

MAGISTRATS : UN CORPS SAISI PAR LES SCIENCES SOCIALES

ACTES DU COLLOQUE

des 30 et 31 janvier 2020,

organisé par la Mission de recherche Droit et Justice,
le Laboratoire Printemps et l'École nationale de la magistrature

autour du rapport « L'âme du corps. La magistrature française dans les années 2010 » de Yoann Demoli et Laurent Willemez, enseignants-chercheurs à l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines (laboratoire PRINTEMPS)



SOMMAIRE

P - 3 | **ÉDITORIAL** par **Valérie SAGANT**, Directrice du GIP Mission de recherche Droit et Justice

P - 4 | **PROPOS INTRODUCTIF** par **Olivier LEURENT**, Directeur de l'ENM

P - 5 | **TRAVAILLER SUR LES MAGISTRATS**

MÉTHODES ET MODÉLISATIONS, COULISSES DES RECHERCHES

- Introduction par **Sandrine ZIENTARA-LOGEAY**, Avocate générale près la Cour de cassation
- Enquêter sur un corps, par **Yoann DEMOLI**, Maître de conférences et **Laurent WILLEMEZ**, Professeur, Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines
- Comparer les tribunaux pour comprendre le fonctionnement de la justice, par **Benoit BASTARD**, Directeur de recherche émérite, et **Christian MOUHANNA**, Chargé de recherche au CNRS
- Étudier le travail des magistrats à tous les niveaux de l'action publique, par **Bartolomeo CAPPELLINA**, Chercheur post-doctoral, Sciences Po Grenoble

P - 17 | **QUI SONT LES MAGISTRATS ?**

1980-2010 : UN CORPS EN VOIE DE DÉMOCRATISATION ?

- Introduction par **Alain LACABARATS**, Président de chambre honoraire à la Cour de cassation
- La démocratisation du corps selon l'origine sociale et l'homogamie, par **Yoann DEMOLI**, Maître de conférences et **Laurent WILLEMEZ**, Professeur, Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines
- Coup d'oeil rétrospectif sur le recrutement de la magistrature française, par **Catherine FILLON**, Professeure, Université Lyon III Jean Moulin
- La magistrature saisie par les sciences sociales après 1968, par **Anne BOIGEOL**, Chargée de recherche honoraire au CNRS

P - 32 | **COMMENT LES MAGISTRATS TRAVAILLENT-ILS ?**

ENTRE NOUVELLES CONTRAINTES ORGANISATIONNELLES ET GESTIONS INDIVIDUELLES/COLLECTIVES

- Introduction par **Gwenola JOLY-COZ**, Présidente du tribunal judiciaire de Pontoise
- Débordements dispersion et isolement, un corps unitaire et des activités différenciées, par **Yoann DEMOLI**, Maître de conférences et **Laurent WILLEMEZ**, Professeur, Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines
- Les changements des pratiques et instruments gestionnaires des magistrats, par **Bartolomeo CAPPELLINA**, Chercheur post-doctoral, Sciences Po Grenoble et **Cécile VIGOUR**, Chargée de recherche au CNRS

P - 47 | **UN CORPS EN MOUVEMENT**

QU'EST CE QUI FAIT BOUGER LES MAGISTRATS ?

- Introduction par **Nicole MAESTRACCI**, Membre du Conseil constitutionnel
- Mobilités géographiques et fonctionnelles : vers une typologie des carrières, par **Yoann DEMOLI**, Maître de conférences, Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines
- Une étude des «transparences» au siège et au parquet, par **Jean DANET**, ancien membre du Conseil supérieur de la magistrature, universitaire, avocat honoraire
- Sortir du corps judiciaire : un détachement sans attachement, par **Lucile BELDA**, Doctorante en sociologie, Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines
- Le Conseil supérieur de la magistrature et la nomination des magistrats, par **Cédric CABUT**, Membre du Conseil supérieur de la magistrature.

P - 65 | **GRAND TÉMOIN**

LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA MAGISTRATURE ET LA NOMINATION DES MAGISTRATS

par **Cédric CABUT**, Procureur de la République adjoint près le tribunal de grande instance d'Evry, Membre du Conseil supérieur de la magistrature.

P - 69 | **ANNEXES**

- programme du colloque

ÉDITORIAL



VALÉRIE SAGANT

Directrice du GIP Mission de recherche Droit et Justice.

© C. MONTAGNÉ/DICOM/MJ

Grâce au travail de Laurent Willemez et Yoan Demoli et au soutien de l'École nationale de la magistrature, nous avons pu bâtir un colloque autour d'une recherche de grande qualité et d'une grande actualité : « L'âme du corps. La magistrature française dans les années 2010: morphologie, mobilité et conditions de travail ».

Lors de la tenue du colloque, en début d'année 2020, l'actualité de la question de la sociologie des magistrats se cristallisait autour des travaux de la Mission sur la haute fonction publique, dite « Thiriez ». À la date de parution de ces actes, les débats sur la formation des magistrats sont à nouveau sur le devant de la scène. Et sans doute, dans un an, cinq ans ou dix ans, le sujet sera-t-il encore très présent.

La recherche conduite par Laurent Willemez et Yoan Demoli permet d'apporter des éléments de réflexion fiables et rigoureux. Vous les découvrirez dans cette publication ; ils permettent de mieux identifier quels sont les ressorts de la diversification sociale du recrutement, quelle est la réalité de la féminisation du corps, comment le travail envahit la vie privée de nombreux magistrats et magistrates et comment ils et elles font face à l'obligation de mobilité géographique et fonctionnelle.

“

UNE EXPÉRIENCE EXEMPLAIRE DE DIALOGUE CONSTRUCTIF ENTRE CHERCHEUR.ES, PROFESSIONNEL.ES DE LA JUSTICE ET RESPONSABLES PUBLICS

”

Cette recherche, souhaitée par la Direction des services judiciaires (DSJ) du ministère de la Justice et initiée par Sandrine Zientara, actuellement avocate générale près la Cour de cassation et anciennement directrice de la Mission de recherche Droit et Justice, a constitué une expérience exemplaire de dialogue constructif entre chercheur.es, professionnel.les de la Justice et responsables publics. Ce dialogue n'a, aux dires des responsables scientifiques, jamais porté atteinte à la pleine indépendance des travaux et de leurs conclusions.

Organisé sous la forme de réunions régulières d'un comité de suivi aux

différentes étapes de la recherche, il a permis de cibler le périmètre de la recherche en fonction des données disponibles, de favoriser l'accès à ces données, ainsi qu'aux terrains, mais aussi « d'acculturer » les chercheurs à l'univers des magistrats et à ses codes. Le dialogue ainsi engagé et poursuivi a enfin permis de présenter les résultats de la recherche à de multiples occasions, aux acteurs publics.

Avec l'équipe de la Mission de recherche, je suis fière que ce processus participe à une meilleure prise en compte des connaissances au sens large par les responsables des politiques publiques.

Ce colloque a été conçu pour aller encore au-delà des enseignements des travaux de l'équipe conduite par Laurent Willemez et Yoan Demoli en favorisant leur mise en perspective au regard d'autres recherches conduites sur l'identité et le travail des magistrats, dont certaines sont, ou ont été, également soutenues par la Mission.

Je tiens à remercier très chaleureusement tous les membres du comité de suivi qui ont accompagné et soutenu ces travaux, les participants au colloque, au premier rang desquels les responsables scientifiques de la recherche, ainsi que l'équipe de la Mission de recherche et tout particulièrement Jeanne Chabbal qui a assuré le suivi scientifique et l'organisation du colloque, ainsi que la réalisation des actes de l'événement, en lien avec Laetitia Louis-Hommani.

PROPOS INTRODUCTIF



OLIVIER LEURENT

Directeur de l'École nationale de la magistrature (ENM).

© DR

Chers Collègues,

Mesdames, Messieurs,

C'est avec plaisir que l'École nationale de la magistrature vous accueille aujourd'hui pour réfléchir et débattre sur les caractéristiques de la magistrature française notamment autour du rapport de Yoann Demoli et Laurent Villemez, enseignants-chercheurs à l'Université de Versailles Saint-Quentin en Yvelines que je remercie vivement d'avoir répondu favorablement à notre invitation.

Je tiens également à remercier tout particulièrement, Valérie Sagant et la Mission de recherche Droit et Justice, d'avoir conçu cette restitution. Merci enfin à tous nos intervenants de hauts niveaux d'avoir accepté de consacrer du temps à ce colloque dont la thématique me semble au cœur de l'actualité.

En effet, force est de constater que nos concitoyens saisissent de plus en plus souvent le juge pour trancher des litiges qui soulèvent des questions de choix de société.

Comme le soulignait récemment Stéphane Noël à l'occasion de l'audience de rentrée du tribunal judiciaire de Paris, le débat du prétoire s'invite dans le débat public.

Ainsi, la magistrature est amenée à se prononcer sur de nombreuses questions qui agitent ou divisent la société française : filiation et gestation pour autrui, accompagnement en fin de vie, lutte contre la pédophilie et contre les violences faites aux femmes, prévention de la corruption, atteintes au principe de la concurrence, utilisation des données relevant de la vie privée, application du principe de laïcité, limites à la liberté d'expression, restriction des libertés individuelles au nom de la sécurité en période de risque terroriste...

Bref, le juge est sollicité partout, sur tous les fronts...

Or, ces décisions de justice étant rendues au nom du peuple français, la légitimité de la magistrature à intervenir de la sorte dans le champ démocratique est naturellement questionnée.

Le recours au juge comme arbitre des questions sociétales le rend en effet inévitablement acteur du fonctionnement démocratique alors qu'il ne peut se prévaloir de la légitimité de l'élection.

Dès lors, la composition de la magistrature prend une résonance toute particulière, son manque de représentativité, réel ou supposé, pouvant être utilisé pour fragiliser sa légitimité.

Mais encore faut-il pouvoir disposer d'une photographie la plus objective possible de la magistrature.

C'est la raison pour laquelle cette recherche est essentielle, pour la magistrature elle-même mais également pour nourrir notre réflexion sur la place et le rôle du magistrat au sein de notre démocratie.

Cette photographie me paraît également être un outil de gestion des ressources humaines indispensable en termes de prévisibilité et de gouvernance.



CETTE RECHERCHE EST ESSENTIELLE POUR LA MAGISTRATURE ELLE-MÊME MAIS ÉGALEMENT POUR NOURRIR NOTRE RÉFLEXION SUR LA PLACE ET LE RÔLE DU MAGISTRAT AU SEIN DE NOTRE DÉMOCRATIE



Vous le savez, nous accueillerons dans quelques jours, la nouvelle promotion d'auditrices et d'auditeurs de justice et je ne résiste donc pas à vous communiquer, sous forme de scoop ou de clin d'œil, quelques éléments succins mais toujours instructifs de sa composition, ce qui nous permettra de les comparer dans quelques instants avec ceux de la magistrature toute entière.

Nous accueillerons 297 auditrices et auditeurs, 223 issus du 1^{er} concours, 18 du 2^{ème} concours et 7 du 3^{ème} concours.

49 sont par ailleurs recrutés sur titres.

Parmi eux 8 ont bénéficié, au cours des 3 dernières années, d'une préparation dans le cadre du dispositif des classes préparatoires dit « égalité des chances ».

Mais 34% des auditeurs du 1er concours étaient bénéficiaires d'une bourse pendant leurs études universitaires.

Par ordre décroissant, les parents des auditeurs du 1er concours exerçaient les professions suivantes : cadres supérieurs du privé ou du public, employés du privé ou du public, retraités ou inactifs, enseignants, professions libérales, artisans/commerçants, chefs d'entreprise, agriculteurs.

Les auditeurs du 1er concours sont âgés de 24 ans en moyenne, les autres de 34 ans. Ils sont 83,5% à être titulaires d'un diplôme sanctionnant 5 années d'études supérieures.

Les étudiants issus du 1er concours ont majoritairement préparé les épreuves à Paris ou Bordeaux et sont à 72% des femmes ce qui est un peu inférieur aux années précédentes.

Enfin, 42% maîtrisent l'anglais.

Voici en quelques mots, la photographie de la promotion 2020, mais j'ai bien conscience que cette photographie ne s'apparente nullement à la richesse d'un travail de recherche en sciences sociales tel que celui réalisé par MM. Demoli et Willemez.

Je vous remercie de votre attention et vous souhaite deux excellentes journées de débats et de réflexions.

INTRODUCTION



© DR

SANDRINE ZIENTARA-LOGEAY,

Avocate générale près la Cour de cassation, coordinatrice du rapport sur la féminisation de la Justice, ancienne Directrice de la Mission de recherche Droit et Justice.

En premier lieu, je voudrais remercier M. Olivier Leurent et l'École nationale de la magistrature (ENM) ainsi que Mme Valérie Sagant et la Mission de recherche Droit et Justice d'avoir organisé ce colloque sur la sociologie des magistrats, qui me paraît particulièrement important.

Qui sont les juges ? Sont-ils représentatifs du corps social ? Comment jugent-ils ? Quels sont les déterminants de la décision judiciaires et existe-t-il des biais ? Les magistrats constituent-ils un groupe homogène ? Qu'est ce qui fait leur unité, leur identité professionnelle ou leur diversité ? Quelles sont leurs conditions de travail ? Comment le corps des magistrats et les pratiques professionnelles ont-ils évolué ces dernières années ? Voilà de multiples questions que nous posons aux sciences sociales et qui intéressent évidemment les acteurs de la Justice, le ministère de la Justice, l'École nationale de la magistrature, mais, au-delà, la société civile dans son ensemble.

Ces questions revêtent même une acuité particulière dans les sociétés démocratiques contemporaines, confrontées à une certaine fragilisation de leurs institutions et, s'agissant de la France, au regard du débat public actuel sur la démocratisation de la haute fonction publique d'une part, et de la magistrature et des professions du droit d'autre part.

UNE RECHERCHE DE RÉFÉRENCE

Je voudrais dire à cet égard la satisfaction que j'ai de voir aboutir la recherche sur la sociologie des magistrats conduite par Yoann Demoli et Laurent Willemez, qui nous occupera beaucoup pendant ces deux journées, et qui a été initiée par la Mission de recherche Droit et Justice à la demande à la fois de l'ENM, de la Direction des services judiciaires (DSJ) et du Secrétariat général du ministère de la Justice (SG).

Cette recherche a été tout à fait particulière puisque nous avons instauré un comité de suivi, organisé par Jeanne Chabbal que je tiens à remercier ici, qui a permis la rencontre régulière des chercheurs avec les représentants des parties prenantes, notamment l'ENM, la DSJ, le SG et le Conseil supérieur de la magistrature. Ces derniers ont ainsi pu faire part aux chercheurs de leurs attentes et de leurs questionnements, et ceux-ci ont pu en tenir compte dans la définition de leurs axes de recherche.

En outre, le ministère et l'ENM ont facilité l'accès des sociologues aux données et au terrain, ce qui est essentiel quand il s'agit de travailler sur les magistrats.

Je voudrais dire publiquement combien cela a été un plaisir et un enrichissement que de travailler avec vous.

Votre recherche est remarquable. Je ne vais pas ici en dévoiler les résultats, mais son utilité pour la connaissance du corps des magistrats

est certaine et elle a permis d'objectiver un certain nombre de constats alors que, comme vous le savez, bien des stéréotypes et des idées reçues circulent en la matière.

Le besoin d'une telle recherche était d'autant plus fort que depuis les travaux de Jean-Luc Bodiguel dans les années 1980, nous ne disposions d'aucune analyse sur le profil sociodémographique du corps des magistrats.

On peut d'ailleurs s'étonner qu'il ait fallu attendre 40 ans pour qu'une telle étude soit entreprise alors même qu'à compter des années 1980 s'est développée en France, souvent sous l'impulsion de la Mission de recherche Droit et Justice, une recherche en sociologie très innovante, qui a saisi ce qu'on pourrait appeler "la justice en acte" et que, comme je viens de le dire, cette question du profil social des magistrats a toute sa légitimité en démocratie.



IL S'AGIRA DE S'INTERROGER SUR LES DIFFÉRENTES MÉTHODES DES SCIENCES SOCIALES POUR SAISIR LE CORPS DE LA MAGISTRATURE, SON UNITÉ OU SA DIVERSITÉ, DU POINT DE VUE DE SON PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE, DE SON ÉTHOS PROFESSIONNEL, DES PARCOURS DE CARRIÈRE, DES CONDITIONS DE TRAVAIL, OU ENCORE DE LA FAÇON DE JUGER



À peine publiée, cette recherche fait déjà référence. Ainsi il y a trois jours, le Conseil national du droit a remis aux ministres de la Justice et de l'Enseignement supérieur un rapport sur les moyens de renforcer la mixité sociale et de genre des études et des professions du droit.

Pour établir un état des lieux, le rapport s'est largement appuyé, s'agissant de la magistrature, sur vos travaux, tout en faisant le constat qu'il n'y avait rien de comparable pour les autres professions du droit et que les institutions représentatives de ces professions, comme les écoles professionnelles, contrairement à l'ENM, ne procédaient à aucun recueil de données sur l'origine sociodémographique des entrants dans la profession. À cet égard l'effort de transparence du ministère de la Justice mérite d'être souligné.

DES OUTILS MÉTHODOLOGIQUES MULTIPLES

Cette première table ronde sera l'occasion non pas de présenter les résultats de votre recherche et d'entrer dans le vif du sujet, mais d'entrer dans les coulisses de la recherche et donc d'en présenter la méthodologie.

Au-delà, il s'agira de s'interroger sur les mérites comparés des différentes méthodes mobilisées par les sciences sociales pour saisir le corps de la magistrature, son unité ou sa diversité, envisagées du point de vue tant de

son profil sociodémographique, de son éthos professionnel, des parcours de carrière, des conditions de travail, ou encore de la façon de juger.

Les outils traditionnellement utilisés sont divers, qualitatifs ou quantitatifs, qu'il s'agisse d'entretiens directifs ou semi directifs, de diffusion de questionnaires, d'étude des annuaires professionnels ou d'observations *in situ*.

Derrière cette question de méthode, il s'agit d'explorer les différents types d'approches susceptibles d'éclairer les modes de fonctionnement de la magistrature et d'envisager plusieurs échelles possibles.

On peut analyser le corps dans son ensemble, pour en dessiner la morphologie sociale, comme pour traiter des questions relatives à sa féminisation ou à sa mobilité. On peut au contraire, à une échelle plus petite, proposer des monographies en se centrant sur un tribunal, ou encore considérer une seule fonction, exercée dans plusieurs juridictions. On peut aussi passer à une échelle internationale, pour saisir la dimension organisationnelle de la justice en effectuant des comparaisons entre pays.

APPROCHES VARIÉES ET CONSTATS COMMUNS

Pour réfléchir ensemble à ces questions de méthode, nous avons la chance d'accueillir au sein de cette table ronde de grands spécialistes de la Justice, que je vous présenterai au fur et à mesure de leurs interventions.

Outre Yoann Demoli et Laurent Willemez, interviendront Benoit Bastard, Christian Mouhanna et Bartolomeo Cappellina. Vous avez tous conduit des travaux majeurs qui ont permis de mieux connaître la magistrature, en utilisant des méthodes de recherche et des formes de modélisation différentes.

Vos objets aussi, tout comme vos méthodes, ont été différents mais vos constats ont pu se recouper. Je pense par exemple aux questions relatives aux conditions et à la charge de travail, analysées d'un côté sous l'angle des caractéristiques d'un corps, de l'autre sous l'angle des organisations professionnelles.

Pour nourrir la réflexion de cette première table ronde, les uns et les autres vont donc nous expliquer comment et par quelle méthode, dans leur travail de sociologues, ils ont abordé la magistrature.

Nous sommes intéressés à comprendre les finalités des choix méthodologiques qui ont été les vôtres, mais aussi curieux de connaître les difficultés et les spécificités auxquelles vous avez pu être confrontés, dans les coulisses de la recherche, pour accéder aux données, pour étudier les pratiques professionnelles et les façons de juger ou pour mener des entretiens avec des magistrats. Ont-ils, par exemple, accepté facilement de se livrer ?



COMMENT CONCILIER L'IMPÉRATIF D'IMPARTIALITÉ APPARENTE ET UNE EXIGENCE DÉONTOLOGIQUE, AVEC LE BESOIN DE CONNAISSANCES SUR LA MAGISTRATURE ?



Une anecdote me revient qui peut illustrer cette difficulté : au sein du comité de suivi de la recherche sur la sociologie des magistrats, il a été évoqué la possibilité, dans le cadre du questionnaire anonyme adressé à l'ensemble des magistrats, en vue de dresser un profil sociologique du corps, de poser une question sur l'appartenance religieuse (ou l'absence d'appartenance) et sur les convictions politiques. La DSJ n'y a pas été favorable, pour préserver l'impartialité du corps. La personne du magistrat en effet, avec ses origines, son genre, son histoire propre, ses opinions, s'efface derrière la fonction. Comment concilier l'impératif d'impartialité apparente, qui est à la fois une condition juridique de validité de la décision rendue par une juridiction, et une exigence déontologique, au fondement même de l'éthos du magistrat, avec ce besoin de connaissances que j'évoquais à l'instant ?

Autrement dit les sciences sociales peuvent-elles saisir la magistrature comme elles saisiraient un autre groupe professionnel ?

Voici une des multiples questions auxquelles nos débats apporteront peut-être une réponse.

ENQUÊTER SUR UN CORPS



© Photo JC
Yoann Demoli à gauche,
Laurent Willemez à droite.

YOANN DEMOLI, Maître de conférences en sociologie, laboratoire PRINTEMPS (Professions, institutions, temporalités), Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines et **LAURENT WILLEMEZ**, Professeur de sociologie, Directeur du laboratoire PRINTEMPS, CNRS/Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines.

La sociologie du droit et de la Justice en France a connu depuis une quinzaine d'années un fort renouvellement, appuyé sur les pères fondateurs de la sociologie (qui ont pour la plupart écrit aussi sur le droit et la Justice). Les travaux ont particulièrement analysé la question des régulations juridiques, les rapports entre droit et politique, que ce soit à travers la place de l'État, les formes de l'action publique, ou encore les usages du droit et de la Justice dans les mobilisations (Delpeuch, Dumoulin et Galembert 2014). Si l'action des professionnels du droit a été traitée principalement à travers leur activité de défense ou de jugement, l'étude morphologique de ces groupes n'a donné lieu qu'à peu de travaux dans les dernières années, à l'exception notamment de ceux sur les avocats (Bessy 2010) ou les notaires (Delmas 2019), même si ces travaux concernent davantage les conditions d'emploi et de travail qu'une analyse du groupe professionnel par lui-même.

En ce qui concerne les magistrats eux-mêmes, un certain nombre de recherches, souvent financées par la Mission de recherche Droit et Justice, ont traité de la sociologie des magistrats, et ce depuis la fin des années 1980. Que l'on songe aux travaux d'Anne Boigeol sur l'entrée dans la profession, les sorties provisoires du corps et plus récemment la féminisation de celui-ci (Boigeol 1991 ; Boigeol 1993 ; Boigeol 2000 ; Boigeol 1989), à ceux de Benoit Bastard et Christian Mouhanna, sur les juges des enfants ou la justice pénale (Bastard et Mouhanna 2010 ; Bastard et al. 2016), ou encore à ceux de Philip Milburn sur la justice des mineurs et plus récemment les procureurs (Milburn 2009 ; Milburn, Kostulski et Salas 2010). Mais, on le voit, à l'exception des enquêtes d'Anne Boigeol, les recherches sur le groupe dans son ensemble n'existent pas, depuis le livre de Jean-Luc Bodiguel, qui s'appuie sur une enquête datant de la fin des années 1970-début des années 1980. C'est cet ouvrage qui a constitué la base de notre travail pour cette recherche, soutenue par la Mission.

Travailler sur la morphologie du groupe, repartir de l'existence du corps pour en montrer à la fois l'unité et la diversité conduisaient à mettre en œuvre un cadre méthodologique pluriel et original, permis par un appui du ministère de la Justice, qu'il s'agisse du secrétariat général ou de la direction des services judiciaires (et avec le soutien indispensable de la Mission). Il peut être intéressant de revenir rapidement sur ces enjeux méthodologiques, qui sont en réalité au cœur même de l'analyse de cet objet de notre perspective spécifique, qui est bien de prendre en compte la profession dans son ensemble (1). On lira donc cette contribution comme une forme de témoignage, se voulant bien entendu réflexif, sur une recherche qui nous a profondément marqués.

UNE RECHERCHE INSTITUTIONNELLEMENT BIEN ACCUEILLIE

D'une manière assez exceptionnelle, notre recherche a été à la rencontre de deux demandes institutionnelles distinctes. La première est celle de la Mission, qui elle-même faisait remonter les demandes de plusieurs directions du ministère, pour une analyse sur la profession dans son ensemble, au moment où se renforcent des inquiétudes sur l'attractivité du métier et les préoccupations politiques sur les transformations du rôle de magistrat.e.

La seconde est celle de la Sous-direction de la statistique et des études (SDSE), qui souhaitait que nous puissions réaliser une étude concernant les mobilités internes à la profession. C'est alors que nous avons découvert les très gros enjeux, en termes de gestion du corps mais aussi de gouvernement des tribunaux et de la Justice dans son ensemble, de cette question de la mobilité. Pour la traiter, il nous fallait des données particulières, en l'occurrence des données administratives sur la carrière des magistrats. C'est bien entendu la Direction des services judiciaires (DSJ) qui détient ces données. Mais elle n'est pas la seule, et le Conseil supérieur de la magistrature (CSM) a lui aussi des données, qui ont d'ailleurs été travaillées juste avant notre entrée dans le « jeu » par Jean Danet, membre du CSM en tant que personnalité qualifiée et par ailleurs chercheur.



LE MINISTÈRE DE LA JUSTICE A FAIT PREUVE D'UNE VÉRITABLE TRANSPARENCE



Nous avons donc découvert avec perplexité, mais aussi avec la gourmandise de sociologues intéressés aussi par l'action publique, les arcanes du gouvernement du corps des magistrats. D'autant que nous avons rencontré, au fur et à mesure de notre recherche puis de sa valorisation, de nombreux autres acteurs, en particulier l'Inspection générale de la Justice (IGJ), les organisations syndicales, le cabinet de la ministre de la Justice, Nicole Belloubet, ou même celui du Président de la République par l'intermédiaire de sa conseillère Justice de l'époque, Sonya Djemni-Wagner. Il serait d'ailleurs absolument passionnant de réfléchir plus avant sur ce que l'on pourrait appeler la « politique du corps » magistrat, au niveau national comme au niveau local (2).

Au-delà de ces possibles prolongements du travail, ce qui nous a frappés le plus, c'est sans doute l'ouverture des différents acteurs aux sciences sociales, dans un milieu institutionnel présenté comme fermé aux non-

(1) Ce point ne va absolument pas de soi quand on voit la manière complexe dont les magistrats vivent cette « dialectique » entre l'unité du corps et la diversité des fonctions, mais aussi la mise sur l'agenda depuis de nombreuses années de la remise en cause de cette unité (attaques contre l'École nationale de la magistrature, revendication de disjonction entre siège et parquet, etc.) Il est par conséquent possible que le choix de cet angle de vue ait conduit à surestimer les aspects d'unité de ce corps.

(2) Ces questions peuvent être perçues soit en terme d'action publique autour d'enjeux liés à la managérialisation de la justice (Vigour 2008; Vigour 2015), soit en termes de sociologie du travail et des organisations ou de sciences de la gestion (cf. chapitre XX).

initiés et aux non-fonctionnaires du ministère de la Justice. Sans gommer les difficultés que nous avons parfois rencontrées dans l'accès aux données, nous nous devons de rappeler que contrairement à d'autres administrations souvent très rétives à des recherches de ce genre, le ministère de la Justice a accepté que des questions de gouvernement de ses agents soient posées et a fait ainsi preuve d'une véritable transparence (3).

UNE COMBINAISON DE MÉTHODES

Les enseignants en sociologie que nous sommes défendons sans cesse auprès de nos étudiant.es la nécessité de combiner les méthodes, de « mixer » qualitatif et quantitatif, et donc de posséder un savoir-faire de sociologue permettant d'étudier le plus exhaustivement possible un groupe ou un phénomène social. Il n'est pourtant pas toujours aisé d'obtenir un accès à des données administratives, d'avoir la possibilité de réaliser un questionnaire et de trouver des personnes se prêtant à l'exercice de l'entretien semi-directif. C'est ce qu'il s'est précisément passé pour cette recherche. Et c'est cette pluralité des méthodes qui nous semble donner son originalité au travail réalisé.

Nous avons donc disposé de données administratives sur la carrière des magistrats, en particulier les différentes fonctions qu'ils et elles ont exercées tout au long de leur carrière. Comme nous le verrons dans la contribution consacrée à la mobilité, ces données inédites permettent de discuter ces questions si on les analyse en faisant preuve d'une certaine inventivité. Elles contribuent en tout cas à accréditer l'existence d'un corps homogène, très largement structuré, comme pour tous les agents de l'État, par l'ancienneté et les logiques de promotion, mais aussi par la mobilité, phénomène à la fois imposé par le ministère et décrié pour les problèmes d'organisation du travail qu'elle est réputée engendrer.

“ C'EST LA PLURALITÉ DES MÉTHODES QUI DONNE SON ORIGINALITÉ AU TRAVAIL RÉALISÉ ”

Mais ces données nous sont rapidement apparues insuffisantes car elles ne permettaient pas de saisir des questions relatives aux origines, géographiques et sociales, des magistrats. Nous y avons ajouté des questionnements liés aux conditions de travail des magistrats, en insérant ces enjeux dans le même cadre problématique de l'unité et de la diversité du groupe.

Le questionnaire ainsi élaboré a été adressé par la Mission, avec l'aide de la DSJ, aux quelque 8500 magistrat.es de l'ordre judiciaire. Globalement, le questionnaire a été très bien accueilli, nonobstant des difficultés techniques (liées à l'existence de pare-feux dans les réseaux internet d'un certain nombre de tribunaux), d'enjeux politiques (les seules réactions négatives

que nous ayons obtenues étaient liées à la rédaction en écriture inclusive) et de manque de temps pour y répondre. Au total, nous avons obtenu 1200 réponses, dont la morphologie est globalement conforme à l'ensemble de la population étudiée.

Enfin, nous avons réalisé une quarantaine d'entretiens. C'est sans doute dans cet aspect de la recherche que les biais de sélectivité ont été les plus forts. Nous avons d'abord fait usage de nos contacts personnels, puis nous avons rencontré de nombreux magistrats par l'intermédiaire des formations continues proposées par l'École nationale de la magistrature aux magistrat.es ayant de nouvelles fonctions.

Quoi qu'il en soit, il faut rappeler que les méthodes qualitatives n'ont pas la préoccupation de construire un échantillon représentatif, dans la mesure où c'est le caractère dense et approfondi de l'entretien qui lui donne sa valeur. D'ailleurs, la plupart des entretiens que nous avons réalisés étaient plutôt longs et informatifs et nous permettaient de saisir à la fois des faits et les représentations de ces faits, dans un cadre à la fois compréhensif et explicatif, objectivant et subjectiviste.

Au total, on le comprend, il s'agissait de réaliser l'analyse la plus complète possible du groupe en rejetant ce qui apparaît décidément comme des alternatives scolaires et inefficaces.

“ LE TERME « RESTITUTION » RAPPELLE L'EFFET DE DON-CONTRE DON QUI EST AU CŒUR DE LA RECHERCHE ”

DES ENJEUX FORTS DE RESTITUTION ET DE VALORISATION

Pour notre part, comme de nombreux collègues aujourd'hui, nous partons du principe qu'une recherche ne s'arrête pas vraiment, même quand le rapport final est remis. Il nous paraît indispensable de réaliser un travail de restitution, voire de « valorisation » de la recherche réalisée. Nous avons ainsi présenté à de nombreuses reprises notre rapport lors de réunions devant des acteurs institutionnels et des magistrats. Le terme de « restitution » retrouve ici son sens propre et rappelle l'effet de don-contre don qui est au cœur de la recherche. En même temps, ce faisant, nous avons encore découvert de nouveaux phénomènes institutionnels propres au gouvernement des magistrats et enrichi notre connaissance des conditions de cette « politique du corps » que nous avons mise en avant. Il faut indiquer les réactions globalement très positives de l'ensemble des personnes ayant participé à ces restitutions et la richesse de l'ensemble des discussions qui ont suivi nos exposés. Il nous paraît évident que le contexte a joué un rôle fort dans ce fait, en particulier la tenue de la mission Thiriez sur la transformation des Écoles de la haute fonction publique, et en

(3) Il est probable que la présence, de longue date, de la Mission de recherche Droit et Justice ait contribué à diffuser l'ouverture aux sciences sociales, de même que les multiples rapports (gouvernementaux ou parlementaires) sur la nécessaire transformation du corps.

particulier de l'ENM, mais aussi plus largement le contexte d'interrogation sur l'avenir de la profession.

C'est dans cette même perspective que nos travaux ont été relativement bien relayés par la presse, ce qui nous semble relativement rare pour un rapport de recherche (4). Dans ce travail de discussion avec les journalistes – comme d'ailleurs pour tous les aspects de restitution et de valorisation, nous avons ressenti que nous participions finalement, à notre modeste niveau, au débat sur l'avenir de la profession et les transformations des modes de régulation du corps. Dès lors, une attention toute particulière doit être de mise. D'abord, il s'agit de maîtriser – mais est-ce possible ? – les éventuels aspects d'instrumentalisation de notre travail. Par ailleurs, nous avons sans cesse porté une grande attention à la manière dont nous parlions de nos enquêtés. Bien sûr, il s'agit d'abord de ne pas « brûler » le terrain, comme on peut le dire parfois, de rendre possible, pour nous mais surtout pour d'autres, d'autres recherches sur la profession – dans la mesure où nous sommes bien conscients de ne pas avoir traité l'ensemble des questions qui peuvent lui être posées. Mais plus encore, il nous semblait important, en cette période marquée par des attaques contre les professions établies, en particulier pour les professions d'État – catégorie à laquelle nous appartenons nous-mêmes –, de ne pas donner d'armes à ceux qui les menacent, tout en s'efforçant de garder une posture de neutralité. C'est évidemment une position difficile à tenir, d'autant plus pour des recherches dans lesquelles on peut établir une certaine proximité sociale (d'origine sociale, scolaire et universitaire, et finalement en termes d'hexis du service public) entre enquêteurs et objets de l'enquête.



L'ANALYSE DU CONTEXTE DE L'ENQUÊTE ET DES CONDITIONS MÊME DE SA RÉALISATION SONT AU CŒUR DE L'ANALYSE MÊME



L'ensemble de ces expériences et de ces préoccupations paraîtront sans doute banales aux chercheurs et chercheuses en sciences sociales. Elles nous ont accompagnés tout au long de cette recherche, qui a été pour nous un moment important de notre carrière de sociologue, tant il est rare aujourd'hui de mener une recherche sur deux années, avec un tel investissement de l'objet même de la recherche. Nous avons aussi voulu montrer à quel point l'analyse du contexte de l'enquête et des conditions même de sa réalisation sont au cœur de l'analyse même.

Et c'est là que pourrait démarrer une nouvelle enquête, qui poursuivait celle sur les magistrats, mais aussi une autre recherche menée il y a de nombreuses années, toujours pour la Mission, autour des réformes des politiques de la Justice (Vauchez & Willemez, 2007).

BIBLIOGRAPHIE

- BASTARD Benoit, DELVAUX David, MOUHANNA Christian, SCHOENAERS Frédéric et COLLECTIF, 2016, Justice ou précipitation : L'accélération du temps dans les tribunaux, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 215 p.
- BASTARD Benoit et MOUHANNA Christian, 2010, L'avenir du juge des enfants: éduquer ou punir ?, Ramonville-Saint-Agne, Érès, 238 p.
- BESSY Christian, 2010, « Les avocats, un marché professionnel déstabilisé », Formation emploi, 2010, n° 110, no 2, p. 35-48.
- BOIGEOL Anne, 2000, « Les magistrats "Hors les Murs." », Droit et société, 2000, p. 44-45.
- BOIGEOL Anne, 1993, « La magistrature française au féminin: entre spécificité et banalisation », Droit et société, 1993, vol. 25, p. 489-523.
- BOIGEOL Anne, 1991, Comment devient-on magistrat ? Enquête auprès de trois promotions d'auditeurs, Vaucresson, CRIV.
- BOIGEOL Anne, 1989, Histoire d'une revendication: l'École de la magistrature 1945-1958, s.l., Centre de recherche interdisciplinaire de Vaucresson.
- DELMAS Corinne, 2019, Les notaires en France: des officiers de l'authentique entre héritage et modernité, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 288 p.
- DELPEUCH Thierry, DUMOULIN Laurence et GALEMBERT Claire de, 2014, Sociologie du droit et de la justice, Paris, Armand Colin, 242 p.
- MILBURN Philip, 2009, Quelle justice pour les mineurs ? : entre enfance menacée et adolescence menaçante, Toulouse, Érès (coll. « Trajets »), vol. 1/, 236 p.
- MILBURN Philip, KOSTULSKI Katia et SALAS Denis, 2010, Les procureurs: entre vocation judiciaire et fonctions politiques, Paris, Presses universitaires de France (coll. « Droit et justice »), vol. 1/, 237 p.
- VAUCHEZ Antoine et WILLEMEZ Laurent, La justice face à ses réformateurs, 1980-2006: entreprises de modernisation et logiques de résistances, Paris, Presses universitaires de France (coll. « Droit et justice »), 2007, 267 p.
- 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, 2015, vol. 45, no 2, p. 112-132.
- VIGOUR Cécile, 2008, « Politiques et magistrats face aux réformes de la justice en Belgique, France et Italie », Revue française d'administration publique, 2008, no 125, p. 21-31.

(4) On peut d'ailleurs y voir là le grand effort de communication réalisé depuis de nombreuses années par la Mission.

COMPARER LES TRIBUNAUX POUR COMPRENDRE LE FONCTIONNEMENT DE LA JUSTICE



© Photos LLH
Benoît Bastard à gauche,
Christian Mouhanna à droite.

BENOIT BASTARD, sociologue, Directeur de recherche émérite au CNRS et membre de l'Institut des sciences sociales du politique à l'École normale supérieure de Cachan (Université de Paris-Saclay) et **CHRISTIAN MOUHANNA**, sociologue, Chargé de recherches au CNRS, Directeur du Centre de recherche sociologique sur le droit et les institutions pénales (CESDIP), Maître de conférences à l'École nationale des ponts et chaussées.

Cette contribution reprend certains des points saillants de la recherche présentée par Yoann Demoli et Laurent Willemez sur les juges - leur identité, leur parcours, leur manière de voir leur travail - en les examinant à travers le prisme des recherches sur les tribunaux que nous avons développées depuis longtemps, d'abord au Centre de sociologie des organisations, puis dans différents lieux de recherche, tels que le CESDIP et l'Institut des sciences sociales du politique.

Ces travaux se sont focalisés sur la Justice en action et, plus spécifiquement, sur la dimension organisationnelle de l'activité des tribunaux. Cette manière de considérer la Justice dans ses aspects collectifs, en cherchant à dégager ce qui fait la spécificité d'une fonction judiciaire ou du travail d'une juridiction, s'écarte sans doute de l'approche centrée sur les personnes et sur les carrières qui caractérise la recherche de Yoann Demoli et Laurent Willemez.

Nous voudrions néanmoins suggérer qu'il existe, d'un type de recherche à l'autre, des convergences et des continuités. Pour ce faire, on reviendra, dans une première partie, sur notre pratique de recherche à travers différentes illustrations, puis nous évoquerons, dans une seconde partie, les questions que posent la méthodologie qualitative et l'usage des comparaisons dans la recherche sur les tribunaux.

L'APPROCHE ORGANISATIONNELLE DES TRIBUNAUX

Dans les années 1975, alors que commençaient tout juste à se développer, aux États-Unis notamment, les premiers travaux prenant pour objet l'activité des tribunaux d'une manière qui s'écarte du point de vue strictement juridique, s'est constitué, au sein du Centre de sociologie des organisations, un axe de travail portant sur l'analyse organisationnelle du monde judiciaire (1).

Nous nous sommes attachés dès cette époque à montrer ce que l'étude du droit et de la Justice pouvait tirer d'une approche empirique centrée sur la réalité du travail judiciaire. Si l'on veut comprendre la Justice, il faut non seulement étudier les écarts entre le droit en action et le droit des codes, mais aussi l'architecture et l'organisation des services, la manière dont interagissent les groupes professionnels en présence, les filières de traitement des affaires, les modes de direction des juridictions, etc.

Les tribunaux peuvent être considérés comme des organisations et étudiés comme tels. Dès lors qu'on adopte une telle approche, on peut en outre suggérer qu'il s'agit d'organisations « pas comme les autres », des « bureaucraties professionnelles », autrement dit des organisations dont l'activité est réalisée et gérée par les professionnels, en l'occurrence les magistrats, qui s'appuient sur un savoir spécifique, le droit (2). Les juridictions sont organisées par la loi - qui prévoit la coopération des entités qui les composent, mais aussi leur séparation, voire leur opposition. En même temps, le droit ne suffit pas à lui seul à rendre compte du jeu des acteurs, qui disposent d'une capacité à infléchir les fonctionnements institutionnels et à innover.

D'un point de vue méthodologique, les travaux réalisés dans cette perspective se sont inspirés des modalités d'enquête mises en œuvre dans le champ de la sociologie des organisations : ils reposent sur des monographies à base d'entretiens et d'observations du travail. Nous avons réalisé jusqu'à aujourd'hui toute une série de recherches dans cette perspective. Il est possible d'en proposer deux illustrations pour montrer comment ces recherches renvoient aux travaux sur le corps des magistrats.

(1) Parmi les premières recherches réalisées, on peut citer : Catherine Ballé, Denise Emsellem, Benoît Bastard, Georges Garioud, *Le changement dans l'institution judiciaire. Les nouvelles juridictions de la périphérie parisienne*, Paris, La Documentation française, 1981

(2) Cf. Henry Mintzberg, *Structure et dynamique des organisations*, Paris, Les Éditions d'organisation, 1982. Voir aussi : Denise Emsellem, *Pratique et organisation dans l'institution judiciaire française*, Paris, La Documentation française, 1982.

“

LE DROIT NE SUFFIT PAS À LUI SEUL À RENDRE COMPTE DU JEU DES ACTEURS, QUI DISPOSENT D'UNE CAPACITÉ À INFLÉCHIR LES FONCTIONNEMENTS INSTITUTIONNELS ET À INNOVER

”

Carrières de magistrat.es et diffusion de l'innovation dans la Justice

Une première dimension sur laquelle les perspectives qualitatives sur les tribunaux renvoient très directement aux travaux sur la démographie du corps judiciaire est celle des carrières des magistrat.es.

On peut se référer ici à une recherche réalisée avec Werner Ackermann et portant sur l'organisation même des juridictions et leur gestion (3). Il s'agissait d'étudier la Justice à partir d'un travail de terrain qui a porté sur huit tribunaux, avec soixante-dix entretiens réalisés notamment auprès des chef.fe.s de juridictions et des responsables de service.

Ces entretiens portaient sur les activités des magistrat.es et greffier.es, ainsi que sur leur manière de concevoir leur rôle dans le tribunal et leurs relations avec leurs partenaires. Il en a résulté une analyse mettant en évidence les différences qui apparaissaient entre les juridictions du point de vue de leur organisation, au civil comme au pénal.

L'étude monographique de ces juridictions et les comparaisons réalisées nous avaient, entre autres, permis de dégager des styles de gestion en fonction des configurations des relations entre les chef.fe.s de juridictions (4).

Cette recherche nous a, en outre, conduits à mettre en évidence les modalités spécifiques de l'introduction du changement dans les juridictions, en prenant appui sur l'analyse des déplacements des magistrats d'une juridiction à l'autre.

Or, la recherche de Yoann Demoli et Laurent Willemez montre comment les magistrat.es se déplacent aujourd'hui, moins qu'on le penserait peut-être, d'un tribunal à un autre, au fur et à mesure de leur avancement, et avec des limites précises : ils restent dans une aire géographique, changent de fonction mais tout en restant dans un même registre – par exemple, le changement ne se fait jamais du siège vers le parquet, uniquement dans l'autre sens.

À la faveur de la recherche sur les tribunaux de grande instance, nous avons montré que de tels déplacements sont le vecteur de la diffusion des innovations. Les magistrat.es, observons-nous, développent, en allant d'un tribunal à un autre, en changeant de grade et parfois d'attributions, des solutions correspondant à leur manière de voir leur fonction : des imprimés *ad hoc*, des façons de travailler ou encore des dispositifs informatiques (5).

En changeant de tribunal, un magistrat peut déplacer ces solutions vers une nouvelle juridiction, en les adaptant le cas échéant à sa nouvelle

fonction. Dans le tribunal qu'il a quitté, ces mêmes dispositifs sont repris ou non par son successeur, qui peut vouloir les conserver ou mettre en œuvre des modalités de travail plus conformes à ses préférences. En définitive, on a affaire à ce que nous avons alors appelé une « carte changeante de l'innovation ». Un dispositif développé dans une juridiction peut s'implanter dans d'autres et disparaître là où il a été mis au point, ou s'y trouver transformé. C'est ce qui donne à l'institution judiciaire l'aspect d'un *patchwork*, dont dépendent grandement les modalités d'application du droit.

“

SI L'ON VEUT COMPRENDRE LA JUSTICE, IL FAUT ÉTUDIER LES ÉCARTS ENTRE LE DROIT EN ACTION ET LE DROIT DES CODES, MAIS AUSSI L'ARCHITECTURE ET L'ORGANISATION DES SERVICES, LA MANIÈRE DONT INTERAGISSENT LES GROUPES PROFESSIONNELS EN PRÉSENCE, LES FILIÈRES DE TRAITEMENT DES AFFAIRES, LES MODES DE DIRECTION DES JURIDICTIONS, ETC.

”

Cette analyse qui souligne le rôle des innovateurs et la fragmentation du monde judiciaire, reste valable aujourd'hui, quels que soient les changements qui ont affecté les modes de gestion de l'institution. On peut le constater lorsqu'il s'agit de saisir la réorganisation des filières de traitement en matière pénale – marquée par une dimension locale forte (6) – ou lorsqu'il s'agit d'introduire des nouvelles technologies (7).

Le même type de démarche pourrait, en outre, être repris lorsqu'il s'agira de constater et d'analyser les modalités de mise en œuvre du train de réforme sur la « Justice du XXI^e siècle » et la création du tribunal judiciaire.

La pression de la justice rapide sur les magistrats

C'est encore le projet d'un travail monographique sur l'activité des juridictions qui nous a conduit à mettre en évidence la diffusion des normes gestionnaires de l'efficacité, s'accompagnant de celle du sentiment de l'urgence au sein de toutes les unités de l'institution judiciaire (8). Le travail monographique que nous avons réalisé à ce sujet peut également être mis en rapport avec la présentation de la recherche de Yoann Demoli et Laurent Willemez.

Ceux-ci évoquent les difficultés ressenties par les magistrats, et en particulier la pression qui s'exerce sur eux de manière continue. Une charge de travail importante se ressent dans tous les services. Les juges interrogés expliquent ne pas cesser de travailler pendant le week-end. Certains vont, dans certains cas, jusqu'à évoquer la souffrance au travail. Ces questionnements sur la surcharge de travail, qui apparaissent autrefois étonnants, sont maintenant soulevés dans différentes enceintes, par exemple à l'École nationale de la magistrature.

Lors de l'étude que nous avons réalisée sur le traitement en temps réel

(3) Werner Ackermann, Benoit Bastard, *Innovation et gestion dans l'institution judiciaire*, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, Coll. Droit et société, 1993.

(4) Benoit Bastard, Werner Ackermann, « La gestion du changement dans les tribunaux de grande instance : une étude organisationnelle », *Droit et société*, n° 16, 1990, p.301-320.

(5) Werner Ackermann, Benoit Bastard, Heleen Ietswaart, « La diffusion de l'innovation dans l'institution judiciaire », *Gérer et comprendre (Annales des mines)*, n° 17, 1989, p. 4-13.

(6) Jean Danet (dir.), *La réponse pénale. Dix ans de traitement des délits*, Rennes, PUR, 2013.

(7) Laurence Dumoulin, Christian Licoppe, *Logique d'innovation en contexte judiciaire : le cas de la vision conférence*, Congrès de la Société québécoise de science politique, 2009 : https://www.researchgate.net/publication/39064084_Logiques_d'innovation_en_contexte_judiciaire_le_cas_des_audiences_par_visioconference

(8) Benoit Bastard, Christian Mouhanna, *Une justice dans l'urgence. Le traitement en temps réel des affaires pénales*, Paris, PUF, 2007.

des affaires pénales (TTR), publiée en 2007, cette dimension de la pression s'exerçant sur le travail est l'un des aspects qui nous avait particulièrement frappés. La recherche s'appuyait sur neuf monographies, elles-mêmes réalisées à partir de deux cent cinquante entretiens et d'un très grand nombre d'observations, ce qui lui donnait une puissance inégale.

Un texte monographique avait été rédigé sur chacune des juridictions étudiées, avant de procéder à la comparaison d'ensemble. Ces monographies montraient évidemment une grande diversité. L'échantillon était composé de tribunaux de tailles très différentes. Les modes de gestion différaient également, notamment dans la manière dont était mis en œuvre localement le TTR. Il englobait dans certains cas la quasi-totalité des services du parquet et de la juridiction correctionnelle, tandis que son fonctionnement était celui d'un service spécialisé dans d'autres juridictions. Cependant, par-delà cette diversité, une dimension commune s'était révélée à l'analyse : la question de l'efficacité était partout prédominante, et le souci manifesté au sein des parquets était de travailler vite et de se donner les moyens pour ce faire. Toute l'énergie et les ressources des parquets, à l'initiative de procureur.e.s se considérant « en mission », étaient dédiées à la réponse en urgence au téléphone ainsi qu'à la construction de filières de traitement *ad hoc* pour pouvoir assurer une prise en charge de l'ensemble des sollicitations qui leur étaient adressées.

“

LES MONOGRAPHIES, FONDÉES SUR DES ENTRETIENS ET DES OBSERVATIONS, PERMETTENT DE FAIRE REMONTER DES ÉLÉMENTS PRÉCIS QUI STRUCTURENT LA VIE D'UN GROUPE HUMAIN

”

De plus, ces observations se retrouvaient partout, dans les grands tribunaux comme dans les plus petits. On pouvait déjà constater alors ce qu'on nous décrit aujourd'hui du ressenti des magistrat.es : les jeunes parquetier.e.s étaient souvent pris.e.s par l'exigence de rapidité - et ils utilisaient d'ailleurs, notions-nous, des métaphores sportives pour décrire leur travail. La pression exercée par le parquet se répercutait sur l'ensemble des services au pénal, et notamment sur les magistrat.es de la juridiction correctionnelle - qui s'y soumettaient non sans marquer leur réticence. L'analyse dans son ensemble faisait ressortir la domination accrue du parquet sur l'ensemble des filières du traitement pénal.

On pourrait citer encore d'autres travaux, réalisés avec la même inspiration et des méthodes analogues dans le champ de la justice civile, pour montrer que la même pression s'exerce dans ce domaine. Les magistrat.es y ressentent aussi la difficulté de garder les services « à flot » et le manque de moyens. Ils sont constamment à la recherche d'arrangements de nature à pallier ces difficultés et à alléger la pression qui en découle pour les magistrat.es et les greffier.es au quotidien (9).

PORTÉE ET LIMITE DE L'APPROCHE COMPARATIVE DU FONCTIONNEMENT DES JURIDICTIONS

Comme on vient de le suggérer, il existe une grande complémentarité entre les approches quantitatives et les approches monographiques qui ont été

présentées. Ces deux visions offrent deux prismes qui donnent accès à des informations de nature quelque peu différentes. *A priori*, le quantitatif nous offre une vision plus globale, plus complète, plus exhaustive, par exemple du corps des magistrat.es. À l'inverse, la monographie, lorsqu'elle concerne par exemple le fonctionnement d'un tribunal, nous livre une analyse plus précise, plus détaillée, entrant davantage dans la complexité. Il y aurait donc des questions auxquelles le quantitatif pourrait répondre, mais pas le qualitatif, et vice-versa.

“

LE QUANTITATIF OFFRE UNE VISION PLUS GLOBALE, PLUS COMPLÈTE, PLUS EXHAUSTIVE. LA MONOGRAPHIE LIVRE UNE ANALYSE PLUS PRÉCISE, PLUS DÉTAILLÉE, ENTRANT DAVANTAGE DANS LA COMPLEXITÉ

”

L'apport spécifique de la monographie

Les monographies, fondées sur des entretiens et des observations, permettent de faire remonter des éléments précis qui structurent la vie d'un groupe humain, qu'il s'agisse d'un service de police, d'une prison ou d'un tribunal.

Elles offrent aussi la possibilité d'analyser un groupe d'acteurs présent dans différentes organisations et dans plusieurs institutions, ce qui est indispensable quand on cherche à comprendre ou à évaluer les politiques publiques. Celles-ci mobilisent plusieurs professions, de nombreux types d'acteurs publics ou privés, et il serait illusoire de penser qu'un regard tenant compte uniquement de la vision d'un seul de ces acteurs - les magistrat.es par exemple - suffirait à les appréhender.

Ainsi, avons-nous pu montrer que les politiques pénales ne dépendent pas seulement de l'implication ou du volontarisme d'un.e procureur.e, mais aussi des conditions d'acceptation de ces politiques par les services de police ou de gendarmerie (10), ou comment la politique d'exécution des peines fait l'objet d'une « négociation informelle » entre les procureur.e.s et les directrices et directeurs de maison d'arrêt (11).

Plus récemment, notre analyse de la politique de développement du Travail d'intérêt général (TIG) (12) a montré le caractère indispensable d'une coopération entre les instances judiciaires et pénitentiaires d'une part, et des partenaires extérieurs – élus et associations - d'autre part. Et de plus en plus, l'étude des politiques publiques intègre également les justiciables (13). Dans un tel cadre, une vision uniquement par le « corps » des magistrat.es n'est-elle pas en soi une limite à la compréhension globale ? Plus exactement, elle n'apporte sans doute qu'une partie des réponses aux questions qui se posent.

L'intérêt principal de la monographie est qu'elle incite à aller au-delà du prévisible, de l'institutionnel, de l'organisation formelle, pour aller découvrir les pratiques réelles, cachées, parfois en désaccord avec les textes et demandes officielles. Elle exige de tenir compte des interactions voulues ou non voulues – contraintes – entre les acteurs, mais aussi des tensions ou des conflits qui peuvent exister, y compris à l'intérieur d'un même corps.

(9) Benoit Bastard, David Delvaux, Christian Mouhanna, Frédéric Schoenaers, *Justice ou précipitation. L'accélération du temps dans les tribunaux*, Rennes, PUR, 2016, en particulier le chapitre 2, « Le contentieux du divorce : accélération et privatisation », p. 93-148.

(10) Benoit Bastard, Christian Mouhanna, *Une justice dans l'urgence*, op. cit. ; Christian Mouhanna, *Polices judiciaires et magistrats, une affaire de confiance*, Paris, la Documentation Française, 2001 ; Christian Mouhanna, « Les relations police-parquet : un partenariat mis en cause ? », *Droit et Société*, n°58, 2004.

(11) Christian Mouhanna, « Contraintes matérielles et « schizophrénie institutionnelle ». L'interaction entre justice et monde pénitentiaire en matière d'enfermement », *Sociétés Contemporaines*, n°103, 2016/3, p. 19-42.

(12) Christian Mouhanna, *Travail d'intérêt général et intérêt général du travail. Analyse sociologique des succès et obstacles au développement d'une mesure pénale*, Mission de recherche Droit et Justice, 2019 : <http://www.gip-recherche-justice.fr/publication/la-peine-de-travail-dinteret-general-en-france-etat-des-lieux-qualitatif-et-quantitatif-et-etude-microsociologique-sur-les-succes-et-les-obstacles-au-developpement-de-cette-mesure/>

(13) Voir par exemple Jérôme Ferrand, Fabien Gouriou, Olivier Razac, *Éprouver le sens de la peine : les probationnaires face à l'éclectisme pénal*, Mission de recherche Droit et Justice, 2019 : <http://www.gip-recherche-justice.fr/publication/eprouver-le-sens-de-la-peine-les-probationnaires-face-a-leclectisme-penal/>

On pense ici à des observations circonstanciées : des substituts qui n'adhèrent pas à la politique pénale de leur procureur, ou encore des Juges de l'application des peines (JAP) en désaccord entre eux : les « aménageurs » contre les « répressifs », pour reprendre une classification endogène.

Ces observations nous ramènent d'ailleurs à un débat classique sur l'homogénéité de ces corps, opposant sociologues des organisations et sociologues des professions (14).

À cet égard, la monographie peut notamment remettre en cause un certain type de déterminisme sociologique cherchant à rendre « prévisibles » les comportements.

Surtout, en intégrant le point de vue de chacun des acteurs et en les confrontant entre eux, une telle analyse nous apprend comment, au-delà de leurs souhaits et de leurs aspirations, les acteurs sont contraints de mener des actions ou d'adopter des comportements qui ne correspondent pas forcément à leurs objectifs ou à leurs valeurs.

Ceci nous ramène à une dimension essentielle : le poids de l'environnement professionnel sur les choix et attitudes des professionnels. En outre, en croisant les témoignages des uns et des autres (c'est-à-dire non seulement l'opinion de l'acteur A, mais aussi ce qu'il pense de l'acteur B, ce que ce dernier pense de A, et ce que pense l'acteur C de A, de B et de la relation entre A et B), on dispose d'informations complexes mais riches qui offrent la possibilité d'établir des liens de causalité. Ainsi, on échappe aux problématiques classiques opposant corrélation ou causalité (15).

“

LA MONOGRAPHIE PEUT NOTAMMENT REMETTRE EN CAUSE UN CERTAIN TYPE DE DÉTERMINISME SOCIOLOGIQUE CHERCHANT À RENDRE « PRÉVISIBLES » LES COMPORTEMENTS

”

Il convient de souligner que la monographie ne donne pas seulement des éléments par rapport aux questions que l'on se pose au début de la recherche, comme c'est le cas pour les études quantitatives avec leurs multiples variables, mais qu'elle confronte aussi le chercheur à des questions qu'il ou elle ne se posait pas au départ.

Les observations et les entretiens « ouverts », semi-directifs ou non-directifs, le permettent. Lorsqu'une personne interrogée ne répond pas à la question posée et parle d'autre chose, l'entretien offre ainsi des perspectives nouvelles pour l'analyse.

Cela rejoint le concept de *serendipité*, cher au cœur de nombreux chercheurs de toutes disciplines. Au sens strict, celle-ci est la conjonction du hasard heureux qui permet au chercheur de faire une découverte inattendue, d'importance ou d'intérêt supérieur à l'objet de sa recherche initiale, et de l'aptitude de ce chercheur à saisir et exploiter cette « chance ». Dans le cas de la monographie, on n'attend pas que le hasard, comme

dans le cas de la pénicilline ou du téflon, viennent livrer des résultats inattendus. À travers le travail de terrain, c'est bien une recherche du résultat inattendu qui s'instaure (16). En terme d'évaluation des politiques publiques, cet objectif est important car il met à jour les effets pervers et autres productions non prévues de ces politiques.

Dans notre perspective, il serait erroné de croire que la monographie se limite à une étude de cas isolé qui n'expliquerait que le fonctionnement d'un site, un tribunal ou un parquet. Contre toute attente, elle donne aussi des outils pour construire des théories généralisables (17). Chacune des recherches citées ici ne se fonde pas sur l'analyse d'un seul lieu, mais sur quatre, cinq ou dix monographies en parallèle. L'analyse conduit à comparer ces sites entre eux, à en tirer les convergences et les divergences qui permettent de contextualiser les résultats, et donc à monter en généralité. De plus, on ne peut pas penser que l'usage de la monographie se limite à l'analyse des pratiques locales, par opposition à l'échelon central. Il est possible - et souvent souhaitable - de réaliser une description qualitative des niveaux de direction régionaux (cour d'appel ou direction interrégionale des services pénitentiaires par exemple) quand on étudie une politique publique, et même de réaliser avec des outils similaires une analyse des services centraux et de la prise de décision à ce niveau, ce que nous avons réalisé pour la recherche sur la mise en œuvre de la loi du 15 août 2014 (18). C'est dire que les « producteurs » de politiques publiques ne sont donc pas à l'abri d'une telle approche monographique.

CONCLUSION

À travers cette « défense » de l'outil monographie, nous cherchons donc à montrer la complémentarité entre celui-ci et l'approche quantitative. À une période où l'on assiste à un renforcement de la gestion centralisée des politiques publiques et à une surutilisation des indicateurs quantitatifs - ce qui conduit à des décisions trop fréquemment déconnectées des problèmes de terrain - des approches d'une autre nature, fondées sur des analyses localisées, sont indispensables. Elles évitent les visions surplombantes et trop agrégées des situations auxquelles conduit une utilisation exclusive des outils quantitatifs.

Ceux-ci ont tendance à produire une apparence d'homogénéité qui nuit à la compréhension des phénomènes et qui efface les comportements minoritaires. Les indicateurs chiffrés amènent parfois à des dérives, comme nous avons pu le montrer pour les chiffres de la délinquance dans les services de police (19) ou pour les taux de réponse pénale (20).

Les monographies amènent de la complexité, révèlent des dissensions, des conflits, des pratiques clandestines, des détournements d'outils et de règles, dans un monde gestionnaire où dominent la simplification et la croyance en un gouvernement par les chiffres.

A contrario, les monographies nous contraignent à aller vers des politiques plus intelligentes et plus participatives. L'analyse des systèmes centraux à l'aide des mêmes outils, observations et entretiens, montre que, loin d'être « au-dessus », en surplomb des « acteurs de terrain », ceux-ci sont eux aussi traversés par des contraintes, des tensions, des contradictions ou des « bricolages » : leurs logiques d'action n'ont pas une rationalité forcément supérieure à celle des systèmes locaux.

(14) Voir par exemple Philippe Bezès, Didier Demazière, Thomas Le Bianic, et al., « New Public Management et professions dans l'État : au-delà des oppositions, quelles recompositions ? », *Sociologie du travail*, vol. 53, no 3, 2011, p. 293-348.

(15) François Bonsack, « Aspects épistémologiques des notions de corrélation et de causalité. Elaboration et justification des modèles—applications en Biologie. Recherches interdisciplinaires », Maloigne, Paris, 1979, p. 441-447.

(16) Robert K. Merton, Elinor Barber, *The Travels and Adventures of Serendipity: A Study in Sociological Semantics and the Sociology of Science*, Princeton University Press, 2004.

(17) Barney G. Glaser, Anselm L. Strauss, *Discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Routledge, 2017 (1967).

(18) Christian Mouhanna et al., *La mise en œuvre des dispositions de la Loi du 14 août 2014 relative à la contrainte pénale et à la libération sous contrainte (2015-2017)*, Mission de recherche Droit et Justice, 2018 : <http://www.gip-recherche-justice.fr/publication/vers-une-nouvelle-justice-analyse-de-la-mise-en-oeuvre-des-dispositions-de-la-loi-du-15-aout-2014-relative-a-la-contrainte-penale-et-a-la-liberation-sous-contrainte/>

(19) Jean-Hugues Matelly, Christian Mouhanna, *Police : des chiffres et des doutes*, Paris, Michalon, 2007.

(20) Benoît Bastard, David Delvaux, Christian Mouhanna, Frédéric Schoenaers, *Justice ou précipitation, op. cit.*

Étudier le travail des magistrats à tous les niveaux de l'action publique



BARTOLOMEO CAPPELLINA, Chercheur post-doctoral, laboratoire CESICE, Chercheur associé à Pacte, Sciences Po Grenoble.

© Photo LLH

Cette contribution porte sur les manières dont on peut étudier les magistrats en tant qu'acteurs qui participent au changement des politiques publiques. Elle est issue d'un travail de thèse en science politique portant sur les dynamiques transnationales du changement gestionnaire de pratiques et d'instruments dans la justice civile en France et en Italie (1). Dans cette recherche, les magistrats sont appréhendés en tant qu'acteurs qui participent à l'action publique.

Selon cette approche, la régulation du travail des magistrats est considérée comme le résultat des interactions entre plusieurs autorités publiques, gouvernementales, de l'administration ou le Conseil supérieur de la magistrature, et privées, comme les groupes d'intérêts ou les cabinets d'expertise. Ces interactions intègrent aussi plusieurs échelles de gouvernement, locale, nationale, européenne et internationale, qui ne sont pas à considérer dans un sens hiérarchique.

Ce travail de thèse se revendique donc d'une approche qui étudie le rôle des professionnels du droit dans les processus réformateurs et de changement, et qui cherche à dégager d'une manière systématique les conditions et les mécanismes qui rendent les professionnels du droit influents sur ces processus.



ÉTUDIER LES MAGISTRATS EN TANT QU'ACTEURS PARTICIPANT AU CHANGEMENT DES POLITIQUES PUBLIQUES



Cette manière de concevoir les magistrats comme acteurs pouvant intervenir aux différentes étapes de la production et de la mise en œuvre des lois et des normes implique d'étudier les activités des magistrats tant au sein des tribunaux, qu'au-delà de ceux-ci, par exemple en incluant les magistrats détachés dans des positions clé au sein du ministère ou en étudiant leur engagement dans des instances autres, comme les réseaux et syndicats professionnels ou l'expertise à l'échelle internationale.

Les magistrats en leur compétence professionnelle sont d'ailleurs

des acteurs particulièrement bien dotés pour participer aux processus réformateurs, car ils maîtrisent le langage privilégié de l'État. Leur capacité à « dire le droit » peut ainsi être valorisée dans l'action publique (2). Ainsi, les magistrats sont souvent mobilisés pour occuper des positions à responsabilité au sein du ministère de la Justice ou à l'Inspection générale de la Justice.

Mais ils sont aussi parfois conduits à intervenir comme experts pour élaborer des rapports sur des réformes gouvernementales ou pour participer à des réseaux d'expertise à l'échelle nationale ou internationale.

Les magistrats, comme les juristes en général, se caractérisent par la fréquence de leurs multi-positionnements dans les espaces professionnels, académiques, administratifs, associatifs, politiques et même médiatiques (3).

UNE PERSPECTIVE INTERNATIONALE

Les magistrats ne sont toutefois pas les seuls acteurs influençant la politique judiciaire. En témoignent les nombreux travaux qui ont abordé les changements de la Justice d'un point de vue comparé ou européen. Par exemple, plusieurs travaux se sont intéressés aux réformes de la Justice des pays d'Europe centrale et orientale au moment de leur transition à la démocratie et pendant leur processus d'adhésion à l'Union européenne (UE) (4).

Ces analyses soulignent le rôle important joué par les organisations internationales, telles la Banque Mondiale ou l'UE en tant que fournisseurs de fonds, ou encore le Conseil de l'Europe, en tant que producteurs de normes, de solutions et d'instruments pour changer le fonctionnement des juridictions.

D'autres recherches, notamment celles de Cécile Vigour ont observé, à partir de comparaisons entre pays de l'Europe occidentale, des dynamiques similaires en direction des réformes judiciaires, par l'introduction de formes de contrôle politique plus serrées sur les dépenses et la gestion des ressources de la Justice, et la diversification des registres de légitimation du travail judiciaire, notamment par une focale prégnante sur la productivité en termes d'efficacité et d'efficience (5) - l'efficience correspondant à la

(1) Bartolomeo Cappellina, *Quand la gestion s'empare de la justice : de la fabrique européenne aux tribunaux*, Thèse de doctorat, Université de Bordeaux – Sciences Po Bordeaux, 2018.

(2) Thierry Delpuech, Laurence Dumoulin, Claire de Galember, *Sociologie du droit et de la justice*, Paris, Armand Colin, 2014.

(3) Cécile Vigour, *Réformes de la justice en Europe. Entre politique et gestion*, Bruxelles, De Boeck, 2018, p. 111.

(4) Ramona Coman, Jacques Commaille, « Judicial globalization, europeanization and (g)localization : Evidence from the Balkans », *Southeastern Europe*, vol. 40, 2016, p. 293 316; Cristina Dallara, Daniela Piana, *Networking the Rule of Law. How Change Agents Reshape the Judicial Governance in the EU*, London, Ashgate, 2015; Thierry Delpuech, Margarita Vassileva, « Contribution à une sociologie politique des entrepreneurs internationaux de transferts de réformes judiciaires », *L'Année sociologique*, vol. 59, n° 2, 2009, p. 371 402; Thierry Delpuech, Margarita Vassileva, « Transfers and learning in the framework of Bulgarian legal reforms (1990-2013) », *Southeastern Europe*, vol. 40, n° 3, 2016, p. 317 345.

(5) Cécile Vigour, « Réformer la justice en Europe. Analyse comparée des cas de la Belgique, de la France et de l'Italie », *Droit et Société*, vol. 56 57, n° 1, 2004, p. 291 323 ; Cécile Vigour, *Réformes de la justice en Europe. Entre politique et gestion, op. cit.* ; Joël Ficet, « Trajectoires de réforme de la carte judiciaire et managérialisation de l'État. Analyse comparée des politiques de territorialisation de la Justice en France et en Belgique », *Revue internationale de politique comparée*, vol. 18, n° 4, 2011, p. 91 118.

meilleure utilisation des ressources disponibles, tandis que l'efficacité renvoie à la capacité à atteindre les objectifs poursuivis.

C'est dans la jonction entre ces deux constats sur la place des magistrats dans l'action publique et sur les dynamiques transnationales de changements de la Justice qui s'est insérée l'hypothèse principale de la thèse : montrer que les changements de pratiques et d'instruments dans l'administration de la Justice en France et en Italie sont aussi le fait de la circulation transnationale de ceux-ci, assurée par des acteurs multipositionnés entre les différentes échelles de gouvernement de la justice.

Ce travail de recherche rend compte du processus de changement des tribunaux par un entonnoir théorique et empirique qui retrace l'analyse de la fabrique européenne d'action publique en matière d'administration de la Justice jusqu'à l'étude de l'appropriation de ce changement dans les tribunaux français et italiens.

La thèse repose sur l'analyse de la construction et de la circulation de nouveaux registres de légitimation du fonctionnement de la Justice et sur l'instrumentation qui les accompagne.

Ces registres intègrent la recherche d'efficacité et d'efficience et la logique du service à l'utilisateur au principe du procès équitable comme étalon d'une justice de qualité.

L'étude de l'élaboration de ces nouveaux registres de légitimation s'est faite en restituant le système complexe d'acteurs étatiques, intergouvernementaux et non-étatiques qui participent à la définition des concepts, instruments et pratiques judiciaires, cartographiant les intermédiaires – professionnels du droit, hauts fonctionnaires, politiques, chercheurs, consultants – qui participent à cette requalification de la justice à tous les niveaux d'action publique.

Des matériaux très variés

Cette recherche s'est appuyée sur des matériaux variés : les archives documentaires et la presse disponibles en ligne, les observations de réunions d'experts à l'international, les entretiens semi-directifs menés auprès d'experts au niveau européen et des professionnels du droit au niveau local.

Au niveau européen, plusieurs journées d'observation ont été réalisées entre décembre 2014 et décembre 2016, lors des réunions des trois groupes d'experts européens inclus dans l'analyse : la Commission pour l'efficacité de la Justice (CEPEJ du Conseil de l'Europe, 17 jours), le Conseil consultatif des juges européens au sein du Conseil de l'Europe (8 jours) et le Réseau européen des Conseils de la Justice (5 jours).

Un questionnaire sur les parcours de carrière et sur les représentations de la Justice des experts européens et des entretiens semi-directifs ont été réalisés en complément de ces observations.

Au-delà des experts déjà mentionnés, les entretiens ont été menés aussi avec des fonctionnaires de la Commission européenne, des experts de la Banque mondiale et des professionnels d'autres institutions travaillant dans le domaine de l'administration de la Justice au ministère de la Justice français ou italien, dans des instituts de recherche, auprès de l'Organisation pour la coopération et le développement économiques, ou auprès d'autres réseaux de professionnels du droit.

Pour l'analyse locale des appropriations en juridiction, un deuxième volet d'enquête de terrain a été réalisé entre avril 2016 et janvier 2017 dans deux tribunaux français et deux tribunaux italiens. 21 entretiens semi-directifs ont été réalisés avec des professionnels du droit – magistrats (10), greffiers (7) et avocats (4) – pour évoquer les changements intervenus dans leur manière de travailler au sein du tribunal, les instruments mis en œuvre, et leurs représentations de ces changements.

UNE ÉTUDE DES ACTEURS ET DES INSTRUMENTS

La thèse démontre que les instances européennes, telles le Conseil de l'Europe, l'Union européenne ou les réseaux professionnels, jouent un rôle d'incitation au changement des modèles de régulation de la Justice française et italienne, rôle qui n'avait pas été suffisamment approfondi par la littérature sur les réformes de la Justice auparavant.

Pour arriver à ces résultats, l'analyse de l'élaboration et de la circulation de nouveaux référents de régulation du fonctionnement des tribunaux s'est ancrée sur l'étude des instruments gestionnaires comme traceurs de changement (6).

L'élaboration et l'usage de statistiques, de bonnes pratiques de gestion des affaires, de dispositifs d'évaluation de la qualité de service à l'utilisateur – parmi d'autres – sont au cœur de l'analyse.

Comme le suggère la littérature en sociologie de la gestion, étudier ces techniques de régulation permet de mieux cerner les transformations du cadre d'interprétation de ce qui fait la qualité de la Justice.

La thèse étudie la genèse des différents instruments en identifiant quels acteurs se font porteurs de quels registres discursifs et de quels référents d'instrumentation dans leur élaboration. Par les modifications intervenues dans les réseaux d'experts et dans les représentations de la qualité promues en leur sein, elle restitue aussi les formes d'hybridation entre registres différents qui se retrouvent dans les instruments.



LA THÈSE REPOSE SUR L'ANALYSE DE LA CONSTRUCTION ET DE LA CIRCULATION DE NOUVEAUX REGISTRES DE LÉGITIMATION DU FONCTIONNEMENT DE LA JUSTICE ET SUR L'INSTRUMENTATION QUI LES ACCOMPAGNE



Ainsi, et à titre d'exemple, la mise en place des statistiques comparées sur les systèmes judiciaires au sein de la CEPEJ du Conseil de l'Europe a été prise en considération.

Par les archives mises à disposition par le Conseil de l'Europe et les entretiens avec des membres de ce groupe d'experts, il est possible d'analyser le changement diachronique de ces statistiques, en identifiant quels tournants dérivent de quel registre ainsi que la dynamique interne au groupe d'experts en charge de l'élaboration.

En 2004, au moment de la création du groupe, une vision assez critique de la mesure de la productivité des juges et des tribunaux était portée dans ce groupe par des magistrats issus de pays de l'Europe du Sud, qui étaient confrontés aux pressions pour une adoption d'indicateurs synthétiques de productivité promus par des consultants et fonctionnaires d'Europe du Nord, notamment néerlandais, où ces indicateurs étaient déjà en utilisation. En raison du changement des experts dans le temps et de la diffusion contemporaine d'indicateurs de productivité dans les statistiques judiciaires de certains pays, tels la France, dont l'expert délégué présidait le groupe, des indicateurs de productivité ont été intégrés dans le rapport CEPEJ à partir de 2008.

Par la suite, les indicateurs de productivité ont pris une place majeure parmi les centaines d'indicateurs plus descriptifs présents dans le rapport d'évaluation de la CEPEJ. Les arguments quantifiés et comparant la France à d'autres pays se fondent alors surtout sur le budget alloué à la Justice ou le nombre de juges et de procureurs pour en mesurer l'*input*, alors qu'ils se

(6) Pierre Lascoumes, Patrick Le Galès, « Introduction : L'action publique saisie par ses instruments », in Pierre Lascoumes et Patrick Le Galès (dir.), *Gouverner par les instruments*, Paris, Presses de Sciences Po, 2004, p. 11 44.

fondent surtout sur le *clearance rate*, le taux de variation du stock d'affaires pendantes, et le *disposition time*, la durée estimée en jours d'écoulement du stock d'affaires, pour en mesurer l'*output*, c'est-à-dire la productivité. Cette dernière est donc le but à atteindre affiché par ces indicateurs.

Un pays ne dépassant pas le taux de 100 en *clearance rate* est un pays qui présente des problèmes de productivité au regard de la demande de justice qu'il reçoit, et un pays avec un taux inférieur présente des problèmes de gestion du flux d'affaires.

Si à cela s'ajoute une certaine durée d'écoulement du stock, c'est-à-dire une durée de traitement pour une nouvelle affaire entrant dans le système qui dépasse les trois ans en première instance, tous les éléments sont réunis pour flécher le pays comme un pays à risque de condamnation par la Cour européenne des droits de l'homme pour violation du principe du délai raisonnable du procès.

C'est dans cette logique, centrée sur le principe d'un travail judiciaire en conformité avec les standards du procès équitable dans un délai raisonnable que la CEPEJ, présente son rapport d'évaluation de la Justice des pays européens.



SUITE À LA CRISE DE 2008, DES ÉCONOMISTES DE LA COMMISSION EUROPÉENNE ONT IDENTIFIÉ L'EFFICACITÉ DE LA JUSTICE ET LA CONFIANCE ENVERS LES TRIBUNAUX PARMIS LES FACTEURS INFLUENÇANT LA CROISSANCE ÉCONOMIQUE DES PAYS



Toutefois, la thèse montre que cette vision judiciaire sur l'évaluation des systèmes de Justice s'est vue transformée par l'intéressement de l'Union européenne. Suite à la crise de 2008, des économistes de la Commission européenne ont identifié l'efficacité de la Justice et la confiance envers les tribunaux parmi les facteurs influençant la croissance économique des pays, notamment en ce qu'ils déterminent les choix d'investissement des entreprises. Cette analyse, avec les crises contemporaines de l'État de droit en Roumanie, Pologne et Hongrie, a conduit la Commission à utiliser cette fenêtre d'opportunité pour élargir ses pouvoirs de surveillance dans le domaine de la politique judiciaire.

Ainsi, elle a développé à partir de 2011 une unité au sein de la Direction générale « Justice » spécialisée en matière d'administration de la Justice et d'État de droit. En comparant les documents, il est possible de voir la manière dont les données de la CEPEJ sont utilisées pour classer les pays selon leur performance et ce à destination des États, mais également des citoyens et des entreprises. Cette évolution fait donc sortir l'évaluation de la Justice du domaine du gouvernement et des professionnels du droit, en l'élargissant à une pression sociétale et économique qui renforce le changement vers un registre qui valorise l'efficacité, l'efficience et les attentes des usagers, au-delà des préoccupations en termes de qualité juridictionnelle.

DES APPROPRIATIONS DIFFÉRENCIÉES EN JURIDICTIONS

La dimension transnationale de cette thèse interroge aussi la manière dont ces instruments sont utilisés dans le quotidien des magistrats en juridiction.

Les tableaux de bord statistiques, les bonnes pratiques de gestion des affaires, l'évaluation des magistrats, l'évaluation des services par les usagers font tous partie du quotidien du travail judiciaire. Un certain nombre de ces instruments adaptent au contexte national ou local des modèles issus de l'Europe, comme le montrent plusieurs indicateurs statistiques de performance des tribunaux français et italiens, les pratiques de gestion des affaires des tribunaux italiens ou l'inscription des bonnes pratiques européennes dans la refonte des indicateurs d'évaluation de la qualité du service pour les tribunaux français.

La France et l'Italie se caractérisent par une emprise gestionnaire croissante, mais avec une temporalité et une ampleur contrastées d'implantation de principes et d'instruments gestionnaires.

Une emprise ministérielle de ces changements plus forte en France peut se comparer à un modèle plus épars de changement en Italie, permettant de tester la variable des circulations transnationales au prisme des configurations différenciées des deux pays.

La thèse explore ainsi les facteurs facilitant l'appropriation de la gestion par les professionnels du droit localement.

Le premier facteur correspond au *style de conduite des chefs de juridiction*. Si ces derniers assument le rôle d'entrepreneurs de changement au sein de leur tribunal, les instruments gestionnaires permettent de renforcer leur *leadership* interne, d'asseoir leur position vis-à-vis de leur hiérarchie et du ministère, ou de justifier le recours à des ressources extérieures à la justice pour mener son changement.

Des formes de conviction par la gestion (adhésion cognitive aux modèles proposés) et d'appropriation instrumentale (adhésion dépendant de finalités autres que celles inscrites dans les instruments gestionnaires) ont été identifiées. Le deuxième facteur réside dans les *conditions matérielles de travail au sein du tribunal*, c'est-à-dire la pression induite par le volume des affaires, les contraintes budgétaires et le sous-effectif. Une pression modérée facilite l'appropriation gestionnaire, car l'esprit rationalisant associé à la gestion facilite son identification comme une ressource efficace pour combler les manques.

A contrario, si la pression exercée par ces contraintes est très forte, la pertinence de la gestion comme mode d'instrumentation et sa capacité à transformer une organisation peuvent être remises en cause par certains professionnels, notamment ceux qui voient leur tribunal comme étant « en crise permanente ».

Le but de cette contribution était de fournir un panorama, à la fois méthodologique et théorique, de ce qu'étudier le rôle des magistrats dans le changement des politiques judiciaires implique, quand on cherche à élargir la focale de l'étude au-delà des tribunaux, en s'intéressant aussi à ce qui se joue à l'échelle internationale.

Présentant les principales méthodes, concepts et résultats d'une thèse de doctorat sur la circulation de la gestion en tant que repère pour l'action publique pour la Justice, cette contribution en restitue les fondements sans pouvoir développer les démonstrations empiriques autant qu'il le serait souhaitable. Pour les lecteurs intéressés par un développement de ces quelques éléments liminaires, on renvoie à la thèse elle-même (7) ou aux publications issues de celle-ci (8).

(7) Bartolomeo Cappellina, *Quand la gestion s'empare de la justice : de la fabrique européenne aux tribunaux*, op. cit.

(8) Bartolomeo Cappellina, « Évaluer l'administration de la justice dans les pays européens. Une co-construction entre Union européenne et Conseil de l'Europe », *Revue française d'administration publique*, vol. 161, n° 1, 2017, p. 59-72 ; Bartolomeo Cappellina, « Quantifier la qualité de la justice entre droits de l'homme et modernisation », *Revue Française de Socio-Économie*, vol. 19, n° 2, 2017, p. 27-46.

INTRODUCTION

LES CRITÈRES DE RECRUTEMENT ET D'AVANCEMENT



ALAIN LACABARATS, Président de chambre honoraire à la Cour de cassation, ancien membre du Conseil supérieur de la magistrature.

© Photo LLH

En France, l'ordonnance n°58-1270 du 22 décembre 1958 fixe les critères spécifiques d'accès à la magistrature, différents selon les modes d'accès à cette profession, mais prenant toujours en considération des conditions d'âge, de moralité, de qualifications et de compétences.

S'agissant des critères de promotion des magistrat.es à des fonctions d'un niveau supérieur, l'ordonnance détermine essentiellement les conditions d'ancienneté requises pour une promotion, laissant implicitement aux autorités de nomination le soin d'en fixer les autres conditions. Tout au plus, peut-on trouver des indications, au moins indirectes, sur les qualités attendues des magistrat.es postulant à de telles fonctions, grâce aux dispositions relatives non seulement à l'évaluation des magistrat.es (article 12-1 de l'ordonnance), mais aussi à la présentation à une liste d'aptitude en vue d'une inscription au tableau d'avancement (article 27 de l'ordonnance qui précise que les magistrat.es sont présentés «*par ordre de mérite*») et aux rapports que doivent établir périodiquement les chefs de cours (articles 37 et 38-1 de l'ordonnance).

Ces qualités apparaissent en réalité surtout dans les circulaires du ministère de la Justice, spécialement celles comportant des appels à candidature ou présentant les projets de nomination, ainsi que dans les rapports du Conseil supérieur de la magistrature pour les nominations relevant de ses prérogatives.

LES CRITÈRES INTERNES À LA LUMIÈRE DES STANDARDS INTERNATIONAUX

Ces critères de nomination et de promotion ne rendent cependant pas compte de l'ensemble des conditions s'imposant aux autorités de nomination pour le recrutement et la promotion des magistrats.

Les autorités de sélection des candidat.e.s à l'accès aux fonctions judiciaires, de nomination et de promotion des magistrat.es ne peuvent en effet méconnaître un certain nombre de principes fondamentaux, de niveau constitutionnel ou supranational, tels que l'égalité de tous quant aux possibilités d'accès à la magistrature et la prohibition des discriminations, quelle qu'en soit la nature.

Les textes internationaux et européens sont particulièrement clairs sur ces questions :

– Les principes fondamentaux relatifs à l'indépendance de la magistrature adoptés en 1985 par les Nations Unies comportent un paragraphe 10 ainsi libellé :

« *Les personnes sélectionnées pour remplir les fonctions de magistrat doivent être intègres et compétentes et justifier d'une formation et de qualifications juridiques suffisantes. Toute méthode de sélection des magistrats doit prévoir des garanties contre les nominations abusives. La sélection des juges doit être opérée sans distinction de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique ou autre, d'origine nationale ou sociale, de richesse, de naissance ou de situation (...)* ».

– Les standards européens concernant l'accès à la magistrature insistent également sur la nécessaire objectivité des conditions requises pour le recrutement des magistrat.es (intégrité, compétence, qualifications) et sur l'impartialité du processus de nomination, tout en rappelant aussi quelques principes fondamentaux, en particulier celui de non-discrimination.

À cet égard, la Recommandation (2010)12 du Conseil de l'Europe sur le statut des juges, adoptée au mois de novembre 2010, dispose notamment : « *Toute forme de discrimination à l'encontre des juges ou candidats à une fonction judiciaire, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, le handicap devrait être bannie (...)* (1).

Si, fort heureusement, la plupart des cas de discrimination ne constitue pas une difficulté pour le recrutement des magistrat.es en France, la question de l'origine sociale de ceux-ci fait en revanche régulièrement l'objet de débats et invite à approfondir la réflexion sur les modalités d'accès aux fonctions judiciaires.

– Sur l'un des aspects importants du principe d'égalité, celle devant exister entre les hommes et les femmes, le Conseil consultatif de juges européens (CCJE), dans son avis n°1 adopté en 2001, a souligné la nécessité de parvenir à une réelle égalité de chances des candidats à l'intégration dans la magistrature ou à une promotion dans la hiérarchie judiciaire.

⁽¹⁾ paragraphe 45.

QUI SONT LES MAGISTRATS ?

1980-2020 : UN CORPS EN VOIE DE DÉMOCRATISATION ?

“

LA QUESTION DE L'ORIGINE SOCIALE DES MAGISTRATS INVITE À APPROFONDIR LA RÉFLEXION SUR LES MODALITÉS D'ACCÈS AUX FONCTIONS JUDICIAIRES

”

Les études n°26 de la Commission européenne pour l'efficacité de la justice (CEPEJ), publiées en 2018 sur la base des données fournies en 2016 par les États membres du Conseil de l'Europe, ont néanmoins montré que, si les femmes sont de plus en plus nombreuses parmi les juges et les procureur.e.s, l'accès aux niveaux supérieurs de la hiérarchie judiciaire leur reste plus difficile (2), les mêmes études ayant en outre relevé qu'à cette date, des mesures destinées à assurer une réelle parité entre les hommes et les femmes n'étaient mises en œuvre que dans une minorité d'États (3).

La problématique de l'égalité des chances, envisagée globalement au regard des conditions de recrutement des magistrat.es, ou du point de vue plus spécifique des places respectives des hommes et des femmes dans l'institution, mérite une attention particulière de la part des autorités en charge du recrutement, de la formation, de la nomination et de la promotion des juges et procureurs.

L'intérêt de ce colloque est de permettre la confrontation des idées et des expériences, afin de dégager des pistes de solutions pour les questions en débat.

“

LA PROBLÉMATIQUE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES MÉRITE UNE ATTENTION PARTICULIÈRE DE LA PART DES AUTORITÉS EN CHARGE DU RECRUTEMENT, DE LA FORMATION, DE LA NOMINATION ET DE LA PROMOTION DES JUGES ET PROCUREURS

”

⁽²⁾ pages 113, 115, 148, 182 et 183

⁽³⁾ pages 185 et 186

LA DÉMOCRATISATION DU CORPS SELON L'ORIGINE SOCIALE ET L'HOMOGAMIE



© Photo JC
Yoann Demoli à gauche,
Laurent Willemez à droite.

YOANN DEMOLI, Maître de conférences en sociologie, laboratoire PRINTEMPS (Professions, institutions, temporalités), Université de Versailles–Saint-Quentin-en-Yvelines et **LAURENT WILLEMEZ**, Professeur de sociologie, Directeur du laboratoire PRINTEMPS, CNRS/Université de Versailles–Saint-Quentin-en-Yvelines.

« *La magistrature, c'est une carrière de poète. Je n'ai aucun mérite à l'avoir choisie, j'ai de la fortune* »

Raymond Lindon, cité par Philippe Jaenada, *La petite femelle*, 2015.

Les magistrat.es ressemblent-ils à la population française ? Cette question brûlante, souvent posée par les médias (1), renvoie à celle de l'origine des magistrats. Comme on le sait, l'École nationale de la magistrature (2) (ENM) a été au fondement du développement d'une méritocratie d'accès et de promotion au sein du corps. Toutefois, cette forme de démocratisation semble connaître un coup d'arrêt (3) depuis les années 1970 ; dans les années 2000, de vives critiques ont été dirigées envers *la personne sociale* des magistrat.es, qui seraient éloigné.es de la réalité de la société. Au-delà d'une accusation *a priori*, concernant par ailleurs d'autres corps d'élite comme les énarques (4), il est nécessaire de mobiliser des données robustes, permettant une analyse morphologique du corps magistrat pour attester de l'ouverture ou de la fermeture sociale de ce groupe social en particulier.

Répondre à la question de l'ouverture sociale nécessite, pour les sociologues, d'avoir recours à l'analyse de deux phénomènes : la mobilité sociale intergénérationnelle (5) et l'homogamie conjugale (6). La mobilité sociale, et dans une moindre mesure l'homogamie sociale, ont été au cœur de l'analyse de la démocratisation des sociétés modernes ; souvent, toutefois, ces deux phénomènes ont été étudiés à l'échelle macro-sociale, sur le temps long, via des *catégories* (7) et non des professions (quelques travaux font exception toutefois ; parmi eux, citons les enseignant.es (8), ou les mathématicien.nes (9)). Grâce aux données récoltées dans le cadre d'un questionnaire auquel ont répondu plus de 1200 magistrat.es de l'ordre judiciaire au premier trimestre 2019, nous pouvons analyser ici la mobilité et l'homogamie sociales pour un groupe bien précis, celui des magistrat.es du corps judiciaire.

Répondre à la question « La magistrature s'est-elle démocratisée ? » demande ainsi plusieurs temps. D'abord, il s'agira de saisir le *recrutement* social des magistrat.es ; Comment évolue-t-il ces dernières décennies ?

Dans quelle mesure la diversification des voies d'accès au corps a-t-elle permis un recrutement social élargi ? Il s'agira ensuite de qualifier et de décrire *l'homogamie* au sein du corps, en répondant à deux questions : Comment sont structurées les logiques d'homogamie au sein d'un corps atypique, à la fois élitiste et féminisé ? Comment évoluent les logiques d'homogamie au fil des générations ?

UN RECRUTEMENT SOCIAL ÉLARGI ?

Sur le temps long, c'est à la fin du XIX^e siècle que commence la disparition du *magistrat notable*, au profit du *magistrat républicain*, marquant la fin de la noblesse de robe (10). Il faut attendre le milieu du XX^e siècle pour que soit parachevé le système méritocratique de recrutement et de promotion de la magistrature, via la création de l'ENM (11). Si la création de cette école joue un rôle central dans le renouvellement du corps judiciaire, il n'en reste pas moins que le recrutement social du corps reste dual, quelques décennies plus tard. Au moment de son observation du corps, le recrutement social des magistrats 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 (12). »

Qu'en est-il au début du XXI^e siècle ? Nous montrons dans cette partie que le recrutement social contemporain du corps judiciaire est assez typique : comme pour les autres professions prestigieuses, le recrutement social s'opère en haut de la hiérarchie sociale, avec une part importante de cadres de la fonction publique. Toutefois, on note, relativement à d'autres périodes ou à d'autres groupes professionnels, des spécificités importantes : tout d'abord, il existe une assez faible reproduction sociale

(1) Parmi des exemples récents, *Le Nouvel Obs* propose une enquête en janvier 2018 : « On a fait un état des lieux de la diversité sociale à l'École nationale de la magistrature » ; en juillet 2019, *Libération* publie un article intitulé « Mixité sociale : l'école des juges veut diversifier ses robes » ; en novembre 2019, c'est au tour du *Monde* de consacrer un article à cette question : « La magistrature, un corps élitiste qui s'ouvre très lentement ». Les auteurs de cette contribution ont été surpris du nombre important de sollicitations reçues à ce sujet, par des journalistes, comme par d'autres professionnels, pour des raisons diverses.

(2) Jean-Luc Bodiguel, *Les magistrats, un corps sans âme ?*, Paris, PUF, 1991.

(3) Valérie Albouy, Thomas Wanecq, Les inégalités sociales d'accès aux grandes écoles suivi d'un commentaire de Louis-André Vallet, *Économie et statistique*, Vol. 361, 2003, p. 27-52.

(4) Ainsi, dans la lettre définissant la mission de Frédéric Thiriez sur la réforme de la haute fonction publique, le Premier ministre Édouard Philippe demande à celui-ci de revoir l'ensemble de la formation des « hauts fonctionnaires » (dont les magistrats), de manière à « mettre fin aux biais de sélection qui entravent l'accès à la haute fonction publique à des talents issus d'horizons divers. »

(5) Camille Peugny, *Le destin au berceau*, Paris, Le Seuil, 2013.

(6) Alain Girard, *Le choix du conjoint : une enquête psycho-sociologique en France*, Paris, PUF, 1964.

(7) Louis-André Vallet, « L'analyse de la mobilité sociale : conceptualisations sociologiques et modélisations statistiques », *La lettre du CREST*, Vol. 8, 1995, p. 1-3.

(8) Géraldine Farges, *Les mondes enseignants. Identités et clivages*, Paris, PUF, 2017.

(9) Bernard Zarca, « Mathématicien : une profession élitiste et masculine », *Sociétés Contemporaines*, Vol 64, n° 4, 2006, p. 41-65.

(10) Christophe Charle, « État et magistrats », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 96-97, 1993, p. 39-48.

(11) Anne Boigeol, « La formation des magistrats : de l'apprentissage sur le tas à l'école professionnelle », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 76, 1989, p. 49-64.

(12) Jean-Luc Bodiguel, *Les magistrats, un corps sans âme ?*, op. cit., p. 138-139.

QUI SONT LES MAGISTRATS ?

1980-2020 : UN CORPS EN VOIE DE DÉMOCRATISATION ?

stricto sensu, de telle sorte qu'il ne semble pas y avoir d'avantage pour les enfants de magistrat.es ; on repère ensuite une forme d'ouverture sociale, qui prend la forme d'une mobilité intragénérationnelle.

Un recrutement analogue aux professions d'élite

Commençons par observer l'origine sociale des *pères* (13) des magistrat.es en poste au 15 octobre 2019 ou au 1er janvier 2018.

Tableau 1. Origine sociale détaillée du père des magistrat.es.

CATÉGORIE SOCIALE DU PÈRE (EN %)		
Agriculteurs exploitants	1,1	4,6
Artisans	1,8	
Commerçants et assimilés	1,7	
Chefs d'entreprise de plus de 10 salariés	1,6	62,9
Professions libérales et assimilés	9,4	
Cadres de la fonction publique, professions intellectuelles...	29	
<i>Dont magistrates</i>	3,8	
Cadres d'entreprise	24,5	
Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé...	5,1	12,7
Professions intermédiaires administratives... des entreprises	2,6	
Techniciens	2,2	
Contremaîtres, agents de maîtrise	2,8	
Employés de la fonction publique	1,9	11,7
Employés administratifs d'entreprise	1,7	
Employés de commerce	0,6	
Personnels des services directs aux particuliers	0,6	
Ouvriers qualifiés	5,7	
Ouvriers non qualifiés	1,2	
Ne travaillait pas	6,6	

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

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

Le tableau 1 confirme, tout en les nuanciant, les constats de Jean-Luc Bodiguel pour une époque antérieure. Les magistrats 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 magistrats, 62,9 sont issus des groupes



SI LA REPRODUCTION SOCIALE N'EST PAS PROPRE À LA MAGISTRATURE, ELLE Y EST PLUS FORTE QU'AILLEURS



précédents. Symétriquement, les magistrats sont très rarement issus 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 n'est toutefois pas inédit pour les membres des cadres supérieurs. Les données de l'enquête Emploi réalisée annuellement par l'INSEE (14) 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. La catégorie des cadres étant relativement hétérogène (15), il convient de comparer l'origine sociale des magistrat.es à un groupe professionnel de niveau comparable, en termes de prestige et de capital culturel, si ce n'est de capital économique, celui des médecins (voir le tableau 2).

Là encore, la comparaison montre une sur-représentation plus élevée encore des enfants des classes supérieures parmi les magistrat.es : sur 100 médecins, 42 ont un père cadre. Bref, si la reproduction sociale n'est pas propre à la magistrature, elle y est toutefois plus forte qu'ailleurs. Le constat d'une forme de recrutement social particulièrement élevé est donc pérenne.

Tableau 2. Comparaison de l'origine sociale des magistrat.es, des médecins et des actifs.

CATÉGORIE SOCIALE DU PÈRE (EN %)	MAGISTRATS	MÉDECINS	ENSEMBLE DES ACTIFS
Agriculteurs exploitants	1,1	2	7,6
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	5,1	14	12,2
Cadres et professions intellectuelles supérieures	62,9	42	13,1
Professions intermédiaires	12,7	18	14,9
Employés et ouvriers qualifiés	9,3	11	33,4
Employés et ouvriers non qualifiés	2,4	6	12,3
Ne travaillaient pas	6,5	6	6,5

Source : Enquête Conditions de vie et de travail des magistrats - Mars 2019 - Calculs des auteurs. Pour les médecins et l'ensemble des actifs, enquête Formation et qualification professionnelle, 2015.

Note de lecture : En 2019, sur 100 magistrats, 1,1 a un père agriculteur

Le recrutement social des magistrat.es renvoie-t-il aux logiques sociales de recrutement de l'élite économique et administrative, principalement issue des grandes écoles ? Ce recrutement social est-il typique des autres grands corps de l'État ? Le tableau 3 permet de situer le recrutement social des magistrats par rapport à ceux d'autres corps, issus des grandes écoles formant la « Noblesse d'État » (16).

(13) Les études de mobilité sociale ont traditionnellement étudié l'origine sociale du point de vue du père, en raison du plus fort taux d'inactivité des mères, qui ne permettait pas d'appréhender une place claire dans la structure sociale. Malgré une convergence des taux d'activité entre les deux sexes, un écart en défaveur des femmes demeure, expliquant, en partie, la permanence de la profession des pères dans les études d'origine sociale.

(14) <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/source/serie/s1223/>

(15) Paul Bouffartigue, Charles Gadéa, *Sociologie des cadres*, Paris, La Découverte, 2000.

(16) Pierre Bourdieu, *La noblesse d'État : grandes écoles et esprit de corps*, Paris, Éditions de Minuit, 1989.

QUI SONT LES MAGISTRATS ?

1980-2020 : UN CORPS EN VOIE DE DÉMOCRATISATION ?

Tableau 3. Comparaison de l'origine sociale dans plusieurs grandes écoles.

CATÉGORIE SOCIALE DU PÈRE (EN %)	ENA	IIEP	ENS	X	ENM
Agriculteurs, artisans	9,6	9	9,4	8,2	5,2
Cadres et professions intellectuelles supérieures	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 magistrats - 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 magistrats 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 (17).

3 formes d'une démocratisation contenue

Le constat d'une démocratisation sociale, certes contenue, mais tangible, est toutefois remarquable. Les données récoltées permettent d'évaluer les évolutions du recrutement social, en observant les variations de l'origine sociale en fonction des cohortes d'entrée dans la magistrature (tableau 4.).

Tableau 4. Catégorie sociale des pères des magistrats en fonction de l'entrée dans le corps.

CATÉGORIE SOCIALE DU PÈRE (EN %)	1975-1990	1991-2004	2005-2019
Agriculteurs exploitants	4,4	5,4	4,1
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	70,9	61,9	63
Cadres et professions intellectuelles supérieures	11,3	13,6	12,6
Employés et ouvriers qualifiés	9,1	11,2	13,7
Ne travaillaient pas	4,3	7,9	6,7

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

Note de lecture : En 2019, sur 100 magistrat.es entré.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 magistrats tend à se démocratiser, bien que de façon contenue. Si, parmi les magistrat.es entré.es dans le corps entre 1975 et 1990, près de 71 appartiennent aux groupes les plus favorisés, ils-elles ne sont plus que 63 pour ceux et celles ayant commencé 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. Quelles formes revêt plus précisément cette démocratisation ? Cette dernière tient tout d'abord à un recrutement social auprès

des enfants de fonctionnaires, mais aussi à la faiblesse de la reproduction sociale *stricto sensu* et, de façon plus notable, par le recrutement, pour une seconde partie de leur carrière, des magistrats issus des autres modes d'accès que le premier concours.

Un trait particulier du recrutement des magistrat.es tient à l'existence d'un « héritage administratif », comme le qualifie Jean-Luc Bodiguel. La carrière magistrat 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 magistrats 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, caractérisé par la prédominance du capital culturel relativement au capital économique (18).

Le portrait de Jean-Luc Bodiguel, évoquant les enfants de magistrat.es devenu.es magistrats, est à nuancer fortement en ce début de XXI^e siècle, la reproduction sociale *stricto sensu* marquant le pas. En effet, la part des pères magistrats a sensiblement diminué : sur 100 pères, seuls 3,8 étaient des magistrats (contre 10 au moment de l'observation de Jean-Luc Bodiguel). Évidemment cette proportion, plus faible, ne doit pas, néanmoins, dissimuler une forte sur-représentation : les magistrats comptant pour moins de 0,1% de la population active, l'endo-recrutement demeure fort. Plus généralement, les enfants issus des professionnels du droit (*latto sensu*, officiers ministériels, avocats, juristes d'entreprise...) sont relativement peu nombreux. Deuxième nuance, le recrutement des magistrats est davantage constitué d'enfants de cadres supérieurs du privé, atteignant près de 25% pour le corps aujourd'hui, ce qui marque une forme d'ouverture à d'autres groupes sociaux favorisés.

Plus notablement, une forme de promotion sociale importante est lisible dans le recrutement des magistrats du deuxième concours, comme le montre le tableau 5.

“

LE DEUXIÈME CONCOURS RECRUTE POUR UN TIERS PARI MI LES CLASSES POPULAIRES SALARIÉES ET INDÉPENDANTES, ET POUR UN QUART PARI MI LES CLASSES MOYENNES

”

(17) Valérie Albouy, Thomas Wanecq, Les inégalités sociales d'accès aux grandes écoles suivi d'un commentaire de Louis-André Vallet, *op. cit.*

(18) François de Singly, Claude Thélot, *Gens du privé, gens du public : la grande différence*, Paris, Dunod, 1988.

QUI SONT LES MAGISTRATS ?

1980-2020 : UN CORPS EN VOIE DE DÉMOCRATISATION ?

Tableau 5. Catégorie sociale des pères des magistrat.es en fonction du mode d'entrée dans le corps

CATÉGORIE SOCIALE DU PÈRE (EN %)	1 ^{ER} CONCOURS	2 ^E	AUTRES
Agriculteurs, artisans et commerçants	4,4	8,2	5
Patrons, professions libérales et cadres supérieurs	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 magistrats - Mars 2019 - Calculs des auteurs.

Note de lecture : En 2019, sur 100 magistrats entrés 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, 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., 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/la fille) ainsi qu'une mobilité intragénérationnelle (au long de la carrière du fils/de la fille) témoignant d'une double forme d'ouverture sociale.

UN CORPS PLUS OUVERT ?

Comme le note Milan Bouchet-Vallat (19), l'homogamie est à la fois « symptôme, cause et conséquence de l'existence d'une stratification sociale et de groupes sociaux dotés d'une cohérence, sous le double aspect de l'en-soi et du pour-soi : en-soi, puisque les conditions de vie objectives déterminent les probabilités de rencontre et de partage de goûts communs entre potentiels conjoints ; pour-soi, puisque le statut social détermine la possibilité même de se mettre en couple, et puisque l'intensité des liens entre individus partageant une même condition objective peut être un facteur majeur de cristallisation d'une identité de groupe. »

Aussi, 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 groupes (20)), permettent 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 d'insister sur 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 (21).

La situation matrimoniale des magistrat.es

Le premier constat concerne le taux de magistrat.es en couple ou, symétriquement, sans conjoint. Comme le montre le tableau 6, on compte 18,1% de magistrat.es sans conjoint, ce qui est par exemple un peu plus 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 sans conjoints contre 11,5% d'hommes).



LA PROFESSION MAGISTRATE NE FAIT PAS EXCEPTION À LA TRÈS FORTE HOMOGAMIE SOCIO-PROFESSIONNELLE EXISTANT DANS LA FRANCE CONTEMPORAINE



Tableau 6. Statut matrimonial des magistrat.es

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
Célibat	10,3	7,7	9,5
Veuvage	1,5	1,2	1,4
Divorce	8,7	5,2	7,2
Mariage, concubinage	79,5	85,8	81,9

Source : Enquête Conditions de vie et de travail des magistrats - 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 (22), 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 (23). Autrement dit, la profession magistrat.e ressemble fortement, à cet égard, au groupe des cadres supérieurs.

Une analyse de l'homogamie *stricto et lato sensu*

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.

(19) Milan Bouchet-Vallat, *Les rouages de l'amour et du hasard : homogamie et hypergamie dans la France et l'Europe contemporaines : dimensions socioéconomique et d'éducation, variations et mécanismes*, thèse de doctorat en sociologie sous la direction de Louis-André Vallet, Institut d'études politiques de Paris, 2015, p.14.

(20) Michel Bozon, François Héran, *La formation du couple : textes essentiels pour la sociologie de la famille*, Paris, La Découverte, 2006.

(21) Pascale Breuil-Genier, Daniel Sicart, « La situation professionnelle des conjoints de médecins », *Études et résultats de la DREES*, Vol. 430, 2005 ; Géraldine Farges, *Les mondes enseignants. Identités et clivages*, op. cit.

(22) Michel Villac, « Structures familiales et milieux sociaux », *Économie et Statistique*, Vol 171, 1984, p. 135-151.

(23) Valérie Albouy, Pascale Breuil-Genier, « Démographie et famille : les différences sociales se réduisent-elles ? », *France Portrait Social*, 2012, p. 11-18.

QUI SONT LES MAGISTRATS ?

1980-2020 : UN CORPS EN VOIE DE DÉMOCRATISATION ?

Tableau 7. Catégorie sociale des conjoints en fonction du sexe

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
Agriculteurs, artisans et commerçants	3	0,3	2
Patrons, professions libérales et cadres supérieurs	80,3	76,8	79,1
<i>Dont magistrat.es</i>	16	29,6	21
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 magistrats - Mars 2019 - Calculs des auteurs.

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

Le tableau 7 répond à la question : qui sont les conjoint.e-s des magistrats ? La profession magistrat.e ne fait pas exception à la très forte homogamie socio-professionnelle existant dans la France contemporaine (24) : ainsi, sur 100 femmes cadres vivant en couple en 1999, plus de 47 sont en couple avec un.e partenaire cadre également. *A fortiori*, on pourrait même penser que l'homogamie est, au sein du corps des magistrats, 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, grands 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 magistrats : ces derniers sont ainsi près de 23% à avoir un.e conjoint.e employé.e, ouvrier.ère 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 une conjointe à la position sociale moins élevée) (25).

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 magistrat.e, seule une magistrat.e 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 magistrats, 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 par exemple celui des commissaires de police. Pour ce corps également, les femmes connaissent ainsi une homogamie bien plus forte que leurs confrères (26).

Ensuite, cette homogamie stricte apparaît particulièrement prégnante, puisqu'elle concerne, tous sexes confondus, un.e magistrat.e sur cinq. Ce taux observé est à mettre en regard à un indice *théorique* d'homogamie (27), 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 magistrats ne constituent qu'une part infime de la population active (parmi les 29,6 millions d'actifs, les magistrats 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 (28).

Sans surprise, le taux d'homogamie stricte pour les lauréats du deuxième concours, plus âgés lorsqu'ils entrent à l'ENM, est bien inférieur, valant 4,4%. Pour les magistrats passés par l'intégration directe, le constat est semblable (environ 11% de taux d'homogamie stricte).

Les logiques homogames chez les magistrats montrent ensuite une forme de tropisme du public, déjà soulignée lors de l'analyse de leur recrutement social - voir tableau 8.

Tableau 8. Catégorie sociale détaillée des conjoint.es des magistrat.es en fonction du sexe.

CATÉGORIE SOCIALE DU CONJOINT/DE LA CONJOINTE (EN %)	FEMME	HOMME	ENSEMBLE
Agriculteurs exploitants	0,2	0	0,1
Artisans	1	0	0,6
Commerçants et assimilés	1,8	0,3	1,3
Chefs d'entreprise de plus de 10 salariés	1,6	0	1
Professions libérales et assimilés	10,7	12,2	11,5
Cadres de la fonction publique, professions intellectuelles...	42,7	55,1	47,2
<i>Dont magistrates</i>	16	29,6	21
Cadres d'entreprise	25,3	9,5	19,4
Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé...	6,9	12,6	9
Professions intermédiaires administratives... des entreprises	1,6	4,4	2,7
Techniciens	1,8	0	1,1
Contremaîtres, agents de maîtrise	0,4	1	0,6
Employés de la fonction publique	3,2	0,7	2,3
Employés administratifs d'entreprise	0,6	1,7	1
Employés de commerce	0,4	1	0,8
Personnels des services directs aux particuliers	0,6	1,4	0,8
Ouvriers qualifiés	0,8	0	0,5
Ouvriers non qualifiés	0,2	0	0,1

Source : Enquête Conditions de vie et de travail des magistrats - 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.

(24) Mélanie Vanderschelden, « Homogamie socioprofessionnelle et ressemblance en termes de niveau d'études : constat et évolution au fil des cohortes d'unions », *Économie et statistique*, Vol. 398-399, 2006, p. 33-58.

(25) Milan Bouchet-Valat, Plus diplômées, moins célibataires. L'inversion de l'hypergamie féminine au fil des cohortes en France, *Population*, vol. 70, no 4, 2015, p. 705-730.

(26) Geneviève Pruvost, La dynamique des professions à l'épreuve de la féminisation : l'ascension atypique des femmes commissaires, *Sociologie du Travail*, vol. 49, n° 1, 2007, p. 84-99.

(27) Mélanie Vanderschelden, Homogamie socioprofessionnelle et ressemblance en termes de niveau d'études : constat et évolution au fil des cohortes d'unions, *op. cit.*

(28) Michel Bozon, François Héran, *La formation du couple : textes essentiels pour la sociologie de la famille*, *op. cit.*

QUI SONT LES MAGISTRATS ?

1980-2020 : UN CORPS EN VOIE DE DÉMOCRATISATION ?

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, si l'on suit les résultats 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 Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (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 magistrats (29).

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.

“ LE CONSTAT D'UNE DÉMOCRATISATION SOCIALE, CONTENUE MAIS TANGIBLE, EST REMARQUABLE ”

Une comparaison avec 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.

En somme, l'ampleur et les modalités de l'ouverture sociale chez les magistrat.es français.es aujourd'hui apparaissent relativement classiques, partageant ses traits avec les autres groupes d'élite, mais montrent aussi des spécificités notables.

On note en effet une forme d'ouverture du recrutement social, alors même qu'il y a eu une tendance au cours des quatre dernières décennies à un moindre poids des classes populaires, dans un contexte où la structure sociale se déplace vers le haut, avec un affaiblissement de la classe ouvrière et la montée du groupe – hétérogène – des cadres.

De la même façon, l'homogamie ne s'accroît pas, alors même que les conjoint.es se trouvent, structurellement, dans des positions propres aux classes moyennes et supérieures. Cette spécificité se comprend également comme le résultat d'un trait caractéristique de cette profession d'élite, à savoir qu'elle est fortement féminisée.

Si certain.es peuvent voir dans les formes d'ouverture sociale des éléments de crise symbolique de la profession (rhétoriques associant souvent féminisation et désaffection d'une profession (30)), il ne faut pas oublier que cette ouverture sociale est d'autant plus notable que, face à un marché du travail dégradé, il existe une forte attractivité des professions du public, et plus encore, de ces positions les plus privilégiées : c'est un argument fort montrant, qu'en dépit de la pression démographique pesant sur les candidat.es, la profession de magistrat.e connaît une ouverture sociale réelle mais fragile.

Évidemment, cette ouverture demeure ténue ; ce constat ne doit pas dissimuler l'effort important de cette profession qui n'hésite pas à se dévoiler, et il appelle, plus que jamais, à la nécessité de comparer à d'autres corps, à d'autres dates, car, pour mieux appréhender les forces et les faiblesses du modèle méritocratique, les données ne seraient d'aucune utilité si elles ne pouvaient être comparées dans le temps et dans l'espace (social).

“ MALGRÉ LA FAIBLESSE NUMÉRIQUE DU CORPS ET LA FORTE FÉMINISATION DE LA PROFESSION, L'HOMOGAMIE APPARAÎT PARTICULIÈREMENT INTENSE ”

(29) Pascale Breuil-Genier, Daniel Sicart. La situation professionnelle des conjoints de médecins, *op. cit.*

(30) Céline Bessière, Sibylle Gollac, Muriel Mille, « Féminisation de la magistrature : quel est le problème ? », *Travail, genre et sociétés*, Vol. 36, n° 2, 2016, p. 175-180.

COUP D'OEIL RÉTROSPECTIF SUR LE RECRUTEMENT DE LA MAGISTRATURE FRANÇAISE



CATHERINE FILLON,

Professeure d'Histoire du droit et des institutions, Université Lyon III Jean Moulin.

© Photo LLH

Si les sciences sociales s'intéressent à la magistrature, la Chancellerie a pu elle aussi utiliser les techniques des sciences sociales, afin de s'efforcer de comprendre les représentations qui avaient cours dans la jeunesse et pouvaient, dès lors, expliquer le très faible attrait que la carrière judiciaire exerçait sur la jeunesse au milieu des années 1960.

En effet, en 1965, il fallait se rendre à l'évidence : le concours d'entrée dans la magistrature de 1964, où 55 postes étaient offerts, n'avait attiré que 98 candidats, dont seulement 73 étaient présents le jour des épreuves (1).

Pourtant, six années plus tôt, des réformes fondamentales avaient réorganisé l'accès à un corps judiciaire enfin doté d'un statut unique, signifiant la disparition de la partition entre justice coloniale, justice de paix et justice d'instance, un concours tourné vers les étudiants avait été instauré et les portes du recrutement latéral avaient été refermées. De plus, la refonte de la carte judiciaire avait enfin permis de supprimer des juridictions et de revaloriser les traitements des magistrats, et une école de formation du magistrat avait été créée à Bordeaux.

Voilà pourquoi, non sans maugréer, la Chancellerie s'était résignée à lancer une grande enquête sociologique en direction d'un large panel d'élèves de lycées et de facultés de droit, parisiens comme provinciaux, afin de comprendre pourquoi, diable, ces jeunes gens ne voulaient pas être magistrats.

“

C'EST DE FAÇON TRÈS LENTE, TRÈS PARTIELLE ET SOUS LA CONTRAINTE DE CIRCONSTANCES EXTÉRIEURES AU CORPS JUDICIAIRE, QUE L'OUVERTURE AUX COUCHES NOUVELLES S'EST PRODUITE

”

Quelques mois plus tard, dans l'analyse détaillée des résultats de cette vaste enquête, on pouvait lire que si, ô heureuse surprise, les enfants de magistrats envisageaient désormais assez volontiers de marcher sur les traces de leurs parents, la plupart de leurs camarades issus comme eux de milieux sociaux plutôt favorisés, s'y refusaient catégoriquement, au motif qu'à la magistrature ils associaient « un esprit de corps très prononcé, un grand conservatisme, une attitude qualifiée de bourgeoise » sans, ajoutait alors l'analyste, « que ce dernier terme soit clairement explicite ». Les élèves et les étudiants des milieux sociaux moins favorisés semblaient, « paradoxalement », *dixit* l'analyste, accorder plus de crédit à la magistrature et au prestige de la profession, mais elle leur paraissait à bien des égards totalement inaccessible. Et les mêmes de mettre en avant

la longueur des études pour avoir une chance d'y accéder, le coût de ces dernières, arguments qui, toujours selon l'analyste, dissimulaient bien mal leur malaise social à l'idée d'évoluer dans un milieu professionnel qui leur paraissait hostile.

Cette vision du corps judiciaire qu'exprimaient ces jeunes gens, âgés alors d'une petite vingtaine d'années, n'était sans aucun doute pas très loin des réalités. S'il n'était certes plus ce qu'il avait longtemps été, à savoir une caste de propriétaires et de notables, le corps judiciaire n'était pas pour autant devenu une profession démocratisée, au recrutement largement ouvert à la diversité sociale.

Ce sont les diverses raisons de cette faible ouverture sociale que nous évoquerons ici.

LES OBSTACLES STRUCTURELS À LA DÉMOCRATISATION DU RECRUTEMENT

On connaît la célèbre phrase d'Adolphe Thiers, alors rapporteur de la loi de finances, à propos de la modicité de la rémunération du corps judiciaire, le 20 décembre 1831 : « on ne peut donner de meilleurs défenseurs à la propriété que la propriété elle-même ». Thiers se faisait ici l'écho d'une conviction fortement enracinée, qui avait encore quelques belles décennies devant elle : le juge judiciaire doit être un notable bénéficiant d'une solide fortune foncière et de substantiels revenus patrimoniaux.

Si ces derniers étaient nécessaires afin de compenser la traditionnelle médiocrité des traitements des magistrats judiciaires, ils les prédisposeraient aussi à veiller avec soin au respect de ce principe érigé en droit naturel de l'homme par la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789, principe sanctuarisé par le code civil de 1804 et farouchement défendu par le code pénal de 1810 : la propriété privée.

Dès la reconstitution napoléonienne d'un corps judiciaire professionnalisé, le critère de fortune s'était, en effet, imposé comme un critère essentiel de recrutement, qu'il s'agisse d'ailleurs de la magistrature d'instance ou de la magistrature cantonale. Et en 1808, au moment de la création du corps des juges auditeurs, Napoléon ^{1er} avait fait des revenus élevés un critère de sélection des futurs magistrats. Fondamentale pour le recrutement, et peut-être même plus fondamentale que la compétence, la fortune l'était tout autant pour l'obtention d'un éventuel avancement, en un temps où celui-ci n'était nullement organisé, ni même très demandé, car ces notables enracinés dans leur terroir à proximité de leurs biens et propriétés, n'avaient guère l'envie de briguer des postes qui les éloigneraient de leurs bases et rendraient bien compliquées la surveillance et la gestion de leur patrimoine. Si ce schéma reste valable jusqu'au Second Empire, où il commence quand

(1) Cette communication repose pour l'essentiel sur les fruits d'une recherche financée par la Mission de recherche Droit et Justice, entreprise conjointement avec Marc Boninchi et Arnaud Lecompte, et publiée aux PUF en 2008 sous le titre *Devenir juge, Mode de recrutement et crise des vocations de 1830 à nos jours*.

1980-2020 : UN CORPS EN VOIE DE DÉMOCRATISATION ?

même à connaître quelques atténuations, il n'apparaît plus très souhaitable avec l'entrée dans l'ère démocratique que représente ce régime politique enfin pérenne qu'est la III^e République. Il est même en décalage avec les valeurs méritocratiques portées par la démocratie parlementaire qui s'instaure alors. La magistrature allait-elle s'ouvrir aux couches nouvelles, ainsi que Gambetta les avaient qualifiées et baptisées en 1872 ? Si la réponse est positive, il faut bien admettre que ce n'est que de façon très lente, très partielle et surtout sous la contrainte de circonstances extérieures au corps judiciaire, que cette ouverture s'est produite.

Des freins multifactoriels à l'élargissement du vivier de recrutement

Plusieurs facteurs se conjuguent pour expliquer la difficulté de la magistrature judiciaire à élargir son vivier traditionnel de recrutement et à effectuer une véritable mue démocratique.

La première difficulté structurelle réside évidemment dans le coût des études secondaires et supérieures. Il faut rappeler que les études secondaires vont demeurer payantes jusqu'en 1931 et que le système de bourses permettant d'accéder au lycée est demeuré longtemps rudimentaire. En outre, lesdites bourses n'étaient pas attribuées exclusivement sur des critères sociaux, mais sur des critères de mérite. Enfin le financement d'une licence en droit n'était pas du tout à la portée de toutes les familles, y compris dans la petite bourgeoisie. Les facultés de droit le savaient bien, qui pouvaient d'ailleurs consentir la gratuité temporaire des inscriptions, à charge pour l'étudiant de rembourser plus tard, quand il aurait une situation professionnelle et des revenus.



LA MAGISTRATURE A PU REBUTER CEUX QUI ÉTAIENT DE CONDITIONS MODESTES NE POSSÉDANT NI LE CAPITAL FINANCIER PERMETTANT L'ACCÈS À LA CARRIÈRE, NI LE CAPITAL SOCIAL NÉCESSAIRE POUR Y PROGRESSER



Une fois trouvé le moyen de financer les études supérieures, les difficultés n'étaient pas pour autant toutes surmontées. Imaginons, ce qui n'est nullement une hypothèse d'école (2), un jeune homme de condition sociale modeste ayant passé depuis l'âge de 10 ou 11 ans tous les concours de bourse et les ayant remportés. Imaginons que ce même jeune homme ait réussi, à force d'aide de sa faculté ou de travail parallèle à ses études ou bien encore de participation victorieuse aux concours organisés chaque année entre les étudiants d'une même promotion (3), à obtenir sa licence en droit. Il lui fallait désormais aller s'inscrire au barreau et se préparer à y passer deux ans en qualité de stagiaire, afin de remplir les conditions légales permettant de frapper à la porte du corps judiciaire. Autant dire qu'il lui fallait être prêt à consentir à nouveau de lourds sacrifices financiers, car non seulement le barreau exigeait de l'impétrant un cabinet décent, mais encore la situation de stagiaire ne lui offrait pas beaucoup d'occasions de plaider de façon rémunératrice. On se doute bien que des jeunes gens peu favorisés n'avaient pas le luxe de patienter deux années supplémentaires, sans pouvoir rentabiliser un diplôme juridique déjà chèrement acquis. En admettant que quelques un y parviennent, ils allaient se heurter à une nouvelle difficulté, tout aussi structurelle que la première : les conditions d'entrée en magistrature elle-même.

Depuis 1830 et la suppression, par la Monarchie de Juillet, du corps des juges auditeurs, la rencontre de l'offre de services des candidats et de la demande gouvernementale s'effectuait par le biais des postes de juges suppléants, auxquels les jeunes aspirants à la magistrature postulaient localement pour faire connaître leur souhait d'entrer dans le corps. Or, ces postes, en l'état de la législation, nécessitaient d'avoir atteint l'âge de 25 ans, lequel était bien plus élevé que celui de 21 ans auquel les étudiants en droit obtenaient en règle générale leur licence. Certes, ils s'apprétaient à passer deux ans en qualité d'avocat stagiaire, mais arrivés à l'âge de 23 ans, un nouveau délai de deux ans leur était imposé pour remplir, enfin, les conditions d'âge leur permettant de briguer un poste de suppléant. De plus, jusqu'en 1900, les postes de juge suppléant n'étaient pas rémunérés et le temps que les candidats s'apprétaient à y passer n'était pas déterminé. Après la grande épuration judiciaire de 1883 qui, certes, a fait sortir de la magistrature bon nombre de juges notables conservateurs typiques du 19^e siècle, mais épuration qui a supprimé, aussi, un nombre très important de postes de titulaires, le temps d'attente dans les fonctions de suppléant s'est considérablement allongé en même temps que la charge de travail s'alourdissait notablement.

Interrogés en 1890 sur le bien-fondé d'envisager une rétribution pour ces fonctions jusqu'alors gratuites, les chefs de cour avaient unanimement répondu par la positive (4). Tous soulignaient que la suppléance était devenue *de facto* le premier grade de la carrière judiciaire. Tous rappelaient que les juridictions ne pouvaient pas fonctionner sans cet appoint des suppléants, mais que le caractère gratuit de cette fonction et les trois à cinq ans, en moyenne, que les jeunes gens y passaient avaient pour effet de détourner de la magistrature des sujets méritants mais d'origine modeste. En somme, tous convenaient que le système était anti-démocratique.

Il faudra pourtant attendre encore dix ans pour qu'une centaine de postes sur plus de 700 soient enfin médiocrement rétribués, et dix années supplémentaires pour qu'une seconde centaine le soit à son tour, sur les instances de la direction du personnel de la Chancellerie, laquelle relevait que les traitements des suppléants demeuraient beaucoup trop faibles pour pouvoir mener une existence correcte, même en province. Au vrai, ils étaient alors les plus faibles de la fonction publique : « ... dans toutes les carrières, les surnuméraires reçoivent un traitement de début notablement supérieur » (5).

A partir du décret du 13 février 1908, l'aspirant magistrat allait devoir encore accomplir un stage effectif de deux ans chez un avoué ou bien un stage d'un an, soit au parquet d'un tribunal soit au tribunal lui-même, avant que d'affronter – ce n'est pas le plus dur – les épreuves d'un examen professionnel vérifiant ses aptitudes. Autant dire qu'un véritable parcours du combattant était exigé de l'impétrant à une carrière dans laquelle les traitements étaient demeurés traditionnellement faibles et où l'avancement continuait à dépendre d'un réseau d'appuis et de recommandations. On comprend aisément, dès lors, que la magistrature ait pu rebuter nombre de ceux qui étaient de conditions modestes ou même issus d'une petite bourgeoisie ne possédant ni le capital financier permettant l'accès à la carrière, ni le capital social nécessaire pour y progresser.

Une réaction tardive au dépérissement du recrutement des magistrats

Dans ces conditions, on ne s'étonnera pas que l'ouverture sociale du corps de la magistrature ait été particulièrement lente à s'opérer. Certes,

(2) Nous l'avons rencontré dans les archives de la Faculté de droit de Lyon (AD du Rhône 514W1) en la personne de Henri Achard-Picard (1889-1918). Né à Villard de Lans, ce jeune homme, fils de « cultivateur », avait passé tous les concours de bourse possibles et imaginables, desquels il avait été lauréat. Ce parcours d'excellence l'avait conduit à la Faculté de droit de Grenoble, où il avait obtenu en 1909 le diplôme de licencié en droit, puis à la Faculté de droit de Lyon où, tout en exerçant le métier de journaliste, il avait réussi à décrocher le titre de docteur en droit en 1914.

(3) Les concours organisés annuellement au niveau de chaque faculté de droit entre les étudiants d'une même promotion emportaient, pour les lauréats, la dispense des frais inhérents à la scolarité.

(4) Archives Nationales (site de Fontainebleau), Versement 20020498, Rapports des chefs de cours faisant suite à la circulaire du 29 juillet 1890.

(5) Idem, Note de la direction du personnel, 9 novembre 1910.

QUI SONT LES MAGISTRATS ?

1980-2020 : UN CORPS EN VOIE DE DÉMOCRATISATION ?

nous ne disposons pas, à propos de la magistrature judiciaire, d'études prosopographiques d'ensemble. Toutefois les travaux de Vincent Bernaudeau portant sur les juges de paix de Loire Atlantique (6), ceux de Serge Defois consacrés au barreau de Nantes (7) et les nôtres, relatifs au barreau de Lyon (8), n'incitent pas à croire bien sérieusement à la démocratisation, pourtant déplorée par les bâtonniers de l'entre-deux-guerres. Nous avons bien montré qu'il s'agissait d'un effet de sur-dramatisation et que la prétendue démocratisation se réduisait en réalité à une ouverture sociale vers la moyenne et petite bourgeoisie.

Devant tant de difficultés, on ne s'étonnera pas non plus que la carrière judiciaire ait été jugée bien peu attrayante, au point que son recrutement ait pu subir, à certaines périodes, un véritable dépérissement. Et ce qui ne laisse pas fasciner, c'est l'absence de réaction face à cette situation, qui a fini par devenir critique dans la seconde moitié des années 1950. Cette absence de réaction invite à s'interroger sur les motivations profondes tant des pouvoirs publics que du corps judiciaire lui-même.

UNE CULTURE DÉLIBÉRÉE DE L'ENTRE-SOI ?

On connaît la traditionnelle mauvaise volonté des pouvoirs publics à l'égard de la Justice, leur indifférence à l'égard du sort des magistrats et leur attitude qui, depuis la III^e république, n'a cessé de subordonner l'amélioration de leurs conditions matérielles et de leur rémunération à une réforme difficile, pour ne pas dire quasi-irréalisable en temps ordinaire : celle de la carte judiciaire.

Mais on peut se demander s'il n'y avait pas aussi une volonté plus ou moins délibérée de maintenir une tradition de recrutement du corps dans les classes sociales les plus favorisées, et donc, *a priori*, les plus conservatrices. Il est difficile de se prononcer de façon tranchée, même si à certaines époques, il apparaît net et clair que telle était bien la volonté du garde des Sceaux, et l'on pense ici en particulier, sous le régime de Vichy, à Joseph Barthélémy et à son grand projet qui restera dans les cartons (9), sauf sur un point : l'introduction d'une épreuve fortement coefficientée et très discriminante sur un plan social, puisqu'il s'agit de l'épreuve de culture générale, créée par le décret du 10 février 1941. On peut se demander aussi, si cette faible ouverture sociale n'était pas le souhait du corps judiciaire lui-même, soucieux de préserver un entre soi.

“ LA CHANCELLERIE A PROFONDEMENT RÉPUGNÉ À ACCOMPLIR LA RÉVOLUTION DU GENRE QUI A FINALEMENT TRIOMPHÉ DEPUIS LES ANNÉES 1970

Paradoxalement, c'est l'attitude observée par les présidents de jury à l'égard des femmes candidates aux fonctions judiciaires qui nous met sur cette piste. La Chancellerie a, certes, profondément répugné à accomplir la révolution du genre qui a finalement triomphé depuis les années 1970. C'est en 1930, à l'initiative de trois députés, qu'avait été déposée la première proposition d'ouvrir la magistrature aux femmes afin, précisément, de pallier la carence en candidatures masculines. Elle a évidemment été rejetée

alors, la femme n'étant pas encore une citoyenne complète, dotée des droits politiques. Cette objection n'ayant plus lieu d'être à la Libération, la loi du 11 avril 1946 leur offrait enfin l'accès aux professions judiciaires. Nous n'entrons pas dans le détail : juste rappellerai-je ici que le Gouvernement provisoire de la République française n'envisageait qu'avec beaucoup de réticences cette perspective, et qu'il a fallu la détermination de l'assemblée consultative provisoire, puis celle de l'assemblée constituante, pour que la mesure soit finalement consacrée par la loi du 11 avril 1946. À cet égard, la rédaction initiale de l'exposé des motifs du projet de loi rédigé par De Menthon était assez extraordinaire :

« Par suite de l'insuffisance des traitements et des nouvelles et écrasantes responsabilités qui lui incombent, la magistrature n'exerce plus en France aucun attrait sur l'élite et voit de plus en plus baisser le niveau de la valeur des candidats au concours d'entrée. Il est donc nécessaire d'élargir la base de son recrutement en ouvrant aux femmes l'accès aux fonctions judiciaires ».

Il n'y a guère que les femmes pour accepter de faire un travail nécessitant un certain niveau de compétences, très lourd, en ces temps d'épuration judiciaire, tout en étant simultanément très mal payées ...

Quoi qu'il en soit, il est peu de dire que l'augmentation de plus en plus nette du nombre des candidatures féminines à l'aube des années 1950 n'a absolument pas réjoui les responsables du recrutement judiciaire, surtout lorsqu'à partir de 1956, ce nombre dépasse celui des candidatures masculines, et alors même que les jurys de l'examen professionnel témoignaient d'une sévérité extrême à l'égard de ces jeunes femmes. La crainte, parfaitement avouée, dans un certain nombre de notes et de rapports des présidents de jury, était que si l'on ouvrait les vannes de la féminisation du corps judiciaire, la dévalorisation de ce dernier aille en s'aggravant. La conviction qu'une profession qui se féminise est une profession qui se dévalorise était forte et elle conduisait à redouter que la féminisation du corps ne fasse encore plus chuter le nombre déjà bien réduit des candidatures viriles. Cette défiance va perdurer très nettement jusqu'à la fin des années 1960, comme en atteste ce passage d'une note à l'attention du directeur des services judiciaires de septembre 1967 :

« La direction du Centre national d'études judiciaires m'a fait savoir qu'elle se préoccupe de plus en plus des conséquences de l'accroissement des candidatures féminines. Il convient cependant de ne pas exagérer en ce sens, car la proportion enregistrée cette année – 1/3 des candidats - est loin d'atteindre celle de certaines années. (...) Aussi le nombre de candidatures féminines, pour 1967, qui est de 86 pour un total de 236, peut être considéré comme un seuil à ne pas dépasser à l'avenir, mais non comme un résultat catastrophique. Il n'est pas douteux, en revanche, qu'un sérieux problème existe sur ce plan à Paris et qu'il faudra s'attacher à le résoudre, en effet sur 55 candidats, il existe 31 candidates pour 24 candidats seulement. Cette proportion de candidatures féminines doit absolument être endiguée et combattue, avec discrétion certes, mais avec efficacité.»

(6) Serge Defois et Vincent Bernaudeau, « Les juges de paix de Loire Atlantique (1895-1958) : une magistrature de proximité ? », in Jacques-Guy Petit, *Une justice de proximité, la justice de paix (1790-1958)*, Paris, PUF, 2003, p. 195-223.

(7) Serge Defois, *Les avocats nantais au XX^e siècle*, Rennes, PUR, 2007.

(8) Catherine Fillon, *Histoire du Barreau de Lyon sous la III^e République*, Lyon, Editions Aleas, 1995.

(9) Le système de bifonction prévu par le projet Barthélémy favorisait les anciens élèves des grandes écoles, qu'il s'agisse de ceux de l'École normale supérieure ou ceux de l'École des Chartes.

QUI SONT LES MAGISTRATS ?

1980-2020 : UN CORPS EN VOIE DE DÉMOCRATISATION ?

“

LES FEMMES APPARAISSENT COMME UNE SORTIE DE CONSERVATOIRE DU VIVIER DE RECRUTEMENT TRADITIONNEL DE LA MAGISTRATURE JUDICIAIRE

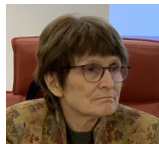
”

Si les femmes étaient alors « un problème », que l'on n'hésitait pas à traiter en recourant à la discrimination, il y avait toutefois une qualité remarquable autant que rassurante que l'on reconnaissait à la plupart des candidates parcimonieusement admises depuis les années 1950. Cette qualité n'était autre, précisément, que leur origine sociale, de sorte que les femmes apparaissaient comme une sorte de conservatoire du vivier de recrutement traditionnel de la magistrature judiciaire. Ainsi, en décembre 1953, le conseiller Lacoste écrivait dans son rapport, à peu près dans les mêmes termes d'ailleurs, que l'année précédente : « ... cette fois encore, nous avons été frappés qu'à peu près toutes ces jeunes filles ou jeunes femmes appartiennent au milieu social où se recrutait autrefois de façon exclusive l'ancienne magistrature, tandis que, au contraire, s'accroît le nombre des jeunes hommes, fils de petits fonctionnaires, d'employés, de commerçants modestes. Pour la plupart, elles appartiennent à des familles de magistrats, d'avocats, d'officiers ministériels, de hauts fonctionnaires, de professeurs de l'enseignement secondaire et supérieur. Très peu sont filles d'industriels et de commerçants. Toutes, nous devons le dire, nous donnent l'impression d'une bonne formation et certaines, d'une haute tenue morale ».

Pour conclure cette brève présentation, il est à se demander si, en attendant que la massification de l'enseignement supérieur ne fasse son œuvre, ce ne sont pas les bourses d'études octroyées aux étudiants inscrits dans les Instituts d'études judiciaires -à condition qu'ils s'engagent à passer deux fois le concours d'entrée dans la magistrature-, mais plus encore l'auditorat stagiaire, tel qu'il a été pensé dans les années 1960, qui ont fini par être le cheval de Troie de la démocratisation du corps judiciaire. Car ces nouveaux dispositifs qui offraient à des étudiants en droit un financement pour découvrir la magistrature leur offraient par là même un financement souvent précieux pour poursuivre leur parcours universitaire. Probablement, ont-ils représenté une manne providentielle pour les étudiants en droit moins favorisés socialement.

LA MAGISTRATURE SAISIE PAR LES SCIENCES SOCIALES APRÈS 1968

UNE RÉTROSPECTIVE DE LA RECHERCHE SUR LE CORPS DES MAGISTRATS



ANNE BOIGEOL,

Chargée de recherche honoraire au CNRS.

© Photo LLH

Si la magistrature a fait l'objet de recherches avant 1968, essentiellement de nature historique, c'est à partir des années 1970 que se développe une nouvelle dynamique, notamment au sein du ministère de la Justice, avec la création de structures de recherche spécifiques (1). Ces centres vont développer une activité de recherche dans différents domaines, notamment la justice pénale (représentations de la justice pénale, coût du crime, justice des mineurs), la justice civile (divorce, famille), l'accès à la justice etc... Ces travaux ont abordé la question des juges ou des procureurs, mais relativement peu de travaux ont porté spécifiquement sur la magistrature. On ne rendra pas compte, dans cette présentation, des travaux des historiens (2) qui ont été menés pendant cette période, préférant mettre l'accent sur les recherches qui peuvent être mises en regard avec le travail de Yoann Demoli et Laurent Willemez.

L'époque post 1968 est très intéressante pour la magistrature : arrivée de grosses promotions de magistrats, transformation du Centre national d'études judiciaires en Ecole nationale de la magistrature, création du Syndicat de la magistrature, développement du mouvement « critique du droit »... Les recherches menées par des chercheurs français ou étrangers ont porté sur l'analyse générale de l'évolution de la magistrature et sur des aspects plus spécifiques de l'évolution du corps : formation, syndicalisation, féminisation (3).

UNE PREMIÈRE RECHERCHE D'ENVERGURE

Après le travail pionnier de Monique Pauti avec sa thèse sur les magistrats de l'ordre judiciaire (1974), Jean-Luc Bodiguel, dans son ouvrage « La magistrature, un corps sans âme » (4), publié en 1981, se livre à une analyse minutieuse de la structure du corps, de son enracinement local et nobiliaire, de son évolution, de sa féminisation, de la mobilité, de la formation. Il dresse le portrait d'un corps hétérogène, inégalement préparé aux tâches qui lui incombent (5). Il souligne aussi les conséquences de l'intégration en un corps unique des différentes magistratures qui existaient avant 1958 ; ces conséquences sont de deux ordres : d'une part un fort déséquilibre de la structure par âge, avec l'intégration de beaucoup de magistrats âgés, phénomène renforcé par la faiblesse du recrutement dans les années soixante ; d'autre part la difficile intégration de cultures professionnelles différentes et hiérarchisées. Il analyse l'évolution du profil de la magistrature, avec une modification de l'origine géographique des magistrats ; traditionnellement ancré en province, notamment dans le sud-ouest, le recrutement provient davantage de la région parisienne et

s'accompagne d'un renouvellement partiel des milieux sociaux dont sont issus les magistrats, celui-ci se faisant davantage dans la fonction publique, et chez les cadres supérieurs.

Dans son analyse des carrières et des conditions de réussite professionnelle, Jean-Luc Bodiguel met en évidence deux types de carrières : les politiques, avec une « faible mobilité compensée par l'occupation de postes stratégiques », notamment à la Chancellerie, mais aussi au Parquet, ou à l'ancienneté, qui peuvent être aussi plus ou moins rapide, selon qu'est mise en œuvre une mobilité moyenne ou une mobilité « forcenée » (6). Il aborde également le phénomène majeur que constitue la syndicalisation de la magistrature. Mais c'est surtout une juriste sociologue aux facultés universitaires St Louis à Bruxelles qui mène une investigation spécifique.

UNE SYNDICALISATION MARQUÉE PAR TROIS PÉRIODES

Anne Devillé s'est intéressée au Syndicat de la magistrature (SM) qu'elle a analysé à travers le prisme de la construction d'une action collective. Dans son travail, qui porte sur la période 1968 à 1988, elle distingue trois périodes qui correspondent à des modes d'action spécifiques :

- La première correspond au début de l'histoire du SM, et couvre les années 1968 à 1972. L'émergence du syndicat est analysée comme résultant de la conjonction d'une stratégie de défense professionnelle, d'une stratégie d'innovation dans le champ juridique, et d'un projet de type autogestionnaire qui prend le contre-pied du fonctionnement hiérarchique de la justice.
- La deuxième période, 1973-1981, est caractérisée par une mise en question du modèle dominant de Justice. Celle-ci passe par de nouvelles pratiques professionnelles mettant en cause la reproduction des inégalités sociales et par un mode d'action contestataire mettant en cause les systèmes de décision, les normes institutionnelles et le fonctionnement de la justice.
- Au cours de la troisième période, qui commence en 1981 avec l'arrivée de la gauche au pouvoir, une fraction du SM pénètre dans le champ politique. Ce sont des magistrats qui, d'une certaine manière, étaient prédisposés par leurs trajectoires : passage au ministère de la Justice, exercice de responsabilités au syndicat... Le SM a toujours eu une pluralité d'actions possibles : la protestation, la modernisation de la justice et la défense professionnelle. Le changement de conjoncture politique a favorisé un type d'action, la modernisation, aux dépens des autres, créant une sorte de cassure dans l'organisation syndicale.

(1) Il existait déjà des centres de recherche, comme le Centre de formation et de recherche de l'éducation surveillée et le Centre national d'étude et de recherche sur la pénitentiaire ; deux nouveaux centres sont créés en 1969, le Service d'études pénales et criminologiques, rattaché à la Direction des affaires criminelles et le Service de coordination de la recherche, ancêtre de la Mission de recherche Droit et Justice, dont l'objectif était de coordonner le travail des différents centres, ce qui ne s'est pas fait, et de développer la recherche en liaison avec les directions du ministère non pourvues en services de recherche : la direction des services judiciaires, la direction des affaires civiles et la direction de l'administration générale et de l'équipement.

(2) Notamment les travaux sur la haute magistrature développés par Alain Bancaud. *La haute magistrature judiciaire entre politique et sacerdoce ou le culte des vertus moyennes*, LGDJ, 1993. Ou encore *Une exception ordinaire ; La magistrature en France, 1930-1950*, Gallimard, NRF Essai, 2002.

(3) La liste des recherches que nous mentionnons n'est pas exhaustive. Ce sont les travaux qui pouvaient être reliés au travail de Yoann Demoli et Laurent Willemez qui ont été pris en considération, avec certainement des omissions.

(4) Publié aux PUF.

(5) À partir d'une analyse d'un vaste échantillon de dossiers de magistrats.

(6) Jean-Luc Bodiguel, *op. cit.*, p. 72. Combiné avec l'origine sociale, il obtient une typologie de 5 groupes : les politiques, les gestionnaires, les classiques, les promus, les rescapés.

QUI SONT LES MAGISTRATS ?

1980-2020 : UN CORPS EN VOIE DE DÉMOCRATISATION ?

L'ÉMERGENCE DIFFICILE D'UNE ÉCOLE DE LA MAGISTRATURE

L'idée d'une école de la magistrature ne s'est pas imposée facilement, comme le montre une recherche menée dans les années 1980. Apparue au lendemain de la guerre, suite à la création de l'École nationale d'administration (ENA) (1944), l'idée d'une école pour former les magistrats suscite un certain nombre de débats au sein de la magistrature et se formalise par différents avant-projets de lois jusqu'aux ordonnances de 1958.

La création d'une école pour les juges et procureurs signifie l'alignement du recrutement de la magistrature sur le recrutement des corps et grands corps de l'État. Elle signifie également transformation du mode de formation des magistrats qui, à l'origine, essentiellement pratique et sur le tas, s'effectue désormais dans un établissement spécifique.

L'étude de cette transformation a permis d'analyser les enjeux professionnels et sociaux associés à ce changement du mode de reproduction de la magistrature. La revendication d'une école par une fraction de la magistrature, par la production et l'objectivation de capital scolaire qu'elle entraîne, apparaît comme un élément essentiel du processus d'affirmation de la magistrature comme un corps légitime et compétent (7).

Une fois l'École créée, elle va devoir inventer les modalités pédagogiques nécessaires à la formation des juges et des procureurs. La formation des magistrats n'échappe pas aux tensions et enjeux professionnels, institutionnels et politiques qui structurent l'ensemble du champ politique (8).

Dans un premier temps la formation est encore très marquée par l'enseignement universitaire et par le modèle de l'ENA. La période charnière de la fin des années soixante et du début des années soixante-dix favorise la mutation de l'École : augmentation considérable du nombre d'auditeurs, ouverture aux sciences sociales, transformation de la pédagogie, création d'un corps de magistrats affectés à plein temps à l'École, évolution des contentieux soumis à la Justice impliquant l'évolution du traitement judiciaire des affaires, création du Syndicat de la magistrature qui porte une réflexion sur la formation. Par la suite, dans les années 90, on assiste à un recentrage de la formation sur les fondamentaux qui doivent gouverner l'action du juge. Ce recentrage correspond à une modification de la définition de ce que doit être le juge, les magistrats s'affirmant davantage comme « des techniciens du droit, tirant pouvoir et légitimité de leur attachement aux règles et procédures » (9).

LA FÉMINISATION DE LA MAGISTRATURE

Une des caractéristiques importantes de l'évolution du profil de la magistrature à partir des années soixante-dix est sa féminisation. Celle-ci est présentée de façon ambivalente : à la fois signe de la démocratisation du corps et source d'inquiétude. L'égalité formelle entre les individus est un levier essentiel pour transformer les sociétés et les conduire vers plus de démocratie réelle. Mais sa mise en œuvre est souvent difficile.

En ce qui concerne la magistrature, une recherche a montré qu'elle

s'est d'abord heurtée à des obstacles politiques ; puis c'est au sein de la profession que les difficultés ont surgi.

Les femmes n'ont pas toujours été bienvenues dans la magistrature, comme dans d'autres domaines (politique en particulier, à propos de leur droit de vote accordé tardivement, en 1944). Avant 1946, date à laquelle la magistrature a été ouverte aux femmes, quelques tentatives avaient été faites par des parlementaires, avocats de profession. Les arguments invoqués pour s'opposer sont multiples : les femmes ne disposent pas de leurs droits civiques, réforme inopportune, primauté du rôle traditionnel de la femme...

En 1944, l'Assemblée Constituante accorde le droit de vote aux femmes. Dans la foulée l'entrée dans la magistrature doit leur être ouverte ; elle le sera en 1946 après une tentative du ministre de la Justice de l'époque de les limiter aux fonctions du siège. Désormais tout Français, de l'un et l'autre sexe, peut accéder à la magistrature.

Mais c'est au sein de la magistrature que des résistances vont se manifester. D'abord au sein même de la Cour de cassation, lorsque le ministre de la Justice nomme directement à la Cour Charlotte Béquignon-Lagarde, première femme agrégée en droit privé. La réaction des magistrats de la Cour ne se fait pas attendre. Réunis en Assemblée, ils mandatent les chefs de leur juridiction pour demander au ministre Pierre-Henri Teitgen de revenir sur cette nomination (10). La même année, lors des États généraux de la magistrature, l'assemblée propose, dans un bel élan, que l'accès des femmes dans la magistrature soit limité aux fonctions du siège (11). En 1949 une motion visant à retirer aux femmes les fonctions de police et de juge d'instruction est rejetée à une faible majorité...

Ces résistances se voient aussi au niveau des jurys du concours d'entrée. Une analyse des rapports des jurys de l'examen puis du concours d'entrée à la l'École de la magistrature montre l'évolution du discours sur les femmes. Dans les années cinquante, les femmes sont globalement présentées comme étant inaptes à la magistrature. Dans les années soixante, alors que leur nombre baisse (comme celui des hommes), les jurys se réjouissent qu'elles aient enfin compris que ce n'était pas un métier pour elles. Puis, dans les années soixante-dix, si les jurys ne s'interrogent plus sur l'aptitude des femmes, le malaise que crée encore la féminisation trouve son expression dans l'importance qu'ils accordent à la variable sexe et dans la manière dont ils divisent les concurrents en deux camps opposés, les hommes et les femmes, qui s'affrontent dans le concours, l'enjeu du combat étant l'appartenance au « peloton des dix premiers ». Dans les années quatre-vingt, il n'y a plus de commentaires particuliers sur les candidatures féminines (12). Cependant, en 1992, le président du jury s'alarme à nouveau estimant que « le phénomène n'est pas sain du point de vue de l'équilibre social »...

L'intégration des femmes se banalise progressivement avec toutefois une différenciation des métiers qu'elles occupent préférentiellement ; les fonctions sont ainsi différenciées, certaines étant définies comme convenant davantage aux femmes – fonctions du siège – et d'autres aux hommes, notamment le Parquet ; l'autre point marquant est le plafond de verre qui caractérise leur accès aux postes de chefs de juridiction.

(7) Anne Boigeol, *Histoire d'une revendication : l'École de la magistrature, 1945-1958*, Cahiers du CRIV, 1989 ; Anne Boigeol, « La formation des magistrats », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 76-77, 1989.

(8) Anne Boigeol, « Quel droit pour quel magistrat ? Evolution de la place du droit dans la formation des magistrats français, 1958-2005 », *Droit et Société*, vol. 83, 2013.

(9) Violaine Roussel, « Les changements d'éthos des magistrats », in Jacques Commaille et Martine Kaluszynski (dir.), *La fonction politique de la justice*, Paris, La découverte, 2007, p. 36.

(10) Pierre-Henri Teitgen, *Faites entrer le témoin suivant 1940-1958, de la Résistance à la V^e République*, Ouest-France, 1988.

(11) *Le pouvoir judiciaire*, 15 décembre 1946.

(12) A. Boigeol, « Les femmes et les cours. La difficile mise en œuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature », *Genèses*, n°22, mars 1996.

QUI SONT LES MAGISTRATS ?

1980-2020 : UN CORPS EN VOIE DE DÉMOCRATISATION ?

Le rapport de Yoann Demoli et Laurent Willemez montre que ces deux observations sont toujours valides. Dans les années 1990 une enquête menée auprès de trois promotions d'auditeurs avait montré qu'auditeurs et auditrices n'avaient pas exactement la même représentation des fonctions qu'ils souhaitaient exercer à la fin de leur carrière. D'emblée les auditeurs avaient une idée très précise des fonctions qu'ils souhaitaient occuper et leurs ambitions professionnelles étaient plus affirmées. Ils étaient deux fois plus nombreux que les auditrices à envisager leur fin de carrière dans la haute magistrature ; alors que les auditrices avaient une conception plus ouverte, moins définie a priori de leur carrière et de leurs ambitions professionnelles (13).



PARTOUT DANS LE MONDE, IL EST FAIT ÉTAT DE L'EXISTENCE DE PLAFONDS DE VERRE ET DE DIFFÉRENCIATION DES MÉTIERS POUR LES FEMMES



La féminisation de la magistrature, souvent considérée comme préoccupante, n'est pas un phénomène français. La participation croissante des femmes dans les magistratures concerne presque tous les pays, d'Europe, d'Amérique, d'Asie, d'Afrique (14)... Elle a interpellé magistrats, universitaires et chercheurs de par le monde. Certaines magistratures, en liaison avec les universités, ont cherché à mieux comprendre le phénomène en organisant des conférences pour confronter les évolutions et les analyses. En 1996, un séminaire international est organisé par les magistrats de Rio de Janeiro et des universitaires sur le sujet. En 2002, ce sont les magistrats italiennes et le Conseil supérieur de la magistrature italien qui, répondant à la recommandation du Conseil de l'Europe relative à la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision (15), entreprennent un travail d'analyse et de confrontation (16). En 2013, c'est un colloque international qui est organisé sur la question à Bruxelles (17). Il est partout fait état de l'existence de plafonds de verre, de différenciation des métiers et des expériences parfois difficiles des femmes.

La féminisation des magistratures se fait sensiblement de la même manière dans tous les pays de droit civil, avec quelques nuances liées au contexte culturel. Elle est nettement plus accentuée dans les pays de droit civil, dans lesquels la magistrature est une carrière et l'accès aux fonctions judiciaires se fait par concours après les études de droit, que dans les pays de *common law*, dans lesquels les juges sont recrutés parmi les avocats confirmés. Ce type de recrutement a longtemps favorisé la reproduction à l'identique, phénomène particulièrement visible en Angleterre. Dans ces pays, le faible nombre de femmes parmi les juges a été dénoncé par des universitaires et certaines femmes juges. Ce sont plutôt des femmes membres des Cours suprêmes qui s'expriment, le système judiciaire permettant que les décisions des juges soient associées à leurs caractéristiques personnelles (18).



LA FÉMINISATION DES MAGISTRATURES EST NETTEMENT PLUS ACCENTUÉE DANS LES PAYS DE DROIT CIVIL, DANS LESQUELS L'ACCÈS AUX FONCTIONS JUDICIAIRES SE FAIT PAR CONCOURS APRÈS LES ÉTUDES DE DROIT, QUE DANS LES PAYS DE *COMMON LAW*, DANS LESQUELS LES JUGES SONT RECRUTÉS PARMI LES AVOCATS CONFIRMÉS



L'argument fréquemment utilisé pour justifier l'accroissement de la présence des femmes parmi les juges de *common law* était leur apport spécifique, leur « voix différente » de femmes. Bertha Wilson, première femme nommée à la Cour suprême du Canada considérait, dans un discours célèbre prononcé dans une université de Toronto en 1990, qu'en raison du regard différent des femmes sur le monde, elles contribuent à accroître la neutralité et l'impartialité du tribunal (19).

Cette différence ne concerne pas tous les contentieux. En matière de droit des contrats, de droit des sociétés, de droit immobilier, elle n'a pas observé de perspective masculine ou féminine. Elle pense enfin que la simple présence des femmes au siège aura des répercussions non seulement sur le processus de décision judiciaire mais aussi sur l'évolution du droit. Elle est l'auteure d'une décision ayant conduit à la dépénalisation de l'avortement. Lady Hale, première femme membre de la Cour suprême du Royaume-Uni - et première Présidente de ladite cour - considérait, en 2004, qu'« une magistrature plus diverse est indispensable à toute démocratie » et que plus de diversité « ferait une différence dans la manière dont la Justice est rendue » (20).

Cependant l'argument de l'apport spécifique des femmes est sérieusement critiqué. L'augmentation du nombre de femmes parmi les juges dans les pays où elles sont encore peu nombreuses n'est pas tant une question d'apport spécifique qu'une question d'équité et de légitimité (21).

Le travail de Yoann Demoli et Laurent Willemez s'inscrit dans une certaine continuité des travaux menés précédemment. Par la qualité des sources auxquelles ils ont eu accès et par la rigueur de leurs analyses il constitue un très important socle de connaissances. Ce travail servira non seulement l'institution judiciaire mais aussi la communauté scientifique.

(13) Anne Boigeol, Alain Bancaud, Gérard Rosset, *Comment devient-on magistrat ? Enquête auprès de 3 promotions d'auditeurs*, CRIV Vaucresson, 1991.

(14) Ulrike Schultz and Gisela Schaw (Eds), *Gender and judging*, Oxford and Portland Oregon, Hart Publishing, 2013.

(15) Recommandation du 2 décembre 1996.

(16) Un questionnaire est élaboré et envoyé aux magistrats de quatre pays, l'Italie, la France, l'Espagne et la Roumanie, abordant à la fois les questions professionnelles et l'articulation vie privée vie au tribunal, selon le sexe. Malheureusement il a été très inégalement rempli suivant les pays.

(17) Colloque intitulé « The judge is a woman », organisé à la faculté libre de Bruxelles.

(18) Antoine Garapon, Ioannis Papadopoulos, *Juger en Amérique et en France*, Paris, Odile Jacob, 2003.

(19) « Will women judges really make a difference ? » *Osgoode Hall Law Journal*, 28 (1990), p. 507-522. Inversement, la première femme membre de la Cour Suprême américaine, Sandra O'Connor, estimait, en 1991, la question comme « dangereuse et indémontrable ».

(20) *The Guardian*, 24 octobre 2004.

(21) Kate Malleson, « Justifying gender equality on the Bench : why difference won't do », *Feminist Legal Studies*, 11 (2003).

INTRODUCTION



GWENOLA JOLY-COZ,

magistrate, Présidente du Tribunal judiciaire de Pontoise.

© Photo LLH

L'étude conduite par Laurent Willemez et Yoann Demoli est tout à fait novatrice et ne trouve pas d'équivalent dans les autres professions du droit. À la lecture du rapport final déposé au mois de juin 2019, la présidente de juridiction que je suis ne peut que se réjouir d'y trouver des clés de compréhension renouvelées de son environnement professionnel. Je remercie la Mission pour avoir soutenu cette recherche, si indispensable à notre institution qui a besoin de mieux connaître le corps, pour mieux s'en occuper. Il convient également de remercier l'École nationale de la magistrature (ENM), pour avoir voulu lui donner une telle visibilité en co-organisant ce colloque afin de faire vivre cette étude au sein du corps, tant il est nécessaire que celui-ci s'en empare au niveau national comme au niveau local.

Cette étude est une nouvelle fois l'occasion de constater que la Mission de recherche Droit et Justice est un lieu de production de ressources pour les magistrats et, davantage ici, un lieu de rencontre entre magistrats et chercheurs. Qu'elle en soit remerciée, tant on sait qu'il est difficile localement de créer ces espaces de rencontre entre les magistrats et les universitaires.

J'interviens ici à deux titres. D'abord, celui de présidente de tribunal depuis douze ans, d'abord d'un petit, puis d'un moyen et désormais d'un grand tribunal, en métropole et en outre-mer, et dès lors habituée aux questions organisationnelles et de gestion des ressources humaines. Ensuite en qualité de membre fondatrice de l'association « Femmes de justice », qui participe au débat sur la féminisation du corps.

LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL : UN ENJEU MAJEUR

En qualité de présidente de tribunal, j'ai constaté à la lecture du rapport que les chef.fe.s de juridiction sont souvent cités dans le cadre de l'étude pour mettre en cause deux aspects de leur métier : d'une part, leur formation ou plutôt leur absence de formation à la gestion des ressources humaines et des risques psycho-sociaux ; d'autre part, leur façon de répartir le travail au sein de la juridiction, par le truchement de l'ordonnance de roulement, qui serait la matrice de la dispersion des tâches.

Sur la question de la gestion de la charge de travail des magistrats et de la souffrance au travail, le rapport, s'appuyant sur différentes communications des syndicats représentatifs de la profession, pointe l'insuffisance de la formation des chefs de juridiction et plus largement, de l'institution judiciaire, au management, ce qui constitue un vecteur de montée des risques psycho-sociaux dans la profession.

La prévention contre les risques psycho-sociaux et la souffrance au travail doit en effet être une considération primordiale dans les juridictions aujourd'hui.

À Pontoise, j'en ai fait une priorité en élaborant avec les organes du

dialogue social interne, un plan « bien-être au travail ». Ce plan se traduit par la mise en place notamment de journées d'accueil des nouveaux arrivants, magistrats et fonctionnaires, deux fois par an, afin de permettre aux membres de la communauté de travail de s'identifier pour favoriser l'intégration au sein des équipes mais aussi de connaître la politique de juridiction menée afin de mieux y trouver leur place.

Sur le second point, le rapport présente les chef.fe.s de juridictions tout à la fois comme des « organisateurs du travail judiciaire », en ce qu'ils doivent s'assurer de la bonne tenue des audiences, des « responsables du suivi des magistrat.es », devenant alors des gestionnaires des ressources humaines, tout en organisant des réunions en interne et en externe, nécessaires à la bonne marche du service. Comparés aux cadres des entreprises privées confrontés à une pluriactivité comparable, ils seraient donc mis en difficulté « par la multiplicité des contraintes liées à une grande dispersion des tâches ».

L'INVISIBILISATION DES FEMMES MAGISTRATES

En qualité de membre fondatrice de l'association « Femmes de justice », j'ai été particulièrement sensible à l'usage systématique, tout au long du rapport, de l'écriture inclusive rendant visible la féminisation du corps. Car parler des magistrats en 2020, c'est parler des magistrates qui représentent 68,38 % du corps au 1er janvier 2020, en faisant désormais un corps dit « non mixte ».

Le rapport a fait le choix de ne pas consacrer de chapitre dédié à la question des femmes dans la magistrature, montrant ainsi qu'il s'agit désormais d'une question centrale, qui irradie tous les aspects du métier de magistrat (conditions de travail, mobilité, avancement, construction des trajectoires professionnelles...).



L'INSUFFISANCE DE LA FORMATION DE L'INSTITUTION JUDICIAIRE AU MANAGEMENT CONSTITUE UN VECTEUR DE MONTÉE DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX DANS LA PROFESSION



Force est de constater que l'approche contemporaine de la question des femmes dans la magistrature, retenue par le rapport, contraste avec l'approche du corps lui-même, qui peine encore à rendre les femmes visibles. L'ENM elle-même s'adresse encore chaque année à une liste d'« auditeurs » de justice, pour désigner les élèves magistrat.es - dont 76 % sont des femmes en 2019 - qui suivent la formation de l'école, et réunit les « directeurs de session » alors que la moitié d'entre eux sont des femmes.

Autre illustration d'invisibilisation : la non transmission de la mémoire de la première femme magistrate française, Charlotte Béquignon-Lagarde. Je m'en suis étonnée en 2019, et cela fut un plaisir de la rendre visible à travers un article qui retrace son parcours et dresse son portrait. Grâce à cette toute nouvelle notoriété, son nom a ensuite été donné à la plus grande salle d'audience du nouveau tribunal de Paris, rendant ainsi à cette pionnière de la magistrature sa place symbolique dans l'histoire du corps.

Quant à la question de la féminisation des titres et fonctions, la Cour de cassation s'est saisie du sujet et le 27 mai 2019, le rapport du groupe de travail relatif à la féminisation des titres à la Cour de cassation a été remis au premier président Louvel.

En tant que cheffe de juridiction, la lecture du rapport m'a interpellée sur plusieurs points qui ont particulièrement retenu mon attention, tant ils font partie du quotidien des fonctions : le célibat géographique, le travail à domicile et la gestion du temps de vie et du temps de carrière.

LE CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE : UN CHOIX PLUTÔT MASCULIN

Le célibat géographique est défini par les auteurs du rapport 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 ». C'est, écrivent-ils, une « réalité assez présente dans la profession ».

Si j'ai pu voir dans mes fonctions ce phénomène se développer, je n'étais pas en mesure de le quantifier. J'apprends à la lecture du rapport que si 14 % des interrogé.e.s se disent « célibataires géographiques », cela concerne 12,3 % des femmes magistrat.es contre 15,9 % d'hommes, division sexuée considérée comme « logique » compte tenu de la répartition du travail domestique. J'aurais aimé en savoir un peu plus, et notamment, parmi les magistrat.es concerné.es, combien de chef.fe.s de juridiction ?

Ce constat empirique est conforté par le discours des femmes, qui expriment clairement leur difficulté à vivre leur vie professionnelle dans un autre lieu que celui où se trouve leur famille. Il s'avère quasi impossible pour les femmes magistrates et mères de famille d'envisager ne pas être présentes quotidiennement auprès de leurs enfants, surtout lorsque ces derniers sont en bas âge. Or en l'état des textes et des pratiques de la profession, les magistrates qui refusent un éloignement géographique même temporaire, se trouveront confrontées au plafond de verre. Le corps doit penser à faire évoluer les conditions de mobilité géographique afin de s'adapter aux réalités personnelles des femmes.

LE TRAVAIL À DOMICILE : S'ÉLOIGNER DU CORPS

L'étude met en évidence plusieurs critères qui conduisent les magistrat.es à travailler à domicile : le sur-travail, en particulier chez les jeunes magistrat.es, les réalités matérielles des tribunaux, au nombre desquelles figurent l'exiguïté, la vétusté et l'inconfort des bureaux, et l'absence de greffe. On retrouve également au nombre des variables la question des contraintes familiales, dont la division sexuelle du travail domestique au sein du couple. Les auteurs relèvent justement à cet égard que « ce point est d'autant plus

central que la profession est féminisée ».

En pratique, il ne faut pas négliger les hypothèses où les femmes choisissent de travailler à domicile pour des raisons davantage personnelles à chacune. Ainsi par exemple, certaines magistrates ont pu confier qu'elles affectionnaient de pouvoir travailler chez elle, à leur rythme, sans être dérangée ou interrompue dans leur travail et, de manière sans doute plus anecdotique, sans être particulièrement soucieuse de leur apparence vestimentaire. Le cas le plus emblématique est celui de la juge aux affaires familiales qui ne vient au tribunal que pour ses audiences et regagne son domicile dès celles-ci terminées, la valise à roulettes chargées de dossiers à rédiger.



PARLER DES MAGISTRATS EN 2020, C'EST PARLER DES MAGISTRATES QUI REPRÉSENTENT 68,38 % DU CORPS AU 1^{ER} JANVIER 2020



« Magistrates-pyjama » assumées ou contraintes, quelles que soient les raisons de leur éloignement de la juridiction, il reste qu'elles en sont physiquement absentes. Or en s'absentant de la juridiction, c'est du corps lui-même qu'elles s'éloignent, ce qui a, *de facto*, des incidences à plus ou moins long terme sur les conditions de leur évolution professionnelle.

LA GESTION DES TEMPS DE VIE ET DE CARRIÈRE

Une discordance des temps pour les femmes

En douze années d'exercice des fonctions de cheffe de juridiction, il m'a été donné de constater que les magistrates font souvent état de difficultés à mener en même temps leur vie personnelle et leur carrière. Il n'y a en général pas de concordance des temps de vie et de carrière. Chez les hommes, ces temps se superposent et s'entremêlent plus aisément que chez les femmes, pour qui, bien souvent, ils se succèdent et se répartissent en fonction notamment du nombre et de l'âge des enfants.

Schématiquement, les magistrates mères d'enfants en bas âge ont davantage tendance à mettre leur carrière entre parenthèses le temps que les enfants grandissent, et à contourner la mobilité géographique. Le temps de la vie privée et familiale prend le pas sur le temps de l'évolution et de la réalisation professionnelle. Pendant ce temps, leur carrière stagne là où celle des hommes magistrats, moins contraints, de manière inégalitaire, par la pression familiale, se poursuit. Les conséquences en terme d'avancement sont sans appel.

À titre d'exemple, les hommes, du seul fait de leur sexe, doublent leur probabilité d'accéder au grade de hors hiérarchie par rapport aux femmes. Aussi, alors que 68,38 % des magistrats en France sont des femmes, seulement 48,20 % occupent des postes hors hiérarchie en juridiction au 1^{er} janvier 2020.

Le défi de l'organisation du travail

L'articulation des temps de vie et de carrière crée des contraintes organisationnelles pour les chef.fe.s de juridiction qui constituent de véritables enjeux de gestion des ressources humaines, et trouvent à s'exprimer dans l'ordonnance de roulement de la juridiction. Les choix personnels opérés par les femmes en raison de contraintes extrinsèques à la juridiction ont des conséquences intrinsèques sur l'organisation du travail au sein de la juridiction. Les décisions personnelles impactent directement l'organisation juridictionnelle et l'ensemble de la collectivité de travail. Les conséquences sont importantes sur le travail des chef.fe.s de juridiction à qui il incombe de modifier l'organisation des services de la juridiction en fonction des temps de vie des magistrat.es.

Pour mémoire, l'article L. 121-3 du Code de l'organisation judiciaire fait en effet obligation au président.e de juridiction de « répartir les juges dans les services de la juridiction ». L'ordonnance de roulement qui constitue l'assise textuelle de cette répartition des compétences peut ainsi être vue comme « l'expression de la maîtrise de la compétence » par le chef.fe de juridiction, même si, comme nous avons déjà pu le relever, cette liberté est encadrée. La prise en compte des temps de vie des femmes dans l'organisation du travail au sein de la juridiction peut conduire parfois à de véritables acrobaties d'organisation. Il faut alors savoir faire preuve de souplesse et d'adaptation pour organiser les services autour des contraintes des femmes et leur permettre de concilier leurs temps de vie et leurs temps de travail, en modifiant autant de fois qu'il est nécessaire la fameuse ordonnance de roulement.

L'étude réalisée par Yoann Demoli et Laurent Willemez offre des clés de lecture et de compréhension du corps de la magistrature tel qu'il existe aujourd'hui. Qui sont les femmes et les hommes qui exercent actuellement la profession de magistrat dans nos juridictions ? Outre son intérêt scientifique, une telle étude permet au corps de se connaître lui-même. Les chef.fe.s de juridiction y trouveront là une mine d'informations utiles pour adapter ou perfectionner leur rôle de direction mais aussi de soutien du corps.

“

L'ÉTUDE RÉALISÉE PAR YOANN DEMOLI ET LAURENT WILLEMEZ OFFRE DES CLÉS DE LECTURE ET DE COMPRÉHENSION DU CORPS DE LA MAGISTRATURE TEL QU'IL EXISTE AUJOURD'HUI

”

À titre d'exemple, à Pontoise, plusieurs situations particulières ont nécessité une organisation souple et adaptable. À une magistrate qui avait choisi de suivre son conjoint à l'étranger, il a été proposé un mi-temps avec emploi du temps aménagé, au lieu d'une année de mise en disponibilité, initialement envisagée comme solution de facilité. À une autre mutée à Pontoise, qui se trouvait dans une situation personnelle délicate, veuve et mère de plusieurs enfants domiciliés à plusieurs centaines de kilomètres de son lieu de travail, il a été proposé une organisation adaptée de ses temps d'audience, lui permettant de n'être présente au sein de la juridiction que la moitié de la semaine.

DÉBORDEMENTS, DISPERSION ET ISOLEMENT

UN CORPS UNITAIRE ET DES ACTIVITÉS DIFFÉRENCIÉES



© Photo JC
Yoann Demoli à gauche,
Laurent Willemez à droite.

YOANN DEMOLI, Maître de conférences en sociologie, laboratoire PRINTEMPS (Professions, institutions, temporalités), Université de Versailles–Saint-Quentin-en-Yvelines et **LAURENT WILLEMEZ**, Professeur de sociologie, Directeur du laboratoire PRINTEMPS, CNRS/Université de Versailles–Saint-Quentin-en-Yvelines.

Réaliser la sociologie d'un groupe professionnel, quel qu'il soit, conduit à interroger les formes concrètes de l'activité de ses membres, et par conséquent les conditions dans lesquelles cette activité s'exerce. Les professions juridiques et judiciaires n'échappent pas à cette nécessité, même si les représentations d'une extériorité, voire d'une étrangeté par rapport au reste de la société (Flocco et Willemez, 2020) ont pu donner à penser le contraire. Utiliser les démarches et les outils de la sociologie du travail pour penser l'activité des magistrats apparaît alors comme une démarche particulièrement heuristique.

L'analyse des conditions de travail est l'une de ces démarches possibles. Cela est d'autant plus vrai que depuis plusieurs années, des voix s'élèvent au sein de la profession pour interpellier les autorités de tutelle, notamment la Direction des services judiciaires, mais aussi le public, sur la détérioration des conditions de travail, qu'il s'agisse de l'augmentation de la charge de travail, de la croissance des formes d'épuisement, voire de l'existence de plus en plus avérée de risques psycho-sociaux. Tous les syndicats ont insisté sur ces questions, qu'il s'agisse de l'Union syndicale des magistrats avec un Livre blanc en 2015, du Syndicat de la magistrature, qui a conduit en 2019 une enquête par questionnaires, ou encore de Force ouvrière. Ces préoccupations rejoignent celle de l'ensemble des organisations professionnelles de salarié.es, qui portent un intérêt croissant aux dimensions de santé et de sécurité au travail (Goussard et Tiffon (eds.) 2017), avec un aspect particulier, le fait que la magistrature est un métier appartenant au monde de l'encadrement dans le tertiaire, et de ce fait plus propice à un certain nombre de risques et de pathologies spécifiques.

Mais étudier d'une manière générale les conditions de travail nous confronte, plus encore que pour d'autres aspects du groupe professionnel, à la difficile articulation entre l'unité du corps et la diversité de ses segments, et donc des pratiques professionnelles et des formes d'activité. De fait, on sait que la profession est divisée en « fonctions » (définies par la nomination au Journal officiel), mais aussi en toute une série de distinctions qui s'articulent : type de cour, localisation géographique et type de contentieux en particulier. Toutes ces divisions structurent le corps et la profession et constituent un carburant puissant des processus de mobilité, même si elles n'ont pas toutes la même force : si la séparation entre le siège et le parquet est un élément déterminant, de même que la différence entre l'activité à la Cour de cassation ou le travail dans un petit tribunal, l'exercice de l'activité de juge d'instruction peut parfois être rapprochée de celle de juge d'application des peines selon la taille ou la localisation de la juridiction ; de même, la différence entre une activité de contentieux civil (typiquement le droit des séparations conjugales) et une activité de contentieux pénal n'est pas nécessairement agissante (1). Sans aller jusqu'à montrer qu'il

existe des typologies de carrière, voire des filières (2), on fera néanmoins l'hypothèse qu'on peut repérer des ethos professionnels distincts.

Il est donc nécessaire d'étudier à la fois les conditions de travail des magistrats en tant que corps et les déclinaisons de ces conditions selon les différentes pratiques professionnelles, liées à des activités judiciaires, à des contentieux et donc à des publics très différents les uns des autres. L'ensemble de ces différences renvoient à des ethos professionnels distincts, entendus, pour reprendre les termes de Bernard Zarka, comme « un ensemble de dispositions acquises par expérience et relatives à ce qui vaut plus ou moins sur toute dimension (épistémique, esthétique, sociale) pertinente dans l'exercice du métier (Zarka 2009, p. 351). Cet ethos renferme donc un certain nombre de valeurs, mais aussi des dispositions professionnelles en actes » (Avril, Cartier et Serre 2010) qui distinguent les différentes manières qu'ont les individus d'occuper la fonction qui leur est assignée.

Nous situant en deçà des différences dans la manière d'occuper un même poste (Paillet et Serre 2014; Bessière et Mille 2013), nous voudrions réfléchir à la manière dont les différentes divisions au sein de la magistrature sont connectées à des conditions de travail très différentes. Pour ce faire, nous privilégierons deux aspects classiques des conditions de travail : d'une part la question du temps et du lieu de l'activité, d'autre part la question des enjeux propres à l'activité elle-même et aux rapports avec les autres.

Ce chapitre est fondé sur deux enquêtes déjà présentées, et qui étaient au fondement de la recherche sur les magistrats français (Demoli et Willemez 2019) : la première est une enquête par questionnaire, envoyée aux plus de 8000 magistrats français. Après les questions concernant les propriétés sociales des individus, une deuxième partie était constituée de questions liées aux conditions de travail, et qui étaient adaptées des enquêtes traditionnelles réalisées par le ministère du travail (enquête SUMER (3)). La deuxième enquête est qualitative et repose sur des entretiens réalisés avec une trentaine de magistrats. Là encore, toute une partie du guide d'entretien avait pour objet le récit des conditions de travail des interviewé.es.

(1) Et ce d'autant plus que les injonctions à la mobilité font que les magistrats peuvent très bien exercer l'ensemble de ces fonctions au long de leur carrière (sur ce plan, cf. chapitre XX).

(2) Ce qui constitue un des avènements désirés par le gouvernement de la magistrature.

(3) Pour Surveillance Médicale des expositions aux Risques professionnels (SUMER).

DÉBOURDEMENTS ET DIFFICULTÉS D'ARTICULATION TRAVAIL/VIE PRIVÉE

L'ampleur et l'étendue du temps du travail, c'est sans doute ce qui réunit le plus les magistrats dans leur ensemble. Celui-ci se définit en effet de deux manières : le débordement et l'intensité. Ces caractéristiques ne diffèrent guère de la situation de l'ensemble des cadres supérieurs du public et du privé, mais elles ont une cause particulière : l'accélération de la Justice, liée au développement des principes du nouveau management public, à la faiblesse des financements publics, tout particulièrement dans les régions les plus denses et les plus populaires, et enfin aux politiques d'accélération du traitement des affaires (Bastard et al. 2016). Tous ces éléments, qui sont au cœur des réformes de la Justice depuis plus de 20 ans, ont contribué non seulement à intensifier le travail des magistrats, mais aussi à rendre indispensable, pour le bon fonctionnement du service public de la Justice, une forme de sur-travail.

Débordements temporels et spatiaux

Même si on doit discuter des conditions et de l'effectivité de l'imposition des logiques néo-managériales dans les tribunaux (cf. chapitre XX), il reste que l'essor d'outils de gestion et d'indicateurs de performance, voire du lean management dans les juridictions (Vigour 2015; Hersant et Vigour 2017), semble avoir eu un effet important dans le développement d'un sur-travail. De fait, nos résultats montrent le constat d'un « débordement » du travail sur la vie domestique et sur les moments de repos des magistrat.es (Goussard et Tiffon 2016). Selon notre questionnaire, plus d'un tiers des magistrat.es interrogé.es travaille en soirée tous les jours ou presque. De même, près de 80 % d'entre eux travaillent le week-end au moins une fois par mois, et 13 % le font tous les week-ends. Le dernier indicateur est la prise des congés : sur ce plan, plus de 70 % des magistrats ne prennent pas l'intégralité de leurs congés. On a là une situation conforme à celle d'une bonne partie des cadres et plus largement des membres des professions intellectuelles supérieures, du public comme du privé.

Cette question doit donc être abordée en lien avec l'enjeu de l'espace de travail, dans la mesure où ce qui se joue est l'écart aux formes « normales » du travail en termes de temps et de lieu, c'est-à-dire dans une distinction et même une étanchéité entre vie professionnelle et vie familiale. Sur ce plan, les choses sont complexes pour les magistrat.es. En premier lieu beaucoup travaillent aussi à leur domicile : deux-tiers d'entre eux/elles affirment travailler en partie à la maison, et seulement un tiers toujours dans leur juridiction. Ces chiffres sont assez élevés et montrent l'enjeu croissant du télétravail, dont l'essor renvoie, on l'a parfaitement vu à l'occasion de la crise sanitaire du printemps 2020, à des formes de sur-activité (par rapport à l'activité uniquement réalisée sur le lieu de travail) et à la nécessité de maîtrise de nouvelles temporalités. Comme nous le verrons dans la suite du texte, ces questions ne se posent pas de manière uniforme selon les fonctions, et encore moins selon le sexe des magistrat.es.

Un autre élément important, qui n'existe pas seulement dans la magistrature mais y joue un rôle central, est celui du « célibat géographique. » Cette expression signifie le fait pour un.e magistrat.e d'exercer son activité professionnelle dans un lieu qui lui interdit de rentrer quotidiennement dans son foyer, et le/la contraint par conséquent à vivre seul.e toute une partie de la semaine. Selon le questionnaire, 14 % des personnes interrogées

se déclarent « célibataires géographiques ». Dans les entretiens, ces magistrat.es décrivent la manière dont ils/elles articulent les différents temps de leur vie. Il en est ainsi du président d'un TGI de taille moyenne, 45 ans, père de deux enfants :

« *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. Voilà je pars en fin d'après-midi mais... vous voyez ce matin : je suis rentré (hier soir), je suis parti à 6h15 de X pour venir ici. Donc le reste du temps je suis tout seul donc je travaille (...)* J'arrive à 8h. Je suis du matin moi donc... 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. »

Un autre aspect de ces questions renvoie aux permanences et/ou aux astreintes qui rythment la vie quotidienne de nombreux et nombreuses magistrat.es. Ces moments constituent un exemple extrêmement parlant du mélange des temps et des espaces et des difficultés à les séparer, symboliquement, mentalement mais aussi matériellement. Comme beaucoup de professions supérieures mais pas seulement, on saisit bien là l'absence de solutions de rupture entre la vie professionnelle et le reste de l'existence sociale.

Des débordements inégaux

On voit donc bien à quel point de débordement est à la fois spatial et temporel. Pour autant, il ne touche pas l'ensemble de la profession avec la même ampleur, ni même d'une manière uniforme. La première différence est bien entendu liée au sexe. Les inégalités dans le travail domestique ont été depuis longtemps documentées, et l'on sait que sur ce plan, les évolutions sont faibles, même parmi les membres des professions intellectuelles supérieures. On retrouve ces enjeux au sein de la magistrature, avec une difficulté pour de nombreuses femmes à articuler ces différents espaces de vie et leur faible séparation. De nombreuses magistrates ont fait le récit de la difficulté à travailler à leur domicile sans s'occuper de leurs enfants ; d'autres ont évoqué les enjeux, surtout pour une femme seule ou non avec un enfant, d'assurer les permanences et les astreintes. C'est notamment le cas de cette substitute d'un TGI de taille moyenne, qui raconte ses difficultés à assumer les deux aspects de sa vie : « *Et donc j'ai eu un congé maternité et puis après j'ai commencé derrière au parquet (...)* 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... C'était compliqué, le bébé était dans le bain... Donc il fallait ressortir pour aller sur place. »

Mais à ces inégalités de genre, liées à la division sexuée du travail domestique, s'ajoutent d'autres éléments, en particulier l'exercice même de l'activité. En premier lieu, les différentes fonctions ne requièrent pas les mêmes formes de débordement. Par exemple, si les magistrat.es du siège travaillent souvent chez eux/elles, c'est beaucoup plus rarement le cas pour les parquetier.es, à l'exception de ceux et celles qui ont des responsabilités hiérarchiques. Pour ces parquetier.es, si les permanences sont plus nombreuses, tout se passe dans le cadre de la juridiction (ou dans les différents lieux de réunion.) À l'inverse, les juges du siège peuvent facilement travailler chez eux, et en s'organisant comme ils-elles le souhaitent (ou le peuvent), en particulier pour le travail de rédaction des

jugements. Sur ce plan, ce sont bien entendu les magistrat.es de la Cour de cassation (siège et parquet confondus d'ailleurs) qui constituent le cas extrême du travail hors du lieu de travail. De fait, d'après notre questionnaire, un.e magistrat.e de la Cour de cassation sur deux travaille majoritairement au domicile, et seulement un.e sur six travaille toujours au bureau (contre 64 % des membres du parquet et 45 % des juges pour enfants). Ces différences nous conduisent à réfléchir à des « styles » d'activités différents » selon les fonctions, et par conséquent à des manières différentes de vivre leur vie professionnelle.

“

LA DIVERSITÉ DES FAÇONS D'EXERCER LE MÉTIER APPARAÎT DE MANIÈRE IMPORTANTE

”

En particulier, on voit qu'un certain nombre de juges du siège se considèrent plutôt comme des travailleurs et des travailleuses intellectuel.les, dont l'activité est d'abord de réflexion et de rédaction. Ceux-ci et celles-ci ont alors un ethos professionnel spécifique, fondé sur une vision intellectuelle, voire intellectualiste, de leur métier. D'autres magistrat.es ont des visions bien différentes, par exemple autour du maintien de l'ordre social, ou encore de la Justice comme service public. Bien entendu, l'existence de ces ethos ne se résume pas au lieu et au temps d'exercice de leur activité, mais ces dimensions y participent clairement.

Il faut insister sur une troisième forme d'inégalité, qui renvoie à la qualité des lieux de travail, voire à leur décence, parfois. L'étroitesse du tribunal, le faible confort, mais aussi le manque de personnel d'appui (en particulier concernant le greffe) conduisent à des manières très différentes de travailler, aussi bien en termes de temps passé que de lieu d'exercice. Nous ne pouvons analyser beaucoup plus avant cette question, qui mériterait une analyse monographique de certains tribunaux, mais il reste que ces différences et ces inégalités sont extrêmement fortes et prégnantes, et qu'elles structurent en partie, comme nous le montrerons dans une autre contribution, les mobilités.

On pourrait mettre l'accent sur d'autres facteurs influençant les différences dans les temps et les espaces de travail, par exemple le grade. Il faudrait alors montrer dans quelle mesure toutes ces différences s'articulent entre elles et s'accumulent pour faire exister, par-delà l'unité du corps et les mobilités qui conduisent à enchaîner les fonctions et les juridictions différentes, une grande diversité de manière de travailler, et par conséquent de considérer son travail de magistrat.e.

DIVERSITÉ DES ACTIVITÉS ET DES ORGANISATIONS DU TRAVAIL

L'analyse des conditions de travail peut conduire à mener la réflexion d'une autre manière, autour des activités mêmes des magistrats. Et sur ce plan, c'est d'abord la diversité des façons d'exercer le métier qui apparaît d'une manière importante.

Intensification et dispersion des tâches

En sociologie du travail, un courant s'est développé depuis plusieurs années, qui est issu du courant pragmatiste et étudie de manière minutieuse le travail en train de se faire (Ughetto 2018). Dans ce cadre, des chercheurs ont mis en évidence l'existence, en particulier chez les cadres, d'une pluri-activité, conduisant à la « dispersion » (Bidet, Datchary et Gaglio (eds.) 2017) et par conséquent à des aspects de fatigue mentale. Cette pluri-activité est d'autant plus forte dans les petits tribunaux où le faible nombre de magistrats rend impossibles la division du travail et la constitution de « pôles » : « *Alors là, je crois que j'ai tout fait à X. Dans l'ordre, je ne saurais même plus vous dire. Mais j'étais juge d'application des peines, je siégeais aux civiles collégiales (...) c'était un tribunal qui avait des compétences commerciales donc on avait les procédures collectives en collégiale et on siégeait en juge unique pour le commerce fonds. Donc ça, je prenais. J'étais juge de l'exécution donc j'avais les saisies immobilières et le JEX... Je me souviens aussi avoir présidé du 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 avait le surendettement. Q. : C'était vraiment multi-tâche ? R. : 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.* »

Cette pluri-activité remet en cause la valeur qu'on pourrait appeler « faciale » celle qui correspond à la fonction sur laquelle le ou la magistrat.e a été nommé.e. Elle est liée, on le voit, à la multiplication du contentieux et à la taille du tribunal, mais aussi, parfois, au remplacement de greffier.es absent.es, ou encore aux positions managériales des président.es, procureurs ou coordinateurs/coordinatrices. Au-delà de ce groupe particulier, l'ensemble des magistrat.es vivent donc une forme d'intensification de l'activité, liée à cette dispersion.

“

LA PLURI-ACTIVITÉ EST PLUS FORTE DANS LES PETITS TRIBUNAUX OÙ LE FAIBLE NOMBRE DE MAGISTRATS REND IMPOSSIBLES LA DIVISION DU TRAVAIL ET LA CONSTITUTION DE PÔLES

”

Dans ce cadre général, les parquetier.es occupent une position particulière. L'accélération du travail, est consubstantielle à leur activité dans le cadre du traitement en temps réel (Bastard et Mouhanna 2007). Alors qu'ils étaient dans les années 2000 particulièrement critiques envers l'accélération du temps judiciaire et ses conséquences pour leurs conditions de travail, les magistrats semblent voir transformé ces contraintes en opportunité et valorisent dans les entretiens la gymnastique intellectuelle, la capacité à rebondir et à réfléchir vite auxquelles la rapidité du travail oblige (4).

Ainsi Lucas N., jeune substitut du procureur dans un grand TGI, décrit ainsi son travail de permanence au parquet : « *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* »

(4) C'est du moins ce que nombre de substituts affirment dans les entretiens. On peut alors se demander s'il ne s'agit pas là d'une forme de rationalisation des difficultés ou d'intégration des contraintes, qui contribuent à considérer les difficultés au travail comme des aspects positifs de celui-ci : sur cette question, cf. (Bourdieu 1996; Flocco 2015)

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. »

Isolement, solitude et coopérations

Une autre série de réflexions en sociologie ou en psychosociologie du travail est menée sur l'existence ou non de collectifs et de travail, et plus largement sur l'isolement des travailleurs et des travailleuses (Linhart 2009; Pavageau, Nascimento et Falzon 2007). Dans la profession magistrat.e, un certain nombre de magistrat.es ressentent un sentiment d'isolement dans leur travail. Mais là encore, les différences sont très fortes selon les fonctions. Dans notre questionnaire, plus de la moitié des juges pour enfants et des juges placés estiment ne pas travailler de manière collégiale, alors que 68 % des parquetiers.es estiment le contraire. Au total, les juges du siège sont souvent seul.es face à leurs dossiers, dans l'écriture de leurs arrêts, chez eux ou au bureau. Un certain nombre de magistrat.es du siège évoquent ainsi volontiers leur solitude, l'absence de lieux de sociabilité, la difficulté à obtenir des conseils en cas de difficulté, etc.

“ LES JUGES DU SIÈGE SONT SOUVENT SEUL.ES FACE À LEURS DOSSIERS CHEZ EUX OU AU BUREAU ”

Le caractère inégalement partagée de cette solitude renvoie à de nombreuses dispositions propres au métier et à certains segments de la profession. Pour ce qui concerne le groupe dans son ensemble, la forte mobilité ne facilite pas l'établissement de relations de travail durables sur le lieu de travail. Pour certains magistrat.es du siège, parce qu'ils et elles travaillent relativement souvent, comme on l'a vu, chez eux/elles, les sociabilités informelles sont plus compliquées, et l'on retrouve chez ces magistrat.es ce que l'on connaît concernant les cadres en télétravail. D'autres sont inscrits dans des collectifs, formels ou informels, même s'ils ne travaillent pas nécessairement en équipe. On voit encore une fois se dessiner les différentes manières d'être magistrat.e, qui renvoient donc à des réalités fort différentes en termes d'environnement de travail et d'activité concrète.

Pour autant, ce qui réunit là encore l'ensemble de la profession, c'est toute une série de phénomènes classiques dans les classes supérieures diplômées, mais qui prennent sans doute une ampleur spécifique dans ce groupe et dans la période actuelle. Il s'agit de tous ces collectifs informels, existant sous la forme de réseaux, activés à la fois dans le choix des mobilités et, parfois, dans l'activité elle-même. Il s'agit d'abord des « promotions » de l'ENM, puis des liens construits lors du premier stage long, puis du premier poste. D'autres liens peuvent se créer au fur et à mesure

du « cursus » des magistrat.es, mais il semble bien que les premiers liens au sein du groupe soient les plus durables. Ces liens jouent dans le cadre même de l'activité, à travers des échanges de solutions juridiques, ou même des partages de « trames » de jugement. Ces liens, qui existent depuis fort longtemps, sont aujourd'hui renforcés par les réseaux sociaux numériques, qui facilitent les échanges (listes de diffusion par mail, groupes WhatsApp, groupes Facebook...)

L'intérêt de ces échanges est, encore une fois, de matérialiser la dialectique qui est au cœur de la profession de magistrat.e, entre une forte unité dans la carrière (largement appuyée sur l'ENM) et une tout aussi forte diversité d'activités. C'est là sans doute un paradoxe du corps, unique, unitaire, mais tellement différencié.

“ DES COLLECTIFS INFORMELS, EXISTANT SOUS LA FORME DE RÉSEAUX, SONT PARFOIS ACTIVÉS DANS L'ACTIVITÉ ELLE-MÊME ”

Bibliographie

AVRIL Christelle, CARTIER Marie et SERRE Delphine, 2010, Enquêter sur le travail : concepts, méthodes, récits, La Découverte., Paris, (coll. « Grands Repères. Guides »).

BASTARD Benoit, Delvaux David, MOUHANNA Christian, SCHOENAERS Frédéric et Collectif, 2016, Justice ou précipitation : L'accélération du temps dans les tribunaux, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 215 p.

BASTARD Benoit et MOUHANNA Christian, 2007, Une justice dans l'urgence: le traitement en temps réel des affaires pénales, Paris, Presses universitaires de France (coll. « Droit et justice »), vol. 1/, 199 p.

BESSIERE Céline et MILLE Muriel, 2013, « Le juge est (souvent) une femme. Conceptions du métier et pratiques des magistrats et magistrats aux Affaires familiales », Sociologie du Travail, 2013, vol. 55, no 3, p. 341 368.

BIDET Alexandra, DATCHARY Caroline et GAGLIO Gérald (eds.), 2017, Quand travailler, c'est s'organiser: la multi-activité à l'ère numérique, Paris, Presses des Mines, 221 p.

BOURDIEU Pierre, 1996, « La double vérité du travail », Actes de la Recherche en Sciences Sociales, 1996, vol. 114, no 1, p. 89 90.

DEMOLI Yoann et WILLEMEZ Laurent, 2019, L'âme du corps. La magistrature française dans les années 2010 : morphologie, mobilité et conditions de travail, Paris, Mission de recherche Droit et Justice.

FLOCCO Gaëtan, 2015, Des dominants très dominés: pourquoi les cadres acceptent leur servitude, Paris, Raisons d'agir éditions.

GOUSSARD Lucie et TIFFON Guillaume (eds.), 2017, Syndicalisme et santé au travail, Vulaines-sur-Seine, France, Éditions du Croquant, 275 p.

GOUSSARD Lucie et TIFFON Guillaume, 2016, « Quand le travail déborde.... La pénibilité du surtravail à domicile des chercheurs de l'industrie énergétique », Travail et Emploi, 2016, no 147, p. 27 52.

[\(Suite page suivante...\)](#)

Bibliographie suite

HERSANT Jeanne et VIGOUR Cécile, 2017, « Judicial Politics on the Ground », *Law & Social Inquiry*, 2017, vol. 42, no 2, p. 292 297.

LINHART Danièle, 2009, *Travailler sans les autres ?*, Paris, Éditions du Seuil, 212 p.

PAILLET Anne et SERRE Delphine, 2014, « Les rouages du genre. La différenciation des pratiques de travail chez les juges des enfants », *Sociologie du travail*, 2014, vol. 56, no 3, p. 342 364.

PAVAGEAU Pierre, NASCIMENTO Adelaide et FALZON Pierre, 2007, « Les risques d'exclusion dans un contexte de transformation organisationnelle », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 2007, no 9 2.

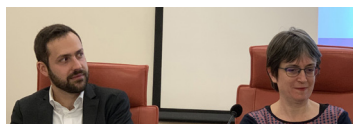
UGHETTO Pascal, 2018, *Les nouvelles sociologies du travail: introduction à la sociologie de l'activité*, Louvain-la-Neuve, De Boeck supérieur, 151 p.

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*, 2015, vol. 45, no 2, p. 112 132.

ZARCA Bernard, 2009, « L'ethos professionnel des mathématiciens », *Revue française de sociologie*, 2009, vol. 50, no 2, p. 351 384.

LES CHANGEMENTS DES PRATIQUES ET INSTRUMENTS GESTIONNAIRES DES MAGISTRATS

RETOURS EUROPÉENS ET COMPARÉS



© Photo LLH

BARTOLOMEO CAPPELINA, Chercheur post-doctoral au CESICE (Centre d'études sur la sécurité internationale et les coopérations européennes), Sciences Po Grenoble, Université de Grenoble Alpes et **CÉCILE VIGOUR**, Directrice de recherche au CNRS, Centre Emile Durkheim, Sciences Po Bordeaux.

Dans de nombreux pays occidentaux, des changements procéduraux, organisationnels et professionnels ont été introduits dans les tribunaux, d'abord en raison de la hausse des affaires portées devant eux, puis dans le sillage des réformes de l'État. Cette contribution se focalise sur les effets différenciés des instruments et pratiques gestionnaires sur le travail des magistrats dans quatre pays (Belgique, France, Italie et Pays-Bas), que ces dispositifs gestionnaires aient été conçus au niveau local, national ou européen. Ces instruments, pratiques et rhétoriques gestionnaires se caractérisent par un souci d'efficacité (1) et de maîtrise des coûts, au-delà des exigences en termes de qualité. Empiriquement, l'analyse développée s'appuie sur trois ensembles de recherche.

La première a consisté en une comparaison des réformes de l'institution judiciaire, qui inclut un chapitre consacré à l'introduction, puis à l'enracinement d'une logique gestionnaire dans ces quatre pays entre 1990 et 2016 (2). La deuxième a porté sur les effets et modalités différenciés de réappropriation des instruments gestionnaires en France dans 6 tribunaux de grande instance et 4 cours d'appel (135 entretiens semi-directifs, 14 demi-journées d'observation de séquences de travail, corpus composé de nombreux rapports) (3). La troisième était consacrée à la fabrique européenne d'instruments gestionnaires et leurs réappropriations ou non en juridictions en France et en Italie (66 entretiens semi-directifs, 30 journées d'observation de groupes d'experts européens, archives en ligne et documents recueillis sur le terrain) (4).

Méthodologiquement, l'analyse du travail des magistrats implique de croiser les méthodes (entretiens, observations, corpus écrits). Elle requiert aussi de ne pas se focaliser sur cette seule profession, mais de resituer les magistrats dans les configurations d'acteurs plus larges au niveau local : personnel de greffe, avocats, gendarmerie et police notamment. Enfin, mobiliser les instruments comme traceurs des changements nécessite d'articuler les échelons locaux, nationaux et internationaux.

Sur un plan théorique, ces recherches s'inscrivent dans le cadre d'une sociologie de l'action publique, intégrant les apports de la sociologie des professions, de la sociologie de la gestion et de la sociologie des organisations. Nous mobiliserons ici deux notions particulièrement éclairantes : les instruments d'action publique et leur prégnance. « L'entrée

par les instruments conserve la dimension sociologique en interrogeant leurs appropriations par les groupes et les acteurs concernés. Elle s'intéresse autant à l'adhésion (pratique souvent non interrogée) qu'aux résistances manifestées. Par ailleurs, ce type d'analyse révèle en retour les propriétés performatives des outils, leur capacité à structurer des groupes et des communautés, mais aussi à évoluer en relation avec les réactions et les critiques qu'ils engendrent (...) L'objet de l'analyse devient le processus dans lequel est pris et par lequel se transforme un instrument, dont l'usage et les caractéristiques sont un enjeu social et politique entre ses concepteurs, ses utilisateurs et ses destinataires » (5). En s'appuyant sur la distinction entre indicateurs prégnants et inertes établie par Valérie Boussard (6), cette communication défend l'idée que seuls certains instruments gestionnaires sont prégnants, au sens où ils orientent fortement les actions des acteurs par les représentations sociales - politiques aussi - de l'organisation qu'ils stabilisent (7).



LES INSTRUMENTS GESTIONNAIRES CONÇUS AU NIVEAU INTERNATIONAL SONT INÉGALEMENT PRÉGNANTS SELON LES PAYS



La présente contribution met en évidence les appropriations différenciées des instruments gestionnaires dans le travail des magistrats. Les différences sont fortes entre pays et au sein de chacun d'eux, selon la taille des juridictions, le volume et le type de contentieux, entre le siège et le parquet et selon les fonctions exercées.

De plus, on n'observe pas seulement des dynamiques de changement du haut vers le bas, y compris en France et *a fortiori* dans les pays moins centralisés, comme la Belgique et l'Italie. Les instruments gestionnaires conçus au niveau international sont inégalement prégnants selon les pays. Au sein de chaque pays, la diversité est grande entre juridictions, y compris dans un État centralisé comme la France.

Nous reviendrons d'abord sur les instruments gestionnaires les plus prégnants en juridiction et à l'échelle internationale. Puis nous présenterons

(1) L'efficacité correspond à la meilleure utilisation des ressources disponibles, tandis que l'efficacité renvoie à la capacité à atteindre les objectifs poursuivis.

(2) Voir Cécile Vigour, *Réformes de la justice en Europe. Entre politique et gestion*, Bruxelles, De Boeck, 2018, principalement sur la base d'entretiens et d'analyse des débats parlementaires.

(3) Cécile Vigour, *La justice à l'épreuve de la gestion publique. Sociologie de la gestionnarisation des organisations publiques*, Habilitation à diriger des recherches, Sciences Po Paris, 2019.

(4) Bartolomeo Cappelina, *Quand la gestion s'empare de la justice : de la fabrique européenne aux tribunaux*, Thèse de doctorat, Université de Bordeaux – Sciences Po Bordeaux, 2018.

(5) Jean-Pierre Le Bourhis, Pierre Lascoumes, « Les résistances aux instruments de gouvernement. Essai d'inventaire et de typologie des pratiques », in Charlotte Halpern, Pierre Lascoumes et Patrick Le Galès (dir.), *L'instrumentation de l'action publique*, Paris, Presses de Sciences Po, 2014, p. 516.

(6) Valérie Boussard, « Quand les règles s'incarnent. L'exemple des indicateurs prégnants », *Sociologie du Travail*, vol. 43, n° 4, 2001, p. 533.

(7) Cécile Vigour, *La justice à l'épreuve de la gestion publique. Sociologie de la gestionnarisation des organisations publiques*, op. cit.

des dispositifs inégalement prégnants selon les pays ou juridictions, mais qui renforcent les contrôles sur les magistrats. Nous concluons sur le changement de modèle de justice qui résulte de la mise en œuvre des instruments et pratiques gestionnaires.

LES INSTRUMENTS GESTIONNAIRES LES PLUS PRÉGNANTS

L'essor des dispositifs de régulation des flux

Dans le domaine de la justice, les dispositifs de régulation des flux, très prégnants, relèvent à la fois de logiques juridiques (processuelles et procédurales) et gestionnaires, au sens où ces outils visent à davantage d'efficacité et d'efficace. Ces dispositifs portent sur l'orientation et la procédure pénales : la diversification des modes de poursuite s'observe dans de nombreux pays. La gestion des flux s'appuie aussi sur des dispositifs organisationnels (comme le Traitement en Temps Réel) ou informatiques (comme les trames automatisées de jugement, à l'instar de « la bible JAF »). Les lignes directrices ou barèmes de réquisition ou de décision sont typiques du caractère hybride, à la fois juridiques et gestionnaires, de ces outils.

Les efforts plus systématiques de réactivité et de maîtrise des délais judiciaires procèdent d'une coproduction entre acteurs politiques, administratifs et judiciaires entre les échelons locaux, national et européen (8). En France, en matière pénale, les efforts de maîtrise des délais s'articulent à quatre autres objectifs : systématisme, réactivité, efficacité et standardisation. Systématisme et réactivité de la réponse pénale répondent à des exigences politiques qui augmentent les flux entrants ; l'efficacité, à une injonction gestionnaire, tandis que les professionnels appréhendent la standardisation dans une perspective juridique (égalité de traitement entre les justiciables) et gestionnaire, la standardisation permettant une célérité accrue dans la prise de décision. Ce ne sont pas seulement les conditions d'exercice du métier qui changent, mais aussi les manières dont les magistrats conçoivent leur travail et le sens de celui-ci.

En Italie, les outils visant à réguler les flux et à améliorer la productivité des magistrats ont d'abord été introduits localement, dans certains tribunaux du Nord de l'Italie (Turin, Milan), afin de réduire les nouvelles condamnations par la Cour Européenne des Droits de l'Homme (CEDH) pour violation du principe de délai raisonnable du procès. À partir de 2001, le tribunal de Turin a adopté des nouvelles pratiques de traitement des affaires, dites 'Programme Strasbourg', qui lui ont permis d'améliorer sa performance sur les indicateurs de flux d'affaires : il a été décidé de traiter prioritairement les affaires les plus anciennes et de comprimer le plus possible les « temps morts » entre les audiences en promouvant un style très directif de gestion des affaires de la part du juge. Ces « bonnes pratiques » ont ensuite été étendues au niveau national.

Ces changements dans les pratiques et l'organisation du travail entraînent une accélération des flux de dossiers ou au moins d'importants gains de productivité. Ils transforment aussi à différents égards la rationalité juridique (9).

Un gouvernement par les indicateurs

(8) Cécile Vigour, *La justice à l'épreuve de la gestion publique. Sociologie de la gestionnarisation des organisations publiques*, op. cit., en particulier le chapitre 2.

(9) Cécile Vigour, *Réformes de la justice en Europe. Entre politique et gestion*, op.cit., en particulier le chapitre 6.

(10) Cécile Vigour, *La justice à l'épreuve de la gestion publique. Sociologie de la gestionnarisation des organisations publiques*, op. cit. en particulier le chapitre 3.

(11) En France, cette comparaison est réalisée à l'aide de l'infocentre PHAROS (Pilotage Harmonisé pour l'Organisation des Services), surtout utilisé par les chefs de juridiction et la Chancellerie. En Italie, la Direction générale de la statistique et de l'analyse organisationnelle et la Direction de l'Organisation judiciaire et des services du ministère comparent ces données. En Belgique et aux Pays-Bas, ces données chiffrées sont utilisées dans un dialogue entre les cours, le Conseil supérieur et le ministère pour déterminer les besoins budgétaires et répartir personnels et moyens budgétaires.

(12) Isabelle Bruno, Emmanuel Didier, *Benchmarking : l'Etat sous pression statistique*, Paris, Zones, 2013.

(13) Bartolomeo Cappellina, « Évaluer l'administration de la justice dans les pays européens. Une co-construction entre Union européenne et Conseil de l'Europe », *Revue française d'administration publique*, vol. 161, n° 1, 2017, p. 59 72 ; Bartolomeo Cappellina, « Quantifier la qualité de la justice entre droits de l'homme et modernisation », *Revue Française de Socio-Économie*, vol. 19, n° 2, 2017, p. 27 46.

Le poids des indicateurs sur le travail des magistrats et autres professionnels du droit, l'organisation de ce dernier et les pratiques judiciaires n'est pas uniforme, bien qu'il se soit accru au fil du temps (10).

La large diffusion des indicateurs à tous les niveaux repose sur le principe suivant : mesurer pour mieux connaître l'activité et allouer au mieux les moyens financiers et humains, le cas échéant en réorganisant les services, souvent dans le cadre d'économies budgétaires. Ces outils sont aussi porteurs d'une nouvelle représentation de la profession de magistrat. L'évaluation collective des juridictions ou des services repose sur la comparaison de leurs résultats chiffrés (11). Ce mécanisme, connu sous le nom de *benchmarking* en anglais (12) vise à créer une émulation parmi les professionnels ou juridictions les moins performants, afin que ces derniers s'inspirent de ceux qui affichent les meilleures performances chiffrées, en vue d'améliorer le « service rendu » aux citoyens.

Ces logiques représentent un tournant pour les magistrats de tous les pays européens, dont la résistance ne se mesure désormais plus en termes de « tabou sur la productivité judiciaire », mais en termes de rejet d'un « productivisme exacerbé ». Ce mécanisme implique à la fois un changement d'identités professionnelles, de logiques et de modes d'action des magistrats et des autres professionnels du droit. La mise en chiffres de l'activité judiciaire est très répandue à l'échelle locale et nationale, qu'il s'agisse des tableaux de bord des juridictions ou d'indicateurs dits de performance, comme ceux liés à la Loi organique relative aux lois de finances.



CE NE SONT PAS SEULEMENT LES CONDITIONS D'EXERCICE DU MÉTIER QUI CHANGENT, MAIS AUSSI LES MANIÈRES DONT LES MAGISTRATS CONÇOIVENT LEUR TRAVAIL ET LE SENS DE CELUI-CI



En France, les indicateurs locaux, définis par les chefs de juridiction ou les magistrats chefs de service, voire par les magistrats eux-mêmes (éventuellement intégrés parmi les indicateurs nationaux) sont plus prégnants que des indicateurs dits de performance (ratio de productivité et *a fortiori* coût moyen d'une affaire pénale). Les indicateurs nationaux portent sur les délais, les coûts et l'effectivité de la justice : taux de réponse pénale, types d'orientation, taux d'exécution des peines, pourcentage de juridictions qui dépassent le délai seuil de traitement des dossiers. Ces indicateurs sont repris et analysés dans le cadre des dialogues annuels de gestion avec la direction des services judiciaires du ministère.

Au niveau européen, le rapport de la Commission Européenne pour l'Efficacité de la Justice (CEPEJ, Conseil de l'Europe) ou le Tableau de bord de la Justice de l'Union européenne contribuent aussi à la mise en chiffre de l'activité judiciaire (13). La CEPEJ a développé depuis 2004 des indicateurs statistiques permettant de comparer les systèmes judiciaires européens. Au cours du temps, la CEPEJ a inclus des indicateurs de productivité résumant la capacité de traitement des tribunaux face à la demande de justice, qui sont devenus emblématiques de ses rapports.

Outils d'analyse à disposition des gouvernements ou des professionnels, supports de revendications pour ces derniers, ces indicateurs centrés sur la performance sont devenus un outil de gouvernement européen et de pression sur les pays à partir de 2012. La Commission européenne (Union européenne) les utilise en effet pour élaborer des diagnostics et ses recommandations de réforme dans le cadre du Semestre européen : l'attention se porte alors sur les effets du manque de performance du système judiciaire sur la croissance économique. La France n'a pas reçu de recommandations dans ce cadre. En revanche, les réformes italiennes sur la médiation obligatoire instaurées en 2013, rendues permanentes depuis 2017 sur une série d'affaires civiles et commerciales, se sont inspirées d'un diagnostic de la Commission européenne sur la durée excessive des procès de première instance et le développement insuffisant des modes alternatifs de résolution des litiges. La Commission européenne a établi ce diagnostic à partir du Tableau de bord de la Justice de l'UE, ou *Justice Scoreboard*, qui synthétise la comparaison entre les systèmes judiciaires nationaux, chaque année depuis 2014 (14).

ENTRE CONTRÔLES RENFORCÉS ET NOUVELLES FORMES DE LÉGITIMITÉ

D'autres instruments, bien qu'inégalement prénants selon les pays et les juridictions, renforcent les contrôles sur les magistrats, tout en leur laissant une autonomie d'action variable.

Le management par la qualité et par les processus

Les expériences de management par la qualité (dont la certification et les normes ISO 9001 sont emblématiques) et de management par les processus (*lean management* par exemple) instaurent de nouvelles valeurs et renforcent les contrôles sur l'activité des magistrats, leurs pratiques professionnelles et l'organisation de leur travail.

Le management par la qualité vise à garantir la qualité de l'organisation interne et des processus mis en œuvre pour effectuer un service ou produire un bien – ici, traiter un dossier (15). L'évaluation de la qualité, par des consultants et des auditeurs internes et externes, porte sur les organisations et non sur les produits ; elle est orientée vers la satisfaction des clients internes et externes dans une perspective d'amélioration continue, et adossée à des outils d'évaluation multiformes : indicateurs chiffrés, enquêtes auprès des clients... Cette démarche implique de rendre l'organisation auditable (16). Cette « méthode (ou modèle) [est] destinée à mesurer la différence entre les exigences (normes) et les résultats, un programme de changement destiné à réduire l'écart » (17) éventuellement constaté. La qualité totale « est un ensemble de principes et de méthodes [...] visant à mobiliser toute l'entreprise pour obtenir une meilleure satisfaction du client au moindre coût. » (18). Dans tous les cas, les contrôles internes et externes sur l'activité et la gestion judiciaires sont renforcés et croisés.

Ces expertises sur la qualité, extérieures aux professionnels du droit, ont un rôle de légitimation de l'action publique. Elles introduisent des normes instrumentées, déclarées neutres mais qui constituent des modèles concurrents de définition de la qualité du travail dans leurs finalités, leurs modalités de mise en œuvre et leur instrumentation. La démarche qualité

est en effet porteuse de valeurs qui structurent en partie autrement l'action publique : une représentation très particulière du rapport entre le politique et la société, entre l'administration et ses usagers est véhiculée, en centrant l'action publique sur le client et ses attentes. De nouveaux professionnels de l'évaluation – les experts en gestion – et méthodes renforcent le contrôle sur l'activité à travers les indicateurs, la prescription de « bonnes pratiques » et de procédures, et le contrôle de leur mise en œuvre.

Parmi les méthodes de management des processus, le *lean management* consiste à réexaminer et à optimiser les parcours et modes de traitement des dossiers, afin de réduire les délais et les coûts, en supprimant les pertes de temps et moments durant lesquels aucune action n'est faite sur un dossier. Ses promoteurs avancent que les professionnels peuvent ainsi se centrer sur leur cœur de métier. Cette démarche a été mise en œuvre en France entre 2009 et 2012 à l'initiative de la Direction Générale de la Modernisation de l'Etat (DGME), et en Italie, ponctuellement, à partir de 2008.

Si la portée des expériences de management par la qualité ou par les processus est globalement réduite en France, en Italie et en Belgique, la justice néerlandaise quant à elle a été complètement remodelée suite à la mise en œuvre du modèle de qualité *European Foundation for Quality Management* (EFQM). L'EFQM est un modèle générique de qualité totale qui inclut tous les aspects du fonctionnement de l'organisation dans son environnement : gestion du personnel, financement, satisfaction des clients. Conçu en 1988 par quatorze grandes entreprises européennes au sein de la Fondation Européenne du Management de la Qualité, il a été adapté dix ans plus tard au secteur public (cf. tableau 1).



L'ÉVALUATION COLLECTIVE DES JURIDICTIONS OU DES SERVICES REPOSE SUR LA COMPARAISON DE LEURS RÉSULTATS CHIFFRÉS



Aux Pays-Bas, au milieu de la décennie 1990, le gouvernement a décidé de transposer l'approche développée par l'Institut Néerlandais pour la Qualité pour d'autres services publics, et inspirée du modèle de qualité totale EFQM. Formations à cette démarche et auto-évaluation des juridictions ont sensibilisé magistrats et personnel administratif au fait qu'ils fournissent un service à des clients (19). Avec le programme « Qualité pour la Justice » (*Rechtspraak*), initié par des juges et introduit à partir de 2002, les juridictions évaluent les juges et visent à améliorer leur professionnalisme sur cinq aspects : impartialité, célérité des procédures, application uniforme de la loi, compétence et comportement (20). De plus, le modèle de l'Institut Néerlandais de la Qualité, qui sert à évaluer les tribunaux tous les deux ans, comprend cinq domaines relatifs à l'organisation et quatre se rapportant aux résultats. Les indicateurs ont été élaborés à partir des exigences de la CEDH et des *Trial Courts Performance Standards*, appliqués pendant plus d'une décennie à partir de 1997 dans un millier de juridictions américaines. Tous les quatre ans, une enquête auprès des clients (justiciables du ressort, avocats et institutions en contact régulier avec la juridiction), un comité

(14) Bartolomeo Cappellina, « Évaluer l'administration de la justice dans les pays européens. Une co-construction entre Union européenne et Conseil de l'Europe », *op. cit.*

(15) Mirko Noordegraaf, *Public management. Performance, professionalism and politics*, Londres, Palgrave, 2015.; concernant la justice française, Vincente Fortier, « L'applicabilité de la norme ISO 9001 à l'activité judiciaire », in Marie-Luce Cavois, Hubert Dalle et Jean-Paul Jean (dir.), *La qualité de la justice*, Paris, La Documentation française, 2002, p. 197-210 et Cécile Vigour, *La justice à l'épreuve de la gestion publique. Sociologie de la gestionnaire des organisations publiques*, *op. cit.*, chapitre 5.

(16) Michael Power, *La société de l'audit. L'obsession du contrôle*, Paris, La Découverte, 2005.

(17) Roger Depré, « Management et qualité de la justice : menaces et opportunités », in Frédéric Schoenaers et Christophe Dubois (dir.), *Regards croisés sur les nouveaux management judiciaire*, Liège, Éditions de l'Université de Liège, 2008, p. 41-56.

(18) Michel Périgord, *Réussir la qualité totale*, Paris, Éditions de l'organisation, 1987.

(19) Anne-Lise Sibony, « Les éclairages des expériences étrangères », in Marie-Luce Cavois, Hubert Dalle et Jean-Paul Jean (dir.), *La qualité de la justice*, Paris, La Documentation française, 2002, p. 149-168 ; Anne-Lise Sibony, « Quelles leçons tirer des expériences étrangères ? », in Emmanuel Breen (dir.), *Évaluer la justice*, Paris, Presses Universitaires de France, 2002, p. 77-144.

(20) Roger Depré, « Management et qualité de la justice : menaces et opportunités », in Frédéric Schoenaers et Christophe Dubois (dir.), *Regards croisés sur les nouveaux management judiciaire*, Liège, Éditions de l'Université de Liège, 2008, p. 41-56 ;

ENTRE NOUVELLES CONTRAINTES ORGANISATIONNELLES ET GESTIONS INDIVIDUELLES/COLLECTIVES

Tableau 1 - Modalités différenciées de mise en œuvre du management de la qualité ou par les processus

	Italie	Belgique	France	Pays-Bas
FOCALISATION SUR LA QUALITÉ DES ORGANISATIONS, PLUTÔT QUE DES PRODUITS				
	Des expériences dispersées, relevant de logiques parfois très différentes.			Modèle EFQM décidé par l'exécutif, commun aux institutions étatiques néerlandaises et réappropriés par les professionnels après une large concertation.
Management de la qualité	Normes & certification ISO 9001 dans certaines juridictions dans le projet <i>Best Practices</i> 2008-14, avec de fortes disparités selon les juridictions.	Management de la « qualité intégrale » au parquet impulsée par le gouvernement et le parlement en 2000. Peu d'effectivité.	Normes & certification ISO 9001 selon une logique d'isomorphisme dans les tribunaux de commerce et professions juridiques proches. Référentiel Marianne.	
Management par les processus	Auto-évaluations de type <i>Common Assessment Framework</i> (CAF).			Auto-évaluations CAF.
	<i>Lean management</i> à l'initiative de consultants dans certaines juridictions à partir de 2008.	Conseillers en gestion des ressources humaines (2004-07).	<i>Lean management</i> impulsé par le ministère du Budget (la DGME) entre 2009 et 2012 ; puis internalisation dans le programme VIA-justice (2012-18), devenu AccorJ.	Analyse des processus incluse dans le modèle EFQM.

la base d'indicateurs d'activité et de charge de travail dans les quatre pays ;

- des Conseils Judiciaires locaux et du Conseil supérieur de la magistrature en Italie ;

- des services d'inspection du ministère (France, Italie, Belgique).

Le contrôle externe est effectué par :

- des professionnels du droit au sein des Conseils supérieurs ;
- des consultants, auditeurs et contrôleurs de gestion ; ou
- les usagers justiciables ou professionnels, via des questionnaires et audits.

Les critères d'appréciation incluent le respect des directives de politique pénale et de certains indicateurs en France, et la capacité à mettre en œuvre un management dynamique pour les chefs de juridiction en Belgique et en Italie. Dans la plupart des pays, des objectifs quantitatifs et qualitatifs sont définis au niveau du tribunal (France, Italie, Pays-Bas). En Italie, France et Belgique, l'avancement dans la carrière s'appuie sur l'évaluation professionnelle, qui porte sur les qualités individuelles du magistrat et inclut dans des proportions variables les dimensions gestionnaires.

de visite et un audit externes évaluent le fonctionnement du tribunal. La combinaison de multiples formes d'évaluation quantitatives et qualitatives de l'activité des tribunaux et de la gestion des tribunaux correspond à une « évaluation à 360° ».

L'extension et la multiplication des acteurs et dispositifs d'évaluation

Au niveau des pays. La multiplication des dispositifs d'évaluation des magistrats et juridictions - entre efficacité, responsabilisation et contrôle - témoigne du développement d'un « État évaluateur ». Pour les acteurs politiques, l'octroi d'une plus grande indépendance aux juges (Pays-Bas) ou aux magistrats (Belgique, France, Italie) dans les nominations et promotions, comme dans la gestion, justifie une évaluation au-delà du contrôle exercé par les pairs (21).

Aux évaluations périodiques personnelles des magistrats, s'ajoutent les inspections des juridictions par le ministère (Italie, France), par le Conseil supérieur de la justice (Belgique) ou par des comités de visite et audits externes (Pays-Bas). Le contrôle interne s'appuie sur des auto-évaluations aux Pays-Bas, en Belgique et dans des expériences en France et en Italie. Il relève surtout des pairs (appel, intervision), à savoir :

- du chef de juridiction et des chefs de service par entretien individuel et sur

(21) Cécile Vigour, « L'indépendance de la justice. Perspectives comparées », *Les Cahiers Français*, Paris, La Documentation française, 2020.

(22) Cécile Vigour, *Réformes de la justice en Europe. Entre politique et gestion*, op. cit.

(23) Catherine Paradeise, « Action publique et légitimité professionnelle. Quelques remarques liminaires », in Antoine Vion et Thomas Le Bianic (dir.), *Action publique et légitimités professionnelles*, Paris, LGDJ, 2008, p. 289.

(24) *Ibid.*, p. 296.

(25) John W. Raine, Michael J. Willson, « Beyond Managerialism in Criminal Justice », *The Howard Journal of Criminal Justice*, vol. 36, n° 1, 1997, p. 80-95.

du politique se renouvellent : ils portent sur l'administration et l'évaluation de la justice, et non plus d'abord sur les carrières ou certaines affaires jugées sensibles, excepté en France s'agissant du contrôle sur les carrières.

D'autres mécanismes d'hybridation à l'échelle européenne

Ces logiques différentielles d'évaluation de la qualité du travail judiciaire se retrouvent à l'échelle européenne : y sont mobilisées aussi bien des approches orientées sur les standards professionnels des magistrats, que des démarches inspirées du secteur privé et adaptées à la fonction publique (26). Leur choix et promotion résultent de l'affrontement à l'échelle européenne des modèles nationaux d'évaluation de la qualité. Le modèle EFQM est porté par les fonctionnaires néerlandais comme ressource dont pourraient s'inspirer les groupes d'experts chargés d'élaborer des instruments européens. Ainsi, en 2007-2008, le Conseil supérieur de la justice néerlandais a coordonné un groupe de travail dans le cadre du Réseau européen des Conseils de la Justice. Le rapport qui en est le fruit – le *Quality Management Report* – propose le management de la qualité totale comme modèle dont les tribunaux et les conseils supérieurs de la justice devraient s'inspirer pour développer leurs politiques et leurs outils d'évaluation de la justice. Ce modèle définit les finalités, les objectifs et les modes de changement de l'organisation judiciaire en fonction des demandes et attentes des usagers, tel que cela a été fait aux Pays-Bas avec le modèle EFQM ou en Finlande avec le projet *Quality Benchmarks*.

À la CEPEJ, on retrouve au contraire une hybridation entre les modèles issus du monde des entreprises et celui qui repose sur les critères du procès équitable dans un délai raisonnable. La *Checklist pour la promotion de la qualité* (2008) propose de nombreux indicateurs qui expriment à la fois le souci d'évaluer l'indépendance et l'éthique des juges, leur compétence juridique et administrative, l'accessibilité de la justice, mais aussi l'efficacité et l'efficience de celle-ci et ses ressources et moyens à disposition. La *Checklist* n'est pas présentée comme un modèle d'évaluation, mais comme une ressource à disposition des pays membres pour qu'ils puissent réfléchir à l'ensemble des aspects pertinents en matière de qualité de la justice. Toutefois, les travaux les plus récents en matière d'évaluation de la qualité élaborés par la CEPEJ montrent l'enracinement d'une logique de service à l'égard d'un client (plus que d'un usager) et l'influence de l'expertise issue de non-professionnels du droit. Le *manuel consacré à la réalisation d'enquêtes de satisfaction au sein des tribunaux* (2013) s'inspire du management total. Le référent n'est plus l'EFQM néerlandais, mais le modèle SERVQUAL qui permet de « mesurer l'écart entre l'importance accordée par le client à chaque attribut de service et la perception effective du service reçu par le client » (27).

“ LE RAPPORT DE LA COMMISSION EUROPÉENNE POUR L'EFFICACITÉ DE LA JUSTICE OU LE TABLEAU DE BORD DE LA JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE CONTRIBUENT À LA MISE EN CHIFFRE DE L'ACTIVITÉ JUDICIAIRE ”

L'analyse des instruments développés aux échelles nationales et européenne confirme un changement de principes, des objectifs et des modes d'évaluation de la justice. Le renforcement d'un contrôle par le haut, pour maîtriser les processus et l'usage des ressources, s'associe à une évaluation par les usagers ou les clients, qui diversifie les sources d'évaluation du travail judiciaire, lesquelles relevaient auparavant davantage d'aspects juridictionnels.

Les critères d'évaluation gestionnaire introduisent en effet de nouveaux modes de contrôle par le politique sur le fonctionnement des juridictions et le travail des magistrats. A la traditionnelle *accountability* fondée sur des critères juridiques (respect de la loi et mécanismes d'appel), institutionnels (respect de l'indépendance garantie par la Constitution) et professionnels (selon les normes de qualité définies par ces derniers) s'ajoutent une *accountability* managériale, budgétaire et sociale auprès des médias et des citoyens (28). Le contrôle budgétaire et managérial - c'est-à-dire en termes de performance - s'exerce sous l'égide des ministères du Budget (France, Belgique), de l'Administration publique (Italie), de la Justice et d'acteurs variables selon les pays : Cour des comptes (France) et Conseil supérieur de la Justice au-delà de « l'évaluation à 360 degrés » réalisée par les parties prenantes au système judiciaire (Pays-Bas). S'y ajoute une responsabilisation accrue des juges sur le plan disciplinaire en Belgique, ou de leur responsabilité civile en Italie.

Aux fondements politiques et juridiques, s'ajoute une légitimité fondée sur l'efficacité, l'efficace et la reddition des comptes. Mais, en soumettant la justice à des organes rattachés à l'exécutif ou dépendant de financements gouvernementaux, à la pression de l'opinion publique ou des justiciables, l'écart peut être tenu entre les dispositifs de reddition des comptes et de contrôle. Comme aux Pays-Bas, l'indépendance formelle vis-à-vis du politique peut s'accompagner d'une perte d'autonomie dans les décisions de justice, par conformisme vis-à-vis des attentes supposées de la société ou du politique (29). L'équilibre ne dépend pas seulement des dispositifs législatifs, mais aussi des pratiques des acteurs judiciaires et politiques.

“ LES CRITÈRES D'ÉVALUATION GESTIONNAIRE INTRODUISENT DE NOUVEAUX MODES DE CONTRÔLE PAR LE POLITIQUE SUR LE FONCTIONNEMENT DES JURIDICTIONS ET LE TRAVAIL DES MAGISTRATS ”

La brièveté de l'intervention n'a pas permis de revenir sur le cadre et les contraintes budgétaires, et leurs effets sur le travail des magistrats, non plus que sur les formes d'appropriation des instruments gestionnaires en juridiction, qui sont pourtant au cœur de nos analyses. Nous nous sommes limités ici à styliser les effets consécutifs à l'introduction de la gestion dans le monde de la justice. L'approche comparée et au niveau européen a dégagé des similarités dans les tendances de changement, qui témoignent d'un nouveau modèle de justice (30).

(26) Bartolomeo Cappellina, *Quand la gestion s'empare de la justice : de la fabrique européenne aux tribunaux*, op. cit..

(27) CEPEJ, *Enquêtes de satisfaction usagers : checklist pour la formation des tribunaux*, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 2013.

(28) Daniela Piana, *Magistrati. Una professione al plurale*, Roma, Carocci, 2010; Jacques de Maillard, Steve Savage, « Les détectives dans la cage de fer néo-managériale ? Une analyse de deux polices britanniques », *Sociologie du travail*, vol. 59, n° 4, 2017, p. 1-22.

(29) Philip Langbroek, « Entre responsabilisation et indépendance des magistrats : la réorganisation du système judiciaire des Pays-Bas », *Revue française d'administration publique*, n° 125, 2008, p. 67-80.

(30) Cécile Vigour, *Réformes de la justice en Europe. Entre politique et gestion*, op. cit.

Premièrement, la justice est transformée en tant qu'institution, c'est-à-dire comme lieu de d'élaboration et d'affirmations de normes juridiques et de valeurs : le champ d'élaboration normative sur la justice s'est élargi à de multiples acteurs non-judiciaires (experts en gestion, groupes d'intérêt, usagers, citoyens). Au niveau symbolique, la confiance envers la justice n'est plus présumée, mais elle doit être construite.

Deuxièmement, la justice est changée en tant qu'organisation : les principes de régulation autonome par la profession laissent la place à une emprise plus forte, bien que différenciée, de l'organisation sur les professions et à l'intégration des attentes de multiples acteurs (conseil supérieur de la magistrature ou de la justice, ministère de la Justice et du Budget, usagers) dans les pratiques et normes de gestion de l'organisation. L'emprise de la gestion sur la justice relève d'une euphémisation des enjeux politiques par la technique, supposée ou présentée comme neutre.

Troisièmement, l'hybridation des priorités gestionnaires avec les principes juridiques modifie les représentations et les valeurs centrales des professionnels. La quête d'efficacité et d'efficacité incite l'exécutif, le législatif et les professionnels eux-mêmes à modifier le contenu du droit (modalités de poursuites, procédures), le statut du droit (subordonnant son application aux moyens disponibles) et le système de droit par le changement de la pénalité et des modèles de justice.

Ainsi, les changements gestionnaires réduisent de manière délibérée l'autonomie des professionnels sur les plans des savoirs, des politiques judiciaires, de l'organisation du travail et des rapports au politique, suscitant leurs résistances lorsque ces changements ne se font pas de manière concertée.

INTRODUCTION



© Photo LLH

NICOLE MAESTRACCI,

Membre du Conseil constitutionnel.

Je souhaite remercier la Mission de recherche Droit et Justice ainsi que les auteurs de la recherche de nous avoir donné à voir le corps de la magistrature sous un jour nouveau qui confirme certaines intuitions mais qui contredit d'autres idées reçues.

Avant de donner la parole aux intervenants, je voudrais faire quelques observations liminaires et poser quelques questions.

Parlons d'abord du corps et de l'âme. J'ai toujours été gênée par l'idée de corps, qu'il s'agisse du corps des magistrats, de celui des ponts ou des mines. La notion de corps m'a toujours semblé correspondre à une réalité fuyante, à la fois enfermante et désuète, supposant des solidarités opaques dont il était urgent de s'affranchir. La lecture de votre rapport de recherche ne remet pas vraiment en cause cette vision mais elle dessine une réalité plus complexe.

Elle fait sentir physiquement ce qu'est un corps : sa partie rationnelle, soit une « ensemble organisé de personnes présentant un objectif ou un statut partagé », pour reprendre la définition des dictionnaires usuels. Mais aussi sa partie moins rationnelle : les mille liens invisibles, et néanmoins affectivement, émotionnellement et intellectuellement puissants, qui relient les magistrats entre eux.

Cela fait mieux comprendre pourquoi, par exemple, une séparation plus claire entre les magistrats du parquet et les magistrats du siège, telle que la voudrait la Cour européenne des Droits de l'homme (CEDH), est vécue par beaucoup comme un déchirement, ou comme une amputation pour reprendre des mots qui ont à voir avec le corps autant qu'avec l'âme. Cela fait mieux comprendre aussi pourquoi les détachements (ailleurs qu'au ministère de la Justice) ne sont pas autant valorisés qu'ils le devraient : c'est un membre du corps qui se détache pour faire quelque chose qui est étranger au corps.

“ **CETTE RECHERCHE DONNE À VOIR LE CORPS DE LA MAGISTRATURE SOUS UN JOUR NOUVEAU QUI CONFIRME CERTAINES INTUITIONS MAIS QUI CONTREDIT D'AUTRES IDÉES REÇUES** ”

CONCILIER CHOIX INDIVIDUELS ET IDENTITÉ COLLECTIVE

Ma deuxième observation concerne le corps en mouvement. Vous allez dans un instant décrire les mouvements internes et externes, ainsi que les causes multifactorielles, les logiques contradictoires ou les stratégies

variées auxquelles elles obéissent. Vous allez nous dire d'ailleurs que cette mobilité n'a peut-être pas l'ampleur initialement imaginée. Et vous allez parfaitement décrire pourquoi cette mobilité, qui correspond à des exigences à la fois d'ouverture et d'impartialité, est absolument nécessaire.

Mais je voudrais m'attarder un instant sur les effets de cette mobilité, non pas sur le corps lui-même, ni sur les carrières individuelles des magistrats. Vous allez en parler.

Je ne voudrais pas non plus insister sur les conséquences en termes de désorganisation matérielle des juridictions : elles sont bien connues de tous ceux qui sont dans cette salle. Ce que la lecture de ce rapport m'a suggéré, c'est une réflexion nouvelle sur ce qu'est un tribunal, ce qu'est un juge, ce qu'est un parquet, et ce que peut en attendre le citoyen ou le justiciable en termes d'accessibilité, de compétence, d'écoute, de stabilité des pratiques ou de sécurité juridique.

“ **UN TRIBUNAL N'EST PAS UNE ADDITION DE PRATIQUES INDIVIDUELLES. IL SUPPOSE UN TRAVAIL COLLECTIF SUR LES PRATIQUES ET LA JURISPRUDENCE** ”

Or, la mobilité des magistrats résulte d'une addition de choix individuels plus ou moins contraints et de stratégies de carrière nécessairement individuelles même si elles s'appuient sur des représentations collectives. En revanche, un tribunal n'est pas ou n'est plus une addition de pratiques individuelles. Il suppose un travail collectif sur les pratiques et la jurisprudence. C'est ce travail collectif qui permet de donner un sens à l'activité d'un tribunal, un sens qui est identifiable dans la durée et qui n'est pas remis en cause au gré des changements de magistrats ou de chefs de juridictions.

Comment concilier les choix individuels de chacun avec la recherche d'une identité collective de juridiction accessible aux citoyens et aux justiciables ? Cette question est devant nous. Elle est particulièrement aigüe pour deux raisons principales : l'exigence de transparence des citoyens qui veulent comprendre, aujourd'hui plus qu'hier, comment fonctionnent les rouages de la Justice et aussi l'*open data* qui doit rendre accessible et exploitable la totalité des décisions judiciaires.

L'identité collective d'une juridiction, c'est plus que l'âme d'une juridiction, c'est plus que la qualité de la Justice.

La qualité reste en effet abstraite si elle ne fait pas l'objet d'une forme de détermination collective. Il y a là une contradiction entre l'individuel et le collectif dont nous savons à quel point elle est difficile à résoudre.

D'autant plus qu'elle s'ajoute à d'autres contradictions que vous avez relevées autour de l'identité professionnelle : un corps qui valorise de plus en plus une spécialisation pointue tout en continuant à revendiquer une certaine polyvalence (c'est-à-dire des professionnels capables de s'adapter à toutes les situations et qui assurent un rôle de régulateur social).

Je voudrais enfin poser trois questions auxquelles vous pourrez répondre au cours de vos interventions :

Sur la valorisation de la mobilité : « j'aime changer ; « je voulais voir... je n'avais jamais exercé cette fonction... l'avantage de ce métier, c'est de pouvoir faire des choses très différentes dans la carrière ». Certains changements de fonction rapides peuvent faire penser à une forme de tourisme judiciaire. Vous soulignez d'ailleurs que certains magistrats ont regretté de ne pas avoir été correctement formés à certains changements. En même temps, la curiosité d'apprendre, le désir de changement, sont des aspirations légitimes et positives. Comment faire en sorte qu'elles soient aussi positives pour la qualité de la Justice que pour les magistrats eux-mêmes ?

Sur les hiérarchies symboliques, termes que je trouve très fort. Quelles sont ces hiérarchies symboliques ? Entre les fonctions spécialisées et non spécialisées, entre Paris et la province, entre les fonctions de type plus sociales (juge d'application des peines, juge des enfants) et les juges d'instruction ou les juges civils ? Entre les chefs de juridictions et les autres ? Ces hiérarchies ont-elles changées avec le temps ?

Sur la mobilité à l'extérieur : vécue comme un accélérateur de carrière. Est-ce également vrai pour des postes à l'extérieur de la Justice ? Que penser du renoncement à la mobilité de deux ans qui devait être la règle pour tous les magistrats voulant accéder à la hors-hiérarchie ?

MOBILITÉS GÉOGRAPHIQUES ET FONCTIONNELLES : VERS UNE TYPOLOGIE DES CARRIÈRES



YOANN DEMOLI,

Maître de conférences en sociologie, laboratoire PRINTEMPS (Professions, institutions, temporalités), Université de Versailles–Saint-Quentin-en-Yvelines.

© Photo LLH

L'ensemble du corps des magistrats est marqué, au moins dans les représentations que l'on s'en fait, par la mobilité, à la fois géographique et fonctionnelle (c'est-à-dire selon les fonctions occupées). L'objet de cette contribution est de revenir sur cette mobilité en montrant comment elle structure le groupe et son organisation en même temps, paradoxalement, qu'elle est en réalité assez contenue. En s'appuyant sur un traitement statistique des données de l'annuaire de la magistrature (voir encadré) et un corpus d'entretiens, le propos revient d'abord sur la force des représentations d'une hypermobilité, présentes à la fois dans les discours des instances de gouvernement de la profession et des magistrats eux-mêmes. Il montre ensuite que les deux types de mobilité sont à la fois relativement modérés et fortement genrés, dans la mesure où les hommes sont beaucoup plus mobiles que les femmes. Enfin, nous étudions les effets de ces mobilités sur les carrières.

UNE MOBILITÉ GÉNÉRALISÉE

Au premier abord, la mobilité, envisagée comme le nombre de postes successivement occupés, apparaît particulièrement importante et comme structurant fortement la carrière magistrat. Une analyse globale montre en effet sa prégnance dans l'ensemble du corps, mais aussi dans les représentations qu'en ont les instances de gouvernement de la profession et les membres du corps magistrat eux-mêmes.

Les carrières des magistrats se caractérisent d'abord par une forte hétérogénéité en terme de nombre de postes occupés (tableau 1). Si la moyenne est de 4,5 postes, 23,8% des magistrats ont occupé un ou deux postes, 28% en ont exercé entre trois et quatre et 21,9% en ont exercé au moins sept.

“ LES MAGISTRAT.ES COMPTENT EN MOYENNE UN POSTE SUPPLÉMENTAIRE TOUS LES CINQ ANS ”

(1) Jean-Luc Bodiguel, *Les Magistrats, un corps sans âme ?*, Paris, PUF, 1991 ; Anne Boigeol, « Les femmes et les Cours. La difficile mise en œuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature », *Genèses*, 1996, p. 107–129.

Données et construction des indicateurs

Les données de l'annuaire de la Justice

Les analyses statistiques reposent sur l'exploitation d'une base de données, issue d'un fichier administratif, regroupant l'ensemble des carrières des magistrat.es en poste au 15/10/2019, avec les différentes étapes de celles-ci, auxquels s'ajoutent quelques données comme le sexe, l'âge, le lieu de naissance, l'ancienneté et le mode d'accès à la magistrature. Ces données longitudinales, qui sont à la base de la publication de l'annuaire de la magistrature (aujourd'hui totalement dématérialisé, et présent uniquement sur l'Intranet du ministère de la Justice), source des principales recherches sur la morphologie des magistrats et la magistrature (1), nous ont été fournies par la Direction des services judiciaires (DSJ) du ministère de la Justice, dont la mission essentielle consiste à assurer l'organisation et le bon fonctionnement de toutes les juridictions judiciaires, en assurant notamment le recrutement, la nomination et la gestion de la magistrature et des fonctionnaires des greffes.

La construction des indicateurs

Le nombre important de juridictions au sein desquelles peuvent exercer les magistrats, la quantité et la diversité des fonctions susceptibles d'être occupées par ces derniers nécessitent la construction d'indicateurs synthétiques permettant d'appréhender les deux facettes de leur mobilité, à la fois fonctionnelle et géographique.

Décrire la mobilité géographique : une géolocalisation de la base de données

Afin d'analyser les trajectoires spatiales (qui ne sont pas nécessairement des mobilités résidentielles), extrêmement diverses, des 9100 magistrat.es en poste au 15 octobre 2019, nous avons construit un indicateur 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. Nous avons alors calculé la distance entre chaque poste p+1 et le poste précédent p. La distance parcourue pour l'affectation au premier poste a été calculée en prenant pour point de départ la commune de Bordeaux, où est sise l'École nationale de la magistrature (ENM). 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 magistrats en détachement sont majoritairement parisiennes.

Décrire la mobilité fonctionnelle : un regroupement *ad hoc* des fonctions

Officiellement, on ne compte pas moins de 51 fonctions, le terme étant entendu comme la caractéristique du-de la magistrat.e tel qu'il-elle a été nommé.e et que sa nomination est publiée au Journal Officiel. Nous regroupons ainsi l'ensemble des fonctions présentes dans l'annuaire de la Justice en neuf modalités : magistrat.e exerçant à l'administration centrale et à l'inspection (3,4%) ; chef.fe de juridiction (5,1%) ; juge d'instance (9,8%) ; juge placé.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 (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.

Tableau 1 - Distribution du nombre de postes occupés par les magistrats (en %)

	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

Champ : Ensemble des magistrats en poste au 15/10/2019

Source : Annuaire de la justice - traitement des auteurs

Note de lecture : 23,8% des magistrats ont occupé, au cours de leur carrière, entre un et deux postes

Le nombre de postes dépend d'abord bien naturellement de l'ancienneté dans le corps de la magistrature. En revanche, le nombre de postes occupés au fil de leur carrière par les magistrats en poste en octobre 2019 semble relativement peu affecté par leur sexe ou leur mode d'entrée dans la magistrature.

Ainsi, les hommes ont occupé en moyenne 5 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 des magistrats, qu'il s'agisse des fonctions occupées ou bien de l'accès à la hors-hiérarchie (2), ces derniers ne semblent pas avoir d'effet sur le nombre de postes occupés.

La composition du corps des magistrats ayant évolué au fil des recrutements, l'analyse de leur mobilité doit tenir compte des modifications de structure.

Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » permet de saisir les effets nets de chacun des facteurs de mobilité sur le nombre de postes occupés : sexe, âge, ancienneté, mais aussi lieu de naissance (Île-de-France vs autres régions) et mode d'accès à la magistrature (tableau 2). Les résultats confirment le rôle massif de l'ancienneté : en moyenne, à âge, sexe, mode d'accès au corps et lieu de naissance donnés, une année d'ancienneté supplémentaire se traduit par 0,2 poste supplémentaire ; autrement dit, les magistrat.es comptent en moyenne un poste supplémentaire tous les cinq ans. En revanche, être un homme plutôt qu'une femme, tout comme être plus âgé, joue un rôle négligeable dans la variation du nombre de postes occupés, toutes choses égales par ailleurs. Le lieu de naissance a toutefois un effet inattendu sur le nombre de postes occupés, plus faible toutes choses égales par ailleurs pour les magistrat.es né.es en province plutôt qu'à Paris. Cet effet inattendu pousse à creuser les contours des postes effectués dans la carrière au sein de la magistrature,

en différenciant mobilité géographique et fonctionnelle.

Tableau 2. Modélisation du nombre de postes en fonction de différentes propriétés des magistrats.

VARIABLE/MODALITÉ	COEFFICIENT	ERREUR-TYPE	PROBABILITÉ CRITIQUE
Constante	4,99	0,04	***
Sexe (réf. = femme)			
Homme	0,08	0,03	*
Mode d'accès (réf. = concours externe)			
Concours interne	0,12	0,07	***
Autres modes d'accès	0,15	0,07	*
Ancienneté (centrée)	0,22	0,004	***
Ancienneté (centrée et mise au carré)	-0,003	0,0001	***
Âge (centré)	-0,02	0,004	***
Lieu de naissance (réf. = Île-de-France)			
Hors Île-de-France	-0,18	0,04	***

Champ : Ensemble des magistrats en poste au 15/10/2019

Source : Annuaire de la Justice - traitement des auteurs

Note de lecture : Toutes choses égales par ailleurs évoquées dans le modèle, accéder à la magistrature par le concours interne augmente de 0,12 le nombre moyen de postes occupés par un magistrat au long de sa carrière. Un.e magistrat.e appartenant à la situation de référence a en moyenne 4,99 postes selon le modèle.

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

DES MOBILITÉS DIFFÉRENCIÉES

Si la mobilité est fortement structurée par des logiques de promotion à l'ancienneté, logiques qui sont appropriées de façon assez uniforme au sein de la profession, cela ne veut pourtant pas dire qu'il n'existe pas de variations de ce phénomène lorsqu'on le considère à une échelle plus fine, aussi bien en ce qui concerne la mobilité géographique que pour la mobilité fonctionnelle.

Une mobilité géographique modérée mais hétérogène

Les magistrats en activité en octobre 2019 ont parcouru, au cours de leur carrière, une distance moyenne de 2531 kilomètres entre leurs différentes affectations, soit la distance, par exemple, entre quatre postes aux points cardinaux de la métropole, par exemple Douai, Marseille, Colmar puis

(2) Yoann Demoli et Laurent Willemetz, « Les magistrats : un corps professionnel féminisé et mobile », *INFO STAT JUSTICE*, vol. 161, 2018.

Rennes. Cette statistique doit toutefois être nuancée : pour 80% des magistrats, cette distance est inférieure à 1733 kilomètres, et pour la moitié inférieure à 844 kilomètres. En effet, la moyenne est fortement augmentée par les distances parcourues par les 11% des magistrats ayant réalisé au moins une mutation dans les départements et territoires d'outre-mer (DOM-COM). Ainsi, en écartant ces valeurs, qui représentent 11% du corps, les distances moyenne et médiane s'établissent respectivement à 996 et 771 kilomètres, ce qui laisse supposer une forme de polarisation, entre de (rares) magistrats ayant réalisé une mutation dans les DOM-COM à des magistrats, beaucoup plus nombreux, à la mobilité géographique plus restreinte. En retenant uniquement les magistrats ayant eu 5 postes, nous pouvons observer plus finement la distribution de la mobilité. Ainsi si l'on définit les grandes mobilités comme des distances entre deux postes supérieures à 200 kilomètres, nous voyons clairement une stratification des mobilités géographiques (tableau 3).

Tableau 3. Nombre de grandes mobilités pour les magistrats ayant eu cinq postes, selon le sexe (% en colonnes)

	FEMME	HOMME	ENSEMBLE
Pas de grande mobilité	1,3	1,1	1,2
Une grande mobilité	43,3	29,6	38,6
Deux grandes mobilités	31,1	28,9	30,3
Trois grandes mobilités	15,1	21,6	17,3
Quatre et cinq grandes mobilités	9,2	18,8	12,5

Champ : Magistrat.es ayant eu au moins 5 postes, au 15/10/2019

Source : Annuaire de la justice - traitement des auteurs

Note de lecture : 1,3% des magistrates, ayant eu cinq postes, n'ont réalisé aucune mobilité de plus de 200 kilomètres.

Si environ 40% des magistrat.es (38,6+1,2) ayant eu cinq postes ont eu une (ou aucune) grande mobilité, seul.es 12,5% d'entre eux ont eu quatre ou cinq mutations de plus de 200 kilomètres. On repère par ailleurs des différenciations très fortes selon le sexe : les hommes sont deux fois plus souvent parmi les plus mobiles (18,8%) que les femmes (9,2%). Autrement dit, les magistrats se saisissent bien différemment du maillage très fin du territoire judiciaire, qui autorise pour les uns des mobilités géographiques potentiellement très élevées, et, pour d'autres des mobilités en « sauts de puce ».

Aussi, la mobilité géographique revêt deux spécificités : elle est fortement différenciée, en fonction des caractéristiques des magistrats, et elle varie de façon non linéaire avec l'ancienneté. Les magistrats ont des mobilités beaucoup plus grandes que les magistrates, quel que soit l'indicateur envisagé : en conservant l'ensemble du champ, les femmes ont parcouru 2037 kilomètres en moyenne (avec une médiane de 777), contre 3562 pour les hommes (avec une médiane de 1042). Le constat demeure,

même s'il s'atténue, lorsque sont écartés les magistrats 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 très forte observée avec le nombre de postes : le coefficient de corrélation entre les deux variables (ancienneté et distance totale) est assez faible ($R=0,24$). Autrement dit, si l'avancée dans la carrière favorise la multiplication des postes, une partie des magistrats limitent néanmoins soit leur mobilité géographique, soit l'éloignement entre leurs affectations successives. L'effet de l'ancienneté au carré montre toutefois que les fins de carrière s'accompagnent d'une (nouvelle) augmentation de la mobilité géographique.

Tableau 4. Modélisation de la distance totale parcourue au cours de la carrière.

VARIABLE/MODALITÉ	COEFFICIENT	ERREUR-TYPE	PROBABILITÉ CRITIQUE
Constante	-698,9	132,7	***
Sexe (réf. = femme)			
Homme	405,3	65,7	***
Mode d'accès (réf. = concours externe)			
Concours interne	18,7	134	ns
Autres modes d'accès	-225,7	138,4	ns
Ancienneté (centrée)	-16,8	9,6	*
Ancienneté (centrée et mise au carré)	0,4	0,25	*
Âge (centré)	21,9	8,41	**
Nombre de postes	312,5	20,5	***
Passage par les DOM-COM (réf. = non)			
Oui	13398,6	97,5	
Lieu de naissance (réf. = Île-de-France)			***
Hors Île-de-France	239,4	77,2	**

R^2 ajusté = 0,71

Champ : Ensemble des magistrats en poste au 15 octobre 2019

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 405,3 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 (tableau 4), être un homme est associé à

une plus grande mobilité géographique ; la distance parcourue s'en trouve accrue de près de 405 kilomètres. Être né en Île-de-France augmente également en moyenne la distance parcourue au cours de la carrière.

La distance entre deux affectations est fortement différenciée selon le moment de la carrière. Comme de nombreuses carrières des cadres et professions intellectuelles supérieures de la fonction publique, la carrière de la magistrature se caractérise par un premier poste contraint, souvent pris dans les zones les moins attractives du territoire. La succession des autres postes montre, symétriquement, que la mobilité géographique est progressivement diminuée, avant de s'accroître au terme du 6^{ème} poste (tableau 5).

Tableau 5 - Distribution de la distance entre chaque poste, selon l'étape dans la carrière

DISTANCE PARCOURUE	Y COMPRIS DOM-COM		SANS DOM-COM	
	MOYENNE	MÉDIANE	MOYENNE	MÉDIANE
Entre le 1 ^{er} et le 2 ^e poste	494	127	219	115
Entre le 2 ^e et le 3 ^e poste	576	48	152	42
Entre le 3 ^e et le 4 ^e poste	590	47	130	38
Entre le 4 ^e et le 5 ^e poste	629	46	126	38
Entre le 5 ^e et le 6 ^e poste	637	50	136	41
Entre le 5 ^e et le 6 ^e poste	667	71	150	47

Champ : Ensemble des magistrats en poste au 15 octobre 2019

Source : Annuaire de la Justice - traitement des auteurs

Note de lecture : Entre le premier et le deuxième poste, la distance moyenne est de 494 kilomètres et la distance médiane de 127 kilomètres, pour l'ensemble des magistrats. En écartant les magistrats ayant eu un poste dans les DOM-COM, ces statistiques s'établissent respectivement à 219 et 115 kilomètres.

Une mobilité fonctionnelle maîtrisée

La mobilité fonctionnelle, peut produire des carrières exclusives au parquet ou au siège, ou des carrières mixtes. Les magistrat.es ayant occupé les deux types de postes sont minoritaires par rapport à ceux et celles qui n'ont connu que l'un ou l'autre : près de 32,5% des magistrat.es ont exercé des fonctions au siège et au parquet, contre 62,6% pour des magistrat.es n'ayant connu qu'une seule de ces fonctions (18,7% uniquement au parquet et près de 48,8% uniquement au siège). Si l'ancienneté est favorable au développement de carrières mixtes (tableau 6), les carrières spécialisées

existent néanmoins, y compris pour des magistrat.es disposant d'une forte ancienneté. Les carrières au parquet seul sont particulièrement fréquentes, relativement au nombre limité de postes de parquetier et ces carrières au parquet sont bien plus fréquentes parmi les hommes que parmi les femmes.

“

LES MAGISTRATS ONT DES MOBILITÉS BEAUCOUP PLUS GRANDES QUE LES MAGISTRATES

”

“ LA DISTANCE ENTRE DEUX AFFECTATIONS EST FORTEMENT DIFFÉRENCIÉE SELON LE MOMENT DE LA CARRIÈRE

”

plutôt qu'une magistrat conduit, *ceteris paribus*, 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 6 - Types de carrières selon les caractéristiques des magistrats

VARIABLE	MODALITÉS	SIÈGE ET PARQUET	P A R Q U E T UNIQUEMENT	SIÈGE UNIQUEMENT	ENSEMBLE
Sexe	Hommes	34	23,4	42,6	100
	Femmes	31,7	16,5	51,8	100
	Externes	36,3	17,9	45,8	100
Mode d'accès	Interne	33,8	15,9	50,3	100
	Autres	19,9	22,7	57,4	100
Ancienneté	Moins de 8 ans	11	33,2	55,8	100
	Entre 8 et 16 ans	39,6	16,5	43,9	100
	Entre 17 et 24 ans	44,2	12	43,8	100
	Plus de 24 ans	42,3	9	48,7	100

Champ : Ensemble des magistrats en poste au 15 octobre 2019
Source : Annuaire de la justice - traitement des auteurs

Le nombre de fonctions différentes occupées (voir encadré) constitue un indice synthétique de mobilité fonctionnelle (en valeur absolue) ; en moyenne, cet indice est relativement faible (2,5). Rapporté au nombre total de postes effectués, cet indicateur de mobilité fonctionnelle, dans sa forme relative, varie de 0 à 100% : certains magistrats n'ont ainsi exercé qu'une seule fonction (0%), au cours de leur carrière, d'autres ont changé de fonction à chaque changement de poste (100%). La moyenne de cet indicateur est de 35%, et la médiane de 39%. Pour 25% des magistrats, le changement de poste s'est accompagné d'un changement de fonctions dans moins de 15% des cas ; *a contrario*, pour 25% des magistrats, le changement de poste signifie un changement de fonction dans 58% des cas.

Un modèle de régression, empruntant une partie des variables explicatives de la régression présentée au tableau 6, propose d'analyser les déterminants, toutes choses égales par ailleurs, des variations de la mobilité fonctionnelle. Outre la confirmation du faible effet de l'ancienneté, deux liens sont particulièrement marquants : d'une part, être un magistrat

Tableau 7. Modélisation de l'indicateur de mobilité fonctionnelle relative

VARIABLE/MODALITÉ	COEFFICIENT	ERREUR-TYPE	PROBABILITÉ CRITIQUE
Constante	43,3	0,7	***
Sexe (réf. = femme)			
Homme	-3,44	0,54	***
Mode d'accès (réf. = concours externe)			
Concours interne	5,49	1,11	***
Autres modes d'accès	2,95	1,14	***
Ancienneté (centrée)	1,18	0,07	***
Ancienneté (centrée et au carré)	-0,06	0,002	***
Âge (centré)	-0,68	0,07	***
Lieu de naissance (réf. = Île-de-France)			***
Hors Île-de-France	-0,37	0,06	***

R² ajusté = 7,5%

Champ : Ensemble des magistrats en poste au 15 octobre 2019
Source : Annuaire de la Justice - traitement des auteurs

Note de lecture : Toutes choses égales par ailleurs évoquées dans le modèle, être un homme, par rapport à une femme, fait décroître de 4,5 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.

LES EFFETS DES MOBILITÉS SUR LES CARRIÈRES

Le grade le plus élevé d'une carrière de magistrat est celui de la hors hiérarchie (3). Tout le monde n'y accède pas. Contrairement au premier grade ou aux différents échelons de ce premier grade, dont l'accès dépend de l'écoulement du temps et donc de l'ancienneté, l'accès à la hors hiérarchie dépend à la fois de l'ancienneté dans le corps, mais également de l'occupation de certains postes, contingentés. Les mobilités, fonctionnelles comme géographiques, sont donc susceptibles d'influencer l'accès à ce grade. Comment ces types de mobilités influencent-elles finalement la réussite et l'ascension professionnelles ?

Évaluer l'impact net de la mobilité sur le passage au grade de la hors-hiérarchie, parmi les magistrats étant au moins au premier grade, suppose de neutraliser l'effet d'autres caractéristiques, sociodémographiques ou de carrière (passage par le détachement, l'administration centrale ou les juridictions d'Outre-mer).

“ LES FIGURES DE LA FORTE MOBILITÉ SONT ASSOCIÉES À DES RÉUSSITES PROFESSIONNELLES ET À DES POSITIONS DOMINANTES DANS LA HIÉRARCHIE DE LA PROFESSION

”

La modélisation logistique (tableau 7) confirme plusieurs effets importants : être un homme plutôt qu'une femme accroît la probabilité d'accéder à la hors hiérarchie ; de même que l'ancienneté et le recrutement par concours externe, par rapport au concours interne ou aux voies latérales d'accès à la magistrature. Mais au-delà de ces facteurs déjà bien documentés, des freins et accélérateurs liés à la mobilité existent aussi. Le passage par la Chancellerie multiplie par 3,6 la probabilité d'accéder au grade hors hiérarchie. L'expérience d'un détachement hors du ministère de la Justice joue un rôle d'ampleur semblable. Cette situation peut sembler paradoxale, dans la mesure où l'agent quitte provisoirement son administration (4). Enfin, la mobilité affecte différemment les chances d'accéder à la hors hiérarchie selon qu'elle est plutôt géographique ou fonctionnelle : toutes choses égales par ailleurs, la mobilité géographique en favorise l'accès, tandis que la mobilité fonctionnelle la bride, au contraire de la spécialisation fonctionnelle.

Cette contribution avait pour objectif de montrer l'intérêt d'étudier la mobilité au sein d'un groupe professionnel, et donc de saisir des carrières dans leur ensemble et dans une perspective longitudinale. Dans le cas présent, la magistrature apparaît comme un idéal-type de profession mobile, en dépit d'une double spécificité : un maillage territorial dense et une moindre concentration des postes de direction en région parisienne.

(3) Pour les magistrat.es du 1^{er} grade, le passage en hors-hiérarchie s'effectue au choix de l'autorité de nomination, le président de la République, avec avis conforme du Conseil supérieur de la magistrature pour le siège. Nul.le magistrat.e ne peut être nommé.e à un emploi hors hiérarchie s'il n'a exercé que deux fonctions lorsqu'il était au premier grade, sauf à la Cour de cassation. Si ces fonctions présentent un caractère juridictionnel, elles doivent avoir été exercées dans deux juridictions différentes. La loi organique du 5 mars 2007 a ajouté une condition de mobilité à l'accès à la hors-hiérarchie pour les magistrat.es entré.es en fonction postérieurement au 1^{er} juin 2007 : ils/elles doivent avoir satisfait à une obligation de mobilité.

(4) Sur ce point, voir la contribution de Lucile Belda. Il faut noter que les postes les plus élevés de la Chancellerie (sous-directeur et directeur d'administration centrale) sont, en fait, pourvus sous la forme du détachement.

QU'EST-CE QUI FAIT BOUGER LES MAGISTRATS ?

Tableau 8 - Accès à la hors-hiérarchie des magistrats du premier grade

VARIABLE	MODALITÉ	PARAMÈTRE	PROBABILITÉ PRÉDITE	EFFET MARGINAL	SIGN.
Constante		-0,757	31,9%		***
Sexe					
Référence = Femme	Homme	0,625	46,7%	14,8%	***
Âge					
Référence = 45 ans et moins	45 ans et moins	-3,307	1,7%	-30,2%	***
Ancienneté dans le corps					
Référence = 51-55 ans	46-50 ans	-0,82	17,1%		***
	56-60 ans	0,269	38,0%	-14,8%	**
	Plus de 60 ans	0,267	38,0%	6,1%	*
	20 ans d'ancienneté et moins	- 1,927	6,4%	6,1%	***
Mode de concours					
Référence = concours externes	21-25 ans d'ancienneté	-0,956	15,3%	-16,7%	***
	31-35 ans d'ancienneté	0,833	51,9%	20,0%	***
	36 ans d'ancienneté et plus	1,398	65,5%	33,6%	***
Passage par l'administration centrale (réf.=non)	concours internes	-0,543	21,4%	-10,5%	***
Passage par le détachement (réf.=non)	Autres	-1,194	12,4%	-19,5%	***
Lieu de naissance (réf. = Île-de-France)	Oui	1,032	56,8%	24,9%	***
Mobilité géographique (en milliers de km)	Oui	1,073	57,8%	25,9%	***
Indicateur fonctionnelle	Hors Île-de-France	-0,022	31,5%	-0,5%	ns.
	Île-de-France	0,035	32,7%	0,8%	***
		-0,025	31,4%	-0,5%	***

AIC = 3503

Note de lecture : Toutes choses égales par ailleurs, être un homme, plutôt qu'une femme, multiplie par $\exp(0,625)=1,87$ les chances d'être à la hors-hiérarchie, plutôt qu'au premier grade. Cela correspond à une probabilité prédite de 46,7% pour les hommes, à caractéristiques contrôlées présentes dans le modèle, soit un écart de 14,8% entre les deux sexes.

Champ : Ensemble des magistrats du premier grade et hors-hiérarchie en poste au 15 octobre 2019

Source : Annuaire de la Justice - traitement des auteurs

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

UNE ÉTUDE DES « TRANSPARENCES » AU SIÈGE ET AU PARQUET



JEAN DANET,

ancien membre du Conseil supérieur de la magistrature, universitaire, avocat honoraire, auteur de *Mouvements et mobilités d'un corps. Une étude des « transparences », au siège et au parquet (années 2015 et 2016), étude du Conseil supérieur de la magistrature, 2017.*

© Photo LLH

Les mobilités des magistrat.es nécessitent d'être étudiées de façon permanente, complète et très fine. Ces études exigent qu'on prenne en compte les évolutions sociologiques du corps, et elles pourront alors permettre de construire une gestion des ressources humaines qui soit un compromis acceptable et pour l'institution, et pour les magistrat.es. Ce sont les deux messages que je voudrais faire passer.

DES MOBILITÉS DIVERSES ET COMPLEXES

C'est en tout cas la leçon que je retire de quatre années passées au Conseil supérieur de la magistrature (CSM) et d'une étude qui a porté sur les mouvements opérés en 2015 et 2016 par 3000 magistrat.es, ainsi que sur leurs mobilités antérieures, à partir de l'analyse pour chacun d'entre eux de 50 données - 25 sur le mouvement qu'ils ont opéré cette année-là et 25 sur leurs mobilités antérieures. L'étude qui en est résultat est publiée sur le site Internet du CSM (1).

Actuellement et s'agissant des types des mobilités des magistrat.es, il convient de souligner leur diversité. Énoncer que la mobilité des magistrat.es est forte, ou pas si forte qu'on le croirait, ne veut rien dire. Tout dépend de quelles mobilités on parle.

Il est des mobilités fonctionnelles, géographiques, ou à la fois fonctionnelles et géographiques. Il est des mobilités qui relèvent de mouvements en équivalence ou en avancement.

En équivalence, il en est qui sont tout à fait volontaires, et d'autres qui sont contraintes par les limites de temps posées par le statut pour certains postes.

En avancement, la problématique de la mobilité est tout à fait différente pour le passage au premier grade et pour le passage hors hiérarchie. Il est encore des mobilités de fonctions qui sont masquées, au sens où le CSM n'en a même pas connaissance. Ainsi du passage d'un cabinet de juge d'instruction à un autre au sein d'une Juridiction interrégionale spécialisée (JIRS), qui peut pourtant emporter le passage d'un cabinet peu spécialisé à un autre qui l'est fortement. Ou encore d'une chambre de la Cour de cassation à une autre, ou d'une présidence de chambre de Cour d'appel à une autre.

Une autre approche des mobilités, à la fois « micro et macro », peut s'effectuer dans le temps et l'espace, et elle est tout aussi importante. Les mobilités dans le temps de chaque magistrat.e révèlent, sur la dernière période en tout cas, des rythmes différents. Les magistrat.es de moins de dix ans d'exercice sont dans les années récentes plus mobiles que leurs aînés, au sens où ils sont proportionnellement plus nombreux à effectuer des mouvements.

Mais les mobilités de l'ensemble du corps dans le temps, sur une longue période, sont aussi très intéressantes à observer. Si l'on calcule à combien d'années d'ancienneté dans la magistrature les magistrat.es prennent leur troisième poste, on s'aperçoit que cette durée a nettement diminué à compter de 1997 au parquet, puis assez vite également au siège. Il s'est produit une accélération très nette des mouvements sur la première partie de la carrière.

“

LES CARRIÈRES DE CHEF.FE DE JURIDICTION OU LE PASSAGE HORS HIÉRARCHIE EMPORTENT DE GRANDES MOBILITÉS GÉOGRAPHIQUES

”

Les mobilités de chaque magistrat.e dans l'espace, calculées en distance comme dans la recherche de Laurent Willemez et Yoann Demoli, confirme une mobilité très régionale, que nous avons pour notre part calculée à partir du nombre de cours d'appel fréquentées. Mais cette mobilité régionale est assez complexe. Les carrières de chef.fe de juridiction emportent de bien plus fortes mobilités géographiques, et le passage hors hiérarchie implique, en fin de carrière, de grandes mobilités géographiques. L'attractivité très différentielle des postes a généré ces dernières années, en sortie d'école, de fortes mobilités géographiques au regard des régions d'origine, suivies le plus rapidement possible d'un retour vers les régions d'attache. À partir de là, on relève des mobilités très régionales subséquentes en équivalence puis en avancement, pour passer au premier grade et encore pour revenir vers la petite région d'attache, voire dans la ville où on veut résider.

Les mobilités du corps dans l'espace dessinent des cartes complexes et

(1) <http://www.conseil-superieur-magistrature.fr/publications/etude>

multiples. Si une partie du Nord, du Centre et de l'Est de la France sont moins recherchées que d'autres régions, on ne saurait s'arrêter à cette seule lecture. Comme dans toute la fonction publique, l'attractivité des grandes métropoles au détriment des villes petites et moyennes est actuellement très forte. La sociologie des candidat.es reçu.es au premier concours ne fait certainement que la renforcer. Et ensuite, dans chaque région, des cartes plus complexes encore se dessinent quand on prend en compte le nombre de candidat.e.s sur chaque poste. La distance en trajet d'avec la métropole la plus proche, l'existence ou non d'une quatre voies pèse parfois plus lourd que la réputation de la juridiction, l'état des bâtiments et l'ambiance de travail - du moins telle que la rumeur la rapporte, etc.

Les quelques arrêts sur image qui viennent d'être rappelés n'ont qu'un seul but : souligner la complexité des phénomènes ici à l'œuvre. Et on pourrait en dire autant, bien sûr, de ce qui concerne les déroulements de carrière, et la manière dont le fameux plafond de verre cède peu à peu. Rappelons ici que les études sur ce dernier point n'ont de sens que menées sur des générations précises, dès lors que la féminisation du corps s'est opérée progressivement sur les quarante dernières années, et que les postes de chef.fes de juridictions concernent plus les générations avancées dans la carrière que les plus jeunes.

Il est essentiel aussi de comprendre comment la mobilité géographique des magistrates, plus réduite au regard de leur collègues masculins et qui se traduit par le nombre réduit de postes sur lequel elles candidatent, comparé à leurs collègues masculins, pèse statistiquement sur les nominations, sauf à décider d'entrer dans des formes de discriminations positives – ce qu'aucune mandature du CSM n'a envisagé de pratiquer jusqu'à ce jour. Bien d'autres paramètres doivent encore être pris en compte qui justifient qu'on étudie avec soin le phénomène du plafond de verre, plutôt que de dénigrer publiquement le CSM. C'est plus utile.

UN BESOIN D'ÉTUDES RÉGULIÈRES ET ACTUALISÉES

Le fait que la recherche de Laurent Willemez et Yoann Demoli fasse, en dehors de celle publiée par le CSM en 2017, suite à des travaux publiés il y a plus de vingt ans pose gravement problème. C'est pourquoi je me permets d'insister sur la nécessité d'études permanentes, complètes et fines. Il est absolument anormal que les outils de la Direction des services judiciaires (DSJ) ne permettent pas l'extraction de toutes les données nécessaires à l'étude des mobilités des magistrats, tant actuelles qu'antérieures. Le corps est en évolution permanente au plan de sa sociologie générale et au plan professionnel. Je n'en donnerai qu'un exemple parmi beaucoup d'autres : quand on étudie les mobilités successives des magistrat.es, on repère qu'une partie de ceux-ci ne candidatent que sur des postes de cabinets ou qui sont exercés à juge unique, civil ou pénal, tandis que d'autres au contraire ne candidatent jamais sur ces postes, privilégiant la recherche de fonctions qui amènent à l'exercice en collégialité. Comment ces sous populations ont-elles évolué sur les dernières décennies ? Comment évoluent-elles depuis dix ans ? Voilà, parmi tant d'autres, les analyses fines

dont la DSJ comme le CSM auraient à mon sens besoin.

Des analyses permanentes doivent permettre d'apprendre des erreurs, parfois lourdes, commises dans la gestion du corps durant les quinze dernières années. Quel a été le prix de la dégradation des effectifs qui a mené en 2014-2015 à la situation qu'on a connue, soit plus de 450 postes vacants au regard de la CLE, hors congés maladie et maternité ? En réalité on n'en saura jamais rien. Car le coût, si on voulait le connaître, devrait intégrer les retards inacceptables qu'auront connu les procédures restées en souffrance, les durées invraisemblables d'instruction pénale qui seront passées entre les mains de quatre ou cinq juges d'instruction, par suite de la frénésie de mouvements rendus possibles par les vacances de postes. Ce que l'on sait en tout cas, c'est qu'il fallait parfois trois ou quatre mouvements en chaîne pour combler un poste vacant depuis plus de huit mois. L'importance des mouvements en équivalence dans cette période aura d'abord eu pour cause cette situation de vacance de postes. Des analyses permanentes auraient révélé d'autres glissements dont les effets n'ont été pris en compte que très -trop ! - tard.

Le passage au premier grade obligeait à une mobilité géographique, et ce depuis très longtemps, lorsqu'il s'effectuait après quinze ans d'ancienneté dans le corps. L'exigence faisait sens à une époque où des magistrat.es étaient réticent.es à la mobilité. Il intervient aujourd'hui après sept ans d'ancienneté, succédant dans une très grande majorité de cas à un premier mouvement de sortie du premier poste et à un ou deux autres mouvements destinés à s'installer là où « on » a l'intention de se fixer. Il précède au bout de deux ans un retour dans cette ville. Bref, la mobilité exigée lors du passage au premier grade n'a plus de sens. Elle est bien souvent contreproductive pour tout le monde. Il n'a pourtant pas été si simple de l'assouplir - et seulement l'assouplir.



L'ATTRACTIVITÉ DES GRANDES MÉTROPOLIS AU DÉTRIMENT DES VILLES PETITES ET MOYENNES EST ACTUELLEMENT TRÈS FORTE



« On » a changé ! Aux couples de magistrats qui s'étaient formés à l'école et qui acceptaient volontiers des mobilités géographiques larges car ils la vivaient à deux, ont succédé des situations très différentes du fait d'une part de la féminisation du corps, mais aussi de la proportion d'intégrés et, plus largement, de gens qui ont eu une vie professionnelle avant de devenir magistrat.es. Ces évolutions sociologiques du corps expliquent très largement que la mobilité géographique soit très majoritairement régionale. Ce qui n'exclut pas qu'elle soit fréquente à l'intérieur de la région, pour diverses raisons dont le très large assouplissement de la notion d'obligation de résidence. Mieux connaître ce que recouvre cette aspiration et ses données sous-jacentes, qu'elles soient économiques (cout du logement etc.), familiales et culturelles (carte scolaire etc.), serait précieux.

Des analyses permanentes et fines auraient permis et permettraient de

prendre la mesure du problème tenant au goulot d'étranglement qui existe pour le passage à la hors hiérarchie. Le nombre de candidat.es sur chaque poste est tel qu'hormis pour les dossiers d'observants, le CSM n'a guère d'autres moyens que de s'en remettre, sauf erreur manifeste, à la proposition de la DSJ. En tout cas une comparaison entre 70 candidats est illusoire, sauf à revenir au seul critère d'ancienneté, ce qui serait déraisonnable.

Des études complètes, fréquentes et fines sont nécessaires si l'on veut trouver le moyen d'aller vers une forme de contractualisation des fonctions de chef.fe de juridiction qui évite aux intéressé.es de vivre, à l'approche de quatre ans de fonction, une forte angoisse tenant à la règle limitant la durée de ces fonctions à sept ans dans le même poste. Les perspectives d'évolution de carrière dans une distance compatible avec la vie familiale deviennent alors anxiogènes. Ici soulignons que, pour le siège au moins, en l'état actuel, c'est le CSM qui aurait besoin de ces études.

Enfin, des travaux sont nécessaires pour comprendre comment se présentent les questions d'attractivité différentielle entre les postes, les juridictions et les cours d'appel. Ces travaux devraient être menés chaque année avec des cohortes de magistrat.es suivi.es par des enquêtes quantitatives et qualitatives.

Cette question de l'attractivité différentielle est la plus grave car loin de la réduire, la diminution du nombre de postes vacants, bien engagée dans les années à venir, ne la rendra que plus sensible, notamment en début de carrière, sur les premiers mouvements en équivalence.

“ **LA MOBILITÉ EXIGÉE LORS DU PASSAGE AU PREMIER GRADE EST BIEN SOUVENT CONTREPRODUCTIVE** ”

Des voix ont proposé des solutions radicales, comme allonger la durée minimale des fonctions dans le premier poste. Il n'est pas exclu qu'une telle règle génère des demandes de disponibilité. Bref, avant de recourir à des règles qui vont heurter frontalement des aspirations somme toute légitimes, sans doute vaudrait-il mieux comprendre et mieux mesurer ces dernières, pour adopter des règles qui permettraient des compromis acceptables par l'institution comme par les intéressé.es.

“ **L'IMPORTANCE DES MOUVEMENTS EN ÉQUIVALENCE AURA D'ABORD EU POUR CAUSE UNE SITUATION DE VACANCE DE POSTES** ”

Je ne voudrais pas que mon propos paraisse pessimiste, ou qu'il en soit déduit des conclusions qui ne sont pas les miennes.

S'il est, je l'ai dit, des obstacles techniques à l'étude de ces mobilités et de ces mouvements du corps, ces obstacles ne sont pas insurmontables. Se donner les moyens de ces études permanentes, complètes et fines sur un corps de 8500 magistrat.es en juridiction n'a rien d'impossible d'un point de vue financier. Enfin, la constitution d'équipes pluridisciplinaires pour les réaliser - condition à mon sens absolument essentielle - quel qu'en soit le cadre, en interne ou externalisé, n'a rien d'impossible.

Enfin, je veux dire - et je parle sous le contrôle de Madame la Sous Directrice de la direction des services judiciaires - que la coopération du CSM et de la DSJ pour initier, piloter et tirer les enseignements de ces études n'est absolument pas impossible. Je veux rappeler ici qu'à la suite du travail réalisé au CSM, un groupe de travail en son sein a élaboré des propositions que le Conseil a adoptées et transmises à la DSJ. Des échanges ont eu lieu avec la DSJ, et le CSM a publié le fruit de ces échanges dans son rapport 2019. Je sais que ceux-ci se poursuivent avec l'actuel Conseil. Rien n'est donc impossible.

Enfin, pour avoir enseigné vingt-cinq ans en faculté de droit, je sais à quel point il est parfois difficile aux étudiants de démêler les informations vraies ou fausses, obsolètes ou actuelles, qui leur sont données sur ce qu'est la carrière d'un magistrat. Mieux savoir où en est un corps de ses évolutions, c'est aussi mieux savoir le rendre attractif auprès des étudiants de qualité.

SORTIR DU CORPS JUDICIAIRE : UN DÉTACHEMENT SANS ATTACHEMENT



LUCILE BELDA,

Doctorante en sociologie, laboratoire PRINTEMPS (Professions, institutions, temporalités), Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines (1).

© Photo LLH

Les magistrats, corps professionnel chargé de faire appliquer le droit en France, jouissent d'un statut particulier. Ils sont nommés suite à la réussite d'un concours (externe, interne) ou d'une intégration directe sanctionnant un parcours en adéquation avec l'exercice de la magistrature. Par la formation très largement commune reçue à l'École nationale de la magistrature (ENM), l'esprit de corps parmi les magistrats est très prégnant (2). Les magistrats forment en effet un groupe homogène qui possède codes (notamment vestimentaire) et intérêts propres. Ils s'étaient, par exemple, mobilisés pour la mise en place d'un concours à la création de l'ENM, et non d'un examen, pour l'accès à la profession, en partie dans un souci de prestige de leur corps professionnel (3). Leur capital symbolique réside essentiellement dans le monopole du rendu de la justice et la connaissance fine du droit, qui trace une limite, infranchissable par les profanes (4). L'exercice contemporain de la Justice trouve sa source dans ce monopole qui assoit l'aspect rituel de la décision de Justice et l'idée qu'il existe « des mots, des paroles, des formules qui ne peuvent être prononcés que par la bouche de personnages consacrés » (5). Les magistrats font partie de ces personnes consacrées à faire appliquer le droit et à rendre la Justice.

“ L'ÉCOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE FAIT PARTIE INTÉGRANTE DE L'ESPRIT DE CORPS QUI Pousse LES MAGISTRATS QUI S'ÉLOIGNENT DU CORPS À METTRE EN AVANT LEUR « IDENTITÉ DE MAGISTRAT » ”

Depuis les années 2000, et en particulier l'affaire d'Outreau (6), la magistrature est sujette à diverses tentatives de modernisation de la Justice et de transformation du métier de magistrat, ce qui suggère une rupture dans la pratique de la profession. Cette rupture est concomitante aux phénomènes, peu étudiés, de sortie du corps très homogène des

magistrats par le biais du détachement, de la mise en disponibilité et de la mise à disposition (7). Pourquoi les magistrats quittent-ils ce corps auquel ils se sentent particulièrement appartenir ? Quelle est l'effet de cette sortie sur leurs carrières ? Une telle expérience pourrait être encouragée, car elle permettrait d'acquérir des compétences dans d'autres structures, et de séduire ainsi les magistrats pour des opportunités et des contacts qui sont ensuite valorisés lors du retour dans la profession, permettant d'accéder à des positions plus dominantes. L'effet inverse peut aussi être envisagé : des magistrats qui ne se retrouvent pas dans la pratique concrète de la Justice, qui ne partagent pas « l'adhésion immédiate aux présupposés inscrits au fondement même du fonctionnement du champ qu'implique l'appartenance au champ » (8), peuvent décider, et pour de multiples raisons, de quitter un temps la magistrature.

La magistrature est aussi critiquée pour son manque d'efficacité au regard de critères tels que la rapidité à traiter des affaires ou la baisse du stock d'affaires (9). Des rapports comme le rapport Bas (10) (« 5 ans pour sauver la justice ») ont fleuri et montrent la volonté de l'exécutif de réformer le pouvoir judiciaire, et très spécifiquement, de changer les pratiques mêmes des magistrats autour d'une rhétorique quasi managériale (11).

Ces aspects-là sont des topoï qui reviennent souvent dans les critiques formulées à l'égard du monde de la Justice. Déjà dans les années 1980, le besoin de « modernisation » de l'institution judiciaire était souligné, et les politiques des années 2000, notamment par la Loi d'orientation sur les lois de finances, approfondissent ces critiques en instaurant des indicateurs de performance. Cécile Vigour explique à propos de ces réformes que « de fortes tensions en résultent, en termes d'identité et de légitimité professionnelles ». Les critères d'un bon magistrat, qui jusqu'alors étaient déterminés par les magistrats eux-mêmes, héritiers d'une culture professionnelle, relèvent désormais du jugement d'éléments externes au champ. Ce n'est plus seulement la qualité du verdict qui est évaluée, mais

(1) Thèse en cours sur l'École nationale de la magistrature, sous la direction de Yoann Demoli et Laurent Willemez.

(2) Pierre Bourdieu, « Effet de champ et effet de corps », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°59, 1985, p. 73.

(3) Anne Boigeol, « La formation des magistrats ; De l'apprentissage sur le tas à l'école professionnelle », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°76-77, 1989, p. 49-64.

(4) Pierre Bourdieu, « La force du droit. Éléments pour une sociologie du champ juridique », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°64, 1986, p. 3-19.

(5) Émile Durkheim, *Les formes élémentaires de la vie religieuse. Le système totémique en Australie*, PUF, 1968 (5ème ed.).

(6) L'affaire d'Outreau est une affaire pénale d'abus sexuels sur mineurs ayant eu lieu entre 1997 et 2000. Son traitement judiciaire fut l'objet de multiples critiques.

(7) Jean-Luc Bodiguel, *Les magistrats, un corps sans âme ?*, PUF, 1991.

(8) Pierre Bourdieu, « La force du droit, Éléments pour une sociologie du champ juridique », *op. cit.*

(9) Laurent Willemez, Réformisme managérial et transformation de sens : justiciables et professionnels face à la « modernisation » de la Justice, *Savoir/Agir*, vol. 14, no. 4, 2010, p. 17-22 ; Antoine Vauchez, « Le juge, l'homme et la cage d'acier, La justice au risque des profanes », in Hélène Michel et Laurent Willemez (dir.), *La justice au risque des profanes*, PUF, 2008.

(10) Rapport sorti en avril 2017 et rédigé par le sénateur Philippe Bas pour réformer et moderniser le fonctionnement de la Justice.

(11) Cécile Vigour, « Justice : l'introduction d'une rationalité managériale comme euphémisation des enjeux politiques », *Droit et société*, vol. 63-64, no. 2, 2006, p. 425-455.

aussi l'accueil des justiciables, la transparence, le respect des délais, dans une logique de « *rhétorique de l'usager* » (12). Ces éléments-là interrogent l'autonomie du champ de la Justice et sa capacité à produire lui-même les règles qui permettent l'accès aux positions dominantes (13).

Les données obtenues auprès de la direction des services judiciaires (DSJ), et celles disponibles dans l'annuaire de la magistrature (14), permettent d'esquisser une morphologie du groupe des détachés. Grâce à des entretiens semi-directifs (15), il est possible de comprendre les reconfigurations conjointes des carrières et de l'identité professionnelle des magistrats dans un contexte, décrit ci-dessus, de mutation de la Justice. Dans un premier temps, il ressort de cette étude que la sortie du corps est un phénomène désormais assez étendu dans la magistrature mais que sortir du corps ne signifie pas le quitter définitivement. Dans un deuxième temps, plusieurs idéaux-types de reconfiguration des carrières ont pu être mis en évidence.

SORTIR OU SEULEMENT S'ÉLOIGNER DU CORPS ?

La sortie du corps est très réglementée dans la fonction publique, et particulièrement dans la magistrature. Les règles de reconduction des différentes modalités varient mais sont assez précises pour permettre un contrôle de ces sorties. Cependant, leur pratique est suffisamment floue pour que certains magistrats puissent demeurer dans le corps sans avoir « *mis les pieds en juridiction* » depuis plus d'une décennie, ce qui en théorie est impossible au regard des dispositions légales qui régissent la sortie du corps (16).

Détachement et mise en disponibilité : une exception qui devient règle ?

Le détachement est la modalité la plus « transparente », le magistrat étant le plus souvent dans une autre administration. La liste des postes en détachement est en effet publique et fait l'objet, en théorie, de candidatures auprès du ministère de la Justice, qui répartit ensuite les demandes de détachement. Le magistrat détaché est placé hors de son corps d'origine, tout en continuant à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Le champ d'application du détachement est très large (administrations de l'État, détachement au Conseil supérieur de la magistrature, entreprises publiques, établissements publics, exercice des fonctions de membre du gouvernement ou d'une fonction publique élective...).

La mise en disponibilité offre aux magistrats la possibilité de s'éloigner du corps pour construire leur propre parcours ou pour des raisons personnelles. Cependant, le magistrat n'avance pas dans sa carrière lorsqu'il est mis en disponibilité.

La mise à disposition est la troisième modalité de travail « hors du corps », le magistrat étant rémunéré par le ministère, mais mis à disposition d'une autre administration ou d'un organisme (en particulier les organismes internationaux).

(12) Thierry Delpeuch, Laurence Dumoulin, « La justice : émergence d'une rhétorique de l'usager », in Philippe Warin (dir.), *Quelle modernisation des services publics ? Les usagers au cœur des réformes*, Paris, La Découverte, 1997.

(13) Luc Boltanski, « L'espace positionnel : multiplicité des positions institutionnelles et habitus de classe », *Revue française de sociologie*, 14-1, 1973, p. 3-26.

(14) La DSJ est l'organe qui assure le fonctionnement du système judiciaire, elle possède des données sur les magistrats qui ont été complétées par les données de l'annuaire de la magistrature. Ces données portent sur les différentes fonctions occupées par les magistrats en fonction en 2018, ainsi que le lieu de ces fonctions, mais elles ne permettent de suivre que les magistrats ayant été détachés, les autres sorties n'apparaissant pas dans la base de données.

(15) 10 entretiens semi-directifs réalisés au printemps 2019 avec des magistrats ayant été détachés ou mis en disponibilité.

(16) Un détachement ne peut être reconduit qu'un nombre limité de fois.

Magistrats en fonction en 2018 et n'ayant jamais été détachés : 88.7%



- 31% sont des hommes, 69% sont des femmes.
- 70% sont issus du concours externe.
- 9% sont des magistrats hors hiérarchie.
- 21% des magistrats qui n'ont pas été détachés exercent en région parisienne.

Magistrats en fonction en 2018 et ayant été détachés au moins une fois : 11.3% (soit 905 magistrats).



- 49.5% sont des hommes, 50.5% des femmes.
- 78,7% sont issus du concours externe
- 28.6% sont des magistrats hors hiérarchie
- 30% exercent en région parisienne

“ LE SENTIMENT DE DÉVALORISATION DE SA PROPRE EXPÉRIENCE LORS DU RETOUR DANS LE CORPS ET LA COMPARAISON DES CONDITIONS DE TRAVAIL SONT DES ÉLÉMENTS FONDAMENTAUX DE CHOIX DE CARRIÈRE ”

La mobilité hors du corps est devenue un véritable enjeu pour l'administration centrale, autant en termes de gestion des ressources humaines dans un contexte d'accroissement de ces expériences qu'en termes d'ouverture du corps sur le reste de la société civile. Après l'affaire d'Outreau, la mobilité est encouragée dans la magistrature et ce mouvement se poursuit en 2016 avec un nouvel article de loi : les futurs magistrats devront, pour espérer accéder aux fonctions hors hiérarchie « *accomplir après au moins quatre années de services effectifs dans le corps judiciaire, une période dite de mobilité statutaire au cours de laquelle ils exercent des fonctions différentes de celles normalement dévolues aux membres du corps judiciaire. Ils sont à cet effet placés dans une situation conforme à leur statut par un acte qui précise qu'ils le sont au titre de la mobilité régie par le présent article* » (17).

Cet article fait débat pour les différents syndicats de la magistrature, qui y voient une potentielle dérive de la Chancellerie qui pourrait, par l'octroi ou le refus de cette mobilité, choisir les magistrats qui rempliront les conditions statutaires pour accéder au statut hors hiérarchie. Ils craignent par ailleurs un accroissement des inégalités d'accès à ces postes en nombre restreint et essentiellement parisiens. La mise en vigueur de cette loi a donc été reportée à 2020, mais elle témoigne bien des transformations à l'œuvre dans les carrières des magistrats.

Ce phénomène de sortie du corps a très peu été étudié et quantifié par des études sociologiques, alors même qu'il s'amplifie et qu'il semble être au croisement de plusieurs processus à l'œuvre dans le champ judiciaire. Il est notamment exemplaire du « jeu dans plusieurs espaces » (juridique, politique et privé) au sein duquel les magistrats doivent désormais composer (18). L'infographie ci-dessous, comparant les détachés et les non détachés, donne une idée de la morphologie de ce sous-groupe. Comme vu précédemment, les données statistiques exhaustives sur les autres types de sorties du corps n'existent pas.

Parmi les magistrats en fonction en 2018 et ayant connu un détachement, on constate une surreprésentation des hommes (49.5%) et des magistrats ayant actuellement un rang « hors hiérarchie » (28.6%). Plusieurs hypothèses peuvent expliquer ces phénomènes : les perspectives de détachements « carriéristes » seraient le fait d'hommes, qui souhaitent obtenir un statut hors hiérarchie, ou un moyen d'effectuer une carrière parallèle tout aussi prestigieuse (comme magistrat de liaison ou dans des cabinets ministériels). Pour ce qui est de l'influence du lieu d'exercice, le détachement représente une contrainte géographique car la plupart des postes sont situés en région parisienne. À cet égard, le détachement peut permettre un changement géographique pour les magistrats qui souhaiteraient rester ou revenir en région parisienne.

“ DES CONDITIONS DE TRAVAIL DIFFICILES SONT AUSSI ASSOCIÉES À UN CONFLIT D'IDENTITÉ, ENTRE IDENTITÉ PERSONNELLE ET IDENTITÉ PROFESSIONNELLE ”

Sortir du corps n'est pas quitter le corps

L'esprit de corps (19) est très présent chez les magistrats, même, de manière assez surprenante, chez les magistrats qui décident de sortir du corps, et s'incarne notamment par la revendication d'une identité de magistrat.

Cet attachement au corps se traduit en premier lieu par la question de la défense de l'intérêt général, de l'État ou de valeurs suprêmes dans un idéal de loyauté envers la République et de neutralité dans l'exercice de son pouvoir. Notons que si ce caractère est tout à fait compatible avec un détachement, il est toutefois particulièrement lié au rendu de la Justice comme pouvoir fondamental de la République. En second lieu, les magistrats interrogés ont fait part d'un grand attachement à la formation de l'École nationale de la magistrature et revendiquent l'excellence de cette école reconnue à l'international. Elle fait partie intégrante de la naissance de l'esprit de corps qui pousse les magistrats qui s'éloignent du corps à toujours mettre en avant leur « *identité de magistrat* ». Cette mise en avant est très présente pour les enquêtés qui n'ont connu qu'un seul poste en juridiction avant d'être détachés dans de multiples administrations, ou mis en disponibilité dans des organisations internationales. Il semblerait qu'invoquer cette identité de magistrat justifie à la fois leur maintien formel dans le corps après tant d'années d'absence, et serait peut-être aussi, un moyen de mettre en avant leurs compétences, liées à ce statut de magistrat. Revendiquer une identité de magistrat, c'est aussi revendiquer le capital symbolique et le capital social qui l'accompagne.

Cette identité s'incarne différemment selon les configurations que prennent les carrières des magistrats hors du corps. Pour une partie d'entre eux, détachés à des postes politiques, l'impartialité et la conscience de la séparation des pouvoirs sont primordiales, peut-être parce qu'ils sont eux-mêmes confrontés à des conflits entre les différents pouvoirs. Une autre partie des enquêtés mettent en avant, quant à eux, une fine connaissance du droit et une reconnaissance à l'étranger. Cette acception du métier de magistrat semble provenir également de leurs propres expériences à l'étranger. À cet égard, il est notable que beaucoup de magistrats se décrivent comme des « praticiens » de la Justice ou comme l'ayant été, même pour ceux qui ne sont plus retournés en juridiction. L'identité de magistrat est confondue avec l'idée d'une pratique de la Justice régulière, même chez ceux qui se disent magistrats sans être en juridiction. La connaissance du droit est fondamentale pour ces individus qui se considèrent comme des techniciens du droit ayant à cœur la dimension humaine.

La notion d'identité dans la profession de magistrat, amplement mobilisée par nos enquêtés, nous montre qu'être « *hors les murs* » ne se traduit pas par un sentiment de détachement du corps. Au contraire, l'ethos et l'identité

(17) Loi organique n°2007-287 du 5 mars 2007. Un décret similaire existe pour les diplômés de l'École nationale d'administration.

(18) Violaine Roussel, « Scandales politiques et transformation des rapports entre magistrature et politique », *Droit et Société*, n°44-45, 2000, p. 13-39.

(19) Pierre Bourdieu, « Effet de champ et effet de corps », *op. cit.*

du magistrat sont revendiqués et valorisés dans les autres fonctions que le magistrat peut occuper (20). Alors pourquoi s'éloigner de cette profession qui semble être au cœur de leur identité ? Comment se reconfigure l'identité professionnelle en même temps que se reconfigure la carrière du magistrat ?

« FAIRE CARRIÈRE » : UN ATTACHEMENT TÊNU À LA MAGISTRATURE

À partir des entretiens, plusieurs profils ont pu être dégagés : les magistrats qui sortent pour « mieux revenir » après avoir connu une expérience hors du corps, les magistrats qui s'éloignent durablement pour découvrir des nouveaux horizons professionnels et enfin les magistrats qui cherchent à « respirer ».

Sortir pour mieux revenir

Parmi les magistrats interrogés, le premier groupe qui apparaît est celui des magistrats effectuant un détachement dans une optique de retour dans la magistrature. Ce groupe est lui-même divisé en deux sous-groupes : les magistrats qui effectuent une mobilité ponctuelle et ceux qui font des « *allers-retours* » dans la magistrature.

Tout d'abord, une partie de ces magistrats effectue un détachement pour accélérer leur carrière au sein de la magistrature, plus précisément lors de leur retour en juridiction. Ces carrières ont majoritairement lieu en juridiction, avec une sortie du corps ponctuelle, le plus souvent dans un ministère, parfois en cabinet. Ce sont des détachements stratégiques, pour des raisons professionnelles, dans l'espoir d'une montée en grade et plus particulièrement pour atteindre le grade hors hiérarchie. La plupart des enquêtés ont confié effectuer un « *travail de juriste* » avec une « *perspective de magistrat* » dans ces postes, ce qui nous amène à nuancer l'ouverture du corps que permettraient ces dispositifs, car les magistrats poursuivent un travail d'ordre juridique.



Extrait d'entretien avec Jean, 55 ans, qui n'a connu qu'un seul détachement pour revenir ensuite.

« Oui si j'ai demandé un détachement c'est parce que j'avais fait le tour des juridictions de [Grande ville française] ... mais c'est aussi parce que j'en avais besoin pour passer hors hiérarchie, pour avancer dans la carrière [...] Et puis au bout de deux ans je commençais à me dire mais bon maintenant puisque je n'ai pas encore suffisamment d'ancienneté pour accéder à des postes dits hors hiérarchie... ».

exceptionnellement du corps pour maximiser les chances d'accéder à un poste hors-hiérarchie.

Le deuxième type de carrières de ce groupe est celui des carrières en « *allers-retours* ». Ce sont des magistrats qui effectuent des va-et-vient entre la juridiction, le détachement et la mise en disponibilité, pour travailler dans d'autres structures et notamment contourner les règles du détachement. Ces carrières se déroulent dans des ministères, mais aussi dans des ambassades et institutions internationales. La notion de carrière est redéfinie au-delà du seul avancement dans le corps judiciaire, en s'y inscrivant parfois en opposition. Le sentiment de dévalorisation de sa propre expérience lors du retour dans le corps et la comparaison des conditions de travail entre les deux sont des éléments fondamentaux de ce choix de carrière. En effet, ces magistrats ont le sentiment d'être mieux considérés « *hors du corps* » que « *dans le corps* », où beaucoup regrettent des conditions de travail difficiles, liées au surmenage notamment.

Dans cette catégorie, les magistrats sont suffisamment attachés à leur métier pour ressentir l'envie de retourner en juridiction et pour le faire, cependant l'attrait du « *dehors* » les attire à nouveaux hors du corps, d'autant plus qu'ils ont le sentiment de ne pas être valorisés à leur retour en juridiction. En effet, l'expérience qu'ils ont acquise est peu mise à profit par l'institution, ils n'avancent pas dans le corps car leurs années hors juridiction ne sont pas comptées et, enfin, ils se voient reprocher par leurs collègues d'avoir « *pris du bon temps* » à l'extérieur en fuyant de mauvaises conditions de travail. Le retour en juridiction est pour beaucoup une épreuve car ils font de nouveau face à une gestion dans l'urgence de la Justice qui ne leur convient pas, entraînant un conflit entre identité professionnelle d'individu loyal, dévoué à la Justice, et identité personnelle.



Extrait d'entretien avec Catherine, 37 ans, qui alterne entre juridiction et institutions (mises en disponibilité et détachements successifs).

« Je me suis collinée encore trois ans à être juge de base et donc du coup avec les attributions qui étaient inhérentes à ça [...] Je pense que notre carrière est à la fois longue et aussi courte pour qu'on fasse ce qu'on a envie et moi j'ai une énorme chance actuellement, c'est de pouvoir dire que, parce que j'ai fait des croix sur l'avancement, parce que j'ai privilégié le fond à la carrière, j'ai toujours fait ce qui me plaisait. On a une étiquette transfuge de personne qui a pris du bon temps à l'extérieur [...] Mais en tout cas c'est ce que j'avais ressenti à mon premier retour. »

Dans ce type de trajectoire, une belle carrière se conçoit par l'avancement dans le corps mais cet avancement ne peut avoir lieu sans sortir

(20) *Ibidem*

Faire une belle carrière est, pour ce sous-groupe, déconnecté de l'avancement dans le corps : il s'agit de s'épanouir dans le corps et hors du corps sans considération pour le passage des grades.

Sortir pour aller vers d'autres horizons professionnels

Le deuxième type de trajectoires professionnelles relevé est celui des magistrats qui sortent pour faire carrière « *en parallèle* », c'est-à-dire dans d'autres structures. Ces carrières se font majoritairement hors du corps, avec souvent une juridiction en début de carrière et parfois quelques allers-retours, mais très rares. Ces carrières hors du corps se font souvent dans des ministères, des universités, des institutions parisiennes ou internationales et parfois même dans des entreprises privées. Elles traduisent un attachement plus ténu à la magistrature, pour des individus qui ne sont pas toujours des juristes de formation mais plutôt issus des Instituts d'études politiques (IEP) ou de doubles diplômes, et qui renouent peut-être avec des ambitions de carrière dans la haute fonction publique (21).

Cette ouverture du corps est aussi à nuancer car elle concerne surtout des postes administratifs ou juridiques. Pour les entreprises privées, c'est souvent dans les services juridiques ou à la communication de crise que se retrouvent ces magistrats. Par ailleurs, quand bien même cette ouverture serait radicale, ce sont des individus qui ne reviennent pas dans le corps, et donc, qui ne peuvent pas faire bénéficier la magistrature de leur expérience.



Extrait d'entretien avec Denis, 50 ans, qui n'a connu qu'un seul poste en juridiction avant de sortir du corps (mises en disponibilité et détachements successifs).

« C'est un camarade de promotion qui m'a appelé. Qui lui-même était à ce poste qui partait. Ça c'est parisien, c'est la disponibilité immédiate. On ne cherche pas quelqu'un de forcément qui présente toute les... mais quelqu'un qui peut partir vite. Et qui est parisien. [...] Voilà c'est ce que je disais c'est très parisien je connais beaucoup de monde. J'étais en cabinet j'étais en administration centrale pendant longtemps donc évidemment je connais pas mal de monde donc pas mal de monde me connaît, sur ce poste... ».

Il s'agit, en dernière analyse, d'une façon d'échapper aux impératifs de mobilité géographique de la carrière magistrat, tout en assurant une mobilité fonctionnelle appréciée, le tout grâce à la mobilisation d'un capital social important (22).

Sortir pour « respirer »

La troisième catégorie de magistrats qui s'éloignent du corps correspond à des magistrats qui sont généralement plus critiques envers l'institution que les autres et qui se mettent en disponibilité pour « *respirer* ».

Dans tous les entretiens de cette catégorie, la sortie du corps était initialement ponctuelle puis finissait par se prolonger pour plusieurs raisons : vie familiale, « burn out »... Ici les trajectoires personnelles et professionnelles sont particulièrement imbriquées les unes dans les autres. Les conditions de travail des magistrats sont fortement critiquées : pression de la hiérarchie, horaires étendus, charge de travail immense et manque d'organisation collective de défense des intérêts des magistrats. Ces conditions de travail difficiles sont aussi associées à un conflit d'identité, entre identité personnelle et identité professionnelle. Pour ces magistrats, l'exercice de leur fonction est en conflit avec leurs propres convictions, ils ont le sentiment de « bâcler » leur travail, de ne plus juger dans des conditions optimales et, finalement, de mal juger. Pour la plupart, ils ne reviennent pas dans le corps pour ne plus avoir à subir ces conditions de travail.



Extrait d'entretien avec Lise, 38 ans, mise en disponibilité pour une durée qu'elle décrit comme indéterminée.

« La plupart de mes collègues c'est des warriors. Mais comme souvent dans les hôpitaux, dans ce genre de métier, et c'est partout pareil, dans l'Éducation nationale, on prend les gens on les trie, et basta, et même dans le privé, on essore les gens et on tient plus compte du fait que pour s'épanouir, il faut qu'on soit dans un milieu qui soit bienveillant qui soit... où on a des horaires de travail normaux [...]. On a des gens intelligents, on a des gens motivés, si la justice tient c'est parce qu'on a des gens motivés qui ne comptent pas leurs heures [...]. Je travaillais 75 heures par semaine et j'avais des dossiers partout chez moi, je passais mes nuits au boulot mais c'était normal. Jusqu'à ce que je me rende compte qu'effectivement ce n'était pas normal, voilà, mais je pense qu'on est beaucoup, beaucoup dans ce cas-là. Là j'arrivais dans une impasse où je ne pouvais plus le faire, où je ne m'épanouissais plus dans mon travail. »

Par sa critique interne du système judiciaire, l'enquêtée met aussi en exergue la question des conflits d'identités entre identité personnelle et identité statutaire, ce qu'on attend d'elle (être un agent de l'État neutre) et ce qu'elle ressent, ce qu'elle considère comme juste et ce que l'institution judiciaire considère comme juste.

(21) Anne Muxel, Nicolas Catzaras et al., *Les étudiants de Sciences Po. Leurs idées, leurs valeurs, leurs cultures politiques*, Presses de Sciences Po, 2004.

(22) Pierre Bourdieu, « Le capital social », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°31, 1980, p. 2-3.

La multiplication des trajectoires professionnelles possibles entraîne une reconfiguration de ce qu'est « faire carrière » pour un magistrat aujourd'hui. Pour une partie d'entre eux, sortir de la magistrature permet de mieux y revenir et de progresser dans son propre corps. Pour une deuxième partie, il s'agit de s'épanouir dans une carrière parallèle, le plus souvent de haut-fonctionnaire ou d'enseignant-chercheur, carrière qui fait, en partie, écho à leur formation initiale en IEP et nécessite la mobilisation d'un certain capital social conjugué au capital symbolique du magistrat. Pour une dernière partie, en proie à une crise identitaire et au sentiment de « mal juger » à cause de mauvaises conditions de travail et de pressions hiérarchiques, malgré un attachement très fort aux valeurs de la Justice, la sortie est une manière de « *respirer* ». Dans cette dernière catégorie, les magistrats passent successivement d'une période de « *loyalty* » très forte à l'institution à un « *exit* » radical quand la loyauté n'est plus tenable (23).

Tous ces parcours témoignent de la diversité des trajectoires professionnelles possibles au sein de la magistrature, des différentes motivations qui les animent. L'ensemble des trajectoires, appuyées par les propos recueillis en entretien, convergent vers un constat commun : malgré la sortie du corps, l'identité de magistrat est toujours évoquée, et ce même chez les magistrats qui ont fait une carrière parallèle. Tous vantent leur formation solide, et une vocation initiale. Cette vocation est ensuite renforcée ou mise en défaut par les épreuves que connaissent les magistrats au cours de leur carrière et par leur expérience « hors les murs ». Cette expérience ne participe toutefois pas de l'enrichissement du corps ni de changements de pratiques car seule une partie des magistrats reviennent dans le corps et ne se voient pas considérés pour leur expérience acquise.

Finalement, sortir du corps n'est pas nécessairement quitter le corps mais plutôt s'en éloigner plus ou moins durablement, et continuer de se référer à « l'identité de magistrat » comme composante principale de leur identité professionnelle. Ces trajectoires professionnelles sont toujours guidées par la boussole de « l'identité de magistrat » même pour des individus ayant quitté la magistrature depuis très longtemps.

(23) Albert Hirschman, *Exit, Voice, Loyalty*, Éditions de l'Université de Bruxelles, 2012.

LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA MAGISTRATURE ET LA NOMINATION DES MAGISTRATS



CÉDRIC CABUT,

Procureur de la République adjoint près le tribunal de grande instance d'Evry, Membre du Conseil supérieur de la magistrature.

© Photo LLH

Chargé, selon l'article 64 de la Constitution, d'assister le Président de la République dans sa mission de garant de l'indépendance de l'autorité judiciaire, le Conseil supérieur de la magistrature (CSM), dont le mandat est de quatre ans, à deux missions essentielles : l'une a trait aux nominations des magistrats du siège et du parquet, et l'autre - qui concerne moins l'objet de ce colloque - gravite autour de la discipline, de la déontologie et des plaintes des justiciables.

Le Conseil est renouvelé tous les quatre ans, et il est composé de magistrats élus pour siéger à la formation du siège, d'autres élus pour la formation du parquet, et de personnalités extérieures désignées par le Président de la République, les présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat, le Conseil d'État et la Conférence nationale des bâtonniers. Ces personnalités siègent quant à elles dans les deux formations du siège et du parquet.

LE FONCTIONNEMENT DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA MAGISTRATURE

En matière de nominations de magistrats coexistent deux systèmes : les magistrats du siège à la Cour de cassation, les premiers présidents de Cour d'appel et les présidents de tribunaux judiciaires sont nommés par le Président de la République sur proposition du CSM, dont la formation compétente pour les magistrats du siège est présidée par la première présidente de la Cour de cassation.

Les autres magistrats du siège sont nommés sur proposition du garde des Sceaux après avis conforme du CSM, ce qui signifie a contrario qu'en cas d'avis non conforme, la nomination du magistrat concerné ne peut intervenir. Enfin, l'ensemble des magistrats du parquet sont nommés sur proposition du garde des Sceaux après avis favorable ou défavorable de la formation du parquet du Conseil, présidée par le procureur général près la Cour de cassation. Si un avis défavorable ne lie juridiquement pas l'autorité de nomination, une pratique s'est instaurée depuis une dizaine d'années, qui consiste à se conformer à un tel avis et à ne pas nommer le magistrat en question.

Il convient de rappeler également que les missions du CSM ne doivent pas être confondues avec celles d'un autre organe qu'est la Commission d'avancement, composée exclusivement de magistrat élus, et qui a en charge l'intégration directe dans la magistrature et l'inscription au tableau d'avancement des magistrats pour le passage du second au 1er grade, ainsi que l'examen des contestations des évaluations des magistrats.

Le CSM est donc un point de passage obligé pour toute nomination d'un magistrat du siège ou du parquet, et à ce titre, il est un point d'observation privilégié des problématiques de ressources humaines du corps judiciaire.

Du point de vue de sa méthodologie, la formation compétente du Conseil étudie les propositions de nomination du garde des Sceaux inscrites

dans des documents appelés « transparences », comprenant les noms des candidats sur un poste déterminé et le nom de celui qui est proposé. Les candidats n'ayant pas eu satisfaction ont la possibilité d'émettre des observations adressées simultanément à la direction des services judiciaires du ministère de la Justice et au CSM. La formation compétente étudie soigneusement le dossier de chaque magistrat proposé, et, avec le même soin, celui de l'observant. Il se réserve la possibilité, notamment pour certains postes profilés que nous évoquerons dans un instant, d'entendre le candidat sélectionné et le ou les observants afin de se faire une idée plus précise des qualités de chacun, au-delà du dossier et des évaluations qui y figurent, pour émettre un avis pertinent et éclairé sur la proposition de nomination. De même les magistrats proposés sur des postes de procureur général, procureur de la République, avocat général à la Cour de cassation, et inspecteur général de la justice sont convoqués pour audition. Les observants dont le dossier paraît digne d'intérêt sont également entendus.

Lorsque l'observant fait part de difficultés personnelles graves à l'appui de son souhait de rejoindre le poste ciblé, le Conseil peut - et il ne se prive pas de le faire -, s'il estime que la situation est digne d'intérêt, la signaler à la direction des services judiciaires afin qu'elle soit prise en considération lors d'un prochain mouvement. Lorsque l'observant est considéré comme un magistrat de grande valeur au vu de son dossier, et par comparaison à celui qui a été choisi équivalent ou meilleur, le CSM peut émettre une recommandation par laquelle il est demandé à la direction des services judiciaires de suivre le magistrat en question afin qu'il lui soit donné satisfaction sur une prochaine transparence. À titre d'illustration, 40 recommandations ont été émises en quatre ans par les deux formations siège et parquet lors de la précédente mandature. Il s'agit donc d'une procédure exceptionnelle. En pratique la plupart des recommandations sont suivies d'effet dans l'année.



LE CSM EST UN POINT D'OBSERVATION PRIVILÉGIÉ DES PROBLÉMATIQUES DE RESSOURCES HUMAINES DU CORPS JUDICIAIRE



En ce qui concerne son pouvoir de proposition, la formation siège du CSM procède à une sélection rigoureuse des candidats, qui commence par un premier tri qui tiendra compte de règles statutaires, notamment d'ancienneté et de profil. Les dossiers sont étudiés et présentés à la formation par deux rapporteurs pour chacun des candidats. À l'issue de cette présélection, au vu du dossier, des évaluations et de l'expérience des candidats, et en fonction d'une appétence pour des fonctions managériales, de la qualité, du profil et de l'expérience du candidat, il est décidé de procéder à son

audition. En règle générale, pour des postes de président ou de premier président, trois ou quatre candidats sont entendus. À l'issue des auditions, la formation délibère et choisit celui qui sera proposé pour le poste en question. Les postes à la Cour de cassation sont pourvus selon une méthode similaire, le conseil prenant comme critères le goût pour le travail en délibéré, pour la recherche juridique et des aptitudes rédactionnelles reconnues.

UN CORPS EN MUTATION

Afin d'avoir une vision optimale du corps judiciaire, des différentes juridictions, de leur environnement, de leurs atouts ou difficultés éventuelles, le CSM entretient un dialogue constant avec la direction des services judiciaires, qui constitue son interlocuteur privilégié, ainsi qu'avec l'Inspection générale de la justice, dans le cadre de groupes de travail, et plus ponctuellement avec l'École nationale de la magistrature, les organisations syndicales de magistrats - qui peuvent sensibiliser le Conseil à certaines problématiques de ressources humaines - et de façon générale toute autre personne, autorité ou institution dont la contribution et la réflexion sembleront utiles au CSM.

Durant ses quatre années de mandature, le CSM se déplace dans l'ensemble des cours d'appel et tribunaux judiciaires de métropole et Outre-mer, ce qui représente une part d'activité significative. Ces missions d'information sont particulièrement précieuses en ce qu'elles permettent de mieux informer sur les attributions du CSM, de mieux connaître les juridictions du 1er et 2nd degré, de rencontrer les magistrats collectivement et individuellement pour ceux qui le souhaitent, et d'échanger avec eux sur leurs perspectives de carrière, ces rencontres pouvant s'inscrire en parallèle avec les entretiens de carrière organisés par la direction des services judiciaires.

À l'issue de sa 1ère année de mandature, quel regard le CSM porte-t-il sur sa contribution à la gestion des ressources humaines dans la magistrature ? Trois thématiques doivent être abordées pour répondre à cette question : la mobilité, la féminisation et la spécialisation, sachant qu'elles peuvent difficilement s'envisager l'une sans l'autre. En effet, la féminisation du corps a contribué à modifier la perception de la mobilité, et un inflexionnement d'une exigence de mobilité géographique pour évoluer dans la carrière de magistrat a favorisé l'accession des magistrates à des postes de responsabilité. La spécialisation de certaines fonctions se fait au bénéfice des juridictions importantes dans les grands centres urbains et dans des régions dites attractives, au détriment des petites juridictions, où l'une des qualités premières est la polyvalence. L'exercice de fonctions dans des régions considérées comme attractives n'incite pas à la mobilité géographique. Le défaut d'attractivité de certaines fonctions peut provoquer de la mobilité fonctionnelle.

DES PARCOURS ENTRE MOBILITÉ ET STABILITÉ

Tout magistrat doit dans la gestion de sa carrière concilier deux impératifs en apparence contradictoires : la mobilité et la stabilité.

Une certaine stabilité est indispensable pour le bon fonctionnement de l'institution judiciaire. Il faut laisser le temps au magistrat du siège ou du parquet, ou au magistrat exerçant en cabinet, de prendre connaissance du ressort dans lequel son activité s'inscrit : géographie, contexte socioéconomique, spécificités démographiques liées au territoire. Il doit en quelque sorte épouser son environnement professionnel : appréhension de sa juridiction, des partenaires institutionnels, des auxiliaires de justice, du fonctionnement et des méthodes de travail. Cette maîtrise est d'ailleurs indispensable s'il envisage de modifier l'organisation d'un service ou d'une juridiction. Ainsi un chef de cour ou de juridiction ne peut utilement découvrir, appréhender et maîtriser cet environnement avant un délai qu'on peut estimer compris entre six mois et un an selon la dimension du ressort en question. Dans le cadre de son pouvoir de proposition, le CNM considère que la durée de séjour minimale et optimale d'un chef de cour ou de juridiction dans son poste, sauf circonstances particulières, est plutôt de l'ordre de 4 ans et en tout cas pas moins de 3 ans. Par circonstances particulières, il faut entendre des problématiques personnelles, des difficultés d'exercice particulières, une demande d'être déchargé de ses fonctions, de disponibilité ou de mutation relevant du pouvoir de proposition du garde des Sceaux. La direction des services judiciaires a également une politique de stabilité minimale concernant la durée de fonctions des procureurs généraux et des procureurs.

“ **TOUT MAGISTRAT DOIT CONCILIER DANS LA GESTION DE SA CARRIÈRE DEUX IMPÉRATIFS EN APPARENCE CONTRADICTOIRES : LA MOBILITÉ ET LA STABILITÉ** ”

Le Conseil s'est d'ailleurs interrogé sur l'opportunité de permettre à un magistrat, nommé sur proposition du garde des Sceaux sur un poste profilé, d'être muté au bout de seulement deux ans alors que la spécificité et la technicité des fonctions imposent une certaine continuité dans l'appréhension et le traitement des dossiers. On pense ainsi par exemple à un juge d'instruction chargé d'un cabinet économique et financier ou antiterroriste, ou au président d'une chambre sociale de cour d'appel.

D'un autre côté, la mobilité du magistrat est indispensable. On attribue à Charles Péguy la citation « un juge habitué est un juge mort pour la Justice ». Or l'habitude, inévitable au fil du temps, peut s'aggraver avec l'absence de mobilité. Le magistrat n'a plus de recul sur ses propres pratiques professionnelles, et risque de percevoir une proposition de réorganisation de son service comme une remise en cause de son indépendance. La parfaite connaissance de son ressort et de son environnement professionnel risque de se transformer progressivement en connivence avec les collègues, les fonctionnaires, les auxiliaires de justice et les partenaires institutionnels, connivence exclusive de toute capacité à se remettre en cause et à accepter la critique d'autrui. Ce risque de connivence, qui est un phénomène naturel, peut poser au magistrat des difficultés en terme d'impartialité et de déontologie.

La mobilité peut être fonctionnelle et/ou géographique. La mobilité fonctionnelle consiste à rester dans la même juridiction, mais en changeant de poste. Par exemple en passant d'un poste de juge d'application des peines à celui de juge du siège, sachant qu'un passage du parquet au siège ou l'inverse au sein de la même juridiction n'est pas possible avant un délai de 5 ans. La mobilité géographique consiste quant à elle à changer de juridiction, avec cette problématique pour le magistrat : peut-il effectuer une mobilité géographique sans changer de région ? L'époque d'une exigence de large mobilité géographique pour pouvoir être inscrit au tableau d'avancement ou pour un changement de grade est désormais révolue. On peut donc dire que désormais il est possible de progresser dans sa carrière sans avoir des choix de postes très diversifiés géographiquement, même si la logique commande que plus on demande de postes plus on a de chances d'obtenir satisfaction. La prise en compte dans une moindre mesure par le CSM et la direction des services judiciaires de la mobilité géographique a contribué à permettre aux femmes dans la magistrature de progresser dans leur carrière et de concilier cette dernière avec leur vie familiale.

Sans rentrer dans des considérations de territoires, l'attractivité des juridictions dépend de leur taille, de leur situation, de leur enclavement et des moyens de communication, et de l'attractivité de la région. L'analyse est complexe car certaines juridictions situées dans des régions qu'on pense agréables sont en fait peu attractives, et il s'avère aussi que l'ambiance de travail dans des juridictions implantées dans des régions sur lesquelles on peut avoir des préjugés est excellente. En pratique, on constate que la magistrature est un corps hypermobile. Ainsi l'étude des « transparences », les projets de nomination de magistrats, nous enseigne que chaque année, 25% des magistrats bougent, que l'on parle de mobilité fonctionnelle ou mobilité géographique. Ce phénomène s'inscrivait dans un contexte de vacance de postes de magistrats, l'hypermobilité étant un moyen de les combler. La politique de recrutement important de magistrats depuis quelques années rend ce constat caduc même si le corps de la magistrature est toujours aussi mobile.

D'un point de vue statutaire, il est prévu qu'après un certain délai, certaines catégories de magistrats sont automatiquement déchargées de leurs fonctions, ce que l'on pourrait appeler une mobilité fonctionnelle contrainte. Il s'agit de 7 ans pour les chefs de cour ou de juridiction, et de 10 ans pour les fonctions spécialisées au siège, ce qu'on appelle les fonctions de cabinet (juge d'instruction, juge des enfants par exemple).

De même, il existe des règles statutaires, donc inscrites dans la loi, et des règles non statutaires pratiquées par la direction des services judiciaires et entérinées par le CSM, étant rappelé qu'il existe 3 grades dans la magistrature. Ces règles sont les suivantes : nul ne peut être promu au 1^{er} grade dans la juridiction où il est affecté depuis plus de 7 ans ; aucun détachement n'est possible sans avoir accompli 4 années de services effectifs dans le corps judiciaire ; nul magistrat ne peut être nommé hors hiérarchie s'il n'a exercé 2 postes au 1^{er} grade ; la durée minimale d'exercice dans le 1^{er} poste de l'un quelconque des 3 grades est de 3 ans, avec des exceptions tenant à la situation personnelle du candidat ou au bon fonctionnement de la justice.

LA FÉMINISATION AU CŒUR DE L'ÉVOLUTION DE LA MAGISTRATURE

La féminisation dans la magistrature ne peut être utilement évoquée, dans un premier temps que par quelques chiffres très simples :

- 80% des nouvelles promotions de magistrats sont des femmes, les hommes étudiant en droit se destinant plutôt aux professions libérales ;
- 66% du corps judiciaire est composé de femmes, cette tendance ne pouvant qu'augmenter compte tenu du 1^{er} chiffre que j'ai indiqué ;
- 30% des postes hors hiérarchie pour les femmes en 2011, puis 44% en 2017 et 46% en 2019 ;
- Au 1^{er} janvier 2019, 33% des postes de chefs de cour ou de juridiction, au siège comme au parquet, étaient occupés par des femmes, avec cette précision que les femmes candidatent moins que les hommes ;

Quelle est la politique du CSM en la matière ?

Depuis le début des années 2000, le CSM a fait apparaître dans ses rapports annuels d'information l'évolution statistique de la place des femmes dans le corps judiciaire - signe de sa sensibilisation à la question. En 2012, son rapport d'activité évoque la notion de parité dans la magistrature, avec le constat d'un faible pourcentage d'hommes au concours d'entrée à l'ENM et de la faible proportion de femmes à des postes de responsabilité dans la magistrature. Cette question a à nouveau été soulevée dans le rapport d'activité 2017, et elle fera partie intégrante des thématiques évoquées dans le cadre de notre projet de mandature.

Dernièrement, lors d'une réunion générale, l'ensemble du Conseil a rencontré Mme Isabelle Rome, haut fonctionnaire à l'égalité au Ministère de la Justice.

“ L'ÉPOQUE D'UNE EXIGENCE DE LARGE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE POUR POUVOIR ÊTRE INSCRIT AU TABLEAU D'AVANCEMENT OU POUR UN CHANGEMENT DE GRADE EST RÉVOLUE ”

En ce qui concerne sa politique de nomination, le CSM recherche des candidatures indépendamment du genre, seule la qualité du magistrat ou de la magistrate étant prise en considération. Nul besoin d'ailleurs de pratiquer une forme de discrimination positive puisque d'année en année, le nombre de femmes nommées à des postes à responsabilité ne cesse d'augmenter, ceci restant soumis à la condition que les femmes candidatent davantage à ces postes. On dénombre ainsi :

- 8 présidentes et 30 présidents de tribunaux ont été nommés par le CSM en 2007
- 25 présidentes et 40 présidents en 2019 (près de 40% de femmes)
- 8 premiers présidents hommes et 3 premiers présidents femmes en 2019

Concernant la Cour de cassation, entre 2015 et 2019, 182 magistrats du siège ont été nommés, dont 98 femmes, ce qui représente 53,85%, et donc une parité atteinte.

L'AUGMENTATION DES PROFILS AXÉS SUR LA SPÉCIALISATION

Tout magistrat se voit dispenser une formation lui conférant une certaine polyvalence, mais son goût pour telle ou telle matière va nécessairement orienter ses choix de telle ou telle fonction. Ce principe de polyvalence est désormais tempéré par une forte tendance à la spécialisation qui s'explique d'une part par une plus grande technicité du droit, quel qu'il soit, et par une instabilité législative chronique qui rend la matière juridique mouvante en permanence, et donc plus complexe, mais également par une place de plus en plus importante prise par le droit européen dans notre système juridique. On observe ainsi la montée en puissance des postes à profil : terrorisme et crimes contre l'humanité (une seule juridiction, à Paris), deux pôles à Paris et Marseille en matière de santé publique, deux pôles à Paris et Marseille en matière d'accidents collectifs, criminalité organisée avec deux niveaux - ce qui relève des juridictions interrégionales spécialisées (JIRS) et ce qui relève de la JIRS nationale pour les affaires d'une très grande complexité (Paris), délinquance économique et financière avec trois niveaux - la délinquance économique et financière jugée non complexe, la délinquance économique et financière relevant des JIRS et les infractions relevant du parquet national financier - les chambres sociales au niveau des cours d'appel et éventuellement propriété intellectuelle ou certains contentieux commerciaux bancaires ou boursiers très spécifiques.

Ces choix de postes relèvent du pouvoir de proposition du garde des Sceaux, et peuvent s'effectuer selon des critères différents de ceux utilisés habituellement, notamment l'ancienneté dans le grade ou la fonction. Ainsi, des magistrats moins anciens répondant au profil vont être sélectionnés au détriment de magistrats plus anciens, et dont le dossier est également d'une très grande qualité mais qui ne répondent pas au profil. Ceci peut être générateur de sentiments d'injustice parmi les collègues, et il appartient au CSM, au siège comme au parquet, d'exercer attentivement son pouvoir de contrôle, d'une part sur la réalité du profil recherché, et d'autre part sur la réalité des qualités et de l'expérience du candidat retenu. Pourquoi formuler ces observations ? Parce que le profil de poste peut être un moyen détourné pour le chef de cour ou de juridiction de choisir son candidat en formulant une demande d'appel à candidature auprès de la direction des services judiciaires. La distinction entre poste à profil et fiche de poste doit ici être rappelée : la fiche de poste consiste, dans le cadre d'un appel à candidature, à préciser au candidat sur le poste en question à quelles fonctions il sera vraisemblablement affecté s'il est nommé dans ces fonctions. À titre d'exemple, X souhaite devenir conseiller à la Cour d'appel de Bordeaux, mais son profil est plutôt civiliste. Or le premier président de la Cour d'appel peut demander à ce que soit joint à l'appel à candidature une fiche de poste précisant que le poste sera plutôt orienté sur une présidence de Cour d'assises.

CERTAINES FONCTIONS PEU ATTRACTIVES

Nous terminerons notre propos en abordant le défaut d'attractivité de certaines fonctions, en particulier les fonctions civiles et du parquet, et celles de chef de juridiction : il semble utile de rappeler que plus de la moitié de l'activité en France est constitué par des affaires civiles dans les tribunaux

judiciaires, dont la moitié environ concerne l'activité des juges aux affaires familiales. Les problématiques de gestion des flux, l'affaiblissement de la collégialité et la montée en puissance du jugement des affaires en juge unique, qui donnent une impression de moins grande qualité des décisions, peuvent expliquer un défaut d'intérêt pour des fonctions civiles. Les fonctions de juge d'instance avaient cette spécificité d'un contentieux civil diversifié et parfois technique. Avec la réforme qui vient d'entrer en vigueur, les magistrats d'instance, désormais dénommés juges du contentieux de la protection, ont vu leur spécialisation absorbée, à quelques exceptions près, dans le tribunal judiciaire. Ce manque d'attractivité pour la matière civile se retrouve déjà au stade du concours d'accès à l'École nationale de la magistrature, où l'on constate que les étudiants, profilés sciences po, ont davantage d'appétence pour le droit public ou le droit pénal. Une réflexion sur ce manque d'attractivité des fonctions civiles va être menée au sein du ministère de la Justice.



LE PRINCIPE DE POLYVALENCE DES MAGISTRATS EST DÉSORMAIS TEMPÉRÉ PAR UNE FORTE TENDANCE À LA SPÉCIALISATION



Concernant le défaut d'attractivité des fonctions du parquet, un rapport a été publié il y a environ un an par l'Inspection générale de la justice. Plusieurs facteurs de désaffection ont pu être mis en évidence : conditions matérielles d'exercice des fonctions dégradées, réformes législatives incessantes, sentiment de perte de la qualité du travail accompli, notamment dans les relations avec les services enquêteurs et dans l'orientation des procédures. Quant au défaut d'attractivité des fonctions de chef de juridiction, il constitue pour le CSM un véritable sujet de préoccupation, notamment dans le cadre de son pouvoir de proposition, même si cela s'applique surtout aux procureurs et procureurs généraux. Un groupe de travail a été mis en place au sein du CSM pour trouver des pistes de réflexion. Les causes sont multifactorielles, mais elles peuvent s'expliquer par la faible attractivité de certaines juridictions en raison de leur taille ou de leur implantation géographique, par la difficulté d'exercer des fonctions managériales et d'encadrement pouvant être considérées comme trop lourdes, faute d'assistance et de secrétariat notamment dans les petites juridictions, ainsi que par l'absence ou l'insuffisance d'avantage matériel ou de valorisation financière qui s'attache à l'exercice de telles fonctions. Ce défaut d'attractivité peut d'ailleurs générer des effets d'aubaine pour des magistrats candidats sur le tard à des fonctions de chef de juridiction, et je pense notamment à des femmes.



PRINTEMPS
Professions, institutions, temporalités



MISSION DE RECHERCHE
Droit & Justice

MAGISTRATS : UN CORPS SAISI PAR LES SCIENCES SOCIALES

Colloque organisé par la Mission de recherche Droit et Justice, le Laboratoire Printemps et l'École nationale de la magistrature autour du rapport « L'âme du corps. La magistrature française dans les années 2010 » de Yoann Demoli et Laurent Willemez, enseignants-chercheurs à l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines (laboratoire PRINTEMPS)

Jeudi 30 et vendredi 31 janvier 2020

École nationale de la magistrature (ENM)
3, ter Quai aux Fleurs
75004 Paris

Colloque éligible à la formation continue des magistrats



**RENDEZ-VOUS SUR
WWW.GIP-RECHERCHE-JUSTICE.FR**

En 2016, dans un contexte de besoin d'objectivation des caractéristiques des magistrats français et d'ancienneté des études sociodémographiques leur ayant été consacrées, la Mission de recherche Droit et Justice a suscité une recherche sur la profession de magistrat dans les années 2010. Les sociologues Yoann Demoli et Laurent Willemez, enseignants-chercheurs à l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines (laboratoire PRINTEMPS), ont relevé le défi de cette recherche à la fois qualitative et quantitative, visant à établir la morphologie du corps mais aussi à interroger les conditions de travail et les représentations du métier de ses membres.

Pendant les deux années de réalisation de la recherche, ils ont bénéficié de l'appui d'un comité de suivi réunissant des représentants de l'École nationale de la magistrature, de la Direction des services judiciaires, de la Sous-direction de la statistique et des études du ministère de la Justice, ainsi que des chercheurs extérieurs. Alors que le rapport final issu de cette recherche vient d'être publié ⁽¹⁾, la Mission de recherche Droit et Justice souhaite présenter ses principaux résultats lors d'un colloque de restitution à destination des (futurs) professionnels de justice et des enseignants-chercheurs.

À cet événement, la Mission a également voulu associer les auteurs d'autres travaux universitaires également conduits sur ces thématiques, et notamment ceux réalisés dans le cadre son appel à projets « les ressources humaines des magistrats en France et en Europe », lancé en 2018 ⁽²⁾. L'enjeu est de montrer comment les sciences sociales (droit, sociologie, histoire, sciences politiques, anthropologie, sciences de gestion) et leurs méthodes peuvent éclairer les logiques de fonctionnement et d'évolution d'une catégorie de professionnels régulièrement questionnée dans le champ politico-médiatique. Il s'agit aussi, autant que possible, de resituer les magistrats français par rapport à leurs homologues européens et aux autres grands corps de la fonction publique.

⁽¹⁾ <http://www.gip-recherche-justice.fr/publication/la-profession-de-magistrat-dans-les-annees-2010-morphologie-du-groupe-representations-du-metier-et-conditions-de-travail/>

⁽²⁾ Recherche « GRH des magistrats en France et en Europe », soutenue par la Mission de recherche Droit et Justice, actuellement conduite par Estelle Mercier, Sylvie Pierre-Maurice et Lionel Jacquot, de l'Université de Lorraine.

 POUR S'INSCRIRE

Inscription gratuite mais obligatoire **jusqu'au 25 janvier 2020** :

- Pour les magistrats : <https://formation.enm.justice.fr/Pages/Accueil.aspx>

- Pour les autres publics : colloques-fc.enm@justice.fr

- PROGRAMME -

JEUDI 30 JANVIER 2020

8H30	Accueil des participants
9H10	Accueil par Olivier LEURENT , Directeur de l'École nationale de la magistrature et Valérie SAGANT , Directrice de la Mission de recherche Droit et Justice
09H15	Travailler sur les magistrats : méthodes et modélisations Coulisses des recherches Présidente de la table ronde : Sandrine ZIENTARA-LOGEAY , Avocate générale à la Cour de cassation, ancienne Directrice de la Mission de recherche Droit et Justice, coordinatrice du rapport « La Féminisation des métiers du Ministère de la Justice ⁽³⁾ » de l'Inspection générale de la justice Présentation des méthodes de la recherche « L'âme du corps. La magistrature française dans les années 2010 » par Yoann DEMOLI , Maître de conférences en sociologie à l'UVSQ et Laurent WILLEMEZ , Professeur à l'UVSQ, laboratoire PRINTEMPS : Reconstitution de trajectoires, construction de typologies. Interventions : Benoit BASTARD , Directeur de recherche émérite au CNRS, Institut des sciences sociales du politique, ENS Paris-Saclay et Christian MOUHANNA , Chargé de recherche, CNRS CESDIP : l'approche monographique. Bartolomeo CAPPELLINA , Chercheur postdoctoral à Sciences Po Grenoble : Étudier le travail des magistrats à tous les niveaux de l'action publique. Enjeux et ficelles d'une enquête européenne et comparée. Échanges avec la salle
10H45	Pause

⁽³⁾ http://www.justice.gouv.fr/art_pix/rapport_feminisation.pdf

JEUDI 30 JANVIER 2020

11H00

Qui sont les magistrats ? 1980-2010 : Un corps en voie de démocratisation ?

Président de la table ronde : **Alain LACABARATS**, Président de chambre honoraire à la Cour de cassation, ancien Membre du Conseil supérieur de la Magistrature

Présentation des résultats de la recherche « L'âme du corps. La magistrature française dans les années 2010 » par **Yoann DEMOLI** et **Laurent WILLEMEZ** : Les magistrats des années 2010.

Interventions :

Catherine FILLON, Professeure d'histoire du droit et des institutions à l'Université Lyon III : Le recrutement de la magistrature française : regard rétrospectif du début du 19^{ème} siècle aux années 1960.

Anne BOIGEOL, Sociologue, chargée de recherche honoraire au CNRS : Premières recherches sociologiques : les années 1970-1990.

Échanges avec la salle

12H30

Déjeuner

14H30

Comment les magistrats travaillent-ils ? Entre nouvelles contraintes organisationnelles et gestions individuelles/collectives

Présidente de la table ronde : **Gwenola JOLY-COZ**, Présidente du tribunal judiciaire de Pontoise

Présentation des résultats de la recherche « L'âme du corps. La magistrature française dans les années 2010 » par **Laurent WILLEMEZ** : Accélération de la justice, intensification de l'activité et dispersion des tâches.

Interventions :

Bartolomeo CAPPELLINA, Chercheur postdoctoral à Sciences Po Grenoble et **Cécile VIGOUR**, Sociologue et politiste, Chargée de recherches au CNRS : Retours européens et comparés sur les changements des pratiques et instruments gestionnaires des magistrats.

Estelle MERCIER, Maîtresse de conférences en sciences de gestion IAE Nancy, chercheuse au CEREFIGE, **Lionel JACQUOT**, Professeur des Universités en sociologie, IAE Nancy, chercheur au 2L2S, et **Nawel SIDI ALI CHERIF**, Doctorante en sciences de gestion, CEREFIGE à l'Université de Lorraine : Comment les chefs de juridiction organisent le travail des magistrats : exemple de juridictions du Grand-Est.

Échanges avec la salle

16H15

Intervention d'un grand témoin

Frédéric SCHOENAERS, Professeur à la Faculté des Sciences Sociales de l'Université de Liège : Transformations et rhétorique managériale au sein de la justice belge.

16H45

Cocktail gourmand

VENDREDI 31 JANVIER 2020

9H00

Accueil des participants

09H30

Un corps en mouvement Qu'est ce qui fait bouger les magistrats ?

Présidente de la table ronde : **Nicole MAESTRACCI**, Membre du Conseil Constitutionnel

Présentation des résultats de la recherche « L'âme du corps. La magistrature française dans les années 2010 » par **Yoann DEMOLI** : Le poste et le lieu. Saisir la double mobilité des magistrats.

Interventions :

Catherine MATHIEU, Sous-directrice des ressources humaines de la magistrature, Direction des services judiciaires du ministère de la Justice.

Jean DANET, Avocat honoraire, Universitaire, ancien membre du Conseil supérieur de la magistrature, auteur du rapport « Mouvements et mobilités d'un corps⁽⁴⁾ : Une étude des « transparences », au siège et au parquet (années 2015 et 2016) ».

Lucile BELDA, Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines : Quitter le corps : les trajectoires des magistrats détachés, en disponibilité ou mis à disposition.

Échanges avec la salle

11H00

Pause

11H30

Intervention d'un grand témoin

Cédric CABUT, Membre du Conseil supérieur de la magistrature (CSM)

12H00

Déjeuner

14H00

Fonctions et spécialisations

Focus sur quelques facettes du métier de magistrat

Président de la table ronde : **Antoine VAUCHEZ**, Directeur de recherche au CNRS, Université Paris 1

Interventions :

Delphine SERRE, Sociologue, Professeure à l'Université de Paris, Centre de recherche sur les liens sociaux (CERLIS) : Diversité des trajectoires et modes d'appropriation d'une spécialité non reconnue. Le cas des juges des tribunaux des affaires de sécurité sociale.

Sibylle GOLLAC, Chercheuse au CNRS, Centre de recherches sociologiques et politiques de Paris, équipe CSU, et **Muriel MILLE**, Maîtresse de conférences à l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, laboratoire PRINTEMPS : Rendre la justice aux affaires familiales : les pratiques des juges face à un contentieux de masse.

Solenne JOUANNEAU, Maîtresse de conférences à l'Institut d'études politiques de Strasbourg et membre de l'UMR SAGE : L'ordonnance de protection bouscule-t-elle les routines professionnelles des juges aux affaires familiales ?

Julie MINOC, Chercheuse en sociologie, Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, Laboratoire Printemps et École des Hautes Études en Santé Publique : Un pouvoir sans appel des juges des tutelles ? Poids de la chaîne judiciaire et rôles des magistrats de la protection des majeurs.

Échanges avec la salle

15H30

Pause

VENDREDI 31 JANVIER 2020

16H00

Mise en perspective

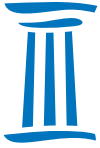
Gilles LHUILIER, Professeur de droit, École nationale supérieure de Rennes : Learning to think like a lawyer : Lorsque les Magistrats se saisissent des sciences sociales.

16H30

Clôture

17H00

Fin du colloque



ACTU RECHERCHE

N°2 - JANVIER 2020

Cette publication de la Mission de recherche Droit et Justice est destinée à présenter sous une forme synthétique les principaux résultats des recherches soutenues par la Mission

L'ÂME DU CORPS : LA MAGISTRATURE FRANÇAISE DANS LES ANNÉES 2010

MORPHOLOGIE, MOBILITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

L'enjeu de cette recherche, à la fois qualitative et quantitative, est d'objectiver la morphologie du corps des magistrat.es en remettant à jour de manière inédite les résultats des enquêtes réalisées dans les années 1980 et 1990 par Jean-Luc Bodiguel et Anne Boigeol. Il s'agit aussi d'explorer les conditions de travail et les représentations du métier de ses membres.

Il en ressort que la magistrature reste une profession d'élite dont les membres ont des origines sociales relativement élevées et sont le plus souvent en couple avec des conjoints qui leur ressemblent.

Le deuxième concours, qui recrute pour un tiers parmi les classes populaires salariées et les petits indépendants et pour un quart parmi les classes moyennes, reste la voie d'accès à l'École nationale de la magistrature (ENM) qui offre les meilleures perspectives de mobilité sociale pour les candidats et de démocratisation de ce corps d'élite.

Les juges se distinguent par une forte féminisation, laquelle dissimule toutefois des inégalités pérennes entre les carrières des unes et des autres.

Au-delà de l'hétérogénéité des lieux et des conditions de travail, l'activité magistrat.e est marquée par le débordement temporel ainsi que des difficultés d'articulation entre travail et vie privée. Tensions et difficultés sont particulièrement aiguës pour les magistrat.es les plus jeunes travaillant de façon solitaire.

Si la mobilité géographique et fonctionnelle semble être une caractéristique générale de la profession, au point qu'elle en constitue un élément institutionnel fort, c'est parce qu'elle rend possible, statutairement, la promotion. Mais cette mobilité est limitée par les contraintes familiales des magistrat.es mais aussi par leurs dispositions professionnelles, appétences à tel contentieux, à telle spécialisation.

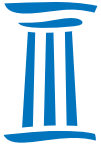
Les mécanismes institutionnels de production de l'identité de magistrat, la relative ressemblance entre toutes les carrières et les hiérarchies symboliques qui structurent le groupe forgent « l'âme du corps ». C'est en grande partie l'ENM qui façonne cette âme mais les chercheurs l'ont également retrouvée dans les pratiques professionnelles et les conditions de travail.

Pour dresser ces constats, ils se sont appuyés sur une quarantaine d'entretiens avec des magistrat.es, 1 200 réponses à un questionnaire diffusé auprès d'eux par le ministère de la Justice ainsi que sur l'analyse du fichier exhaustif des quelque 8 300 professionnels en poste au 1^{er} janvier 2018.

Sous la direction Yoann DEMOLI et Laurent WILLEMEZ

Retrouvez l'**ACTU
RECHERCHE**

« *L'âme du corps. La magistrature française dans les années 2010* » de Yoann Demoli et Laurent Willemez sur le site internet de la Mission.



MISSION DE RECHERCHE
Droit & Justice

- JANVIER 2021 -

DIRECTRICE DE LA PUBLICATION

VALÉRIE SAGANT

RESPONSABLE SCIENTIFIQUE DU COLLOQUE ET DES ACTES

JEANNE CHABBAL

RESPONSABLE ÉDITORIALE ET MAQUETTAGE

LAETITIA LOUIS-HOMMANI

AVEC LA COLLABORATION DE

BÉNÉDICTE BOURGEOIS

<http://www.gip-recherche-justice.fr/>