus souvent en débordement. Le croisement avec les fonctions officielles montre que ce sont les juges d'instruction et les juges des enfants qui travaillent le plus en soirée (tous les jours ou presque (26% des juges des enfants et 11,5% des juges d'instruction le font tous les jours ou presque). Ces chiffres sont donc globalement à rapprocher de ceux des cadres supérieurs dans l'ensemble des secteurs d'activité de la société française, dont le travail est globalement marqué par une charge importante – marquée par le poids de la gestion par les « objectifs » qui leur sont assignés par les comités de direction et par les systèmes d'évaluation vérifiant la réalisation de ces « objectifs » (Cousin 2015 : 41 et suivantes). On peut dire que c'est désormais le « sur-travail » qui est une des caractéristiques du travail des cadres, et la

figure extrême en est les consultants des cabinets d’audit et de conseil, dont l’ensemble du travail est structuré par une dynamique entre évaluation perpétuelle et charge de travail toujours croissante (Laillier et Stenger 2017). Ces éléments ne se retrouvent évidemment pas chez les magistrat.es, et sur le sur-travail est à rechercher ailleurs, en particulier dans les politiques d’économie budgétaire touchant les juridictions et dans les contraintes liées au système de mobilité qui rendent vacants des postes – ce qui accroît logiquement la charge de travail de ceux et celles qui restent en poste.

Par ailleurs, il faut noter que le travail en soirée n’est pas toujours lié à un débordement, même s’il l’est souvent, comme nous le montrerons à travers les entretiens. Il peut aussi être le résultat d’une autre forme d’organisation du travail, liée à une grande autonomie pour une partie des magistrat.es. Ces questions de temps de travail sont donc systématiquement à relier à celle des lieux d’exercice de l’activité et au travail « à la maison ».

1.2. Le « célibat géographique »

Le « célibat géographique », entendu ici comme le fait pour le magistrat ou la magistrate d’exercer son activité professionnelle dans un lieu qui ne lui permet pas de rentrer quotidiennement dans son foyer et qui le/la contraint à vivre seul.e tout ou partie de la semaine, est une réalité assez présente dans la profession. Dans notre questionnaire, environ 14% des magistrat.es interrogé.es se déclarent comme des « célibataires géographiques. » D’une manière logique par rapport à la division sexuée classique du travail domestique, il y a plus d’hommes que de femmes dans cette situation (cf. tableau 3.2.).

Tableau 3.2. : Célibat géographique

	Femme	Homme	Ensemble
Oui	12,3	15,9	13,6
Non	87,7	84,1	86,4

Source : Enquête Conditions de vie et de travail des magistrats - Mars 2019 - Calculs des auteurs.

Les travaux sur ces questions sont peu nombreux, et ne nous permettent en tout cas pas de proposer des éléments de comparaison. Les rares travaux réalisés insistent plutôt sur les conséquences sur la famille de cette séparation provisoire, en travaillant sur ces « intermittents du foyer » (Bertaux-Wiame et Tripier 2006) et sur les « arrangements domestiques », les arbitrages au sein du couple et de la famille, et même de la famille élargie (Vignal 2006). N’ayant pas véritablement posé ces questions, nous en restons principalement à l’analyse des liens entre célibat géographique, activité professionnelle et unité du corps.

Sur ce plan, on donnera deux exemples très différents de la manière dont est vécu le célibat géographique, et qui renvoient à des effets de genre, de génération et d’activité professionnelle. Laurent C. est président d’un TGI de taille moyenne. Il est marié à une femme de profession intermédiaire ayant arrêté de travailler pour le suivre dans ses différents postes, et en particulier quelques années de détachement à l’étranger. Ils vivent avec leurs deux enfants adolescents à près de 2h de route du tribunal qu’il préside. Dans ces conditions, il vit la semaine près de son TGI et rentre le vendredi après-midi chez lui, tout en s’autorisant parfois un retour chez lui une soirée dans la

semaine. Le reste du temps, il travaille sans cesse, et tous les soirs, au tribunal et dans l'appartement qu'il a loué. Le temps passé hors du foyer est donc entièrement monopolisé par le travail.

« - Vous avez l'impression que vous avez encore beaucoup plus de travail qu'à X [son ancien poste]?

Oui... de fait aussi j'ai moins de scrupules puisque je suis célibataire géographique la semaine...

Vous ne faites pas de télétravail ?

Ah non ce n'est pas possible. Je trouve que pour un chef de juridiction, certains le font, mais dans une petite juridiction ça... moi je considère que c'est une petite juridiction. Une petite juridiction ce n'est pas possible de ne pas être là. Déjà qu'on n'est suffisamment pas là pour des raisons de réunions, d'organisation, enfin plein de choses à faire à droite à gauche... c'est... ce n'est pas possible (...) Donc je suis là tous les jours. Du lundi au vendredi, même si j'arrive à rentrer, mais pas toutes les semaines, des fois le mercredi soir pour repartir le jeudi matin.

Donc vous arrivez un peu plus tôt... vous partez un peu plus tôt d'ici.

Voilà je pars en fin d'après-midi mais... vous voyez ce matin je suis rentré, je suis parti à 6h15 de X. pour venir ici. Donc le reste du temps je suis tout seul donc je travaille.

Vous faites quoi ? 9h-20h ?

Non j'arrive à 8h. Je suis du matin moi donc... j'arrive à 8h, je fais 8h-20h. Parfois je ramène encore du boulot après mais voilà. Mais ça ne me pèse pas en fait, puisque personne ne m'attend. »
(Entretien du 8 mars 2018, 45 ans, concours externe.)

Un autre cas très intéressant nous a été conté par un procureur à propos de son ancien poste : alors qu'il était vice-procureur dans une ville de l'est de la France, il avait dans son service une substitute de faible ancienneté, qui habitait avec son mari et ses trois enfants à l'extrême ouest de la France. Il explique en entretien la nécessité d'organiser pour elle une semaine de travail lui permettant de concentrer son activité du lundi après-midi en vendredi matin, de manière à rentrer chez elle le week-end¹⁶. On voit combien les questions de temps et d'espace de travail, ainsi que celle de « célibat géographique », sont indissociables des logiques de mobilité professionnelle. Plus généralement, le « célibat géographique » semble d'abord entraîner une forte intensification du travail en semaine et le soir (sauf pour ceux et celles qui ne peuvent ramener du travail à la maison).

1.3. Entre domicile familial et le lieu travail : une diversité de situations

Si les « célibataires géographiques » règlent d'une manière apparemment radicale les enjeux de l'articulation entre travail et famille et du débordement du travail hors du lieu et du moment du travail, l'analyse du lieu de travail des magistrat.es permet d'avancer sur une analyse plus précise des conditions de travail.

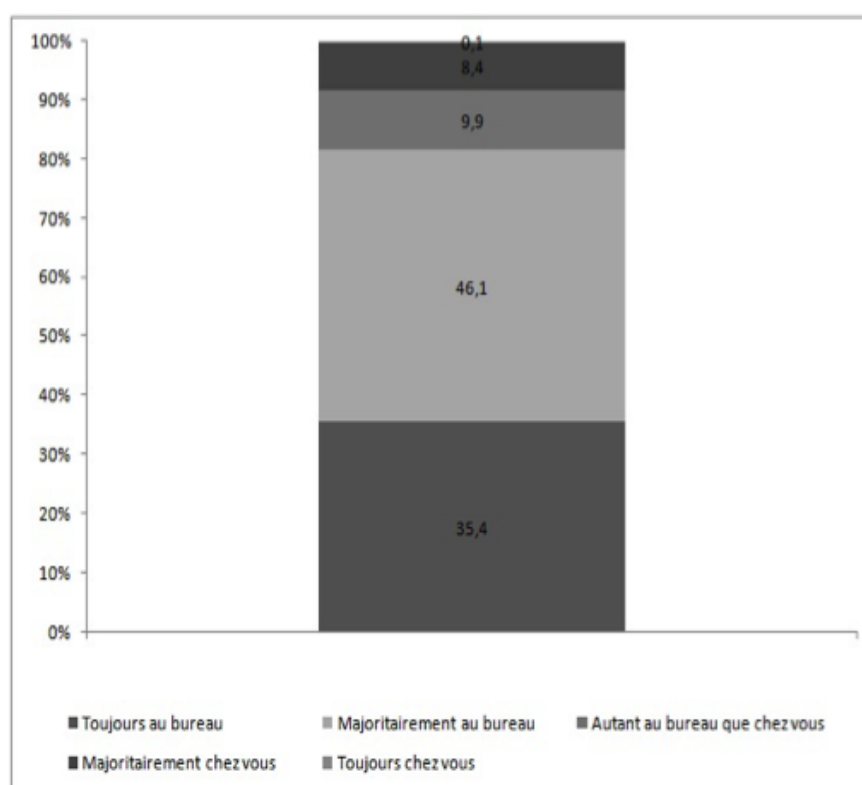
De fait, une question devenue classique dans l'analyse des conditions de travail des cadres concerne le lieu où ils travaillent : le grand développement du télétravail, marquée par sa mise en œuvre légale dans l'ensemble des entreprises et des administrations, conduit à revenir, principalement pour les cadres mais aussi de plus en plus pour les professions intermédiaires, Sur les enjeux du travail à domicile, « entre sur-activité et apprentissage de nouvelles temporalités » (Metzger et Cléach 2004). Dans leur article, les auteurs montraient dans quelle mesure la diffusion du télétravail chez les cadres (entendue d'une manière beaucoup plus générale que ne le dit la loi de), en lien avec la diffusion des outils numériques, pouvait contribuer, en l'absence de régulations collectives, à une intensification du travail et à une complexification de l'articulation

¹⁶ Entretien du 13 décembre 2017, 39 ans, concours externe.

entre espace professionnel et espace de travail (le terme espace étant ici compris dans les deux sens, abstrait mais aussi concret). Même si les choses ont changé avec l'institutionnalisation du télétravail¹⁷ ces dernières années, il est pertinent d'insérer cet enjeu du travail à domicile dans les questionnements liés aux conditions de travail.

Dans le questionnaire, nous avons donc demandé aux magistrat.es à quelle fréquence ils travaillaient chez eux (figure 3.2.). À peu près deux-tiers des magistrat.es affirment travailler en partie chez eux (même si 46% de l'ensemble des magistrat.es disent travailler majoritairement au bureau). Ces chiffres sont assez élevés et montrent un rapport au travail très particulier. Il est nécessaire de mettre en relations ces questions de temps et d'espaces de travail pour mieux saisir les enjeux et les facteurs de ces conditions de travail, à la fois diverses et difficiles. Cela mélange cinq questions, qu'il faut distinguer : 1) le « sur-travail » qui mène à emporter des dossiers pour les terminer le soir ou le week-end ; 2) l'exiguïté des bureaux ou exceptionnellement leur absence ; 3) la distance entre domicile et lieu travail ; 4) la spécificité de certaines activités de travail et des pratiques professionnelles ; 5) la division du travail domestique au sein du couple. Ces cinq éléments, dont la combinatoire devrait être plus précisément étudiée, rapprochent les magistrat.es pratiquant ce travail à domicile des métiers de chercheur.e (Goussard et Tiffon 2016) ou d'enseignant.e-chercheur.e¹⁸.

Figure 3.2. : Lieu de travail des magistrat.es



Source : Enquête Conditions de vie et de travail des magistrats - Mars 2019 - Calculs des auteurs.

¹⁷ Y compris au sein du ministère de la Justice : mais la mise en œuvre du télétravail concerne les fonctionnaires de l'administration et des juridictions et non pas les magistrat.es.

¹⁸ Si nous proposons quelques éléments sur chacun de ces cinq points, nous sommes bien conscients que, comme pour l'ensemble de ces chapitres, nous proposons ici plutôt une grille de lecture qui devrait être généralisée, et en particulier à partir de l'analyse de monographies de cours.

1.3.1. Le « sur-travail » à domicile

Sur le premier point, nos entretiens témoignent très largement de cette réalité : de nombreux magistrat.es disent ne passer que quelques week-ends dans l'année sans rapporter sur travail à la maison. Parmi de nombreux exemples, celui de ce jeune juge, en couple avec une juge d'instruction rencontrée à l'ENM, et qui répond à la question concernant une semaine-type :

« Je veux pas vous faire peur ! ...Mais par exemple là...J'arrive à 8h et puis je repars vers 20h et puis le week-end, on va faire des petits allers-retours au tribunal quand même. Après moi au départ, je m'étais dit : « c'est parce que je suis au début. Je suis peut-être un peu plus lent. Je connais moins... ». Et quand on lui demande s'il ramène du travail chez lui, il répond non : « c'est peut-être pour ça que je reste assez tard mais je veux quand même essayer de poser une séparation stricte entre le bureau et la maison... D'autant plus que ma compagne est aussi magistrate, ça pourrait être assez horrible ! Après on est toujours en délibéré et ça n'en finit jamais. Moi c'est vrai que c'est une règle que je lui ai posée et que je me suis imposée aussi : faut éviter, il ne faut pas que le travail nous contamine en-dehors. » (Philippe L., 29 ans, concours externe. Entretien du 26 avril 2017).

On retrouve chez beaucoup de jeunes magistrat.es ce sentiment de trop-plein de travail, qui s'accompagne souvent d'une inquiétude concernant les effets de débordement sur la vocation et la « passion » pour le métier. Plusieurs magistrat.es plus âgé.es, qui ont conscience de ce désenchantement possible – mais non encore advenu dans les faits –, évoquent pour l'expliquer les transformations de la jeunesse, du rapport au travail et de l'arbitrage entre vie professionnelle et vie personnelle. Outre que ce genre de généralisation reste largement indémontrable, nous avons surtout rencontré des jeunes magistrat.es très investi.es et très pris.es par leur mission, y compris d'ailleurs ceux et celles qui vivent mal le « sur-travail ». La question est donc ailleurs, dans la manière dont ils et elles vivent leur travail comme mise en difficulté, voire « dénaturé » par les contraintes multiples (Cousin 2015), voire parfois « empêché » (Clot 2010), notamment par les contraintes néo-managériales mais plus encore par les restrictions budgétaires. Parmi d'autres, Y. Clot montre d'ailleurs combien ce sentiment de dépossession du travail contribue à l'augmentation des risques psycho-sociaux, notamment chez les cadres. Si l'on ne peut pas dresser un portrait uniformément sombre des conditions de travail, force est de constater que les magistrat.es les plus jeunes sont les plus touché.es par la mise en difficulté de leur travail.

Si les magistrat.es plus âgé.es se plaignent moins de cette surcharge de travail, c'est donc d'abord parce qu'ils la vivent moins que les plus jeunes. C'est aussi parce que le métier est vécu comme une « vocation », entendu, comme l'explique Weber en utilisant le terme de *beruf*, dans le sens d'une implication, d'un investissement dans le métier, au-delà du simple temps passé au travail et à la réalisation des tâches (Weber 2004). Le travail de magistrat apparaît alors quasiment comme un sacerdoce, liée à la croyance dans l'institution judiciaire, qui se décline au moins de trois manières. Pour les uns, il s'agit d'assurer la fonction punitive de l'État ; pour d'autres, il s'agit de rétablir les droits des plus faibles et de permettre l'exercice d'un service public universel de la justice. Quoi qu'il en soit, pour tous les magistrat.es, il s'agit avant tout, par leur activité quotidienne, de permettre l'effectivité du droit et sa diffusion dans l'ensemble de la société, c'est-à-dire finalement d'être les agents du droit et de sa « force » (Bourdieu 1986). Ainsi, c'est notamment parce que leur activité s'appuie sur ces croyances que le « débordement » leur paraît supportable et sinon souhaitable, du

moins inévitable. La fusion entre travail et hors-travail est possible, car le temps ne peut ni ne doit être compté. L'on retrouve alors l'analyse que Marc Lorient et Nathalie Leroux font des « métiers-passions » (Lorient et Leroux éd. 2015) et des risques pour la santé psychique en résultant. Philip Milburn, Katia Kostulski et Denis Salas montrent aussi comment, dans le cas des procureur.es, le « sur-travail » entre en contradiction avec leur ethos professionnel, structuré par « une vocation dédiée aux valeurs de la justice », la « rhétorique de la passion impliqu[ant] de se consacrer entièrement à l'activité au détriment de sa vie personnelle. » Ils montrent alors que « cette dimension sacerdotale » peut comporter certaines limites, en particulier lorsque le « sur-travail » devient trop important du fait de la faiblesse des moyens. (Milburn *et al.* 2010 : 140)

Il faut cependant noter que, comme c'est le cas dans d'autres métiers de la Fonction publique (par exemple la recherche et l'enseignement supérieur), des « référentiels » sont mis à l'étude pour tenter de normer le temps de travail. Ces mouvements de décompte des temps de l'activité se donnent sans doute à voir plus dans les activités où non seulement le temps de travail n'est pas mesuré, mais aussi là où les « rétributions », réelles ou symboliques, n'apparaissent plus comme à la hauteur du travail réalisé (et où donc les logiques vocationnelles ne suffisent plus). Cela inquiète des chef.fes de juridiction, comme ce président d'un tribunal de taille moyenne :

« ce qui m'inquiète un petit peu, moi, c'est ceux qui sont au-dessus de la norme, j'ai peur qu'à un moment où à un autre, on ait... d'autant plus un phénomène de désillusion parfois avec la charge de travail. Parce que les collègues voient aussi qu'en termes d'avancement, ce n'est pas forcément ce qu'ils voudraient... Qu'on ait des gens qui travaillent beaucoup, et qui finalement disent : moi je suis bien trop élevé, et donc je vais essayer de redescendre pour revenir à la norme. On le voit de temps en temps, on commence à le voir aujourd'hui. » (Entretien du 8 mars 2018)

La fusion des temps est rendue plus forte encore par d'autres aspects. En premier lieu, nombre de magistrat.es ont à effectuer des permanences et/ou astreintes. C'est en particulier le cas pour les magistrat.es du parquet ainsi que certaines fonctions spécialisées du siège (juges des libertés et de la détention, juges d'instruction, juges d'application des peines, juges pour enfants). Ceux-là sont évidemment encore plus enclins à mélanger les différents temps de leur vie, et l'on peut imaginer combien la vie professionnelle est susceptible de prendre, au moins symboliquement (quand il n'y a pas d'urgence), tout l'espace de la vie, sociale et mentale, en particulier pendant ces temps de d'astreinte¹⁹, voire au-delà. Selon les résultats de notre questionnaire, seuls 30% environ des magistrat.es n'ont jamais d'astreinte (figure 3.3.) et 11% en ont plus de 10 jours par mois. Les différences dans les astreintes sont fortes selon les grades, dans la mesure où ce sont les plus jeunes dans la profession et les moins gradés qui ont le plus d'astreinte (figure 3.4.).

L'astreinte renvoie non seulement à la l'absence de solution de continuité entre vie professionnelle et vie privée, mais aussi à des questions de fatigue physique liée à l'absence de sommeil. Toute une partie des magistrat.es, sans doute plutôt les jeunes parquetiers et parquetières, vivent ces astreintes sur le mode de l'adrénaline, qui produit énergie et fatigue, qui renvoie souvent à la jeunesse.

C'est ce qu'explique Stéphane C., ancien substitut d'un TGI de la région parisienne : « donc je suis arrivée à la section de la criminalité organisée. Ça, c'était passionnant, et c'était éreintant. Parce qu'on avait un système de permanence qui faisait qu'on était de permanence

¹⁹ On se centre sur l'astreinte qui est codifiée, au contraire de la permanence, qui renvoie à des pratiques très diverses.

H24, du lundi 9h au vendredi 9h, ou du vendredi 9h au lundi 9h (...) Maintenant, il y a une activité telle [dans le département] qu'il était rare, au moins sur les deux-trois premières années, de faire quatre jours de permanence d'affilée sans au moins une nuit blanche. La pire semaine de perm que j'ai faite, j'ai dormi 4h30 sur la semaine, en tout...J'ai fait deux nuits blanches, une nuit à 1h et une nuit à 3 h (...) En fait je pense que le cerveau doit être fait de telle manière qu'il sait que ça va être la merde pendant une semaine, donc il réserve une partie du cerveau ! » (37 ans, concours externe, entretien du 19 avril 2017).

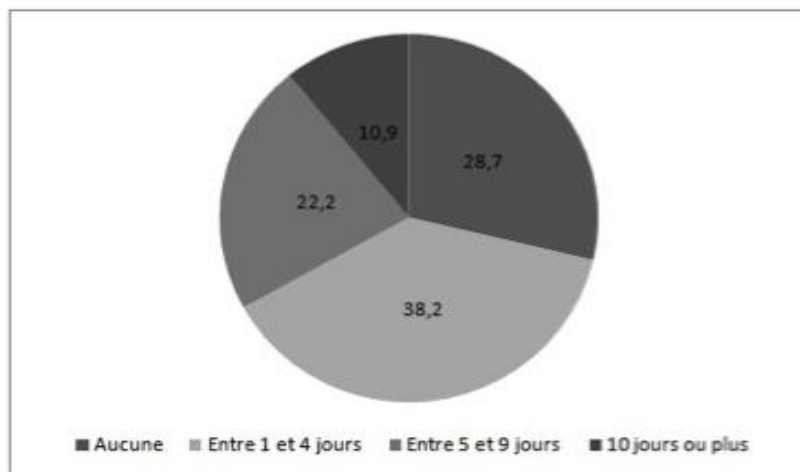
C'est bien évidemment encore plus difficile pour les femmes qui ont des enfants, et particulièrement pour celles dont les enfants sont jeunes), et qui doivent jongler entre respect des exigences professionnelles et division sexuelle du travail qui est en leur défaveur. C'est d'ailleurs ce qui fait que les fonctions nécessitant des permanences habituelles peuvent être délaissées par les femmes, au moins au moment où les enfants sont petits.

Danielle E fait ainsi le récit de son deuxième poste, au parquet (en tant que substitute) dans un TGI de taille moyenne : « Et donc j'ai eu un congé maternité et puis après j'ai commencé derrière au parquet quoi. Voilà.

Q. : D'accord. Ah oui, donc euh... vous commencez avec aussi...

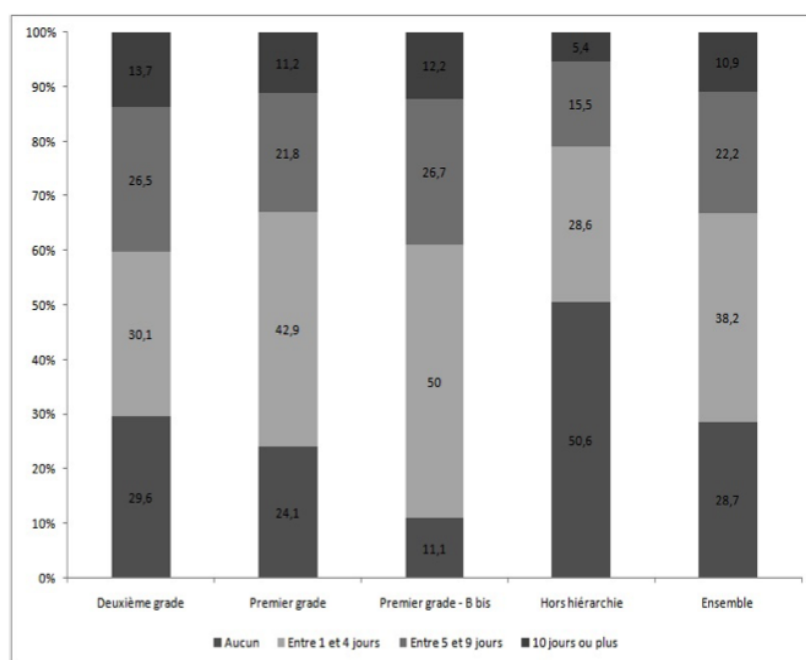
Bah c'était dur là parce que c'était ce que j'appelais les perms biberons, j'avais quand-même un bébé de trois mois, un petit garçon de trois ans, un mari qui n'était pas là le soir très tôt donc quand le téléphone sonnait pour la perm euh... c'était compliqué, que le bébé était dans le bain. Donc il fallait ressortir pour aller sur place. »

Figure 3.3. : Permanences et astreintes dans l'ensemble du corps



Source : Enquête Conditions de vie et de travail des magistrats - Mars 2019 - Calculs des auteurs.

Figure 3.4 Permanences et astreinte selon le grade



Source : Enquête Conditions de vie et de travail des magistrats - Mars 2019 - Calculs des auteurs.

1.3.2. Réalités matérielles des tribunaux et mobilités quotidiennes

Mais ce sur-travail n'est donc pas le seul élément sur lequel permet de réfléchir le rapport domicile-travail des magistrat.es, et plus largement la difficulté de leurs conditions de travail. Un deuxième point concerne l'exiguïté des bureaux, leur vétusté ou leur inconfort. La politique immobilière du ministère de la justice a certes porté ses fruits dans de nombreux lieux, et nous avons pu, à plusieurs reprises, visiter les palais de justice avec des magistrat.es fières et fiers de nous montrer les bureaux, les salles d'audience, etc. Mais nous avons aussi entendu parler des toilettes bouchées de tel TGI de banlieue parisienne, de la petite taille du parking de tel TGI de taille moyenne... C'est bien entendu à Paris, mais avant le déménagement du TGI vers les Batignolles, que la question était la plus critique, un certain nombre de magistrat.es n'ayant pas de bureau. On voyait ainsi des juges circuler avec des valises à roulettes leur permettant de porter leurs dossiers. Comme on le verra, cette question de la qualité, voire de la décence des lieux de travail constitue un enjeu important pour les magistrat.es, jusque dans les choix de mobilité qu'ils font.

Encore plus problématique est sans doute l'absence de greffe. C'est une difficulté centrale, qui rend très difficile le travail des magistrat.es, les oblige, comme on le verra, à se disperser dans leur travail. Ainsi Christine C., vice présidente dans un grand TGI, explicite les difficultés de mobiliser les juges :

« J'ai, là, des collègues aux affaires familiales qui me proposent sans que je leur demande rien du tout... ils me disent : nous, on aimerait bien faire du droit pénal, en plus de nos fonctions. Mais, on serait prêt à vous donner une audience par mois, en formation collégiale, etc., etc. Moi, j'ai la matière. J'ai de quoi les occuper, mais j'ai pas de greffe. J'ai pas de greffe. Donc, je leur ai dit : écoutez, formidable, merci. Pour l'instant, je peux pas. J'ai pas du tout la possibilité de tenir une audience, faute de greffe c'est-à-dire que je n'ai pas de greffière pour

envoyer les convocations, en gros. Je n'ai pas de greffière pour tenir l'audience. Et, j'ai pas de greffière pour taper le jugement. » (50 ans, entretien du 30 novembre 2017).

On voit ici l'importance des greffiers, qui sont un ressort essentiel du fonctionnement de la justice, mais dont il s'avère que l'on peut en partie s'en passer dans la mesure où les magistrat.es font le travail à leur place. Nous n'avons pas assez posé de question sur ce point, mais il semble clair que cette absence de « personnel de renfort », pour reprendre le terme que H. Becker utilisait dans les « mondes » de l'art, est un point très fort de mise en tension des magistrat.es et de difficulté dans les conditions de travail.

Un dernier élément matériel, très différent du précédent, concerne la distance entre le domicile et le travail. Les magistrat.es mettent un temps plus élevé que la moyenne des salariés pour se rendre à leur travail et revenir à leur domicile (tableau 3.2.) : si 50% des magistrat.es ont un temps de trajet de 50 minutes par jour, 25% d'entre eux et d'entre elles ont un trajet de plus d'1h30. Si cette durée ne paraît pas élevée au regard des temps parisiens, elle est plus élevée que la moyenne des salariés français (50 minutes pour l'ensemble des salariés contre 69 minutes pour les magistrat.es).

Tableau 3.2. Temps du trajet domicile-travail, aller-retour (en minutes)

Minimum	0
1er quartile	30
Médiane	50
Moyenne	69
3è quartile	90

Source : Enquête Conditions de vie et de travail des magistrats - Mars 2019 - Calculs des auteurs.

1.3.3. La diversité des activités et des rapports au domicile/travail

Une autre variable à prendre en compte concerne l'activité concrète des magistrat.es et la diversité de la manière de jouer leur rôle. Certaines fonctions permettent une organisation bien spécifique, alors que d'autres absolument pas. La séparation tient sans doute moins à l'opposition siège/parquet qu'à l'opposition entre d'une part les magistrat.es au parquet ou de cabinet²⁰ et d'autre part les juges non spécialisé.es dont l'activité principale est de tenir des audiences ou de rédiger des jugements. Les données du questionnaire le montrent clairement, même si les magistrat.es du parquet sont les plus nombreux à travailler toujours au bureau . (cf. tableau 3.3.)

²⁰ Il s'agit principalement des juges d'instruction, des juges des enfants et des juges d'application des peines.

Tableau 3.3. Lieux de travail selon la fonction

	Toujours au bureau	Majoritairement au bureau	Autant au bureau que chez vous	Majoritairement chez vous	Toujours chez vous
Autre siège	22,1	47,4	16,1	14,2	0,2
Juge d'instance	14,8	61,7	17,3	6,2	0
Juge d'application des peines	38,6	61,4	0	0	0
Juge d'instruction	38,5	57,7	3,8	0	0
Juge des enfants	45,2	51,6	3,2	0	0
Juge placé	22,7	50	9,1	18,2	0
Parquet	64	32,6	0,7	2,6	0

Source : Enquête Conditions de vie et de travail des magistrats - Mars 2019 - Calculs des auteurs.

Pour les premiers, la plus grande partie du travail s'effectue au tribunal, alors que pour les seconds, le travail au domicile est plus facile, de même qu'une organisation différente du travail. C'est parce que c'est un travail de rédaction que l'activité peut avoir lieu à domicile et hors du temps contraint du travail. Ce sont bien entendu les magistrat.es de la Cour de cassation (siège et parquet confondus d'ailleurs) qui constituent ici le modèle idéal-typique travaillant chez eux ou en bibliothèque. Notre questionnaire le montre clairement (tableau 3.4.) : plus d'un magistrat de la Cour de cassation sur deux travaille majoritairement chez lui, et seulement 1 sur 6 travaille toujours au bureau.

Tableau 3.4. : Lieux de travail selon le type de juridiction

	Toujours au bureau	Majoritairement au bureau	Autant au bureau que chez vous	Majoritairement chez vous	Toujours chez vous
Cour d'appel	33,2	38,5	13,9	14,3	0
Cour de cassation	20,5	11,4	13,6	52,3	2,3
Tribunal d'instance	15,6	61,5	17,7	5,2	0
Tribunal de grande instance	39,8	49,7	6,9	3,5	0

Source : Enquête Conditions de vie et de travail des magistrats - Mars 2019 - Calculs des auteurs.

Arnaud W. revient ainsi sur ses conditions de travail à la Cour de cassation : « Donc, à la Cour de cassation, alors j'ai un bureau mais qui fait la moitié de ce bureau-là, et on est deux. Voilà. Donc en réalité, comme beaucoup de magistrat.es de la Cour de cassation, je travaille essentiellement chez moi ; je ne travaille pas à la Cour de cassation. Je ne vais à la Cour que pour mon audience, donc j'y vais entre une fois tous les 15 jours et une fois par semaine. Quand j'ai des recherches, puisque quand vous êtes à la Cour de cassation vous êtes dotés d'un poste informatique, avec lequel vous pouvez vous connecter à distance sur le serveur de la Cour de cassation et vous avez accès à toute la bibliothèque numérique, donc vous avez accès à la base de données de la Cour mais aussi à toutes les revues auxquelles est abonnée la Cour et des ouvrages : les encyclopédies juridiques et un certain nombre d'ouvrages maintenant qui sont numérisés... Et les dossiers qui nous sont attribués sont dématérialisés donc finalement, on n'a plus besoin d'aller « physiquement » à la Cour ; je n'y vais que quand j'ai besoin de faire des recherches très précises, très ponctuelles, à la bibliothèque. Et pour mes audiences. Et puis à côté de ça, je travaille essentiellement chez moi et puis aussi je participe à beaucoup de colloques puisque quand on est à la Cour de cassation, on est invités souvent à participer, à intervenir dans des colloques, ou à l'École de la magistrature. » (55 ans, concours externe, entretien du 2 mai 2017).

Il y a bien évidemment très peu de juges qui vivent cette forme de travail les renvoyant très clairement au statut de travailleuses et travailleurs intellectuel.les et dont l'activité de réflexion nécessite documentation, réflexivité et prise de distance, bref, un ethos scolaire (Bourdieu 1997). Ce n'est évidemment pas le cas de la plupart des

magistrat.es, même rédacteurs, et qui n'ont souvent plus le temps de rédiger autant qu'ils le souhaiteraient. Christian Mouhanna montre ainsi que « l'écrit est devenu non seulement obsolète mais de surcroît incompatible avec une forme de justice et de régulation fondée sur le mouvement et le changement, et non plus sur l'inamovibilité. » (Mouhanna 2012 : 103) Peut-être ne faut-il pas généraliser cette perspective, et ce pour plusieurs raisons. D'abord parce qu'elle pourrait être considérée comme une forme d'ethnocentrisme qui consiste à imaginer que la population étudiée partage nécessairement les appétences du chercheur ; et par conséquent, on se rend compte que beaucoup de magistrat.es ont de nombreuses autres conceptions du métier, beaucoup de dispositions bien différentes, et qui ne se résument pas à une vision intellectuelle, voire intellectualiste du métier. Il reste que cet ethos professionnel spécifique, dont le travail à la Cour de cassation est le modèle, existe bien, mais qu'il n'est pas nécessairement concurrent aux autres, et que s'il est certes mis en difficulté dans les juridictions et dans de nombreuses fonctions, il est encore présent ailleurs, et peut même constituer une des étapes de la carrière : elle où l'on travaille peut-être un peu moins sous pression, où l'on réfléchit, lit et écrit.

Ainsi Lucas N. jeune magistrat, parle de son avenir : « Et dans ces dix ans-là, j'ai aussi envie d'aller travailler au Ministère de la Justice, parce que il y a quelque chose qui m'attire depuis toujours, c'est justement le fonctionnement un peu structurel des choses, transversal et l'Administration Centrale ça permet d'avoir cette hauteur de vue qui est très difficile...Et je crois aussi... ça c'est une réalité qu'on perd de vue mais qui je pense est dure à vivre pour un certain nombre de magistrat.es... c'est que la beauté du métier de magistrat.es pour moi, c'est qu'elle vous permet d'avoir un exercice professionnel qui, je crois, offre un pont entre l'opérationnel et le philosophique, l'exercice dans les grands principes, dans la noblesse de la fonction de juger...Et qui donc vous conduit à mettre en application ce qui est de l'ordre des principes. Et c'est très difficile, mais c'est très beau ! Et je crois que ce dont souffrent beaucoup de magistrat.es dans leur exercice quotidien, c'est qu'ils ont plus le temps de prendre, de relever la tête, de lire des articles, d'écrire des articles, de se demander si leur pratique respecte ou pas ce qui étaient leurs convictions, etc., etc. Et ça, je pense que c'est dur. Et je pense que c'est malheureusement tout à fait intégré...Parce que si ça l'était pas, ça serait beaucoup plus difficile d'exercer... (28 ans, concours externe, entretien du 25 avril 2017).

Il reste que, comme nous allons le montrer dans la section suivante, il faut rappeler la force de l'intensification du travail dans les juridictions, et par conséquent les difficultés croissantes pour trouver du temps pour rédiger des jugements qui leur paraissent satisfaisants.

1.3.4. Le travail pris dans les contraintes familiales

La dernière variable, mais sans doute une des plus importantes, permettant de saisir les rapports aux temps et aux lieux de travail tient dans la question des contraintes familiales, dans les effets du partage des contraintes liées au travail domestique, ou dit autrement de la division sexuelle du travail domestique. De nombreuses recherches de sociologie du travail insistent sur l'inégalité de cette division qui ne change guère dans le temps et, partant, sur les « arrangements » que les femmes doivent trouver pour relier activité professionnelle et activité domestique. Ce point est évidemment d'autant plus central que la profession est féminisée.

Dans ces conditions, il n'est pas étonnant que les magistrates travaillent plus souvent que leurs homologues masculins au domicile. Les résultats du questionnaire le montrent clairement (tableau 3.5.) : presque 42% des hommes interrogés déclarent travailler toujours au bureau, contre 31% des femmes.

Tableau 3.5. : Lieux de travail selon le sexe

	Toujours au bureau	Majoritairement au bureau	Autant au bureau que chez vous	Majoritairement chez vous	Toujours chez vous
Femme	31,2	48,2	12,8	7,7	0
Homme	41,9	43,2	5,1	9,6	0,3
Ensemble	35,4	46,2	9,9	8,4	0,1

Source : Enquête Conditions de vie et de travail des magistrats - Mars 2019 - Calculs des auteurs.

Dans cette perspective, de nombreuses magistrates expliquent aussi bien l'opportunité que constitue pour elles la possibilité de l'exercice de leur activité à la maison que les contraintes que cela induit, et en particulier la « gymnastique » que cela nécessite. En cela, cette analyse rejoint les travaux existant sur cette question du télétravail, souvent en sciences de gestion, même si on peut regretter que la question du genre y soit largement sous-évaluée (Metzger et Cléach 2004 ; Vayre 2019). Parmi ces arrangements que permet, pour le meilleur et pour le pire, le travail à domicile, on trouve d'abord la possibilité d'interrompre provisoirement son activité pour s'occuper des enfants (école, repas, etc.). Plus compliquée encore est sans doute la gestion de la co-présence des enfants et de la mère travaillant (ou du père, mais nous n'avons pas d'entretien sur ce plan).

Ainsi Claire S. 65 ans, qui a fini sa carrière à la Cour de cassation, revient sur l'organisation de son travail :
 Donc je pense que la possibilité de travailler chez soi, c'est quand même plus lié à la fonction civile du siège. Bon après il y a aussi des questions personnelles sur... est-ce qu'on a la place chez soi ? Ça, ça compte aussi, voilà... est-ce que l'on a les enfants, parce que bon, travailler avec des gamins, si c'est pour vous une façon de pas avoir de frais de garde, je veux dire c'est pas du boulot... Donc il faut quand même aussi chez soi pouvoir avoir des conditions matérielles correctes.

Q. : C'est sûr. Pour arriver aussi à dégager le temps nécessaire pour se concentrer sur sa...

Ça c'est vrai que pour faire comprendre à un gamin que sa mère est là mais que c'est comme si elle n'y était pas, c'est un peu problématique... c'est vrai il y a des fonctions qui nécessitent plus de présence. (Entretien du 10 novembre 2017)

Nous avons rencontré à plusieurs reprises des magistrates rencontrant ce type de difficultés, et montrant ainsi que la souplesse que permet dans certains cas l'exercice de la profession a aussi son pendant de contraintes. Comme nous le montrerons, ces questions de lien entre type d'activité (fonction, domaine du droit, etc.) et division sexuelle du travail domestique jouent un rôle central dans un autre domaine, celui de la mobilité et de la construction de la carrière.

Conclusion

Pour terminer ce premier moment d'analyse, il est intéressant de citer un peu longuement un extrait d'entretien, qui nous semble parfaitement réunir l'ensemble de

ces enjeux que nous venons de déplier, et qui sont tout à la fois spatiaux et temporels, et qui agissent sur les conditions de travail des magistrat.es. Annie J. a 45 ans. Elle est entrée dans la magistrature par intégration directe. Elle occupe aujourd'hui une position de JLD après avoir été juge placée, et elle vit avec sa famille à plusieurs dizaines de km de son tribunal. On voit bien dans l'extrait d'entretien toutes les difficultés de ses conditions de travail, qui s'ajoutent les unes aux autres et font système ensemble.

Nous commençons à l'interroger sur sa fille, qui est en première.

« Elle a des idées de carrière ?

Surtout pas juge ! [rires] A un moment donné, avocat ça lui disait bien et là maintenant c'est surtout tout sauf juge. Ce sera peut-être le métier de papa ou autre chose...

Parce qu'elle vous voit beaucoup travailler ?

Oui, voilà ! C'est un des gros problèmes au niveau personnel, c'est que là par contre, ça va mieux... Mais il y a eu des moments où la famille n'en pouvait plus. Ma famille me voyait m'essouffler, surtout quand j'ai été [juge] placée en fait.

Parce que vous aviez des horaires longs ?

Le fait d'avoir des trajets, plus un poste de cabinet, plus un poste où il y a une permanence pénale parce que c'est ça aussi... ça finit tard, il y avait des moments où je ne pouvais même pas dire à mon mari... je commence, je rentre en acte, je ne sais pas quand je sors. Et lui il attendait, il attendait, il attendait, il se disait : ça y est, elle a eu un problème sur la route. Il n'arrivait plus du tout à me joindre. C'est très dur pour les familles, vraiment. En plus ils ont peur, parce qu'ils voient bien que les situations se dégradent. Nous à X on n'a pas eu trop d'agressions, on n'a pas trop de problèmes comme ça. Mais il y a des juges qui se font agresser, il y a des juges qui ont déjà pris des coups de couteau... Il y a un aspect comme ça, et il y a un aspect où ils font complètement une vie à part en fait. C'est pour ça que moi je n'ai jamais exercé trop de fonctions de cabinet. Notamment au pénal, ça m'intéresserait par exemple les enfants, mais je sais que comme je m'impliquerais énormément et que la distance nécessaire, je ne préserverais plus du tout la vie de famille. Donc c'est pour ça que je prends aussi le civil qui permet de travailler à la maison, d'avoir des audiences pas trop tôt. Rien que la différence entre le JAF et le civil on le sent passer [...] Parce que le JAF, c'est beaucoup d'audience. On commence à 8h30 des fois on finit à 14h, on n'a pas mangé, on n'a rien. Après on arrive et puis on a tout ça à descendre, il faut rédiger, rédiger rédiger, et c'est très stressant parce que les gens sont que mécontents. Vous n'avez que le côté mécontent, que de temps en temps du bon et ça c'est très difficile pour la famille à vivre, parce qu'ils nous voient être énervé, être tout le temps... parce que c'est avec les autres qu'on est énervé après, c'est avec notre famille qu'on est énervé ! »

Comme on le voit aussi dans l'extrait d'entretien, les enjeux des conditions de travail ne concernent pas seulement les questions d'espace et de temps, mais aussi d'autres aspects, liés à la tension dans le travail, mais aussi à l'intensité de celui-ci et aux formes de collaborations qui peuvent se jouer.

2. Dispersion et intensification, sociabilités, tensions

Comme l'expliquent Gollac, Volkoff et Wolf, les choix organisationnels sont « déterminants » pour saisir les conditions de travail (Gollac *et al.* 2014). On a beaucoup évoqué jusqu'ici la question du manque de moyens et nous y reviendrons, car elle est en partie au cœur de l'intensification du travail. Mais d'autres formes de difficultés de conditions de travail semblent inhérentes à l'activité même, qu'il s'agisse des situations de tension, en particulier face au public ou des différents degrés de solitude du magistrat. Sur ce plan encore plus que lors de la partie précédente, nous ouvrons un certain nombre de questions et d'enjeux : le point de départ même de la recherche – une

analyse morphologique du corps dans son ensemble – nous interdit en effet d’aller au-delà de considérations générales. C’est une autre formule de recherche qui serait ici nécessaire, plutôt autour de monographies de tribunaux permettant de saisir, avec les outils de la sociologie des organisations et de la sociologie du travail, les contraintes, les enjeux, mais aussi les potentielles « souffrances au travail » des magistrat.es et la manière dont l’organisation les produit mais aussi éventuellement les traite.²¹

2.1. Accélération de la justice, intensification de l’activité et dispersion des tâches

Un autre rapport au temps, que M. Lallement appellerait le temps *du* travail, renvoie à un certain nombre de difficultés vécues par les magistrat.es. L’accélération du temps judiciaire a été beaucoup analysé, en particulier autour de la mise en œuvre du traitement en temps réel (TTR) des affaires (Bastard et Mouhanna 2007). Mise en œuvre dans les années 2000, en particulier pour les parquets, elle a fortement contribué pour les magistrat.es à la nécessité, voire à l’obligation, de travailler plus vite (Bastard *et al.* 2016). Cette accélération du rythme de travail, qui n’est pas seulement visible dans la justice, conduit par exemple les substitut.es à prendre le plus souvent des décisions instantanées dans des permanences téléphoniques. Un autre point concerne, comme nous l’avons déjà noté, la présence des fonctionnaires, en particulier des greffiers, dans les tribunaux. Dans leur livre sur les juges des enfants, B. Bastard et Ch. Mouhanna montrent que les cabinets souffrent de plus en plus de l’absence de greffiers. L’ensemble du travail doit alors être fait par les juges en personne (Bastard et Mouhanna 2010 : 74 et suivantes).

De fait, les magistrat.es du siège (beaucoup plus que ceux du parquet) vivent une sorte de multi-activité. Ces juges racontent souvent des journées rythmées par les activités qui s’enchaînent tout au long de la journée, sans solution de continuité : on passe d’une activité à une autre, de la réponse à du courrier à la rédaction des jugements, en passant par les audiences ou par diverses réunions avec les partenaires extérieurs. Cette pluri-activité, qui conduit à des formes de « dispersion » (Datchary 2017), peut –être plaisante sur le moment car considérée comme rompant la monotonie du travail, mais elle est en même temps fatigante psychiquement, comme toute forme de « dispersion » dans le travail. Cela est d’autant plus vrai pour les magistrat.es qui, dans les petites ou moyennes juridictions, sont amenés à occuper plusieurs fonctions à la fois et à passer très rapidement d’un contentieux à un autre. Cette pluri-activité contentieuse constitue donc un des grands enjeux que nous avons repérés dans nos entretiens, et qui différencie très fortement les petits et moyens tribunaux des plus grands qui sont en réalité assez peu nombreux (et permet d’ailleurs de remettre encore une fois en cause, comme nous l’avons vu dans le chapitre 1, la valeur faciale des fonctions statutaires). Les récits montrant la diversité des activités et la fatigue liée aux efforts d’adaptation qu’elle peut engendrer sont très nombreux. On en donnera deux exemples :

Ainsi Danielle E. raconte son travail dans son ancien poste : « alors là, je crois que j’ai tout fait à X. Dans l’ordre, je ne saurais même plus vous dire. Mais euh j’étais juge d’application des peines, je siégeais aux civiles collégiales (...) c’était un tribunal qui avait des compétences

²¹ La recherche pourrait prendre la forme de l’enquête de Benoît Bastard et Werner Ackermann dans quelques tribunaux (Bastard et Ackermann 1993).

commerciales donc on avait les procédures collectives en collégiales et les juges... et on siégeait en juge unique pour le commerce fonds. Donc ça, ça je prenais. J'étais juge de l'exécution donc j'avais les saisies immobilières et le JEX... Je me souviens aussi avoir présidé le bureau d'aide juridictionnelle, bien sûr on avait la correctionnelle collégiale et des comparutions immédiates... et j'ai fait du surendettement aussi parce que le JEX était... avait le surendettement.

Q. : C'était vraiment multi-tâche

Oui, c'était multi-tâches. En fait, j'avais vraiment l'impression d'avoir dix casseroles sur le feu et il ne fallait pas qu'il y en ait une qui déborde. » (51 ans, entretien du 12 mars 2018).

Lucie N. est JAP dans un petit tribunal. Elle fait elle aussi le récit de son activité juridictionnelle : « moi globalement, je fais principalement mon cabinet JAP, on peut dire à peu près à 80%, pour le reste c'est une collégiale toutes les sept semaines, une juge unique je crois toutes les... alors ça a changé parce que là on est un petit peu moins à tourner, donc ça doit être à peu près toutes les sept semaines. En pratique, ben comme c'est souvent le lot des petites juridictions, on a eu... des arrêts maladies, des congés mat, donc à remplacer, donc pour le coup là ça alourdit énormément la charge de travail, tout simplement parce que c'est toujours des choses... on est tous un peu à flux tendus et c'est toujours des choses qui se rajoutent, avec en plus des matières où on n'est pas forcément les plus sensibilisés donc nécessairement quand on prend une audience d'une collègue, ben ça nécessite de se replonger un peu dans la matière... » (Lucie N. 35 ans, entretien du 18 décembre 2017)

Cette pluri-activité ne concerne donc pas seulement la multiplication du contentieux ou le travail en remplacement de greffiers absents. Elle est aussi très présente dans les positions managériales. Ces président.es, procureur.es, coordinateurs ou coordinatrices sont à la fois organisateurs du travail judiciaire (notamment de la bonne tenue des audiences), responsables du suivi des magistrat.es (on pourrait dire gestionnaires des ressources humaines), s'occupant de leur évaluation, de leurs congés, mais aussi de la formation sur le tas des collègues les plus jeunes... Ils et elles organisent des réunions en externe avec les partenaires extérieurs à l'ordre judiciaire (police, services sociaux, collectivités territoriales...) et en interne pour la bonne marche du service. Tout en poursuivant, pour une partie d'entre eux, le travail juridictionnel. En cela, ils et elles rappellent fortement, dans cette pluri-activité, les cadres dans les entreprises analysés par exemple par Gaëtan Flocco, souvent mis en difficulté par la multiplicité des contraintes liées à une grande dispersion des tâches, à la multiplication des réunions ou des séminaires, ainsi que du *reporting* (Flocco 2015).

Ainsi cette première vice-présidente d'un grand TGI : « *Q. Dans votre poste, ces activités d'animation et de coordination, est-ce qu'elles viennent en supplément de votre... ?*

- Elles sont dans la fiche de poste mais elles ne donnent pas lieu à une décharge. Ça c'est un combat... En fait, ces postes de premier vice-président qui ont été créés pour ça, qui ont été créés pour faire des chefs de pôle, des... En fait, faire finalement une hiérarchie intermédiaire. Ils ont bien été créés les postes, mais ils ont été créés (...) C'est-à-dire qu'on a pris un poste de vice-président, on l'a supprimé et puis on a créé un poste de premier vice-président. Mais sans aucune décharge de service. Donc, ce qui fait que c'est extrêmement lourd. Que, en fait, on a peu de fonctions support, c'est-à-dire que moi j'ai pas de secrétariat, j'ai personne pour prendre des notes en réunion, etc. (...) Mais la coordination du pôle, c'est... Ça me prend beaucoup de temps. Et en fait, je pense que mes fonctions, si je devais... c'est compliqué de chiffrer le temps que je passe à ça. » (Geneviève C.)

Plus généralement, nos entretiens semblent montrer que les parquetiers ressentent moins que d'autres les difficultés de l'intensité du travail. Cela peut paraître assez paradoxal dans la mesure où, comme l'ont montré B. Bastard et C. Mouhanna, c'est au parquet qu'a été mis en œuvre de manière particulièrement radicale le TRR. En réalité, il semblerait que si la profession était au moment de l'enquête, à la fin des années 2000, particulièrement critique envers ces mesures, les magistrat.es interrogés.es

ont accepté cet état de fait et transformé ces contraintes en opportunités pour constituer un intérêt supplémentaire au travail.

Ainsi Lucas N., jeune substitut du procureur dans un grand TGI : « Et c'est donc un exercice qui demande une concentration importante qui peut se transformer quasiment en un exercice de performance parce que quand vous avez énormément d'appels en attente, vous devez prioriser et parfois être un peu directif dans le compte-rendu qu'on vous fait... et c'est là que ça devient un exercice un peu sportif [sourires], qui fait un peu chauffer le crâne parce que vous êtes clairement en mode opérateur téléphonique, avec un casque sur la tête) et vous décrochez, vous décrochez, vous décrochez (...) Moi, une des choses qui m'a attirée. Vous êtes dans l'urgence. Vous êtes dans l'efficacité. » (28 ans, Entretien du 25 avril 2017)

Ainsi, cette accélération et cette intensification du travail font du rôle de substitut.e un.e magistrat.e devant avoir des qualités et des dispositions bien particulières : la possession d'une sorte de gymnastique intellectuelle, une capacité à réfléchir rapidement... On est bien là dans des compétences qui s'éloignent fortement d'une des autres figures de l'ethos professionnel des magistrat.es, celui de la sérénité, du discernement et de l'empathie nécessaire à « l'art judiciaire » (Vauchez 2007). De fait, d'autres magistrat.es disent avoir besoin de temps pour bien juger, et plus largement la qualité du travail judiciaire est de plus en plus interrogée, surtout par des magistrat.es managers, notamment des chef.fes de juridiction. Ceux-là critiquent ce que l'une d'entre elles appelle « le productivisme acharné » porté par les autorités du ministère de la Justice depuis les années 2000, sans pour autant remettre en cause la nécessité d'accélérer la réponse judiciaire.

Ainsi cette cheffe de juridiction : « il y a des bons exemples qui sont notamment les services de juges aux affaires familiales, ou des services de juges des enfants, qui sont des gens qui gèrent des flux immenses (...) Eux, ils sont à 2h près. Un juge aux affaires familiales, ça rend 100 décisions par mois et c'est 3 jours par semaine à l'audience. Ça ne laisse pas beaucoup de temps [pour l'écriture du jugement] ! Donc c'est vrai qu'ils sont à 2h près, donc ils trouvent leur solution à eux, parce que finalement, prendre cette solution, ça prendra moins de temps que d'aller discuter avec le collègue à côté qui est peut-être pas là, qui est à l'audience. Bref, on est rentrés dans cette logique qu'il faut casser et c'est pas facile (...) Et donc il faut qu'on trouve des temps pour qu'ils se mettent à avoir des trames communes, à prendre des décisions communes, qu'on les transmette à l'autre. » (Sandrine B., 53 ans, entretien du 30 novembre 2017)

Il leur faut donc inventer un autre mode d'activité, qu'il s'agisse de la production de trames de jugement, ou plus largement de tout ce qui est permis par le développement du numérique dans l'activité judiciaire.

2.2. Solitude, travail collectif et coopération informelle

Cela nous mène à la question du rapport des magistrat.es au collectif. Nous laisserons de côté la question de la collégialité de l'audience, qui a été beaucoup discutée en termes de procédure judiciaire, pour montrer la très grande diversité du rapport au collectif. En effet, sur ce point, la différence est très forte entre le siège et le parquet. Dans notre questionnaire 68% des parquetiers estiment qu'ils travaillent de manière collégiale (si l'on ajoute la modalité « plutôt d'accord » et « tout à fait d'accord » à la question : « Je travaille généralement de manière collégiale » : cf. tableau 3.6.). En revanche, ils sont plus de la moitié des juges placés et des juges des enfants à penser le contraire. Et de fait, il n'est pas rare, dans nos entretiens, d'avoir rencontré des magistrat.es seul.es dans leur bureau, munis d'une cafetière (ce qui sous-entend qu'il n'existe pas de machine à café collective ou qu'il-elles n'y vont pas).

Ces logiques renvoient donc bien, on le voit rapidement, à des pratiques et à des *ethos* différents au sein du corps. B. Bastard et C. Mouhanna ont montré dans leurs travaux la solitude inhérente aux juges des enfants, qu'on pourrait globalement élargir à l'ensemble des juges ayant un cabinet. Ils écrivent ainsi que « la rareté des échanges ne renvoie donc pas à une marginalisation de la fonction ; elle est plutôt la manifestation d'un isolement structurel de chaque magistrat sur ses dossiers, ses préoccupations et les impératifs de sa fonction. » (Bastard et Mouhanna 2010 : 105). À l'inverse donc, les fonctions du parquet sont définies par un travail collectif fort, que rend nécessaire le travail de permanence et la nécessité d'une prise en main des dossiers de manière interchangeable.

Cela ne signifie pourtant pas que les juges du siège sont nécessairement isolés, même s'ils-elles sont seuls dans leur cabinet et face à leurs dossiers. Il existe des sortes de collectifs informels, des formes de coopération qui dépassent les contraintes, légales mais aussi organisationnelles, productrices d'isolement chez les magistrat.es. Dans les entretiens, ces coopérations sont de trois ordres. En premier lieu, au sein d'une même juridiction, les collègues, même lorsqu'ils ne sont pas censés collaborer sur un dossier, se rencontrent dans les couloirs, pour le repas de midi, etc. C'est donc souvent moins auprès des chef.fes de cour ou des responsables ou coordinateurs de pôle, bref des « supérieurs hiérarchiques »²², que des autres collègues que viennent avis et conseils. Dans ce cadre, c'est logiquement dans les petites juridictions que ces collectifs informels sont le plus faciles à constituer. Ces collectifs sont d'autant plus prégnants que du fait de la polyvalence nécessaire sur les fonctions, ces magistrat.es sont contraints par ailleurs de travailler ensemble. Par capillarité, pourrait-on dire, cette collégialité peut alors continuer de fonctionner d'une manière plus informelle.

Ainsi Geoffrey W, juge d'instruction dans un petit tribunal, fait le tour de ses contacts professionnels : « ici c'est petit donc vraiment, on a des relations : Avec mes collègues juges des enfants aussi, du fait de mes fonctions JAF et potentiellement, du fait de mes fonctions de juge d'instruction aussi : puisque je suis seul, je m'occupe aussi des mineurs donc il peut y avoir des renvois devant le TPE donc du coup, ça nous arrive de discuter entre nous, en tous d'avoir des relations, des échanges d'informations dans les dossiers. Après, j'ai des relations avec un peu tout le monde puisqu'en la collègue qui s'occupe de la Chambre civile classique, elle préside les procédures collectives donc je suis assesseur en procédures collectives donc voilà ! La collègue JAP, je vous dis, je la supplée donc on a aussi des rapports ; et puis elle est JLD, donc ça peut nous arriver de discuter de dossiers. Elle peut aussi me transmettre des informations en fonction des mises en examen qui sont également suivies au JAP donc voilà. Donc en fait, des relations...oui, j'ai quasiment des relations avec tous mes collègues ! Ici oui, moi je travaille un peu avec tout le monde (...) À l'instruction, moi si j'ai besoin, j'ai la chance – parce que oui, c'est une chance – on a un vice-procureur qui était juge d'instruction à Bourges pendant sept ans...

- Q. Oui, donc il a une expérience

- Oui voilà, il a de l'expérience donc si j'ai des questionnements, je peux l'interroger assez facilement. On a de très bons rapports. (40 ans, entretien du 8 novembre 2017).

À ces collectifs localisés s'ajoutent d'autres collectifs, beaucoup plus informels mais néanmoins très forts, et qui permettent aux magistrat.es de faire face aux difficultés rencontrées, que ce soit à la prise d'un nouveau poste, dans des interrogations sur des dossiers ou encore face aux nécessités managériales d'accélérer le travail. Ces collectifs sont au moins de deux ordres. Les premiers concernent les syndicats ainsi que les

²² Même si cette expression est extrêmement ambiguë et que nous n'avons pas encore véritablement démêlé les hiérarchies intermédiaires formelles (mais aussi informelles) au sein des juridictions. Encore une fois, seules des monographies permettraient d'avancer sur ce point. La recherche en cours concernant les ressources humaines dans la magistrature conduira sans doute à mieux comprendre tout cela.

associations professionnelles (qui existent par fonction). C'est surtout des secondes dont nous avons entendu parler dans les entretiens : les listes de diffusion constituent des lieux d'entraide, de discussions collectives, de résolution de problèmes, tout autant, visiblement, que d'échanges politiques (au sens de politique de la profession). Nous avons aussi entraperçu l'importance centrale des réseaux informels, qui sont à la fois liés aux « promotions » de l'ENM et au premier stage long. Ces réseaux constituent des espaces de conseil sur les mobilités, mais aussi, pour ce qui nous intéresse dans ce chapitre, d'échanges d'idées et de solutions, et de partage de « trames » de jugement. Ce dernier point est important, car l'existence de ces « trames », qui permettent de rédiger plus vite les jugements et de les homogénéiser, sont défendues par l'institution et intégrées dans les logiciels de traitement du contentieux (à l'image de CASSIOPEE²³). Il serait alors intéressant de voir dans quelle mesure les juges utilisent plutôt les trames partagées dans les réseaux ou les trames institutionnelles. Quoi qu'il en soit, tous ces réseaux ont une grande utilité, et permettent de rompre fortement l'isolement éventuel et la solitude du-de la juge dans son cabinet.

Ainsi Philippe L., juge d'instance au sein d'un petit TGI : « Q. : *Vous travaillez beaucoup ensemble ? Ou c'est un poste très solitaire ?*

- Alors sur la fonction où je suis, c'est très très solitaire. Ma collègue [juge d'instance] pour le coup, elle est pas forcément...enfin voilà, elle a une situation très particulière qui fait que elle, elle a été nommée à X alors qu'elle a toutes ses attaches familiales à Y donc elle est pas...Enfin par exemple le fait de rédiger à la maison, pour elle c'est un peu une nécessité si elle veut avoir une vie de famille donc... (...) Elle passe, alors qu'on est dans le même bâtiment, on se voit pas tant que ça. Après les relations sont bonnes... Et puis également, du fait qu'on est à X, on arrive sur une ville, c'est un peu compliqué quand même au départ de faire des relations qui sont un peu...

- *Vous déjeuner ensemble [avec vos collègues] ?*

- Voilà c'est ça. On déjeune ensemble. Moi je monte au TGI pour déjeuner avec les collègues. Et puis on sort. On se voit assez souvent ensemble quoi.

- *Donc il y a des formes de convivialités mais trop de collaboration de travail en fait ?*

- Bah moi...alors ce qui est marrant, c'est que la collaboration de travail, pour exemple, ça va se faire beaucoup avec les gens de la promotion. C'est que moi par exemple sur notre promotion, on a un groupe *WhatsApp* et on discute beaucoup entre nous. Par exemple : « Moi j'ai ça comme situation, toi tu en penses quoi ? ». Là juste après par exemple, je vais avoir ma collègue qui est à X [en région parisienne] avec qui je m'entends très bien, elle va me dire, elle va me répondre ça et puis un autre collègue à Y va me dire : « Bah nous à Y c'est plutôt de cette manière-là qu'on réfléchit »...Donc on échange beaucoup là-dessus. Il y a les listes de discussion de magistrat.es, sauf que du fait que nous on est un peu jeunes, si on pense qu'on a une question un peu stupide, on va peut-être pas trop s'afficher en la disant (...) Et donc ça marche un peu par promo [de l'ENM], cette liste : Bah là, je sais pas trop comment fonctionnent les autres « promo' » mais nous on marche beaucoup là-dessus. « Tiens, tu as une trame sur tel sujet ? Moi j'ai jamais eu ça, tu fais comment ? ». On s'échange beaucoup d'informations. »

Un prolongement de cette recherche, qui nous paraît de plus en plus indispensable, serait de réaliser une analyse quantitative de réseaux, de manière à saisir les liens informels entre ces « camarades de promo ». On y comprendrait sans doute mieux toute une série de points, aussi bien autour de ces enjeux de solitude que de mobilité, ou

²³ CASSIOPEE (pour *Chaîne Applicative Supportant le Système d'Information Orientée Procédure pénale Et Enfants*), est un outil de traitement informatique déployé dans les tribunaux de grande instance. Ce fichier vise à permettre l'enregistrement d'informations relatives aux plaintes et dénonciations reçues par les magistrat.es, dans le cadre de procédures judiciaires. Il est présenté comme un outil d'amélioration du délai de traitement des procédures, de centralisation des informations relatives aux actes de procédures et leur gestion (gestion des requêtes, des agendas, des audiences, de l'exécution des peines, etc.) et d'information des victimes.

encore de matérialisation de cet « esprit de corps »²⁴. Un dernier point aveugle de notre recherche, et que cette focalisation sur les formes de coopération permet de mettre à jour, concerne les relations professionnelles au sein du corps, qu'il s'agisse de la place des organisations syndicales ou de celle des associations professionnelles.

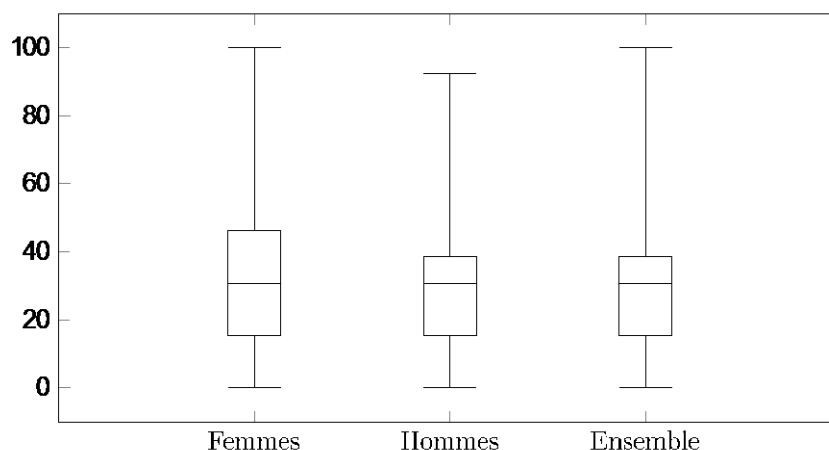
2.3. L'absence de tension

L'analyse des conditions de travail nous conduit à introduire un dernier point, celui des tensions vécues aussi bien avec les collègues (dont la hiérarchie) et les greffiers, avec les autres acteurs du système judiciaire (notamment les avocat.es, mais aussi les huissiers.ères), et enfin avec les justiciables. Les recherches actuelles analysant des contentieux spécifiques insistent largement sur ces relations entre les magistrat.es et les autres acteurs, en montrant en particulier que ces relations professionnelles sont aussi, et parfois d'abord, des rapports sociaux (Bessière et Mille 2013 ; Minoc 2017 ; Paillet et Serre 2013 ; Spire 2017). Partant des travaux de Vincent Dubois sur d'autres acteurs chargés par l'État du contrôle et de la régulation sociale (Dubois 2005), il s'agit souvent de montrer dans quelle mesure le magistrat n'est bien entendu pas seulement « la bouche de la loi », mais que ses appartenances de classe, de genre ou ethnoraciales, produisant des représentations et des opinions morales et politiques, créent des rapports sociaux très particuliers, de complicité, de proximité, d'antagonismes, etc.

Pour notre part, nous ne pouvions pas étudier ces questions de façon précise, dans la mesure où notre recherche avait pour objet les magistrat.es dans leur ensemble, et en tout cas pas leur manière de juger. Pour autant, nous avons inséré dans le questionnaire une série de questions concernant les tensions telles qu'elles sont vécues, qu'il s'agisse de tensions avec les collègues et la hiérarchie, avec le greffe, ou encore avec les justiciables et leurs représentants. Nous avons ensuite réalisé un « score » de tension, ce qui permet de le croiser avec d'autres variables. Sur ce plan, ce qui émerge, c'est d'abord la relative faiblesse des tensions vécues. Sur ce plan, en moyenne, la profession semble se porter plutôt bien. Ou l'on peut du moins affirmer que le stress et les risques psycho-sociaux semblent moins venir de cet aspect de rapports avec les autres que de l'intensification et du débordement du travail. De fait, sur une échelle de 0 à 100, la médiane de l'indice de tension est environ autour de 30 (cf. figure 3.4.).

²⁴ Ce qui renvoie par ailleurs à la question de l'École nationale de la Magistrature, qui fera l'objet de la thèse de Lucile Belda dirigée par nous à partir d'octobre 2019.

Figure 3.4. : Indice de tension en fonction du sexe



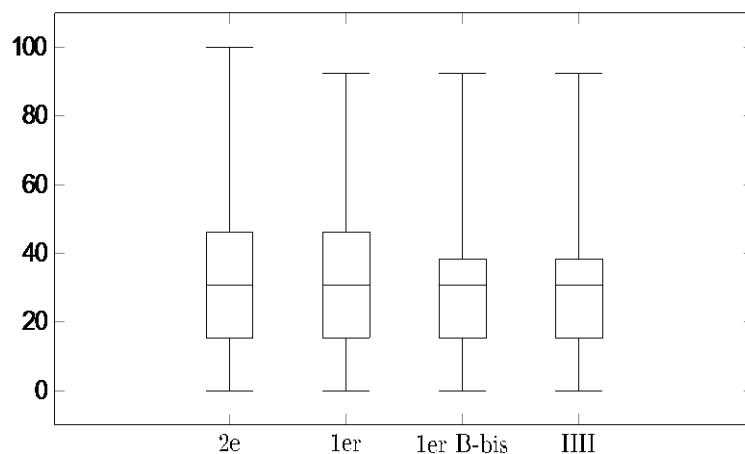
Source : Enquête Conditions de vie et de travail des magistrats - Mars 2019 - Calculs des auteurs.

Note de lecture : L'intensité des conditions de travail varie, conventionnellement, de 0 à 100. Les barres des boîtes à moustache renseignent de bas en haut le minimum, le premier quartile, la médiane, le troisième quartile et le maximum.

Ce que l'on peut néanmoins percevoir, c'est qu'une petite partie de la profession est en difficulté. En particulier, au sein de cette sous-population en situation de tension, et par conséquent de potentialité de vivre des RPS, les femmes sont plus nombreuses que les hommes. Les jeunes magistrat.es, ou du moins ceux et celles qui ont l'ancienneté la plus faible, et sont donc au second grade, sont aussi plus susceptibles de vivre des tensions dans leur activité professionnelle (cf. figure 3.5.). Enfin, les différences entre les fonctions sont assez fortes : ce sont tout particulièrement les JAP et les juges d'instruction dont une partie est la plus en difficulté en termes de tensions (cf. figure 3.6.). Comme nous l'avons montré dans le chapitre précédent, ces propriétés s'articulent en partie : les plus jeunes dans la carrière sont principalement des femmes, et de même les positions de JAP, et dans une moindre mesure de juge d'instruction, sont occupées par elles. Mais le type même de l'activité joue encore une fois un rôle important : si les parquetier.es, pourtant en majorité des femmes jeunes dans le corps (on pense au grand nombre de substitutes), ne ressentent guère de tension, c'est peut-être d'abord parce qu'ils-elles travaillent en collectif, mais aussi parce qu'ils-elles travaillent moins au quotidien avec des acteurs extérieurs au corps, à l'exception bien entendu de leurs relations quotidiennes avec les officiers de police judiciaire. Mais des recherches récentes ont montré l'assymétrie des relations et le caractère dominant des magistrat.es dans l'interaction, caractère dominant qui tient autant des logiques procédurales que des rapports sociaux. À l'autre bout du spectre sur ce plan, les juges d'instruction et les JAP sont pris.es dans des interactions multiples et souvent de forte intensité avec les justiciables et leurs représentants²⁵.

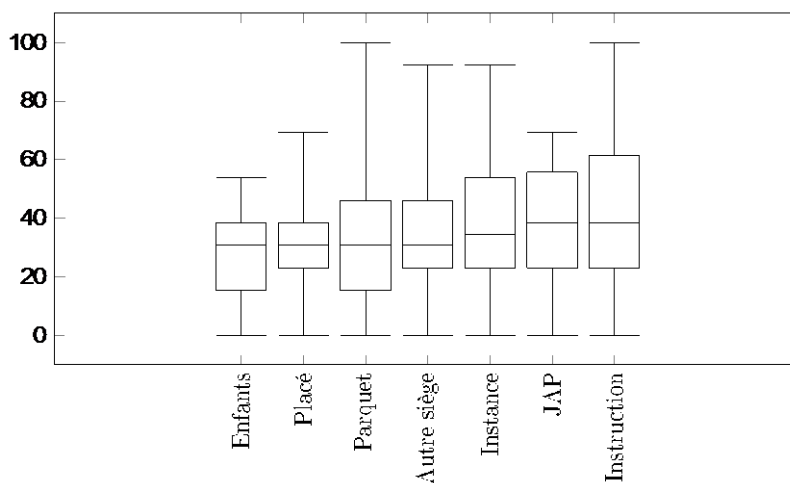
²⁵ Nous avons laissé de côté les JLD qui n'étaient pas assez nombreux dans notre échantillon.

Figure 3.5. Indice de tension en fonction du grade



Source : Enquête Conditions de vie et de travail des magistrats - Mars 2019 - Calculs des auteurs.

Figure 3.6 : Indice de tension selon la fonction



Source : Enquête Conditions de vie et de travail des magistrats - Mars 2019 - Calculs des auteurs.

Tout ceci montre la nécessité de penser ensemble tous les indicateurs de conditions de travail que nous avons proposés pour en proposer un tableau général. C'est l'objet de la dernière partie de ce chapitre.

3. Les conditions de travail : une vue d'ensemble

La population enquêtee recouvre l'ensemble des magistrat-e-s ayant répondu à l'ensemble des questions portant sur les conditions de travail (N=855). Le champ

concerne plus spécifiquement l'ensemble des magistrat-e-s en exercice, hors situation de détachement et hors MACJ ou 1SMACJ.

L'objectif est de dessiner un espace permettant de relier les conditions de travail, les indicateurs de tension et de solitude, avec les propriétés des magistrat-e-s. Pour étudier une telle base de données, constituée de nombreuses variables et de plusieurs centaines d'individus, l'analyse des correspondances multiples est l'outil le plus approprié ; cette dernière permet de réduire la dimension des données initiales en décrivant les grands principes de structuration. Elle permet notamment de mettre en lumière les ressemblances et les dissemblances entre variables, ainsi qu'entre individus.

La liste des variables actives, ainsi que leurs modalités, retenues sont les suivantes :

- Lieu de travail (toujours au bureau ; le plus souvent au bureau ; autant au bureau que chez vous ; le plus souvent chez vous ; toujours chez vous)
- Prise intégrale des congés (Oui versus Non)
- Propriété du bureau (bureau individuel, partagé avec un collègue, partagé avec un ou plusieurs collègues)
- Existence de tension avec... (Oui, Non, Non concerné)
 - Les collègues
 - Les subordonnés
 - Les supérieurs
 - Les directeurs de greffe
 - Les greffiers
 - Les justiciables
- Mon supérieur hiérarchique m'aide en cas de difficultés (Tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord, pas du tout d'accord)
- Mes collègues m'aident en cas de difficultés (Tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord, pas du tout d'accord)
- Je travaille généralement d'une manière collégiale (Tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord, pas du tout d'accord)
- La quantité de travail que je fournis est trop importante (Tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord, pas du tout d'accord)
- Fonction : Juge d'instance, juge d'application des peines, juge d'instruction, juge placé.e, juge des enfants, autre siège, parquet
- Juridiction : Tribunal d'instance, tribunal de grande instance, cour d'appel et cour de cassation.

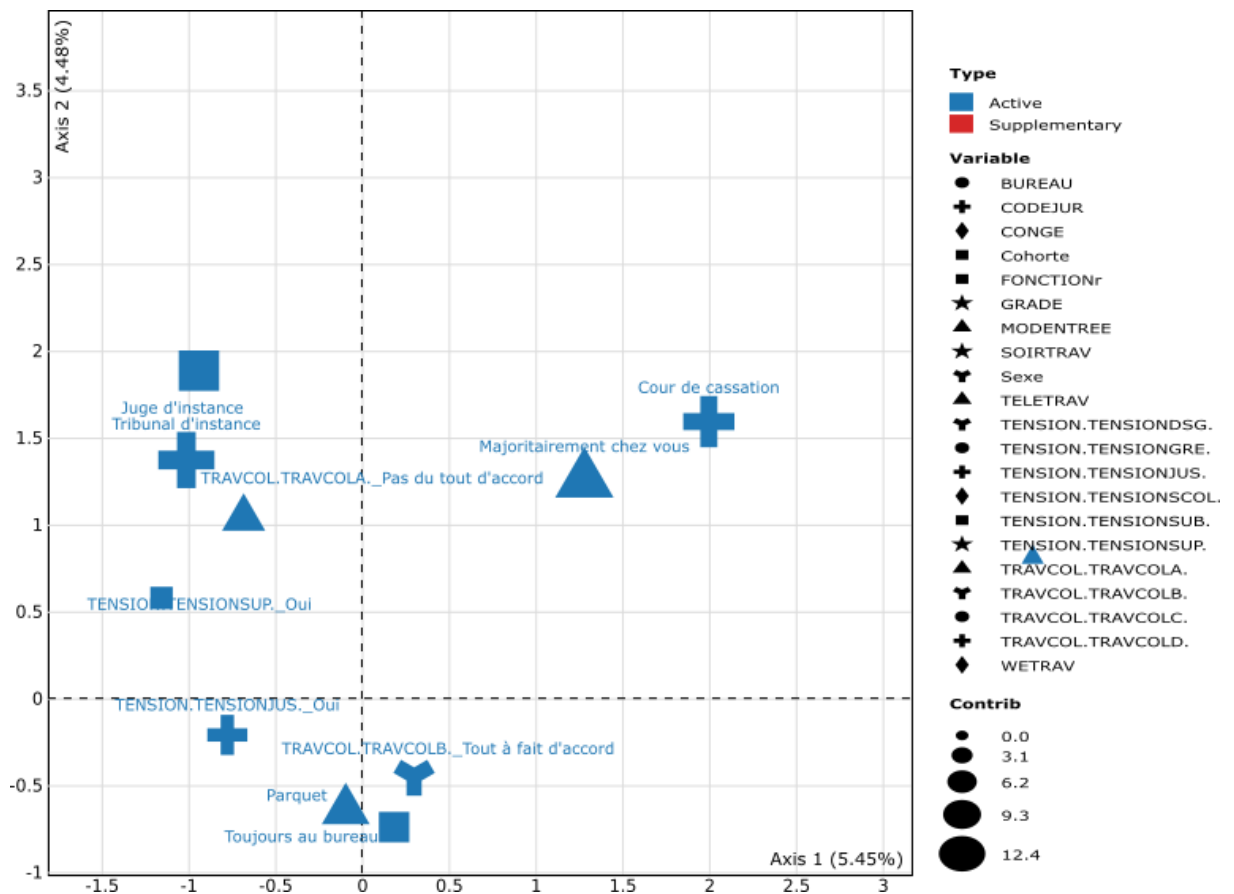
Nous insérons par ailleurs les variables supplémentaires suivantes :

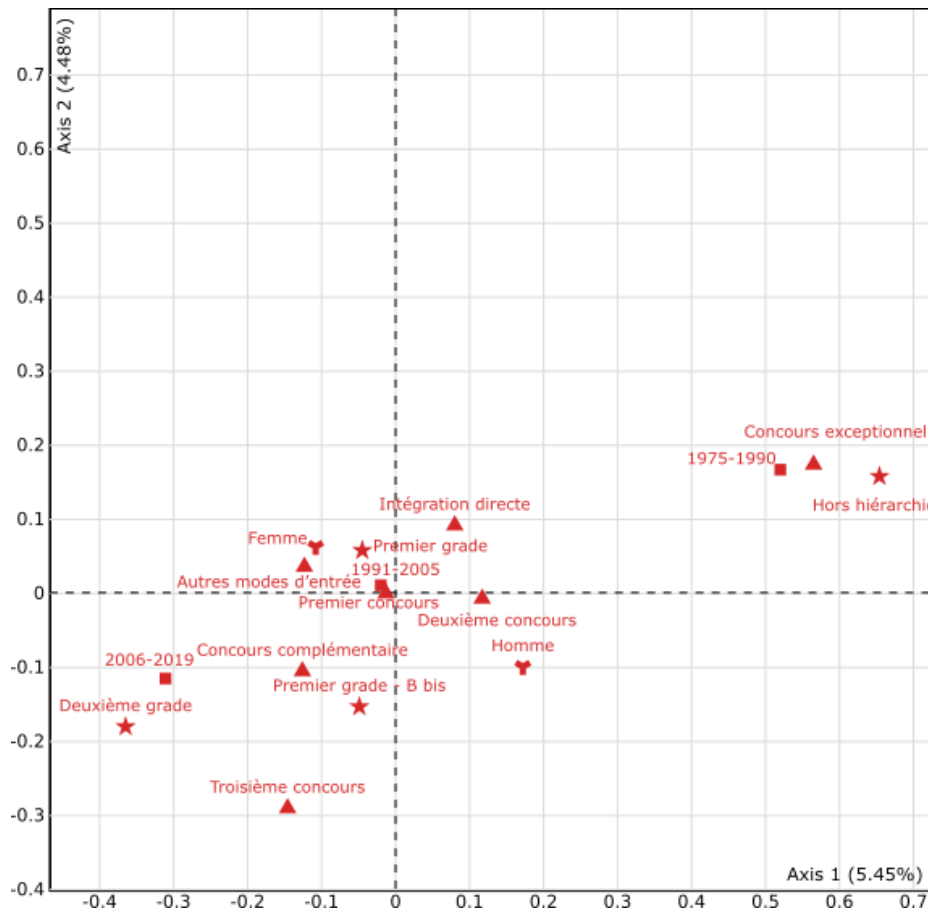
- Sexe (Homme, femme)
- Cohorte d'entrée dans la magistrature (1975-1989 ; 1990-2004 ; 2005-2018)
- Grade (Deuxième grade, 1^{er} grade, 1^{er} grade B-bis, Hors-hiérarchie)
- Mode d'entrée

Commentons tout d'abord la première analyse des correspondances multiples, réalisée sur l'ensemble des magistrat.es en poste, hors détachement, au 1^{er} avril 2018. L'ébouli des valeurs propres nous amène à retenir deux axes, qui sont susceptibles de décrire de façon satisfaisante les principales oppositions et ressemblances entre

magistrat-e-s et entre les différentes propriétés de leur carrière. La figure 2.6. présente le plan de l'analyse des correspondances, composé des premier et deuxième axes.

Figure 3.7. Espace des variables actives (en haut) et des variables supplémentaires (en bas) dans le plan formé des axes 1 et 2.





Le premier axe (5,5% de l'inertie), à l'horizontal, oppose de façon massive les conditions de travail existant pour une élite de la profession, exerçant à la Cour de cassation, à celles existant en tribunal d'instance. Très clairement, à droite de l'axe 1, on observe des magistrat.es reconnaissant peu de tensions dans l'exercice de leur fonction, travaillant majoritairement ou exclusivement à leur domicile. Cette opposition entre fonction est redoublée, comme on l'imagine, par une logique d'ancienneté : à droite, on a plutôt affaire à des magistrat.es en hors-hiérarchie, face à des magistrat.es majoritairement du premier grade à gauche. Face aux magistrat.es de la Cour de cassation, se trouvent les juges d'instance, connaissant des tensions plus fréquentes, qu'elles soient avec le justiciable ou avec les supérieurs.

Le second axe (4,4%) de l'inertie oppose les magistrat.es du parquet à tous les autres magistrat.es du siège. Cette opposition se lit essentiellement par les temps et lieux de travail – avec des magistrat.es du parquet, qui, plus que tous les autres, déclarent travailler toujours au bureau. Les parquetiers se distinguent également par un travail d'équipe qui est souvent souligné. Plus que les autres, les représentants du ministère public répondent « tout à fait d'accord » à l'affirmation : « Généralement, mes collègues m'aident en cas de difficultés ».

L'axe 3 (4% de l'inertie) est assez redondant avec le plan précédent. En particulier, il isole, à droite, les magistrat.es ayant les grades les plus élevés (hors-hiérarchie et 1^{er} grade b-bis), qui ne sont pas concernés par d'éventuelles tensions avec leurs collègues et avec leurs supérieurs (ils n'en ont pas directement). Leurs conditions de travail ne sont certes pas caractérisées par des conflits avec la hiérarchie ou les collègues, mais ils connaissent une forme d'intensification importante du travail : ils déclarent travailler, plus que les autres magistrat.es, tous les week-ends et tous les soirs.

Figure 3.8. Espace des variables actives dans le plan formé des axes 2 et 3.

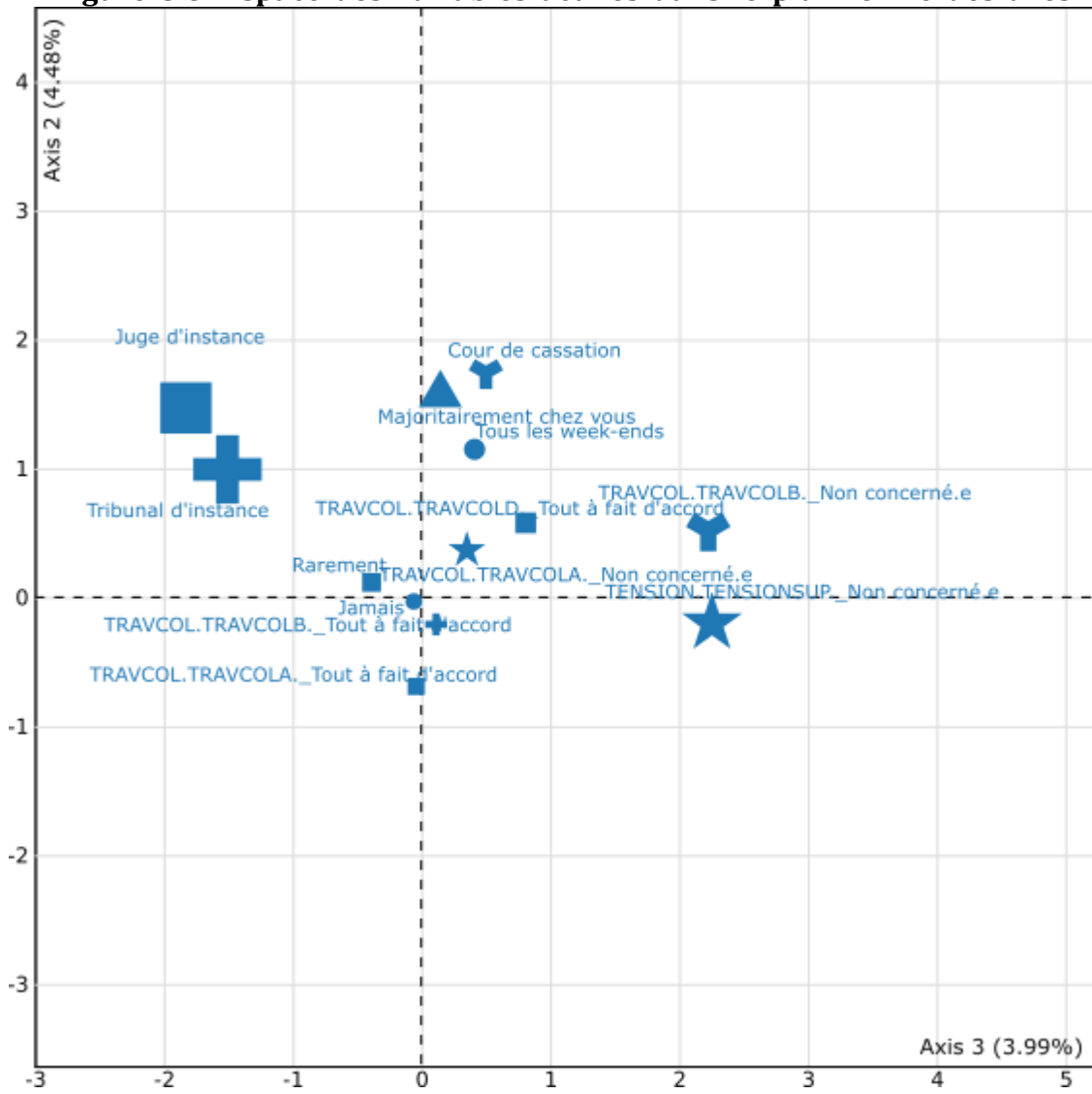


Tableau 3.6 Collégialité et intensité du travail

	Mon supérieur hiérarchique m'aide en cas de difficultés				
	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord	Non concerné
Autre siège	7,9	12,3	41,1	24,9	13,8
Juge d'instance	12,3	18,5	33,8	27,2	6,2
Juge d'application des peines	7	18,6	41,9	16,3	16,3
Juge d'instruction	16,9	24,7	28,6	19,5	10,4
Juge des enfants	3,3	16,7	30	26,7	23,3
Juge placé	0	0	50	40,9	9,1
Parquet	6,1	12,5	35	31,9	14,4
Autres cas (DOM)	14,3	28,6	14,3	14,3	28,6
Cour d'appel	3,5	11,5	42,1	24,7	16,2
Cour de cassation	11,4	9,1	31,8	27,3	20,5
Tribunal d'instance	14,6	16,7	38,5	22,9	7,3
Tribunal de grande instance	7,7	14,8	36,9	28	12,5
Mes collègues m'aident en cas de difficultés					
Autre siège	1,4	7,7	49,7	37,3	3,9
Juge d'instance	2,5	9,9	54,3	33,3	0
Juge d'application des peines	2,3	2,3	46,5	41,9	7
Juge d'instruction	0	7,7	50	41	1,3
Juge des enfants	3,2	3,2	32,3	61,3	0
Juge placé	0	4,5	40,9	34,5	0
Parquet	1,1	6,4	42,9	45,5	4,1
Autres cas (DOM)	0	0	42,9	57,1	0
Cour d'appel	1,2	6,2	51	35,8	5,8
Cour de cassation	0	16,3	37,2	37,2	9,3
Tribunal d'instance	3,1	8,3	58,3	30,2	0
Tribunal de grande instance	1,3	6,6	45,1	44,3	2,6
Je travaille généralement d'une manière collégiale					
Autre siège	9,3	21,6	37,5	22,9	8,7
Juge d'instance	17,3	25,9	24,7	7,4	24,7
Juge d'application des peines	4,7	39,5	32,6	7	16,3
Juge d'instruction	22,1	24,7	19,5	10,4	23,4
Juge des enfants	12,9	38,7	22,6	3,2	22,6
Juge placé	9,1	45,5	40,9	4,5	0
Parquet	6	20	42,3	25,7	6
Autres cas (DOM)	0	28,6	14,3	42,9	14,3
Cour d'appel	2,9	13,1	49,6	29,9	4,5
Cour de cassation	13,6	22,7	29,5	25	9,1
Tribunal d'instance	18,8	29,2	21,9	7,3	22,9
Tribunal de grande instance	11,2	26,9	33	17,2	11,7
La quantité de travail que je fournis est trop importante					
Autre siège	3,4	24,4	39,1	31,2	1,9
Juge d'instance	2,5	25,3	41,8	30,4	0
Juge d'application des peines	0	32,6	48,8	16,3	2,3
Juge d'instruction	0	12	46,7	38,7	2,7
Juge des enfants	3,2	9,7	35,5	48,4	3,2
Juge placé	0	19	57,1	23,8	0
Parquet	5	22,2	43,3	27,6	1,9
Autres cas (DOM)	0	50	50	0	0
Cour d'appel	4,6	29,4	39,5	24,8	1,7
Cour de cassation	7	44,2	25,6	18,6	4,7
Tribunal d'instance	2,2	21,5	45,2	31,2	0
Tribunal de grande instance	2,6	18,7	43	33,6	2

Source : Enquête Conditions de vie et de travail des magistrats - Mars 2019 - Calculs des auteurs.

L'ACM permet ainsi de résumer l'ensemble de ces conditions de travail et d'en montrer la diversité. Comme on l'a vu tout au long de ce chapitre, celles-ci sont aussi un aspect particulièrement important des formes de mobilité au sein du corps. C'est ce que nous allons étudier dans le dernier chapitre.

Chapitre 4 : La mobilité des magistrat.es : un corps en mouvement

L'analyse des conditions historiques et matérielles de structuration du corps, de sa morphologie et des conditions de travail de ses membres nous a sans cesse mis en contact avec des individus pris dans une contrainte structurelle forte : la mobilité. Cette question est si prégnante qu'elle semble être le cœur structural de la profession, ce qui la définit et ce qui la réunit. C'est pourquoi nous nous proposons de finir ce rapport en en proposant une analyse fine.

Au vrai, et comme nous l'avons expliqué en introduction, cette question était un des premiers enjeux formulés par la Mission Droit et Justice, la DSJ, le CSM et l'ensemble des partenaires réunis au sein du comité de suivi de notre recherche. La mobilité apparaissait comme un véritable « problème social » de la profession, qu'il fallait mettre sur agenda, dont il fallait se saisir et dont il fallait, pour cela mesurer l'ampleur – et pour laquelle il faudrait finalement prendre des mesures (Neveu 2015). De son côté, le CSM s'était saisi de cette question par l'intermédiaire de Jean Danet, nommé comme personnalité qualifiée, maître de conférences à la faculté de droit, juriste très investi dans le lien avec la sociologie et tout à fait persuadé de la nécessité d'objectiver le phénomène. C'est à travers des rencontres avec lui en même temps qu'avec les membres de la DSJ que nous avons commencé notre recherche autour de ce phénomène. À partir d'une étude quantitative très précise et précieuse des mobilités traitées au CSM, Jean Danet avait présenté un rapport intitulé *Mouvements et mobilité d'un corps*, qui a donné lieu à 35 propositions présentées dans le rapport 2017 du CSM.

C'est en partant de cette actualité forte en termes de politique de gestion de la magistrature que nous nous sommes efforcés nous aussi d'objectiver quantitativement et qualitativement le phénomène pour en comprendre les ressorts. Et de fait, grâce aux données de l'annuaire de la magistrature, nous avons pu établir un premier chiffre : au 1^{er} janvier 2018, tous magistrat.es confondu.es, les nombres médian et moyen de postes occupés sont respectivement de 4 et 4,6. Ces mobilités semblent ainsi au cœur de la structuration du corps, et les exemples abondent de ces haut.e.s magistrat.es, dont les états de service successifs constituent autant d'étapes d'une carrière ascensionnelle fascinant les observateurs extérieurs à la profession, voir leur donnant le tournis. Le dernier exemple en date pourrait en être la carrière de Rémi Heitz, nommé procureur du TGI de Paris en octobre 2017 en remplacement de François Molins. Ce dernier a d'abord été nommé à sa sortie de l'ENM en 1989 substitut au TGI de Pontoise, avant d'être MACJ, d'entrer en 1994 au cabinet du ministre délégué aux relations avec l'assemblée nationale Pascal Clément, et de retourner l'année suivante au ministère de la Justice. Il devient ensuite quelques années procureur du TGI de Saint-Malo, retourne à Paris pour occuper un poste de vice-procureur. En 2003, après avoir été conseiller technique au cabinet du Premier ministre Jean-Pierre Raffarin, il est détaché en tant que délégué interministériel à la sécurité routière ; en 2006, il retourne à l'administration centrale du ministère de la Justice, devient ensuite procureur au TGI de Metz, puis, jusqu'en 2015 prend la fonction de président du TGI de Bobigny et celle de Premier président de la Cour d'appel de Colmar. En 2017, il retourne une fois encore au ministère de la Justice

comme directeur de la plus prestigieuse des directions, la DACG, avant d'être donc nommé au poste de procureur du TGI de Paris. 11 postes, 2185 km de parcours, une succession, parfois très rapide, de postes, passage sans solution de continuité entre le siège et le parquet : cette carrière semble constituer un exemple idéal-typique de la mobilité des magistrat.es.

Et pourtant, nous voudrions insister dans ce dernier chapitre sur un paradoxe. Certes, la mobilité semble une caractéristique générale de la profession, dans ses deux aspects, géographiques et fonctionnels, au point qu'elle en constitue un élément institutionnel fort : c'est elle qui rend possible la promotion (cf. encadré 4.1.) ; pour autant, nous voudrions montrer qu'en réalité elle n'est peut-être pas si forte que cela, ou que du moins elle se confronte à des logiques diverses, que nous avons d'ailleurs déjà mis en valeur : d'une part les projets familiaux et les contraintes qui l'accompagnent, et qui touchent tout particulièrement les femmes ; d'autre part les dispositions professionnelles, les appétences à tel contentieux, à telle spécialisation, bref, les différents *ethos* propres aux fonctions et les représentations que s'en font les membres du corps. C'est une articulation complexe entre la pluralité des espaces de vie des individus, les stratégies qu'ils déploient pour persévérer dans leur être, défendre ce à quoi ils croient et ce qui leur semble bon et conforme à leurs intérêts²⁶, que l'analyse des mobilités permet de dessiner.

Si l'on veut avancer encore dans la définition du problème, on peut soutenir plusieurs éléments. En premier lieu, il est vrai que les magistrat.es ne sont pas les seuls fonctionnaires dont les carrières sont marquées par la mobilité – que l'on pense par exemple aux énarques ou à l'ensemble de la haute fonction publique d'État, plus encore aux agents des différentes armées, ou même aux cadres supérieurs réalisant des mobilités internationales. Les travaux sur ces questions sont assez rares, et l'on ne trouvera donc pas de comparaison terme à terme. Un élément important est cependant que pour l'ensemble de ces groupes d'élite, la mobilité est une centrale condition de la promotion et de l'ascension dans le corps (Boussard 2017). Pour la magistrature il y a cependant une forme de paradoxe institutionnel, voire de double contrainte. D'une part, la mobilité constitue une exigence liée à l'indépendance de la magistrature et aux risques de corruption que constituerait le fait de rester trop longtemps dans un même poste et dans un même espace géographique ; et c'est ainsi qu'il faut comprendre la relation institutionnalisée entre nécessité de mobilité et possibilité de réussite professionnelle. Ces pratiques de mobilité obligée, qui peuvent aussi renvoyer à la valorisation du changement pour l'ensemble des salariés aujourd'hui, s'appuient comme nous l'avons vu dans le chapitre 1 sur l'exigence de « dénotabilisation » et d'essor de la « méritocratie » au sein du corps. Mais d'autre part, les critiques sont donc aujourd'hui de plus en plus nombreuses à l'endroit de cette mobilité, souvent perçue comme déstabilisante dans les juridictions et critiquée en termes d'efficacité de la justice et de « qualité » du service public judiciaire. Les magistrat.es sont alors pris entre deux feux : il leur faut être mobile, mais dans une certaine limite.

Le deuxième enjeu est lié à la manière dont les mobilités sont inscrites par les individus dans leur carrière, et plus largement dans leur histoire de vie, dans les différents espaces

²⁶ Et donc en étant susceptibles de faire des erreurs.

sociaux où ils mènent leur existence sociale. Les travaux réalisés montrent combien la mobilité est le produit d'un certain nombre de contraintes et de ressources, et donc est le résultat d'inégalités – autant qu'elle en génère d'ailleurs. On insistera principalement sur deux de ces contraintes. La première renvoie à des questions de connaissances du corps : si les règles de la mobilité et de la promotion sont globalement connues, il est apparu que les hiérarchies symboliques entre les différents postes (qu'il s'agisse des juridictions ou des fonctions), et par conséquent les opportunités liées à telle ou telle mobilité, sont beaucoup plus difficiles à saisir. Il faut donc analyser les stratégies de mobilité, c'est-à-dire « les jeux et les double-jeux » autour du choix d'un poste plutôt qu'un autre, d'un lieu plutôt qu'un autre, etc., fondée sur la « connaissance pratique » de cette hiérarchie symbolique entre les postes et de la valeur de ceux-ci (Bourdieu et Boltanski 1975). Mais à ces phénomènes de connaissance et de méconnaissance des règles juridiques et symboliques du jeu de la mobilité s'ajoutent deux éléments : d'une part le rapport à la vie familiale et à la construction du foyer, point central pour une profession très majoritairement féminisée, et dont tout laisse à penser qu'il n'y a aucune raison qu'elle soit plus égalitaire que les autres groupes des classes dominantes en termes de division sexuelle des tâches ; d'autre part le rapport à l'activité professionnelle elle-même, puisque nous avons vu que le corps est à la fois uni et divers, selon le contentieux, la fonction et la spécialisation. Là encore, cette dialectique, que nous commençons à saisir dans toutes ces dimensions, est un point essentiel de compréhension des phénomènes de mobilité.

Encadré 4.1. : Promotions et mobilités des magistrat.es

Comme pour toute la fonction publique, la mobilité et l'ascension professionnelle sont organisées par des textes juridiques, qui forment un corpus de règles assez nombreuses et compliquées à saisir. Ces textes de loi, de décrets ou d'arrêtés font par ailleurs l'objet d'interprétations et d'adaptation de la part des acteurs qui les font appliquer, qu'il s'agisse de l'instance de régulation de la profession, le CSM ou des agents de la DSJ qui, au sein du bureau de la gestion des emplois et des carrières, guide les mobilités et les décide pour les magistrat.es du siège – avant l'avis du CSM.

Rappelons que la magistrature est structurée en grade, et qu'à ces grades correspondent des fonctions, des indices de traitement et désormais des primes. Le passage des grades se fait par des mobilités, qui doivent suivre elles aussi des règles : le passage au 1^{er} grade peut avoir lieu désormais après sept ans d'ancienneté après la sortie de l'École nationale de la magistrature (ENM), et pour ceux qui ont effectué au moins une mobilité géographique. De même, le passage à la « hors-hiérarchie », qui correspond à des postes prestigieux dans de grandes juridictions, ne peut avoir lieu que lorsque les magistrat.es ont exercé deux fonctions au premier grade dans deux juridictions différentes, ainsi qu'à ce que l'on appelle une mobilité statutaire de deux ans (c'est-à-dire qu'ils ont été détachés dans de hautes fonctions au ministère de la Justice – directions ou sous-direction d'administration centrales –, dans des cabinets ministériels ou dans d'autres administrations).

Les magistrat.es sont nommé.es par décret publié au Journal officiel. Leur nomination est assurée conjointement par le ministère de la Justice et le CSM. Pour les magistrat.es du siège, le CSM émet des propositions de nomination pour les chef.fes de juridiction et les membres de la Cour de cassation ; pour les autres magistrat.es du siège, ils sont nommés par le ministre après avis conforme du CSM (ce qui concerne environ 400 postes). Concernant le parquet, le CSM émet un avis sur l'ensemble des nominations. Dès lors, on peut parler d'une forme de régulation conjointe des nominations, et donc des mobilités, par le CSM et le ministère de la Justice, en l'occurrence, concrètement, la direction des services judiciaires. Plusieurs règles ont été ainsi co-construites, en particulier le fait que certaines fonctions doivent avoir des durées limitées : sept ans pour un chef.fe de juridiction, dix ans pour les juges spécialisés. Concernant la durée minimale de l'exercice d'une fonction, il n'existe pas de règle juridique,

mais simplement une « doctrine » : la règle dite des deux ans, selon laquelle les magistrat.es doivent rester au moins deux ans dans une même fonction et dans une même juridiction. Cette durée est portée à trois ans pour les magistrat.es occupant leur premier poste et pour les chef.fes de cour.

Enfin, très concrètement, le processus de nomination passe par l'édition par la DSJ de qui est appelé une « Transparence », c'est-à-dire, rappelons-le, la liste des postes vacants et des magistrat.es y ayant présenté leurs candidatures. Ce terme renvoie au fait que cette liste est diffusée sur l'Intranet du ministère de la Justice et que les magistrat.es peuvent faire des observations au CSM à partir de celle-ci. Selon un récent rapport parlementaire publié en 2017, sobrement intitulé « 5 ans pour sauver la justice ! », il est indiqué que la fréquence des « Transparences » s'est accrue, dans la mesure où, au-delà des deux ou trois principales, on en compte généralement entre quinze et vingt tout au long de l'année (à la faveur des mouvements, notamment les départs en retraite, qui provoquent des vacances de poste, dont l'occupation provoque à son tour, par un jeu de chaises musicales, des vacances). Pour organiser ce « ballet », le bureau compétent au sein de la DSJ est composé d'une équipe de six personnes, au travail extrêmement intense dans les périodes de ce que l'on appelle les « grandes transparences ». Comme nous allons l'évoquer assez rapidement, ces règles s'accompagnent d'un certain nombre de pratiques de recrutement qui correspondent plus à celles qui ont lieu dans les espaces professionnels des classes dominantes.

1. Un *perpetuum mobile* au centre des représentations

La logique d'un corps mobile, qui semble à première vue vérifiée et elle s'accompagne d'un ensemble de représentations survalorisant la mobilité. C'est le cas à la DSJ et au CSM, institutions qui passent une grande partie de leur temps à réguler ces mobilités. Mais c'est aussi le cas parmi les magistrat.es eux-mêmes, qui se font l'image d'une profession d'abord et avant tout marquée par les impératifs et les potentialités de mobilité permanente. C'est là une constante non interrogée, peut-être un des aspects les plus forts dans l'existence d'une identité commune du corps. Cela se voit de plusieurs manières, à la fois dans la manière dont les magistrat.es font le récit de leur carrière et dans les critiques qu'ils apportent aux procédures de mobilité.

1.1. Une propriété inscrite dans l'identité professionnelle

Les critiques du CSM concernant les mobilités et les propositions qui sont faites, et qui rejoignent en partie celles présentées dans le rapport parlementaire, ne prennent peut-être pas assez en compte le fait que la mobilité est une propriété centrale de l'identité magistrat.e. Elle est à ce point ancrée qu'elle est défendue par ceux-là même qui semblent en souffrir le plus, en l'occurrence les chef.fes de cour, notamment des petits et moyens TGI, que le turn-over fragilise et désorganise. Les chef.fes de juridiction rencontrés expliquent d'abord qu'il est impossible politiquement de s'opposer à des mobilités ou même d'évaluer négativement un.e collègue de manière à bloquer sa mobilité²⁷. On trouve donc souvent un discours fataliste concernant tel magistrat

²⁷ Une des questions que nous laissons ici de côté concerne la question de l'évaluation managériale des magistrat.es par leurs supérieurs hiérarchiques, et par conséquent celle des sanctions possibles en cas d'évaluation négative. Sur ce plan, nous renvoyons encore une fois à la recherche en cours consacrée à la

habitant loin de son lieu de travail et qu'il faudra aider à muter. Plus encore, le discours général renvoie à la nécessité de la mobilité pour défendre l'impartialité des décisions.

Ainsi cette présidente d'un TGI de petite taille explique que la mobilité constitue un des points de sa politique de gestion des magistrat.es : « Et puis les encourager aussi, enfin, il faudrait impérativement... on parle de mobilité, certains y sont tenus, mais qu'un magistrat fasse carrière sans aller voir ce qu'il se passe ailleurs, pour moi c'est inconcevable ! Vous encouragez à l'enfermement. » (Claude J., Entretien du 3 octobre 2017)

Cette thématique de « l'enfermement » s'accompagne de l'expression des risques liés à l'enracinement local, et qui renvoient, à la notabilisation des magistrat.es, à leur mise sous influence, voire au clientélisme ou même à la corruption, dont auraient pu faire preuve des magistrat.es trop proches des élites locales et par conséquent soumis aux « pressions » du système d'action local » (Grémion 1976 : 165-170). Dans ces conditions, les exigences de mobilités sont perçues comme une nécessaire prise de distance avec les enjeux politiques et sociaux locaux, seule condition de possibilité d'un traitement égal de tous les justiciables, quelle que soit leur position dans les espaces de domination locale²⁸.

Dans leurs discours, les magistrat.es défendent donc souvent la mobilité, sauf quand cela les contraint, nous le verrons, à faire le « choix » entre préservation d'une vie familiale normale et ambition professionnelle. Quoi qu'il en soit, nous avons été surpris, au début de la réalisation des entretiens, par le temps passé par les magistrat.es à raconter les différentes étapes de leur carrière, par les choix de lieux et de fonctions envisagées, y compris celles qui s'étaient soldées par un échec. De même, la question ultime de notre guide d'entretien, autour des perspectives d'avenir, a systématiquement donné lieu à une réflexion sur les possibilités d'infléchir une carrière, les mobilités qui permettraient de poursuivre l'ascension, l'incertitude face aux différents possibles, etc.

Parmi tous les exemples possibles, voici celui de Sandrine B, 52 ans, présidente d'un TGI de petite taille, qui répond, lorsqu'on lui demande ses « perspectives, dans un avenir plus ou moins proche » : « moi je n'exclue ni de prendre... candidature sur une juridiction plus importante, ni d'aller à la cour de cassation, ni de prendre un poste de président de chambre à Paris donc pour l'instant j'aime bien, je fais partie de ces magistrat.es qui aiment bien et l'animation et la coordination, j'aime beaucoup aussi le juridictionnel, plutôt le civil. Je n'ai pas une grande expérience de pénaliste, je ne me sens pas de faire du pénal. Mais bon, s'il faut y aller, faut y aller. Mais je reverrais bien une présidence de chambre plutôt dans du contentieux que je connais, un peu de droit commun. Par exemple s'il faut se spécialiser sur des trucs très pointus, est-ce que j'arriverais à le faire à 60 ans ? Je ne sais pas. Mais voilà je fais partie de ces magistrat.es, c'est peut-être typiquement féminin, j'ai pas de plan de carrière. Parce que mon métier est passionnant, on fait un très beau métier. On peut changer. C'est vrai que si j'avais une perspective de détachement, je partirais très volontiers... Là j'ai 3 enfants encore jeunes... Voilà, j'ai quelques contraintes familiales qui font que je n'ai pas envie de repartir sur un investissement en apnée pendant un an sur un nouveau poste tout de suite, tout de suite mais l'année prochaine pourquoi pas... J'aime bien la juridiction, je n'ai jamais fait de cour d'appel. Pourquoi pas prendre une présidence de chambre à la cour

gestion des ressources humaines dans la magistrature. Dans plusieurs entretiens, nous avons toutefois entendu parler de sanctions rendant difficile une mobilité.

²⁸ En cela, les exigences de mobilité peuvent être reliées aux transformations de la morphologie du corps depuis les années 1970 et de l'ethos des magistrat.es, marqué notamment par « l'autonomisation de l'univers judiciaire », au moins par rapport au pouvoir local (Roussel 2007).

d'appel, sur une présidence de chambre sociale ou familiale. » (Entretien du 30 novembre 2017)

Ce long extrait d'entretien montre bien les enjeux du choix, contraint par la vie familiale et par les goûts. Il montre aussi que contrairement à ce que dit la juge, il y a bien là un « plan de carrière ». Celui-ci n'est certes pas fixé une fois pour toutes, mais dans quel espace social des classes dominantes un plan de carrière est-il ainsi fixé, sans dépendre des événements, des hasards – socialement déterminés – conduisant à telle ou telle bifurcation ? Quoi qu'il en soit, l'enquêtée dit aussi au passage qu'un des aspects les plus positifs de la profession tient précisément à cette mobilité. Un des aspects présentés comme les plus positifs de la profession tient aussi dans les occasions données de passages par l'administration centrale, de détachement voire de positions dans des cabinets ministériels, qui tous élargissent considérablement l'espace des possibles et contribuent à des formes de circulation sociale des élites magistrates dans d'autres espaces, en particulier du champ du pouvoir.

La même question posée à un procureur de 39 ans permet d'obtenir la réponse suivante : « oui ça dépendra des opportunités que j'ai ou pas. Magistrature oui, sous le statut de magistrat, après les détachements ça permet aussi de rentrer, de sortir. On est quand même un des corps de la fonction publique à mon avis où on a le plus de possibilités d'exercer des fonctions en interne. Parce qu'au total si on compte... moi j'en compte au moins sept fonctions différentes dans la magistrature, sans compter l'administration centrale. Si on rajoute en plus les détachements sur le territoire national et à l'étranger, ça fait quand même beaucoup de choix. Ça fait beaucoup beaucoup de choix. Donc je pense que tout le monde peut arriver à y trouver son compte. » (Entretien du 13 décembre 2017).

Ce goût du mouvement prend parfois des formes particulières, plutôt en ce qui concerne des mobilités géographiques, et allant parfois jusqu'au tourisme, comme c'est le cas pour ce magistrat en fin de carrière :

« La chance de changer donc, elle est institutionnelle. Elle est bien pour les justiciables ; et puis aussi pour soi-même, je pense que c'est extrêmement enrichissant de changer de région. Moi j'ai beaucoup aimé découvrir des régions nouvelles. Je suis resté sept ans en Picardie dans deux postes différents. Je ne connaissais pas du tout cette région. C'est extrêmement attachant. J'ai beaucoup aimé Amiens ! Amiens est une ville extrêmement intéressante. Elle est connue comme étant une ville un peu triste mais en réalité elle recèle la plus belle cathédrale de France ! (...) Elle est très agréable à habiter. » (Entretien du 15 juin 2017)

1.2. Des magistrat.es critiques de la procédure

Ainsi, les seules critiques véritables de la mobilité, parmi les magistrat.es, concerne la procédure elle-même, notamment autour des « Transparences », qui est souvent comme un oxymore étant donné l'opacité ressentie par certains. Ainsi sont discutés certains échecs de “coups” stratégiques dans la progression dans la carrière, les difficultés ou l'intérêt de passer d'un poste à l'autre, d'une fonction à une autre, d'une région à l'autre parfois.

Ainsi ce vice-procureur raconte très longuement ses déboires (qui se sont finalement très bien résolus pour lui) concernant un précédent poste : « Je n'avais pas demandé Paris d'abord. J'avais demandé X. Ce qui devait être fait : le Procureur de X voulait me voir venir ; le

Procureur général de [la Cour d'appel dont dépendait X] voulait me voir venir. Bref, tout le monde m'attendait comme le messie, et puis ça s'est pas fait !

- Q. : *Les transparences n'ont pas été favorables ?*

De toute façon, quand un truc s'appelle transparences... [Sourires]. Donc bon, j'ai essayé de demander : pourquoi en me disant : « Merde, c'est disciplinaire ! J'ai fait une connerie ? ». Surtout que j'en voyais plein partir qui n'avaient pas forcément autant d'ancienneté que moi à Y [son ancien tribunal]...Donc : « Attendez, soit vous me dites : « Je suis indispensable à Y » et vous me donnez ce que je veux à Y ; soit vous ne me retenez pas mais vous me dites que j'ai fait une connerie ! ». Et là : « Non non, c'est pas ça mais là il y a trop de monde qui part »...Alors je leur ai dit : « Attendez, il y en a qui sont même partis avant les deux ans statutaires ! ». Donc du coup on m'a dit : « Ah oui oui, vous avez raison »...Donc du coup ils ont bloqué le collègue qui devait partir avant les deux ans statutaires...

- Q. : *Et vous n'avez pas fait appel au CSM par exemple ?*

- « Oh non non, ça sert à rien ! Ça sert à rien puisque – je crois qu'il y a des recours qui sont parfois effectués – mais le recours ne permet que de bloquer celui qui part. Et pas de réhabiliter...Donc super, vous avez fait un recours. Vous passez pour l'emmerdeur de service. Vous vous êtes grillé par rapport à votre collègue ; grillé aussi par rapport à une bonne partie du corps ; par rapport à la DSJ qui dit : « Ouh là là, il nous a fait chier, la prochaine fois il bougera plus tout ! ». Donc non non ». (Entretien du 19 avril 2017)

Cette critique est très virulente, mais les exemples d'incompréhension sont courants. Et ce d'autant plus que, comme tout le monde s'en rend compte, de plus en plus de mobilités ne sont plus seulement organisées par les Transparences mais s'appuient sur des procédures de recrutement plus classiques, que la Transparence vient ratifier. Nous avons eu à de nombreuses reprises des récits de recrutement fondés sur l'activation de réseaux liés à l'ENM ou au stage, mais aussi sur des entretiens avec des chef.fes de juridiction autour d'un CV et d'une fiche de poste.

« Non. J'ai candidaté sur le poste. Alors j'ai été très encouragée par la première présidente donc je suis venue à son instigation... J'ai rencontré le président ici. Je suis venue avec mon CV et puis on a discuté, je lui ai raconté ce que j'avais fait jusque-là et ce que je pensais pouvoir faire si je venais. J'avais d'ailleurs candidaté auparavant sur un poste de premier vice-président à X, que j'avais... Comme c'était une juridiction que je connaissais, et c'était pareil, je savais que c'était un poste de premier vice-président civil, donc ça m'allait (rires). Et c'est pareil, j'étais allée voir le président de X, qui m'avait reçue très gentiment. Bon, ça n'a pas été moi qui ait eu le poste. Donc sur Y, je suis venue voir le président ici. Pour me présenter. Et puis là, j'ai quand même demandé un rendez-vous mais c'était pas une demande motivée. Enfin, on fait juste par le mode habituel de demandes de mutations, enfin... Voilà. (Geneviève C.)

Au-delà de ces transformations du mode de recrutement, dont on peut imaginer qu'elles vont s'accroître, une analyse générale de la mobilité ne nous conduit pas à retrouver ni la critique gestionnaire d'un mouvement permanent producteur d'inefficacité mais une forme d'évidence et de naturalité.

2. Une mobilité structurée par l'ancienneté

Le travail statistique permet d'aller au-delà de ces représentations et de remettre en cause l'idée d'un « turn-over » généralisé. En particulier, il conduit à différencier les

mobilités – et donc les carrières – selon un certain nombre de caractéristiques socio-démographiques. Pour ce faire, nous avons séparé les deux types de mobilité, la mobilité géographique et la mobilité fonctionnelle. Ensuite, nous avons construit des indicateurs synthétiques (cf. encadré 4.2.)

Encadré 4.2. : Objectiver statistiquement les mobilités

Décrire la mobilité géographique : une géolocalisation de la base de données : il existe 722 juridictions au sein desquelles peuvent exercer les magistrat.es, correspondant à 412 communes différentes. Afin d'analyser les trajectoires spatiales (qui ne sont pas nécessairement des mobilités résidentielles), extrêmement diverses, des 8554 magistrat.es en poste au 1er janvier 2018, nous avons opté pour la construction d'une variable quantitative de distance parcourue à travers l'ensemble de la carrière. Pour ce faire, nous avons attribué à chaque juridiction d'exercice des magistrat.es les coordonnées géographiques (latitude et longitude) de la commune correspondante, grâce au fichier géolocalisé des communes fourni par data.gouv. Nous avons alors, grâce à la formule appropriée, calculé la distance entre chaque poste $p+1$ et le poste précédent p . La distance parcourue entre la sortie de l'ENM et le premier poste a été calculée en prenant pour point de départ la commune de Bordeaux, où est sise l'ENM. Nous fournissons alors plusieurs variables permettant de décrire la mobilité géographique :

- La distance totale additionne, pour chaque magistrat, l'ensemble des distances parcourues entre la juridiction de chaque poste occupée.

- La distance moyenne indique, à l'échelle de chaque magistrat, la distance qui sépare, en moyenne, deux postes différents.

- Afin de n'être pas polarisée par des *outliers*- les magistrat.es ayant voyagé dans les DOM, nous linéarisons enfin la distance totale, exprimée initialement en kilomètres, en en prenant le logarithme népérien (afin de ne pas être contraints par les valeurs nulles de la distance, nous ajoutons un kilomètre pour chaque magistrat). Nous transformons ensuite cette quantité logarithmique en score, afin de la rendre comparable au score de mobilité fonctionnelle.

Notons que les postes en détachement, dont la base de données ne renseigne aucune caractéristique, si ce n'est la durée, ont été localisés à Paris, dans la mesure où les administrations centrales au sein desquelles peuvent exercer les magistrat.es en détachement sont majoritairement parisiennes²⁹.

Décrire la mobilité fonctionnelle : un regroupement ad hoc des fonctions : officiellement, on ne compte pas moins de 51 fonctions, le terme étant entendu, rappelons-le, comme le statut du magistrat tel qu'il a été nommé et que sa nomination est publiée au *Journal Officiel*. Comme nous l'avons expliqué, ces fonctions renvoient à la fois à des spécialités, à des grades et à des niveaux de juridictions. Nous avons donc été amenés à en regrouper certaines pour les recoder et regrouper un certain nombre de fonctions regroupant peu de magistrat.es.

Nous regroupons ainsi l'ensemble des fonctions présentes en neuf modalités : magistrat exerçant à l'administration centrale et à l'inspection (3,4%); chef.fe de juridiction (5,1%) ; juge d'instance (9,8%); juge plac.e (2,6%); juge pour enfants (5,4%); juge à l'application des peines (5%); juge d'instruction (7,1%) ; autre magistrat.e exerçant au siège (39,9%); magistrat.e du parquet hors procureur.e (21,8%). C'est sur la base de ce recodage que nous élaborons de la façon suivante un indicateur de mobilité fonctionnelle, exprimée en valeur absolue puis en valeur relative :

Indicateur de mobilité fonctionnelle absolue : Nombre de fonctions différentes occupées - 1. Cet indicateur varie de 0 à 8 et est très lié à l'ancienneté et au nombre de postes occupés.

Indicateur de mobilité fonctionnelle relative : (Indicateur de mobilité fonctionnelle absolue/ Nombre total de postes) x 100

Cet indicateur permet de tenir compte du nombre de postes, et, ainsi, de l'ancienneté dans la carrière.

²⁹ Il faut noter que ces résultats sont assez dépendants du premier poste de chaque magistrat.e, qui est souvent envoyé.e dans le nord, l'est ou le centre de la France ; le deuxième poste est en réalité souvent un retour vers la région d'origine. Par conséquent, pour aller au bout de l'analyse, il serait pertinent, dans un deuxième temps, de tester les données en éliminant le premier poste.

En premier lieu, la distribution du nombre de postes successifs occupés au cours d'une carrière, indicateur agrégeant mobilités fonctionnelle et mobilité géographique, indique, de prime abord, une assez forte hétérogénéité des carrières des magistrat.es (cf. tableau 4.1.). Alors que 23,8% des magistrat.es ont occupé un ou deux postes, 28% en ont exercé entre trois et quatre et 20% en ont exercé au moins sept (l'un en a même occupé 17 !).

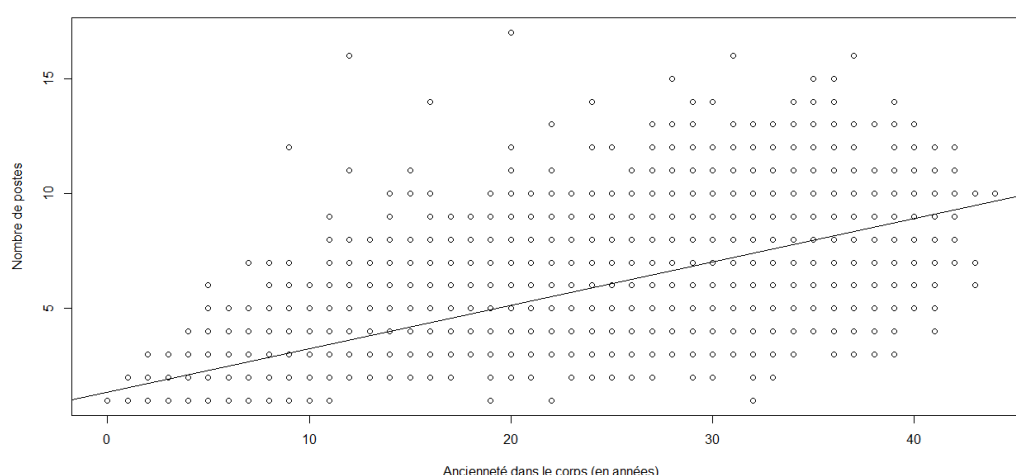
Tableau 4.1. Distribution du nombre de postes occupés par les magistrat.es (en %)

Entre un et deux postes	23,8
Entre trois et quatre postes	28
Entre cinq et six postes	26,3
Entre sept et huit postes	14,4
Entre neuf et dix postes	5,2
Plus de dix postes	2,3

Source : Annuaire de la justice - traitement des auteurs
 Champ : Ensemble des magistrats en poste au 1er janvier 2018
 Note de lecture : 23,8% des magistrats ont occupé, au cours de leur carrière, entre un et deux postes

Il apparaît donc que le nombre de postes est étroitement lié à l'ancienneté dans la carrière magistrat.e, de telle sorte que le principe massif expliquant la mobilité repose sur la durée de la carrière. Ainsi, le coefficient de corrélation entre l'ancienneté dans le corps, exprimée en années, et le nombre de postes vaut 0,81 (cf. figure 4.1.). Ce constat est confirmé par la construction d'une régression linéaire entre les deux variables montrant un lien robuste entre les deux grandeurs, avec un coefficient de détermination égal à 0,66.

Figure 4.1. - Ancienneté dans le corps et nombre de postes



Champ : Ensemble des magistrat.es en poste au 1er avril 2018
 Source : Annuaire de la justice – traitement des auteurs

Le constat est que le « turn-over », ou plutôt, pourrait-on dire, la rotation des postes ne sont donc pas aussi généralisés qu'on le dit souvent. Au-delà de la corrélation positive très forte entre nombre de postes et ancienneté dans la carrière, même les

variations du nombre de postes restent relativement contenues lorsqu'on les envisage par sexe ou par mode d'entrée dans la profession. Ainsi, les hommes ont occupé en moyenne cinq postes, contre 4,3 pour les femmes - écart en partie expliqué par la différence d'âge entre les unes et les autres, l'âge moyen étant de 46,5 ans pour les femmes et de 53 ans pour les hommes. De la même façon, les lauréats du concours interne ont eu en moyenne 4,5 postes, contre 5 pour les lauréats du concours externe. Autrement dit, alors même que le sexe et le mode d'accès à la magistrature orientent fortement les carrières magistrates, ces derniers ne semblent pas avoir d'effet sur le nombre de postes occupés, démontrant que le principe de l'ancienneté est en quelque sorte universel dans la construction de la carrière des magistrat.es.

Ce constat persiste-t-il, une fois que l'on a tenu compte des différents effets de structure ? Nous proposons dans le tableau 4.2. une modélisation du nombre de postes, à l'aide d'une régression multiple, en fonction de cinq variables explicatives : le sexe, l'âge, l'ancienneté, le lieu de naissance (Île-de-France vs autres régions) ainsi que le mode d'accès à la magistrature. Les résultats confirment les statistiques descriptives précédentes : l'ancienneté joue un rôle massif, toutes choses égales par ailleurs, dans la multiplication du nombre de postes occupés. Selon notre modèle, cinq années de carrière s'accompagnent d'un poste supplémentaire ($0,2 \times 5 = 1$). C'est un déterminant dont l'ampleur est particulièrement forte, relativement aux autres déterminants, qui sont ou non significatifs, ou d'intensité plus nuancée et ponctuelle. D'une part, être un homme plutôt qu'une femme tout comme être plus âgé, jouent un rôle négligeable dans la variation du nombre de postes occupés, *ceteris paribus*. Le lieu de naissance montre toutefois un effet inédit sur la variable-réponse : être né en province plutôt qu'à Paris diminue le nombre de postes occupés. Cet effet mérite que l'on s'interroge plus avant sur le contenu des postes, en différenciant notamment mobilité géographique et mobilité fonctionnelle.

Tableau 4.2. Modélisation du nombre de postes en fonction de différentes propriétés des magistrat.es

Variable	Odds ratio	Probabilité critique
Constante	1,99	***
Sexe (réf. = Femme)		
Homme	0,05	Ns
Mode d'accès (réf. = concours externe)		
Concours interne	0,19	***
Autres modes d'accès	0,01	ns
Ancienneté	0,2	***
Âge	-0,01	**
Lieu de naissance (réf. = Île-de-France)		
Hors Île-de-France	-0,18	***

R² ajusté = 0,66

Champ : Ensemble des magistrat.es en poste au 1er avril 2018

Source : Annuaire de la justice - traitement des auteurs

Note de lecture : Toutes choses égales par ailleurs évoquées dans le modèle, une année d'ancienneté augmente de 0,2 le nombre moyen de postes occupés par un magistrat au long de sa carrière. Un magistrat appartenant à la situation de référence a en moyenne 1,99 poste selon le modèle.

***, ** et * renvoient à des paramètres significatifs aux seuils de 1, 5 et 10% ; ns renvoie à des paramètres non significatifs.

Cette première analyse tend donc à montrer deux éléments. D'une part que la mobilité est certes une réalité forte et totalement indexée sur l'ancienneté, et qu'ainsi elle structure l'ensemble du corps, dont une des caractéristiques principales, conformément aux logiques de l'idéal type des professions bureaucratique, est la progression par l'ancienneté. Mais d'autre part, cette mobilité n'est pas aussi généralisée qu'on le prétend souvent, et surtout elle est fortement différenciée.

3. Les mobilités géographiques et fonctionnelles : entre déterminations sexuellement déterminées et *ethos* professionnel

L'objectivation statistique conduit donc à décomposer le phénomène de mobilité. On se retrouve alors face à une mobilité beaucoup plus contenue, et dont l'ampleur mesurée est en partie un artefact et reliée aux caractéristiques sociales des magistrat.es.

3.1. La mobilité géographique : une différenciation sexuellement déterminée

Les magistrat.es en activité au 1er janvier 2018 ont parcouru, au cours de leur carrière, une distance moyenne de 2508 kilomètres entre leurs différentes affectations, soit la distance, par exemple, entre quatre postes aux points cardinaux de la métropole, entre Douai, Marseille, Colmar puis Rennes. Cette statistique doit toutefois être nuancée. La médiane est considérablement inférieure, puisqu'elle atteint 860 kilomètres, la moyenne étant tirée par les valeurs extrêmement élevées des magistrat.es ayant au moins une mutation dans les DOM-COM. Ainsi, si l'on écarte ces derniers³⁰, les distances moyenne et médiane s'établissent respectivement à 1040 et 788 kilomètres, ce qui laisse entendre une forme de polarisation qui opposerait en premier lieu de (rares) hypermobiles à des magistrat.es, beaucoup plus nombreux, à la mobilité géographique moindre. Alors même que le maillage très fin du territoire judiciaire permettrait d'envisager une mobilité géographique potentiellement très élevée, nos indicateurs la décrivent donc plutôt comme contenue.

Cette mobilité spécifiquement géographique revêt deux spécificités. D'une part, elle est fortement différenciée, en fonction des propriétés des magistrat.es. D'autre part, elle connaît une évolution non linéaire avec l'ancienneté. Les magistrats ont des mobilités beaucoup plus intenses que les magistrates, quel que soit l'indicateur envisagé. En conservant l'ensemble du champ, les femmes ont parcouru 2008 kilomètres en moyenne (avec une médiane de 788), contre 3496 pour les hommes (avec une médiane de 1060). Le constat demeure, même s'il s'atténue, lorsque l'on écarte les magistrat.es ayant eu au moins une affectation dans les DOM-COM. L'ancienneté est par ailleurs moins fortement liée à la mobilité géographique, à l'inverse de la corrélation positive

³⁰ Nous avons décrit ces derniers dans le chapitre 2.

très forte observée avec le nombre de postes : le coefficient de corrélation entre les deux variables (ancienneté et kilométrage total) est assez faible ($R=0,22$). Autrement dit, s'il semble généralisé de multiplier les postes avec l'avancée dans la carrière, une partie des magistrates raccourcissent néanmoins leur mobilité géographique. Le modèle de régression, présenté dans le tableau 4.3., permet de proposer une analyse toutes choses égales par ailleurs de la distance parcourue au cours de la carrière afin de confirmer les effets précédents.

Tableau 4.3. - Modélisation de la distance totale parcourue au cours de la carrière.

Variable	Modalité	Coefficient	Erreur-type	Sign.
Constante		-935,1	250,2	***
Sexe (réf. = Femme)				
Homme		393,9	61,9	***
Mode d'accès (réf. = concours externe)				
Concours interne		-71,9	125,5	ns
Autres modes d'accès		-181,5	135,4	ns
Ancienneté				
Âge		14,4	8,1	*
Lieu de naissance (réf. = Île-de-France)				
Hors Île-de-France		247,2	70,8	***
Nombre de postes				
Poste dans les DOM-COM (réf. = non)		262,5	19,1	***
Au moins un poste dans les DOM-COM		13393,7	94,1	***

R^2 ajusté = 0,73

Champ : Ensemble des magistrats en poste au 1er janvier 2018

Source : Annuaire de la justice - traitement des auteurs

Note de lecture : Toutes choses égales par ailleurs évoquées dans le modèle, être un homme accroît de 393,9 kilomètres la distance parcourue au cours de la carrière de magistrat.

***, ** et * renvoient à des paramètres significatifs aux seuils de 1, 5 et 10% ; ns renvoie à des paramètres non significatifs.

Toutes choses égales par ailleurs, être un homme est associé à une plus grande mobilité géographique : cet effet accroît la distance parcourue de près de 400 kilomètres. Cette moindre mobilité des femmes au sein d'un même corps est bien renseignée par la littérature sur les mobilités, magistrates (Boigeol 1997) ou non (Marry *et al.* 2017). Elle renvoie donc à la division sexuelle du travail domestique et familial. Néanmoins, elle se comprend aussi par la morphologie particulière du groupe des magistrates. En effet, alors que l'homogamie socioprofessionnelle permet des mutations conjointes au sein de la fonction publique, l'homogamie stricte (avoir un conjoint magistrat) est, comme nous l'avons vu, moins forte parmi les femmes que parmi les hommes du fait même de la féminisation forte de la profession. Par ailleurs, les choix de carrière liées aux études juridiques apparaissent fortement genrés, de telle sorte que les magistrates juristes ayant rencontré leur conjoint pendant leurs études ont de fortes chances d'avoir un conjoint indépendant, dont la nécessité de ne pas être mobile les contraint dans la construction de leur carrière.

Ainsi, Danielle E. rencontre son futur mari sur les bancs de la faculté de droit. Lui devient avocat et elle réussit le concours de l'ENM. Au moment de son premier poste, elle doit arbitrer entre une fonction qui lui plaît et un lieu qui rend possible sa vie domestique : « Comme je m'étais mariée, que mon mari était avocat... il venait de trouver une collaboration intense. Du coup, je cherchais plutôt dans la région Rhône-Alpes. » Elle reste plusieurs années juge dans le tribunal d'une ville de cette région, alors qu'elle habite à 80 km de là. À sa première mutation, même si elle préfère travailler au siège, elle est contrainte de choisir un poste au parquet dans un tribunal de son domicile : « Première grossesse, deuxième grossesse... et au moment de la deuxième grossesse, en plus le tribunal brûle. Donc plus vraiment de lieu pour travailler, on partageait un bureau à trois. Donc là, je commençais

à fatiguer et j'ai accepté de prendre un peu tout ce qui se présentait au plus près, et donc ça a été le Parquet, à X [a ville de son domicile] ». (Juge autre siège dans un TGI de taille moyenne, 51 ans, entretien du 12 mars 2018)

Comme on le voit dans cet extrait, l'arrivée des enfants contraint fortement les choix géographiques des femmes. Elle les oblige à opter pour des postes dans des tribunaux qui ne sont pas trop éloignés de leur lieu d'habitation.

C'est le cas de Christine C., qui raconte ses premiers postes : Je crois que le poste le plus près de la région parisienne, ça devait être genre X. Donc, c'est dire si c'était, quand même, relativement loin. Et donc, j'étais mariée. J'avais un enfant et mon mari... Donc, on avait prévu, en quelque sorte, qu'il faudrait que je parte en province. Donc, lui était parti avant moi et il était basé en Normandie. Et donc, moi, je l'ai rejoint au poste le plus près (...) Et donc, j'ai pas eu de difficultés. Voilà. Donc premier poste, juge d'instruction, à Y., où je suis restée, donc, jusqu'en septembre 92, où j'ai fait un poste, alors là plus... une mutation plus réfléchie, en quelque sorte mais là aussi motivée plus par une région et où, effectivement, familialement... on s'est dit tiens, où est-ce qu'on va installer notre famille ? Et, nous sommes partis, donc, en région angevine. Donc, voilà. Alors après, ça a été le déroulé de carrière, je dirais, d'une maman avec enfants. (Juge autre siège dans un grand TGI, 50 ans, entretien du 30 novembre 2017).

Si, au cours de notre enquête, nous avons rencontré de nombreux hommes magistrat.es à la fois très mobiles et en couple (mais pas avec des femmes magistrates), et qui étaient contraints à des formes de célibat géographique, les magistrates interviewées aux carrières fortement dispersées sur le territoire s'avèrent plus souvent célibataires ou divorcées.

Enfin, être né ou avoir un conjoint né hors de l'Île-de-France, bien pourvue en postes, augmente la mobilité géographique. Cela peut notamment se comprendre dans des logiques de réinstallation dans la région d'origine soit après le passage par l'ENM à Bordeaux, soit après un premier poste. Ces retours renvoient à la nécessité de "recohabitation" dans un cadre familial, de rapprochement avec la famille, ou encore d'enracinement³¹.

C'est le cas par exemple de cette magistrate, qui a grandi à Lille mais dont le conjoint vient de Montpellier, et qui multiplie les postes de juriste dans diverses institutions. Elle entre à l'ENM par le troisième concours. Elle fait son stage dans un TGI de l'Hérault avant d'avoir son premier poste dans un petit TGI du département du nord de la France, où elle s'installe avec son conjoint et ses deux enfants (en tant que consultant en informatique, celui-ci a un rapport à la mobilité est moins contraignant). Au bout de deux ans, elle demande un poste à Montpellier comme juge placée : « l'enjeu pour mon mari, c'est qu'il avait un certain âge, et il n'avait pas envie de changer complètement de vie [...] J'avais exposé la situation par le biais de mon syndicat, en disant que moi, ce que je voulais, c'était redescendre dans le sud [...] J'avais un peu tout demandé, balayé... mais à partir du moment où j'avais mis placé [à Montpellier], c'est placé qui a été pris" Elle effectue une grande partie de son activité de juge placée dans un petit TGI de la région : « je n'avais pas envie de laisser complètement ma famille, donc... on a toujours fait ce choix-là : on est assez près de Montpellier, et c'est moi qui bouge. » (Entretien du 22 janvier 2018)

³¹ Plus généralement, cela permet de montrer que l'enjeu de l'« enracinement » social, qui est souvent rapproché dans la littérature soit des élites politiques désireuses d'un « ancrage » social pour construire une carrière électorale, soit au contraire des classes populaires bénéficiant d'un « capital d'autochtonie », pourrait bien être élargi à l'ensemble des groupes sociaux. Cela viendrait ainsi largement contredire les discours actuels sur le prétendu essor du « nomadisme. »

Ainsi, l'impression d'un mouvement perpétuel est sans doute d'abord dû, pour ce qui est de la mobilité géographique, au fait que la carte judiciaire offre de nombreuses possibilités de déplacements géographiques, limitant l'ampleur de la mobilité résidentielle. Ainsi, la magistrat cité ci-dessus a ensuite été successivement en poste au TGI de Montpellier puis d'un tribunal proche. Au total, donc trois postes, mais une même résidence, et finalement, une mobilité géographique faible une fois le premier poste passé. Le maillage très fin du pays par les multiples juridictions, produisant ainsi ces « territoires de justice » que les politiques publiques de l'administration ont beaucoup tenté de réformer (Commaille 2000), permet ainsi des jeux très subtils et ce que l'on pourrait appeler des « sauts de puce », qui permettent à la fois une mobilité condition de possibilité de promotion professionnelle et une stabilité relative de la vie familiale.

On comprend alors mieux l'économie générale de cette mobilité géographique tout au long des trajectoires professionnelles : la carrière de magistrat, comme de nombreuses carrières des cadres et professions intellectuelles supérieures de la fonction publique, se caractérise par un premier poste fortement contraint, concentré dans les zones les moins attractives du territoire. Celles-ci se caractérisent toujours par la jeunesse des professionnels y exerçant, de telle sorte que le premier poste est souvent vécu comme un événement plus ou moins éprouvant de déracinement. La succession des autres postes montre, symétriquement, que la mobilité géographique est progressivement minimisée, avant de s'accroître au terme du 6^e poste (voir tableau 4.4.). Ainsi, la médiane de la distance parcourue augmente avec le grade : 587 kilomètres pour un magistrat du second grade ; 949 pour un magistrat du premier grade et 1552 pour un magistrat à la hors-hiérarchie. Ce retour de la mobilité est peut-être moins dû à la croissance de l'ancienneté qu'au fait que les magistrat.es les plus mobiles sont, comme nous le montrerons ensuite, ceux qui font partie de l'élite de la profession.

Tableau 4.4. - Distribution de la distance entre chaque poste, selon l'étape dans la carrière

	Moyenne	Médiane
Entre le 1er et le 2 ^e poste	485	129
Entre le 2 ^e et le 3 ^e poste	570	49
Entre le 3 ^e et le 4 ^e poste	573	45
Entre le 4 ^e et le 5 ^e poste	592	45
Entre le 5 ^e et le 6 ^e poste	582	47
Entre le 5 ^e et le 6 ^e poste	613	69

Champ : Ensemble des magistrat.es en poste au 1er avril 2018

Source : Annuaire de la justice - traitement des auteurs

Note de lecture : Entre le premier et le deuxième poste, la distance moyenne est de 485 kilomètres et la distance médiane de 129 kilomètres.

2.2. Une mobilité fonctionnelle relativement faible mais des spécialisations réelles dans les représentations

Si les représentations concernant la mobilité géographique apparaissent comme largement fausses, il en est en réalité en partie de même pour la mobilité fonctionnelle. Là encore, c'est là en grande partie une représentation, souvent partagée, dont nos indicateurs montrent qu'elles ne renvoient pas entièrement à une réalité. Mais cette représentation a ici une fonction sociale très forte : celle de porter le discours renvoyant à l'unité du corps des magistrat.es, et en particulier à la polyvalence de la profession. Le passage par de multiples fonctions est souvent assez valorisé : d'abord parce qu'il est vécu comme permettant de rompre avec les routines ; ensuite parce qu'il nous semble finalement au cœur de l'identité professionnelle des magistrat.es autour de la propriété principale du droit et de la disposition juridique que portent la plupart des magistrat.es, qui est de s'adapter de manière *omnibus* à toutes les situations, d'être un langage à visée universaliste et de régulation globale de l'ensemble de la société (Willemez 2015). Certains magistrat.es ont donc une vision très favorable et optimiste de cette polyvalence, qui apparaît clairement comme une des manières d'entretenir l'*illusio* :

« On apprend un peu sur le tas. On est censés être généralistes. Enfin, ou pas d'ailleurs. Mais, en tout cas [rires] on apprend. Moi, c'est toujours ce que j'adore dans mon métier. Moi j'aime changer. C'est-à-dire que j'ai fait longtemps l'instance mais l'instance c'est tellement varié que... Mais je trouve que c'est la chance de nos fonctions, de pouvoir faire des choses si différentes. Si différentes pour tout. Je veux dire, différentes dans la matière, différentes dans les pratiques, différentes dans les... Voilà, moi c'est, c'est ce que j'aime dans ces fonctions, franchement. Et puis, apprendre, ça c'est intéressant. À chaque fois faut vous mettre à d'autres choses, essayer... Voilà. Et puis, bon, globalement, au bout de deux ans, on arrive à peu près à savoir de quoi on parle. Enfin on essaie. Et puis, voilà. Et puis au bout de trois ans, on change [rires]. » (Geneviève C., 50 ans, autre siège dans un grand TGI, entretien du 30 novembre 2017)

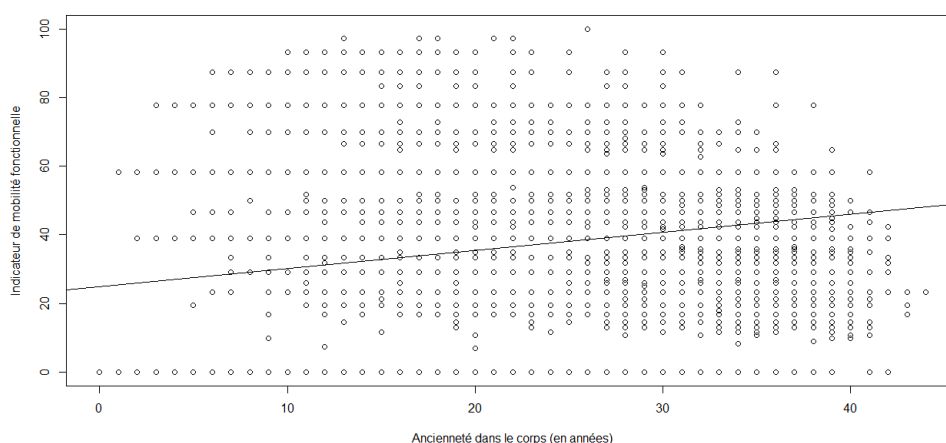
Mais ces changements de fonctions ont aussi leur revers, comme le montre cette magistrate, qui évoque ici le contentieux des affaires familiales :

« À X je me suis retrouvée à faire des ordonnances de non conciliation de divorce. C'est pas compliqué, mais par contre c'est un rapport aux gens qui est complètement différent... et je trouve que c'est pas correct, c'est quand même des fonctions... pour nous, c'est de l'abattage, pour les gens c'est quasiment la seule fois de leur vie où ils voient un juge. Du coup, je suis très critique là-dessus. Je pense que... bon, c'est un peu des débats généraux sur la polyvalence et la spécialisation. C'est-à-dire que c'est formidable de pouvoir exercer des fonctions extrêmement différentes, mais il faut être préparé, il faut être formé. » (détachée, 51 ans, entretien du 13 novembre 2017).

De fait, de nombreux entretiens évoquent les difficultés à l'entrée dans la fonction (quand celle-ci est majoritairement exercée par le magistrat), et on l'a vu, un des aspects de la difficulté des conditions de travail tient dans cette enjeu de la prise de poste, qui peut produire des tensions et des difficultés dans la mesure où, quoi qu'on en dise, tous les contentieux ne se ressemblent pas. Cet aspect est d'autant plus fort dans la mesure où, comme le montrent les auteur.es d'*Au tribunal des couples*, ce sont souvent les contraintes familiales qui conduisent les magistrates à abandonner un contentieux qu'elles connaissent et qui leur plaît au détriment d'autres (Collectif Onze 2013 : 123 et suivantes). Cette mobilité n'a donc rien d'évident, même si elle est structure fortement l'économie et les représentations de la profession.

Les chiffres montrent néanmoins que cette mobilité fonctionnelle est au final de moindre ampleur encore que la mobilité géographique. L'indice synthétique de mobilité fonctionnelle, autrement dit le nombre de postes différents, est relativement faible puisqu'il vaut 2,5. En tenant compte du nombre de postes occupés, l'indicateur de mobilité fonctionnelle relative varie de 0 à 100% : certains magistrat.es n'ayant occupé qu'une seule fonction (0%), au cours de leur carrière, d'autres ayant une fonction différente à chaque changement de poste (100%). Plus précisément, la moyenne de cet indicateur est égale à 33,9%, et sa médiane à 38,9%. La distribution de cet indicateur est assez dispersée, puisque le 1er quartile prend une valeur nulle tandis que le 3e quartile vaut 58,3%. Se lit ainsi une forme de polarisation de la mobilité fonctionnelle, dont il s'agit de mieux comprendre les variations (figure 4.2.).

Figure 4.2. - Ancienneté dans le corps et indicateur synthétique de mobilité fonctionnelle.



Champ : Ensemble des magistrat.es en poste au 1er avril 2018
 Source : Annuaire de la justice – traitement des auteurs

Notons tout d'abord que la corrélation entre l'ancienneté et la mobilité fonctionnelle apparaît comme relativement ténue : le coefficient de corrélation vaut 0,23, et le coefficient de détermination atteint 5%. Autrement dit, la mobilité fonctionnelle varie relativement peu en fonction de l'ancienneté. Un modèle de régression, empruntant une partie des variables explicatives de la régression présenté au tableau 4.3., propose d'analyser les déterminants, toutes choses égales par ailleurs, des variations de la mobilité fonctionnelle (voir tableau 4.4.). Outre la confirmation du faible effet de l'ancienneté, deux liens sont particulièrement saillants : d'une part, être un magistrat, plutôt qu'une magistrate, *ceteris paribus*, conduit à avoir une mobilité fonctionnelle plus faible de 5 points ; d'autre part, être issu du concours interne, plutôt que lauréat du concours externe, augmente de 8,4 points la variable-réponse.

Tableau 4.4. Modélisation de l'indicateur de mobilité fonctionnelle

Variable	Modalité	Coefficient	Erreur-type	Sign.
Constante		44,3	2,4	***
Sexe (réf. = Femme)				
Homme		-4,5	0,6	***
Mode d'accès (réf. = concours externe)				
Concours interne		8,4	1,2	***
Autres modes d'accès		1,2	1,3	ns
Ancienneté				
Âge		1	0,1	***
Lieu de naissance (réf. = Île-de-France)				
Hors Île-de-France		-1,8	0,7	***

R^2 ajusté = 0,076

Source : Annuaire de la justice - traitement des auteurs

Champ : Ensemble des magistrats en poste au 1er janvier 2018

Note de lecture : Toutes choses égales par ailleurs évoquées dans le modèle, être un homme, par rapport à une femme, fait décroître de 4,3 points l'indicateur de mobilité fonctionnelle.

***, ** et * renvoient à des paramètres significatifs aux seuils de 1, 5 et 10% ; ns renvoie à des paramètres non significatifs.

Comme nous l'avons indiqué, ces chiffres doivent être maniés avec une grande précaution, en particulier parce qu'ils ne reflètent pas nécessairement la réalité du travail quotidien des magistrat.es. On pourrait aller jusqu'à dire que le constat de la mobilité fonctionnelle est en partie le résultat d'un artefact juridique, lié à la publication des postes au Journal officiel. Autrement dit, les magistrat.es changent assez peu de fonction, même si finalement les juges du siège jugent plus de contentieux différents que ce que n'indique parfois leur fonction officielle.

Il existe néanmoins des différences fortes selon les fonctions, comme on l'a vu dans les chapitres précédents, et par conséquent les mobilités fonctionnelles sont une réalité. On peut notamment distinguer deux cas, pour lesquels existent des transformations substantielles de l'activité. En premier lieu, dans les tribunaux de grande taille, les fonctions statutaires renvoient à une réalité forte de la pratique, et par ailleurs d'autres distinctions existent autour des contentieux, que les fonctions statutaires ne permettent de saisir (mais que es « fiches de poste qui, on l'a vu, se développent aujourd'hui) matérialisent : le civil et le pénal, les affaires familiales et le reste du contentieux civil, la grande criminalité voire le terrorisme, etc. Dans ces grandes juridictions, les mobilités fonctionnelles ont toute leur force. Il nous est néanmoins assez difficile de les saisir, et nous ne pouvons le faire, comme nous l'avons dit, que de manière très partielle.

En revanche, il est une mobilité fonctionnelle que nous pouvons facilement saisir : le passage entre siège et parquet. Les magistrat.es ayant connu des postes à la fois au siège et au parquet sont minoritaires par rapport aux magistrat.es qui n'ont connu que l'un ou l'autre : près de 37,4% des magistrat.es ont occupé des fonctions au siège et au parquet, contre 62,6% pour des magistrat.es n'ayant connu qu'une seule de ces activités (17,2% uniquement au parquet et près de 45,4% uniquement au siège)³².

³² Ces chiffres, apparemment équilibrées, laissent à penser des formes de spécialisation fortes : si, en moyenne, les magistrat.es occupent 5 postes, et que 18% de ces derniers sont au parquet, alors, nous devrions avoir, si les magistrat.es choisissent leur poste indépendamment, $0,18^5 = 0,002\%$ des magistrat.es qui auraient un poste au parquet seul. Symétriquement, on devrait trouver $0,82^5 = 37,1\%$ de magistrat.es ayant consacré leur carrière uniquement au siège et plus de 62% ayant des carrières mixtes. Autrement dit, la distribution des types de carrières montre des spécialisations au parquet, et, dans une

Le tableau 4.5., croisant les trois types de carrières (siège et parquet ; parquet uniquement ; siège uniquement) avec différentes propriétés sociodémographiques, permet de mieux comprendre les ressorts et l'ampleur de ces formes de spécialisation. Si les carrières mixtes croissent fortement avec l'ancienneté, il subsiste toutefois des carrières spécialisées, dont la fréquence est particulièrement élevée pour les carrières au parquet seul, compte-tenu du nombre limité de postes de parquetier. Là encore, la spécificité de la carrière des magistrat.es est mise en lumière, avec des carrières au parquet bien plus fréquentes parmi les hommes que parmi les femmes - une régression logistique, modélisant ce type de carrière, non présentée ici, atteste bien de la pérennité de l'effet du sexe, toutes choses égales par ailleurs.

Tableau 4.5. - Propriétés sociales des magistrat.es selon le type de carrière - pourcentages en lignes

Variable	Modalités	Siège et parquet	Parquet seul	Siège seul
Sexe	Hommes	42,4	21,1	36,5
	Femmes	34,8	15,2	50
Mode d'accès	Externe	41,9	15,6	42,5
	Interne	37,2	15,4	47,5
	Autres	21,2	24	54,8
Ancienneté	Moins de 8 ans	8,9	35,5	55,6
	Entre 8 et 16 ans	39,4	17,3	43,3
	Entre 17 et 24 ans	48,5	10,6	40,9
	Plus de 24 ans	52,4	5,8	41,8
Grade	Second grade	11,6	31,5	56,8
	Premier grade	42,6	13	44,4
	Hors hiérarchie	65,7	7,6	26,7

Source : Annuaire de la justice - traitement des auteurs

Champ : Ensemble des magistrats en poste au 1er janvier 2018

Note de lecture : Sur 100 magistrats, 42,4 ont eu des postes à la fois au siège et au parquet.

Même si un certain nombre de magistrat.es passent du parquet au siège, ou inversement du siège au parquet – et plusieurs fois parfois au cours de leur carrière –, la spécialisation du parquet est bien perçue par nos indicateurs. Elle peut en partie s'expliquer par les représentations que les magistrat.es se font de ces deux domaines. Les magistrat.es ayant fait le choix de cette spécialisation valorisent des éléments particuliers liés notamment à la fonction de maintien de l'ordre social, au travail d'enquête et à une préoccupation répressive, qui les rapproche des métiers d'ordre sans pour autant s'y identifier (Coulangeon *et al.* 2012). Par conséquent, c'est ici un rapport au droit et à la justice différent de celui des autres magistrat.es qui se manifeste, moins fondé sur l'écriture ou le plaisir d'une activité intellectuelle.

Ainsi ce jeune vice-procureur : « juge d'instruction, ça claque ! C'est plus l'image du juge effectivement. Je me souviens très bien, j'étais juge d'instruction à X, j'ai fait trois ans et quand j'ai eu ma mutation sur le site de X (un grand tribunal de banlieue parisienne), j'ai des enquêteurs qui m'ont dit : 'c'est disciplinaire ?' Je leur disais : 'Non non non, c'est par goût !'. (...) c'est que le juge d'instruction est indépendant... mais dans le cadre que le parquet lui a

moindre mesure, au siège, particulièrement plus probables que ne le laisse penser la distribution des postes.

fixé ! Moi à partir du moment où on me dit que je suis libre dans un carré, je considère que je ne suis pas libre ! (...) Et puis finalement au Parquet, on a peut-être un petit peu moins de moyens juridiques mais simplement, en ouvrant le journal le matin, on décide de faire l'enquête qu'on a envie de faire ! (...) Vous êtes juge d'instruction, vous attendez que...Vous n'êtes qu'un réceptacle. Vous ne pouvez pas être à l'initiative. Moi c'est finalement ça que je cherchais ». (Entretien du 19 avril 2017)

Du côté du siège, de nombreux magistrat.es expliquent dans les entretiens que jamais ils ne pourront être parquetiers du fait de la spécificité du rôle, de la pression avec laquelle l'activité est vécue, en particulier à cause de la généralisation du TTR.

On voit donc comment, dans cette question des fonctions, se jouent aussi des dispositions et des *ethos* professionnels, qu'une enquête ultérieure permettrait de mieux spécifier et qui est non seulement à l'œuvre dans les conditions de travail, comme nous l'avons vu, mais aussi dans les mobilités.

4. Arbitrages individuels et production de hiérarchies symboliques

On voit donc émerger une situation beaucoup plus complexe, qui contraint les magistrat.es, et tout particulièrement les magistrates, à des arbitrages difficiles entre des aspirations qu'il faut essayer d'articuler, et qui par ailleurs distingue des carrières et produit des hiérarchies symboliques. Celles que l'on peut appeler les « belles carrières », celle des magistrat.es dominants, sont ainsi marquées par une mobilité importante.

4.1. Articuler mobilité géographique et fonctionnelle

On comprend ainsi que les mobilités renvoient à des « choix » complexes, à des arbitrages faits par les magistrat.es, qui articulent, dans des proportions souvent différentes, un ensemble d'éléments : des logiques de carrière, des impératifs géographiques liés à une organisation domestique et à des choix résidentiels, des conditions de travail et des représentations des fonctions spécifiques, elles-mêmes liées à des dispositions. Au cœur de ces articulations, la question du genre occupe, on l'a vu, une position centrale.

Ces arbitrages apparaissent souvent dans les entretiens sous le mode du choix rationnel faisant du magistrat un *homo economicus* maximisant son profit et sa satisfaction. Le moment des « Transparences » constitue une étape-clé dans ces processus d'arbitrage, en particulier autour des « vœux utiles » qui ont été faits, en fonction des postes possibles et des différents éléments que nous avons analysés (ambition professionnelle, impératifs domestiques, choix résidentiels). Il s'agit donc de ne pas se tromper, de bien connaître les postes, les tribunaux, et donc de choisir en toute connaissance de cause. Dans ce cadre, les organisations syndicales jouent notamment un rôle important, officiellement et officieusement, en produisant des données permettant

d'éviter ces erreurs³³. Ce qui n'empêche sans doute pas que des fautes stratégiques soient commises, notamment au regard de la position des postes dans la hiérarchie symbolique. Mais, comme on le voit, ces prises d'informations ne sont pas toujours liées à ces hiérarchies symboliques et renvoient plus simplement à des questions liées aux conditions de travail dans les juridictions, que nous venons d'analyser. Tous ces éléments sont d'autant plus importants que les logiques de rigueur budgétaire et de managérialisation qui ont touché la justice ont dans certains cas - notamment dans les grands tribunaux de région parisienne - rendu ces conditions de travail parfois difficiles.

On voit ainsi qu'il serait peu pertinent de quantifier les logiques de choix, qui sont multi-factoriels et dont la question de la montée dans la hiérarchie et de la réussite n'est qu'un élément parmi d'autres. Cette sociologie de l'ambition professionnelle reste à faire, et il faudrait indexer ces arbitrages aux origines sociales des magistrat.es. Il reste que nombre d'éléments extra-professionnels ou liés à l'environnement de l'existence sociale dans son ensemble (dans le travail mais aussi au-delà) entrent en ligne de compte.

4.2. Une typologie des carrières construites sur des mobilités distinctes

Il paraît néanmoins nécessaire, pour clore cette exploration des mobilités magistrates, d'en revenir à la sphère professionnelle, afin de montrer que celles-ci, même si elles sont encouragées par l'institution et légitimées par ses membres, renvoient à des carrières inégales et à l'existence d'une hiérarchie entre les postes. L'unité du corps est donc aussi modulée, comme nous l'avons vu tout au long du rapport, par des trajectoires bien différenciées, produits en partie des mobilités.

Afin de mieux décrire l'articulation entre les deux types de mobilités décrites indépendamment au cours de la partie précédente, nous proposons une typologie des carrières, croisant mobilité fonctionnelle et mobilité géographique. Pour construire cette typologie, nous identifions chaque magistrat par un couple de coordonnées, informées par les valeurs des indicateurs de distance parcourue et de mobilité fonctionnelle. Nous réalisons une classification ascendante hiérarchique, basée sur le critère de Ward ; une partition en cinq classes apparaît satisfaisante, au regard de l'inertie inter- et intra-classes.

³³ On peut ainsi trouver sur le site internet de l'Union syndical des magistrat.es (USM), syndicat majoritaire dans la profession, des "fiches de juridiction" indiquant les effectifs théoriques et réels des cours, parfois des volumes d'affaires, mais aussi un « tableau des distances kilométriques », réunissant les « distances et durées par la route » et les « liaisons ferroviaires ».

Tableau 4.6. Description des classes obtenues par la classification ascendante hiérarchique. Pourcentages en colonnes

Variable	Modalités	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5
Sexe	Hommes	37,3	31,7	29,7	22,8	47,7
	Femmes	62,7	68,3	70,3	77,2	52,3
Mode d'accès	Externe	78,6	52,4	72,7	72,6	74,9
	Interne	10,3	9,8	12,8	12	14,6
	Autres	11,1	37,9	14,5	15,4	10,5
Ancienneté	Moins de 8 ans	3,4	69,1	15,9	8,5	3,8
	Entre 8 et 16 ans	30,4	19,2	33,2	52,1	30
	Entre 17 et 24 ans	16,8	5,7	20,8	23,4	20,7
	Plus de 24 ans	49,5	5,9	30,2	16	45,5
Grade	Second grade	6,3	67,8	20,3	13,6	5,9
	Premier grade	68,8	29,7	70	83,6	73,4
	Hors hiérarchie	24,9	2,5	9,7	2,8	20,7
Mobilité fonctionnelle	Moyenne	30	0,1	46,7	76,9	45,6
	Médiane	29,2	0	58,3	77,8	46,7
Mobilité géographique	Moyenne	1177	1161	1027	973	15743
	Médiane	961	601	857	829	14546
Nombre de postes	Moyenne	5,9	2	5	4,6	6,2
	Médiane	6	1	5	5	6
Passage par l'administration centrale		12,9	0	22,1	23,2	13,7
Passage par le détachement		12,2	0	16,7	14,4	17
Passage par les DOM-COM		0,2	5,2	0,1	0,1	95,8

Champ : Ensemble des magistrat.es en poste au 1er avril 2018

Source : Annuaire de la justice - traitement des auteurs

La classification distingue ainsi cinq classes, dont trois ont des fréquences relativement importantes – voir tableau 4.6. décrivant la composition des classes. En premier lieu, elle oppose quatre classes, dont l'ancienneté dans la carrière est assez ou très élevée (classes 1, 3, 4 et 5), à un groupe entrant récemment dans la magistrature (classe 2, comptant 69% de magistrat.es ayant moins de 8 ans d'ancienneté, et, corrélativement, deux tiers de magistrat.es au second grade). Et au sein du premier ensemble, elle fait apparaître une forte différenciation de la mobilité fonctionnelle, tandis que les variations de la mobilité géographique sont plus ténues, bien que polarisées.

La première classe, 30,9% des magistrat.es, est composée de magistrat.es avancés dans la carrière, puisque deux tiers d'entre eux ont au moins 17 ans d'ancienneté. Classe relativement plus masculine que la population magistrat.e, elle se distingue également par son taux élevé d'individus ayant atteint le grade le plus élevé, la hors-hiérarchie (pour près d'un quart d'entre eux). Les magistrat.es de ce groupe ont connu une assez forte mobilité géographique et une mobilité fonctionnelle plutôt contenue. Ainsi, près de 10% d'entre eux ont eu des carrières uniquement au parquet et 48,2% au siège. Privilégiant la fonction au lieu d'affectation, ce type de carrière connaît moins que pour les autres classes des détachements ainsi que des passages par l'administration centrale.

Ainsi cette procureure de 45 ans, au milieu de sa carrière et ayant de grandes ambitions professionnelles (elle s'imagine très bien dans un poste de procureure général) : après des études de droit et un bon classement de sortie à l'ENM, elle commence sa carrière dans un TGI de l'est de la France, avant de devenir substitut placée non loin de là, puis de traverser la France d'est en ouest pour passer au premier grade, d'aller dans un tribunal du nord de la France, puis rapidement de retourner dans l'est, avant d'être nommée procureure dans le

nord-ouest. Jusqu'ici, toute sa carrière s'est déroulée au parquet, et en 20 ans elle a donc connu six postes successifs. Seule avec son fils, elle raconte longuement dans l'entretien comment elle ressent une certaine culpabilité à lui faire subir sa grande mobilité. (Entretien du 11 janvier 2018)

La deuxième classe concentre les jeunes magistrat.es (26% des magistrat.es), à la mobilité fonctionnelle très faible et à la mobilité géographique plus forte. Ayant connu en moyenne deux postes, et pour 50% d'entre eux n'en ayant eu qu'un, ce type de carrière est finalement typique d'un jeune magistrat, et est certainement voué à s'inscrire dans une des autres classes à l'avenir. Comme on l'a dit, la mobilité géographique est fortement contrainte pour les jeunes magistrat.es, qui se voient souvent proposer des postes loin de leurs attaches familiales et s'efforcent donc de se réenraciner ensuite, ou au contraire d'entamer une carrière "nomade".

On peut citer par exemple la carrière de cette femme, né en 1974 dans le sud-ouest, entrée dans la magistrature par un concours exceptionnel, et nommée dans un TGI de Bretagne à la sortie de l'ENM, sur un poste non spécialisé du siège. (Combien d'années après), elle obtient un poste dans le ressort de la Cour d'appel de Bordeaux, sur un poste de juge d'application des peines. (Source : annuaire de la magistrature)

La troisième classe (23,4% des effectifs) concerne des carrières déjà bien avancées (près de la moitié une ancienneté dans la magistrature de plus de 17 ans), relativement polyvalentes et avec une mobilité géographique plutôt contenue. Classe relativement féminisée, elle compte par ailleurs un taux de magistrat.es hors-hiérarchie assez faible (moins de 10%), au vu de l'ancienneté dans la profession. Connaissant assez fréquemment un passage par l'administration centrale ou par le détachement, de telles carrières sont géographiquement assez dispersées, d'une part, concentrées en région parisienne, et d'autre part, autour de cours d'appel exerçant une force d'attraction, pour des magistrat.es s'installant, ou se réinstallant de façon durable.

On peut citer par exemple la carrière de cette femme, né en 1969 en Île-de-France, lauréate du concours externe, et nommée dans un tribunal d'instance en Picardie, puis enchaînant les postes du siège dans le département du Nord (juge d'instruction dans deux TGI, puis juge et enfin vice-présidente, et donc passée au premier grade) pour s'installer, à l'issue de son dernier poste, dans son département de naissance. (Source : annuaire de la magistrature)

La quatrième classe (10,1% de l'ensemble) ressemble fort à la classe précédente, hormis le fait que l'avancée dans la carrière est moindre, puisqu'on a affaire, majoritairement, à des magistrat.es en milieu de carrière (près des trois quarts ont une ancienneté comprise entre 8 et 24 ans). Ayant connu à deux tiers le siège ainsi que le parquet, ce groupe apparaît particulièrement polyvalent, puisqu'il connaît l'indice de mobilité fonctionnelle médian et moyen le plus élevé de l'ensemble des classes. Symétriquement, la carrière au parquet seul y est très rare (moins de 0,1%). Les magistrat.es à la hors-hiérarchie y sont peu nombreux.

Typique de cette classe est la carrière de cet homme, né au début des années 1970 en Bretagne, entré via le concours externe, qui prend des postes à la fois au siège et au parquet. D'abord exerçant au sein de la cour d'appel de Douai deux postes de juge d'instruction, il prend un poste de juge spécialisé dans la cour d'appel de Bordeaux, où il occupe à la suite des fonctions au parquet, en tant que vice-procureur puis procureur. (Source : annuaire de la magistrature)

Enfin, la cinquième classe (9,6%) de l'effectif se distingue par une mobilité géographique particulièrement élevée, puisque les magistrat.es y appartenant ont parcouru près de 15 000 kilomètres en moyenne au long de leur carrière. Cette mobilité géographique très forte s'exprime essentiellement par le passage dans les DOM-COM, qui concerne 95,8% d'entre eux. Concernant la proportion d'hommes la plus élevée de l'ensemble des clusters (un peu moins de la moitié de la classe est constituée d'hommes), cette classe est formée de près de 20% de magistrat.es hors-hiérarchie. Bien que les carrières au parquet ainsi qu'au siège y sont nombreuses, la mobilité fonctionnelle y est beaucoup plus contenue, recourant souvent au détachement.

Un exemple est donné par ce magistrat né en 1965 dans les Yvelines, dont le premier poste est dans l'ouest de la France sur un poste de juge spécialisé, avant d'exercer ses fonctions au Parquet dans un TGI de région parisienne, et de partir dans les DOM-COM à plusieurs reprises. Entre temps, il sera passé par l'administration centrale puis par le détachement. Il occupe actuellement un poste de conseiller dans une grande Cour d'appel. (Source : annuaire de la magistrature)

Ce travail de classification permet de mettre l'accent sur une forte différenciation de la mobilité fonctionnelle. Quant à la mobilité géographique, elle se caractérise par une forme de polarisation opposant une classe hypermobile, dont presque tous les membres ont effectué un passage par les DOM-COM, à des magistrat.es aux mobilités géographiques plus contenues. On comprend ainsi que, dans le cadre d'aspirations à une réussite professionnelle maximale, la mobilité apparaît comme une ressource stratégique et centrale, en particulier pour ce qui est de la mobilité géographique. Celle-ci ne constitue donc pas simplement une nécessité institutionnalisée pour permettre les promotions, mais le cœur des stratégies d'ascension. Si de nombreux magistrat.es tentent, souvent pour des raisons domestiques, de la minorer, elle est au cœur des « belles carrières ». Il s'agit donc ensuite d'abriter entre des ambitions sociales distinctes, et éventuellement d'accepter, par une sorte d'*amor fati*, une réussite professionnelle moindre (mais néanmoins pas nulle) pour construire ou préserver une vie familiale³⁴. Dans ce cadre, ce sont surtout les femmes qui sont amenées à faire ce « choix ». Les choses sont néanmoins différentes quand les deux conjoints sont magistrat.es et peuvent mener de concert des stratégies professionnelles parallèles. Ainsi émergent les « belles carrières », celles d'hommes n'ayant guère eu à se soucier d'articuler une mobilité géographique à des préoccupations familiales, celles de femmes dont le conjoint est magistrat, celles enfin de femmes célibataires ou séparées, ayant donc fait le choix d'une vie uniquement tournée vers la réussite professionnelle.

4.3. La mobilité comme carburant des carrières dominantes

Comment ces types de mobilités influencent-elles finalement la réussite et l'ascension professionnelles ? Pour saisir cela, nous recourons à une dernière modélisation par régression logistique du passage au grade de la hors-hiérarchie, parmi

³⁴ Il existe en effet un certain nombre de stratégies de contournement de la mobilité, comme par exemple effectuer des détachements ou des passages par l'administration centrale, qui permettent le plus souvent un mouvement restreint en Ile-de-France.

les magistrat.es étant au moins au premier grade, en fonction des variables sociodémographiques, des indicateurs de mobilités précédemment exposés ou ainsi que d'autres variables caractérisant la carrière (passage par le détachement, l'administration centrale ou les DOM-COM).

Tableau 4.7. Modélisation de l'accès à la hors-hiérarchie en fonction des propriétés et des carrières des magistrat.es

Variable	Modalité	Paramètre	p	Effet	Sign.
Constante		-1,765	14,6		***
Sexe					
Référence = Femme	Homme	0,843	28,5	+13,8	***
Ancienneté dans le corps					
	20 ans	-2,475	1,4	-13,2	***
	21-25 ans	-1,489	3,7	-10,9	***
	31-35 ans	1,104	34,1	19,4	***
Référence = 26-30 ans	36 ans	1,624	46,5	31,9	***
Mode de concours					
Référence = Concours externe	Autres modes d'entrée	-0,5957	8,6	-5,9	***

Source : Données LCLEFI - Calculs des auteurs

Note de lecture : Toutes choses égales par ailleurs considérées dans le modèle, être un homme, plutôt qu'une femme, accroît la probabilité d'accéder à la hors-hiérarchie de 13,8 points de pourcentage.

Concernant les propriétés sociales des magistrat.es, le modèle confirme plusieurs effets importants : tout d'abord, être un homme plutôt qu'une femme accroît la probabilité d'avoir les carrières les plus favorables, toutes choses égales par ailleurs. Ensuite, le modèle atteste de la logique de l'ancienneté dans le passage à la hors-hiérarchie : chaque année d'ancienneté supplémentaire a un effet positif sur la variable-réponse. Enfin, le concours externe reste la voie privilégiée de réussite dans la carrière magistrat.e, à âge et sexe contrôlés entre autres, par rapport au concours interne ou aux voies latérales d'accès à la magistrature. Ainsi peuvent être mis en lumière les freins et les accélérateurs propres à la mobilité sur la réussite dans la carrière. Le passage par un poste à la Chancellerie accroît fortement l'accès à la hors-hiérarchie : *ceteris paribus*, être passé par l'Administration centrale multiplie par $\exp(0,9)=2,5$ la probabilité d'accéder à la hors-hiérarchie. Cet effet tient à la fois à la constitution du réseau, à une connaissance plus fine des postes susceptibles d'être vacants et d'être « payants », mais aussi au fait que, historiquement, les MACJ étaient recrutés parmi le premier tiers des promotions des auditeurs de justice, de telle sorte qu'on peut considérer ce lien comme un effet d'hystérèse du classement, essentiel dans d'autres corps de la fonction publique. Le passage par le détachement joue un rôle d'ampleur semblable, amenant le constat apparemment paradoxal que, pour réussir dans la magistrature, il faut en sortir, au moins provisoirement ! Ce paradoxe n'est toutefois pas si fort, lorsque l'on sait que, d'une part, les postes les plus élevés de la chancellerie (sous-directeur et directeur d'administration centrale) sont pourvus sous la forme du détachement et, d'autre part, que celui-ci peut aussi concerner des carrières plus ou moins proches du monde politique, qui peut soutenir par la suite des carrières rapides. Enfin, les effets propres des variables de mobilités sont antagonistes : toutes choses égales par ailleurs, l'indicateur de mobilité géographique est corrélé positivement et très significativement à l'accès aux positions les plus prestigieuses. À l'opposé, l'indicateur de mobilité fonctionnelle y est corrélé négativement : de façon contradictoire avec le modèle du juge polyvalent, la spécialisation fonctionnelle semble plutôt soutenir la réussite professionnelle, mesurée par l'accès à la hors-hiérarchie.

Enfin, la description des carrières des magistrat.es ayant occupé un poste de première et premier président.e et de procureur.e général.e (93 magistrat.es, en hors-hiérarchie, au sein de notre base de données, ont occupé au moins une fois de telles fonctions), nous permet d'affiner de tels résultats, sur une élite particulière de la profession. Le profil de ces chef.fes de cour d'appel confirme, et même renforce les déterminants mis à jour : hommes pour deux tiers d'entre eux et lauréats du concours externe pour plus de 90%, chef.fes de cour d'appel ont parcouru en moyenne 7648 kilomètres, soit trois fois celui de la population générale ; face à cette hypermobilité géographique, leur mobilité fonctionnelle reste contenue, avec un indicateur égal en moyenne à 35, mais une polyvalence importante, puisqu'aucun d'entre eux n'est passé uniquement par le siège (4 ont une carrière uniquement au parquet). Ayant été détaché.es pour 42%, ils et elles sont près d'un tiers à être passé.es par l'administration centrale, tout comme dans les DOM-COM.

Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons essayé de montrer que par rapport aux représentations que les instances de régulation, mais aussi les magistrat.es eux-mêmes, s'en font, les faits d'un *turn-over* généralisé étaient plus nuancés : non seulement parce que ces mobilités ne sont au total pas si élevées qu'on pouvait le penser, mais qu'en outre elle sont fortement déterminées socialement, en particulier en termes de genre. Surtout, et les phénomènes sont évidemment liés, les figures de la forte mobilité (essentiellement géographique) sont associées à des réussites professionnelles et à des positions dominantes dans la hiérarchie de la profession. L'analyse de que nous proposons gagnerait à être réitérée sur d'autres groupes professionnels ainsi marqués par la mobilité dans leurs représentations, et l'on pense en particulier à la profession militaire ou encore aux hauts-fonctionnaires, notamment les énarques (par exemple le corps préfectoral).

Mais pour être complète, cette première approche devrait sans doute aller plus loin en termes de recueil et de traitement des données : d'abord, si l'on en reste à notre source principale, un travail d'appariement optimal permettrait de connaître plus finement les passages d'une fonction à une autre, notamment en termes temporels ; et par ailleurs, une analyse cartographique serrée (par exemple à l'échelle d'un ressort de cour d'appel) conduirait à mieux saisir les micro-mouvements de ces magistrates vivant une mobilité contrainte par la proximité domestique. Mais on a vu aussi que pour parachever l'analyse, il faudrait aussi prolonger les données en revenant sur les caractéristiques sociales extérieures à l'activité professionnelle (origines sociales et socialisation professionnelle d'une part, trajectoires familiales d'autre part). On voit donc ici tout l'intérêt d'étudier la mobilité, qui devient alors un analyseur particulièrement pertinent pour étudier un groupe social dans son ensemble, sa structuration et ses hiérarchies.

Conclusion

Le grand nombre de données que nous avons mis en forme et analysé rend difficile de proposer des conclusions fermes au terme de ce rapport. Nous avons surtout essayé de proposer, près de 30 ans après Jean-Luc Bodiguel, une nouvelle analyse morphologique de la profession dans son ensemble, en la considérant en que corps. S'il fallait conclure sur un point central, et c'est au fond le sens de notre titre, nous dirions que les magistrat.es des années 2010 forment plus encore un corps que dans les années 1980, ce qui se donne à voir par une certaine homogénéité sociale dans le recrutement, des formes de socialisation communes, des mécanismes uniques de gestion de la profession. La recherche de Bodiguel arrivait à un moment où la profession changeait profondément, prise entre son ancienne structuration et les nouvelles formes qu'elle a prises. En 30 ans, elle s'est normalisée, et les magistrat.es peuvent être considérés comme des hauts-fonctionnaires. La féminisation généralisée du groupe a sans doute encore homogénéisé le corps, en mettant en avant un certain nombre d'enjeux forts.

Ce corps existe donc bien, et il a une âme, pour reprendre la métaphore de Bodiguel. Cette âme, c'est l'ENM qui la lui donne, de même que tous les mécanismes institutionnels de production de l'identité de magistrat.e, la relative ressemblance entre toutes les carrières, et enfin les hiérarchies symboliques qui structurent le groupe. Cette âme, on la retrouve aussi dans les pratiques professionnelles, autour de conditions de travail finalement plutôt communes, du moins si l'on en regarde les difficultés : c'est surtout le débordement du travail et la difficulté à séparer la vie privée de la vie professionnelle du fait d'une trop grande quantité de travail. Ces éléments ne se retrouvent bien sûr pas d'une manière tout à fait homogène au sein du groupe, et selon les juridictions (les types de juridiction mais aussi les lieux) la vie au travail est très différente. Pour autant, c'est bien une communauté de conditions de travail qui se donne à voir.

Cette identité de corps n'est bien entendu pas en opposition avec des diversités internes. Diversité dans les pratiques professionnelles, diversité aussi dans les manières de se représenter la profession, et donc finalement, probablement, diversité dans les façons de juger. Pour autant, ce qui réunit l'ensemble des magistrat.es, ce n'est sans doute pas tant le droit, l'image du juge qui est avant tout une robe, ou encore la bouche de la loi, toutes images qui conduisent à oublier les conditions sociales d'exercice de la profession. Ce qui réunit plutôt les magistrat.es nous semble être tous les mécanismes institutionnels qui rendent possible la carrière, et l'existence même de cette carrière, par delà les fonctions nominales, les spécialisations, les hiérarchies. Car tous les magistrat.es pensent à leur carrière dans des termes communs, et en particulier autour des mobilités nécessaires et souhaitées. C'est pourquoi nous avons terminé ce rapport sur les mobilités. Même si celles-ci sont évidemment déterminées par un ensemble de phénomènes sociaux qui les rendent diverses, elles apparaissent comme homologues.

Si l'on peut dire que c'est notre point de départ qui rend possible cette vision d'un corps uni et animé, nous espérons en avoir démontré la réalité et suggéré des recherches qui permettraient de prolonger cette analyse – presque dialectique – entre l'unité d'un corps, ses mouvements et les diversité de ses pratiques et de ses représentations.

Bibliographie

- Albouy, Valérie et Pascale Breuil-Genier. 2012. « Démographie et famille: les différences sociales se réduisent-elles? », *France Portrait Social* : 11-18.
- Avril, Christelle, Marie Cartier et Delphine Serre. 2010. *Enquêter sur le travail : concepts, méthodes, récits*, La Découverte, Paris.
- Bastard, Benoit et Werner Ackermann. 1993. « Une coopération conflictuelle: les relations entre les barreaux et les tribunaux de grande instance », *Droit et Société*, n° 23 : 59-78.
- Bastard, Benoit, David Delvaux, Christian Mouhanna, Frédéric Schoenaers (éds.). 2016. *Justice ou précipitation : L'accélération du temps dans les tribunaux*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- Bastard, Benoit et Christian Mouhanna. 2010. *L'avenir du juge des enfants: éduquer ou punir ?*, Ramonville-Saint-Agne, Érès.
- Bastard, Benoit et Christian Mouhanna. 2007. *Une justice dans l'urgence: le traitement en temps réel des affaires pénales*, Paris, Presses universitaires de France.
- Berger, Emmanuel. 2010. « Les origines du juge d'instruction sous la Révolution, le consulat et l'Empire », in Jean-Jacques Clère et Jean-Claude Farcy (éds.) *Le juge d'instruction : approches historiques*, Dijon, Éditions universitaires de Dijon: 21-41.
- Bertaux-Wiame, Isabelle et Pierre Tripiet. 2006. « Les intermittents du foyer ou les arrangements entre membres des couples qui travaillent loin l'un de l'autre », *Cahiers du Genre*, n° 41 : 11-22.
- Bessière, Céline et Muriel Mille. 2013. « Le juge est (souvent) une femme. Conceptions du métier et pratiques des magistrates et magistrat.es aux Affaires familiales », *Sociologie du Travail*, vol. 55, n° 3 : 341-368.
- Bessin, Marc, Claire Bidart et Michel Grossetti. 2009 (éds.). *Bifurcations: les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris, La Découverte.
- Bodiguel, Jean-Luc. 1991. *Les Magistrat.es, un corps sans âme ?*, Paris, Presses universitaires de France.
- Boigeol, Anne. 2013. « Feminisation of the French Magistrature : Gender and Judging in a Feminised Context », in Ulrike Schultz et Gisela Shaw (éds.) *Gender and judging*, Oxford, HartPublishing: 125-143.
- Boigeol, Anne. 2000. « Les magistrat.es "Hors les Murs" », *Droit et société*: 44-45.
- Boigeol, Anne. 1999. « Les magistrat.es en France : des stratégies particulières ? », *Les femmes et le droit: constructions idéologiques et pratiques sociales*: 149.
- Boigeol, Anne. 1998. *La magistrature « hors les murs »: analyse de la mobilité extra-professionnelle des magistrat.es*, Paris, rapport de la Mission de recherche droit et justice.
- Boigeol, Anne. 1997. « Les magistrates de l'ordre judiciaire: des femmes d'autorité », *Cahiers du Mage*, vol. 1: 25-35.
- Boigeol, Anne. 1996. « Les femmes et les Cours. La difficile mise en oeuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature », *Genèses*, n° 22 : 107-129.
- Boigeol, Anne. 1993. « La magistrature française au féminin: entre spécificité et banalisation », *Droit et société*, n° 25 : 489-523.
- Boigeol, Anne. 1991. *Comment devient-on magistrat ? Enquête auprès de trois promotions d'auditeurs*, Vaucresson, CRIV.
- Boigeol, Anne. 1989a. *Histoire d'une revendication: L'École de la magistrature 1945-1958*, Vaucresson, CRIV.
- Boigeol, Anne. 1989b. « La formation des magistrat.es: de l'apprentissage sur le tas à l'école professionnelle », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 76 : 49-64.

- Boltanski, Luc. 1982. *Les cadres : la formation d'un groupe social*, Paris, Éditions de Minuit.
- Bouchet-Valat, Milan. 2015. « Plus diplômées, moins célibataires. L'inversion de l'hypergamie féminine au fil des cohortes en France », *Population*, vol. 70, n° 4 : 705-730.
- Bourdieu, Pierre. 1997. *Méditations pascaliennes*, Paris, Seuil.
- Bourdieu, Pierre. 1989. *La noblesse d'État : grandes écoles et esprit de corps*, Paris, Éditions de Minuit.
- Bourdieu, Pierre. 1986. « La force du droit », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 64 : 3-19.
- Bourdieu, Pierre. 1984. *Homo academicus*, Paris, Éditions de Minuit.
- Bourdieu, Pierre. 1980. *Le sens pratique*, Paris, Éditions de Minuit.
- Bourdieu, Pierre et Luc Boltanski. 1975. « Le titre et le poste : rapports entre le système de production et le système de reproduction », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 2 : 95-107.
- Boussard, Valérie. 2017. « Les dispositifs de gestion de la mobilité des cadres : reproduction des inégalités de carrières et découplages organisationnels », in Ganem, Lafuma et Perrin-Joly (éds.) *Interroger les nouvelles formes de gestion des ressources humaines: dispositifs de personnalisation, acteurs et effet*, Toulouse, Octares Editions: 49-65.
- Bozon, Michel et François Héran. 2006. *La formation du couple: textes essentiels pour la sociologie de la famille*, Paris, La Découverte.
- Breen Emmanuel (éd.). 2002. *Évaluer la justice*, Paris, Presses universitaires de France.
- Breuil-Genier, Sicart. 2005. « La situation professionnelle des conjoints de médecins », *Études et résultats de la DREES*, n° 430.
- Cam, Pierre. 1978. « Juges rouges et droit du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 19 : 2-27.
- Chappe, Vincent-Arnaud. 2013. « Dénoncer en justice les discriminations syndicales : contribution à une sociologie des appuis conventionnels de l'action judiciaire », *Sociologie du Travail*, vol. 55, n° 3 : 302-321.
- Clot, Yves. 2010. *Le travail à cœur : pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris, La Découverte.
- Collectif Onze. 2013. *Au tribunal des couples: enquête sur des affaires familiales*, Paris, Odile Jacob.
- Commaille, Jacques. 2000. *Territoires de justice: une sociologie politique de la carte judiciaire*, Paris, Presses universitaires de France.
- Commaille, Jacques. 2015. *À quoi nous sert le droit ?*, Paris, Gallimard.
- Coulangéon, Philippe, Geneviève Pruvost et Ionela Roharik. 2012. « Les idéologies professionnelles », *Revue française de sociologie*, vol. 53, n° 3 : 493-527.
- Cousin, Olivier. 2015. *Les cadres à l'épreuve du travail*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- Darmon, Muriel. 2006. *La socialisation*, Paris, Armand Colin.
- Datchary, Caroline. 2017. « De l'invisibilité relative des situations de dispersion au travail », in Valérie Ganem, Emmanuelle Lafuma et Constance Perrin-Joly (éds.) *Interroger les nouvelles formes de gestion des ressources humaines: dispositifs de personnalisation, acteurs et effets. Regard pluridisciplinaire*, Toulouse, Octarès: 153-164.
- Dubois, Vincent. 2005. *La vie au guichet*, Paris, Economica.
- Eymeri, Jean-Michel. 2001. *La fabrique des énarques*, Paris, Economica.
- Farges, Géraldine. 2011. « Le statut social des enseignants français. Au prisme du renouvellement générationnel », *Revue européenne des sciences sociales. European Journal of Social Sciences*, vol. 49, n° 1 : 157-178.

- Fillon, Catherine, Marc Boninchi et Arnaud Lecompte. 2008. *Devenir juge: modes de recrutement et crise des vocations de 1830 à nos jours*, Paris, Presses universitaires de France.
- Flocco, Gaëtan. 2015. *Des dominants très dominés: pourquoi les cadres acceptent leur servitude*, Paris, Raisons d'agir éditions.
- Garapon, Antoine, Sylvie Perdriolle et Boris Bernabé. 2014. *La prudence et l'autorité: juges et procureurs du XXIe siècle*, Paris, Odile Jacob.
- Gollac, Michel, Serge Volkoff et Loup Wolff. 2014. *Les conditions de travail*, Paris, La Découverte.
- Goussard, Lucie et Guillaume Tiffon. 2016. « Quand le travail déborde.... La pénibilité du surtravail à domicile des chercheurs de l'industrie énergétique », *Travail et Emploi*, n° 147 : 27-52.
- Grémion, Pierre. 1976. *Le pouvoir périphérique: bureaucrates et notables dans le système politique français*, Paris, Éditions du Seuil.
- Grossetti, Michel. 2006. « L'imprévisibilité dans les parcours sociaux », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 120 : 5-28.
- Hersant, Jeanne et Cécile Vigour. 2017. « Judicial Politics on the Ground », *Law & Social Inquiry*, vol. 42, n° 2 : 292-297.
- Laillier, Joël et Sébastien Stenger. 2017. « Ce qui fait travailler les élites. L'engagement intensif des danseurs et des consultants », *La nouvelle revue du travail*, n° 11.
- Lallement, Michel. 2003. *Temps, travail et modes de vie*, Paris, Presses universitaires de France.
- Loriol Marc et Nathalie Leroux (éds.). 2015. *Le travail passionné: l'engagement artistique, sportif ou politique*, Toulouse, Érès.
- Marry, Catherine, Laure Bereni, Alban Jacquemart, Sophie Pochic et Anne Revillard. 2017. *Le plafond de verre et l'État: la construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, Paris, Armand Colin.
- Metzger, Jean-Luc et Olivier Cléach. 2004. « Le télétravail des cadres : entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités », *Sociologie du Travail*, vol. 46, n° 4 : 433-450.
- Milburn, Philip, Katia Kostulski et Denis Salas. 2010. *Les procureurs: entre vocation judiciaire et fonctions politiques*, Paris, Presses universitaires de France.
- Minoc, Julie. 2017. « (Dés)ordres familiaux à la loupe. Les normes maternelles et paternelles au prisme de l'enquête sociale », *Droit et société*, n° 95 : 71-86.
- Moorhead, Richard et Dave Cowan. 2007. « Judgecraft: an Introduction », *Social & Legal Studies*, vol. 16, n° 3 : 315-320.
- Mouhanna, Christian. 2012. « De la plume aristocratique à la plume gestionnaire. Le cas de la magistrature », in Christel Coton et Laurence Proteau (éds.) *Les paradoxes de l'écriture. Sociologie des écrits professionnels dans les institutions d'encadrement*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes: 85-104.
- Neveu, Erik. 2015. *Sociologie politique des problèmes publics*, Paris, Armand Colin.
- Paillet, Anne et Delphine Serre. 2013. *D'un juge à l'autre. Les variations de pratiques de travail chez les juges des enfants*, rapport de la Mission de recherche Droit et justice.
- Pruvost, Geneviève. 2007. « La dynamique des professions à l'épreuve de la féminisation: l'ascension atypique des femmes commissaires », *Sociologie du Travail*, vol. 49, n° 1 : 84-99.
- Roussel, Violaine. 2007. « Les changements d'ethos des magistrat.es », in *La fonction politique de la justice*, Paris, La Découverte : 25-46.
- Schultz Ulrike et Gisela Shaw (éds.). 2013. *Gender and judging*, Oxford, Hart Publishing.
- Spire, Alexis. 2017. « Des dominants à la barre », *Sociétés contemporaines*, n° 108 : 41-67.
- Spire, Alexis et Katia Weidenfeld. 2016. « La tolérance des juges à la fraude fiscale : un

- inconscient d'institution », *Criminologie*, vol. 49, n° 1 : 79-98.
- Thoemmes, Jens. 2012. « La fabrique des normes temporelles du travail », *La nouvelle revue du travail*, n° 1.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Éléna Mascova. 2013. « La gestion des temporalités familiales et domestiques et la carrière des avocats et avocates : différents modèles de conciliation ? », *SociologieS*.
- Vaucher, Antoine. 2007. « Le juge, l'homme et la "cage d'acier". La rationalisation de l'activité judiciaire à l'épreuve du "moment Outreau" », in Hélène Michel et Laurent Willemez (éds.) *La justice au risque des profanes*, Paris, Presses universitaires de France : 31-52.
- Vaucher, Antoine et Laurent Willemez. 2007. *La justice face à ses réformateurs, 1980-2006: entreprises de modernisation et logiques de résistances*, Paris, Presses universitaires de France.
- Vayre, Émilie. 2019. « Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social », *Le travail humain*, vol. 82, n° 1 : 1-39.
- Vignal, Cécile. 2006. « Devenir 'célibataire géographique' ? », *Cahiers du Genre*, n° 41, n° 2 : 139-157.
- Vigour, Cécile. 2015. « Professions in Policy and Knowledge Transfer: Adaptations of Lean Management, and Jurisdictional Conflict in a Reform of the French Public Service », *International Journal of Sociology*, vol. 45, n° 2 : 112-132.
- Vigour, Cécile. 2011. « Choix politiques et inertie des dépenses. L'augmentation et les efforts de maîtrise du budget de la justice (1980-2010) », in Philippe Bezes et Alexandre Siné (éds.) *Gouverner (par) les finances publiques*, Paris, Sciences po, les Presses: 451-489.
- Vigour, Cécile. 2008. « Ethos et légitimité professionnels à l'épreuve d'une approche managériale : le cas de la justice belge », *Sociologie du Travail*, vol. 50, n° 1 : 71-90.
- Villac, Michel. 1984. « Structures familiales et milieux sociaux », *Économie et Statistique*, n° 171 : 135-151.
- Weber, Max. 2004. *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- Willemez, Laurent. 2015. « Un champ mis à l'épreuve. Structure et propriétés du champ juridique dans la France contemporaine », *Droit et société*, n° 89 : 129-149.
- Zarca, Bernard. 2009. « L'ethos professionnel des mathématiciens », *Revue française de sociologie*, vol. 50, n° 2 : 351-384.

Table des matières

INTRODUCTION	3
1. PARTIR DES CARRIERES INDIVIDUELLES POUR ATTEINDRE LES LOGIQUES COLLECTIVES DE LA PROFESSION	4
2. SUR L'UNITE DU CORPS	6
3. ÉLÉMENTS DE METHODES	8
3.1. LES DONNEES QUANTITATIVES : UNE BASE ADMINISTRATIVE ET UN QUESTIONNAIRE	8
3.2. LES ENTRETIENS	9
4. PLAN DU RAPPORT	10
CHAPITRE 1 : LA CONSTRUCTION POLITIQUE D'UN CORPS	12
1. UN CORPS UNIQUE ET LA QUESTION DE LA SPECIALISATION : UN ENJEU POLITIQUE MAJEUR	12
2. OUVRIR LE RECRUTEMENT, REFORMER LA MOBILITE ET LUTTER CONTRE LE « CORPORATISME »	15
3. REGLES DE PROMOTION ET LOGIQUES DE MOBILITE	19
CHAPITRE 2 LES MAGISTRAT.ES EN 2017 : MORPHOLOGIE SOCIALE	21
1. LES DONNEES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES : PORTRAIT	22
1.1 STRUCTURE PAR AGE ET PAR SEXE : UN CORPS RELATIVEMENT JEUNE ET FEMINISE	22
1.2. UN RECRUTEMENT SOCIAL ELEVE	25
1.3. D'OU VIENNENT LES MAGISTRAT.ES ? NIVEAU DE DIPLOME, MODE DE RECRUTEMENT ET ORIGINE GEOGRAPHIQUE.	28
1.4 LA QUESTION DE L'HOMOGAMIE	30
1.5. LA PLACE DANS LA CARRIERE : ANCIENNETE, SEXE, SPECIALITES, GRADES	34
1.6. DES MAGISTRAT.ES D'UN TYPE PARTICULIER : LES MACJ, LES DETACHE.ES ET LA MOBILITE DANS LES DOM-COM	38
2. L'ESPACE GENERAL DES POSITIONS ET DES CARRIERES DES MAGISTRAT-E-S EN 2017	40
3. L'ESPACE DES POSITIONS ET DES CARRIERES DES MAGISTRAT-E-S AU SEIN DE TROIS COHORTES : L'EVOLUTION DE LA PROFESSION	43
3.1. 30 ANS APRES LA SORTIE DE L'ENM	43
3.2. 20 ANS APRES LA SORTIE DE L'ENM	45
3.3. 10 ANS APRES LA SORTIE DE L'ENM	46
CHAPITRE 3 : CONDITIONS DE TRAVAIL ET ETHOS PROFESSIONNEL	49
1. ESPACES ET TEMPORALITES DU TRAVAIL DES MAGISTRAT.ES : DEBORDEMENT, DIFFICULTES DE L'ARTICULATION TRAVAIL/VIE PRIVEE ET VARIABILITE DES SITUATIONS	51
1.1. UN PREMIER CONSTAT : LE DEBORDEMENT TEMPOREL	51
1.2. LE « CELIBAT GEOGRAPHIQUE »	54
1.3. ENTRE DOMICILE FAMILIAL ET LE LIEU TRAVAIL : UNE DIVERSITE DE SITUATIONS	55
2. DISPERSION ET INTENSIFICATION, SOCIABILITES, TENSIONS	65
2.1. ACCELERATION DE LA JUSTICE, INTENSIFICATION DE L'ACTIVITE ET DISPERSION DES TACHES	66
2.2. SOLITUDE, TRAVAIL COLLECTIF ET COOPERATION INFORMELLE	68
2.3. L'ABSENCE DE TENSION	71
3. LES CONDITIONS DE TRAVAIL : UNE VUE D'ENSEMBLE	73
CHAPITRE 4 : LA MOBILITE DES MAGISTRAT.ES : UN CORPS EN MOUVEMENT	79
1. UN PERPETUUM MOBILE AU CENTRE DES REPRESENTATIONS	82
1.1. UNE PROPRIETE INSCRITE DANS L'IDENTITE PROFESSIONNELLE	82
1.2. DES MAGISTRAT.ES CRITIQUES DE LA PROCEDURE	84

2. UNE MOBILITE STRUCTUREE PAR L'ANCIENNETE	85
3. LES MOBILITES GEOGRAPHIQUES ET FONCTIONNELLES : ENTRE DETERMINATIONS SEXUELLEMENT DETERMINEES ET <i>ETHOS</i> PROFESSIONNEL	89
3.1. LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE : UNE DIFFERENCIATION SEXUELLEMENT DETERMINEE	89
2.2. UNE MOBILITE FONCTIONNELLE RELATIVEMENT FAIBLE MAIS DES SPECIALISATIONS REELLES DANS LES REPRESENTATIONS	92
4. ARBITRAGES INDIVIDUELS ET PRODUCTION DE HIERARCHIES SYMBOLIQUES	97
4.1. ARTICULER MOBILITE GEOGRAPHIQUE ET FONCTIONNELLE	97
4.2. UNE TYPOLOGIE DES CARRIERES CONSTRUITES SUR DES MOBILITES DISTINCTES	98
4.3. LA MOBILITE COMME CARBURANT DES CARRIERES DOMINANTES	101
<u>CONCLUSION</u>	<u>105</u>
<u>BIBLIOGRAPHIE</u>	<u>107</u>
<u>TABLE DES MATIERES</u>	<u>111</u>