



MAISON DES SCIENCES DE L'HOMME ANGE GUÉPIN CENTRE NANTAIS DE SOCIOLOGIE
C.E.N.S.

LES JUGES DE PROXIMITÉ : UNE ÉTUDE DU RECRUTEMENT

Responsable scientifique du projet :

Antoine PELICAND

Attaché temporaire à l'enseignement et à la recherche (Université Paris-XIII)
C.E.N.S.

Avec la collaboration de :

Jean-Philippe TONNEAU

Attaché temporaire à l'enseignement et à la recherche (Université de Nantes)
C.E.N.S.

**RECHERCHE RÉALISÉE AVEC LE SOUTIEN
DE LA MISSION DE RECHERCHE « DROIT ET JUSTICE »**

Mars 2009

LES JUGES DE PROXIMITÉ : UNE ÉTUDE DU RECRUTEMENT

Responsable scientifique du projet :

Antoine PELICAND

Attaché temporaire à l'enseignement et à la recherche (Université Paris-XIII)
C.E.N.S.

Avec la collaboration de :

Jean-Philippe TONNEAU

Attaché temporaire à l'enseignement et à la recherche (Université de Nantes)
C.E.N.S.

**RECHERCHE RÉALISÉE AVEC LE SOUTIEN
DE LA MISSION DE RECHERCHE « DROIT ET JUSTICE »**

Mars 2009

Le présent document constitue le rapport scientifique d'une recherche réalisée avec le soutien du GIP Mission de recherche Droit et Justice (Convention n°27.01.11.28).

Son contenu n'engage que la responsabilité de ses auteurs.

Toute reproduction, même partielle, est subordonnée à l'accord de la Mission.

Sommaire

Introduction.....	5
I. Vouloir être juge de proximité.....	11
A. L'acte de candidature.....	11
B. Morphologie des candidats.....	17
C. Le genre, révélateur des dynamiques internes.....	29
D. Des parcours fragilisés.....	38
II – Qui sont les juges ?.....	47
A. La sélection des candidats.....	47
B. L'organisation du recrutement.....	54
III. Devenir juge de proximité.....	69
A. Comment vient-on à la justice ?.....	69
B. L'intégration dans les tribunaux d'instance.....	75
Conclusion.....	87
Bibliographie.....	91
Annexe I : Tableaux statistiques.....	93
Annexe II : L'enquête statistique – Note méthodologique.....	107
Annexe III : L'enquête qualitative – Note méthodologique.....	119

Introduction

Le 9 septembre 2002, la promulgation de la loi d'orientation et de programmation de la justice lance la création de la justice de proximité. En novembre, la chancellerie annonce le recrutement de 3300 nouveaux juges d'ici à 2007. Les 32 premiers sont nommés en septembre 2003 et font l'objet d'une attention médiatique soutenue. Les journaux insistent sur les profils « irréprochables » de la première promotion : anciens magistrats, officiers de gendarmerie retraités, juristes triés sur le volet¹. Des premières statistiques sortent au même moment, dévoilant le profil-type : « *un juriste sexagénaire retraité* »². Il s'agit alors de contrer l'image de « justice de notables » agitée par l'opposition socialiste lors des débats au Sénat à l'automne 2002³. La stratégie de défense adoptée est périlleuse en ce qu'elle vise à la fois à rassurer sur les compétences spécialisées de ces juges d'un nouveau type et à souligner leur position de profane judiciaire. « *Soyez accessible, ayez une relation simple avec le justiciable* » leur recommande Dominique Perben en les réunissant à l'École nationale de la magistrature à Paris le 16 septembre. « *Je crois à cette idée d'un renforcement de la proximité entre la justice et le citoyen* » ajoute-t-il.

Par la suite, l'identité des juges de proximité s'obscurcit à mesure que leur nombre s'accroît. L'attention des journalistes se détourne du sujet et la fonction se banalise. L'augmentation de leurs compétences proposée à l'automne 2004 ramène brièvement la polémique. La chancellerie délivre de nouveaux chiffres très sommaires, cette fois sur 350 juges nommés. Ne sont indiquées que l'âge moyen (53 ans) et les professions des intéressées : « *Parmi eux, les avocats sont majoritaires : 34,4%. Les autres ont été cadres juridiques en entreprise (17%), magistrats (10,4%), enseignants (6,7% dont certains en activité), fonctionnaires de catégorie A (6,4%), policiers et gendarmes (6%), conciliateurs de justice (4,6%), notaires (4%), huissiers (4%), chefs d'entreprise (2,6%), greffiers (2,3%), assistants de justice ou juges au tribunal de commerce* »⁴. Ils ne font cependant l'objet d'aucun commentaire dans les journaux. En novembre 2005, le rapport Charvet-Vuillemin, qui établit un premier bilan, très riche, de la réforme, ignore la question du recrutement. Seule est rappelée l'expérience professionnelle passée des juges nommés (des chiffres similaires à ceux mentionnés plus haut).

1 « Des juges pas ordinaires pour délits très ordinaires », *Libération*, 16 septembre 2003, p. 20.

2 *Le Monde*, 22 juillet 2003, p. 7.

3 « Au Sénat, Robert Badinter compare la justice de proximité à une « justice de notables », *Le Monde*, 4 octobre 2002, p. 7.

4 « Controverse autour de la qualité du travail des juges de proximité », *Le Monde*, 16 février 2005, p. 6.

L'attention se fixe alors bien plus sur le déroulement de la réforme et les moyens possibles pour améliorer la formation des juges de proximité.

Ainsi ne sait-on pas grand chose sur les personnes qui composent la justice de proximité et encore moins sur celles qui manifestent leur intérêt en candidatant. Ces sujets étaient pourtant présents au départ du projet à travers la notion de « viviers ». Elle causait d'ailleurs une vive inquiétude aux acteurs politiques : « *la question du vivier de recrutement des juges de proximité est un point crucial* » soulignait en septembre 2002, le rapporteur de la loi au Sénat⁵. « *Un déficit de candidatures hypothéquerait gravement l'avenir des juridictions. En outre, il paraît nécessaire d'éviter de reproduire l'insuffisante diversification qui caractérise le corps judiciaire* ».

Qu'en est-il aujourd'hui ? La justice de proximité a-t-elle remporté le pari d'attirer suffisamment de bons candidats ? Peut-elle prétendre diversifier le corps judiciaire ? Alors qu'en 2006, la chancellerie annonce qu'elle renonce au chiffre de 3300 juges pour se limiter à 600 ou 700 postes, on ne tire aucun bilan démographique et sociologique de l'opération. On s'inquiète alors surtout de la pérennité des nouvelles juridictions.

Pour analyser l'activité de cette justice, cette recherche prend le parti de s'intéresser aux « couches porteuses », c'est à dire aux catégories de profanes qui franchissent le seuil de l'institution judiciaire. À travers elles, leurs motivations, leurs décisions, nous pouvons décrire autrement l'institution en insistant sur ce qui relie cette dernière à la société française. Car outre le fait qu'elle reçoit des justiciables, elle est aussi composée d'individus marqués par une position sociale. Avant d'être juges – voire même pendant qu'ils le sont puisqu'il ne s'agit que de vacations, ceux-ci occupent une place dans le système social repérable sociologiquement à travers un certain nombre de critères comme l'âge, le sexe, le niveau d'étude, la catégorie socio-professionnelle, etc. Il est donc intéressant de voir de quelle manière la société irrigue cette institution par l'intermédiaire des groupes sociaux qui s'en emparent. Selon le profil des individus qui s'y investissent, la justice de proximité n'enregistre pas le même dynamisme, les mêmes évolutions. Dans le sens inverse, ceux qui l'animent et l'incarnent contribuent, par leur engagement, leurs actes et leurs paroles, à déterminer sa place sociale et son image dans la société. Il est donc essentiel pour comprendre cette nouvelle juridiction de connaître ceux qui l'habitent aujourd'hui.

Cette sociologie empirique qui consiste à observer une institution par le biais de ses agents et de

5 FAUCHON Pierre, *Rapport sur le projet de loi organique relatif aux juges de proximité*, Sénat, Paris, 25 septembre 2002, p. 24.

leur position sociale est courante⁶. Dans le domaine de la justice, elle est cependant relativement récente. Jean-Luc Bodiguel l'avait certes expérimenté pour l'ensemble des magistrats au début des années 90, en montrant à cette occasion l'hétérogénéité du « corps judiciaire » responsable selon lui d'une grande part des difficultés rencontrées par la profession⁷. Mais il faut attendre le début des années 2000 pour que ce type de démarche se systématiser. Violaine Roussel examine ainsi les transformations dans la structure du corps pour éclairer les pratiques des magistrats face aux scandales politiques⁸. D'autre part, la réflexion engagée au CENS (Centre Nantais de Sociologie) à partir de 2001 autour des acteurs non-professionnels de la justice s'appuie également sur un matériau statistique. Après un premier travail interdisciplinaire sur les conciliateurs⁹, l'intérêt s'est porté en 2004 sur « la volonté de juger » des non-professionnels actifs au sein des tribunaux paritaires des baux ruraux, des commissions d'indemnisation des victimes (Civi) et des tribunaux pour enfants¹⁰. Lors de ces enquêtes de terrain, une attention particulière a été accordée au recrutement et à la morphologie sociale de ces populations au moyen d'enquêtes par questionnaire.

Ce travail s'inscrit donc dans la continuité de ces recherches. Nous avons cependant profité des particularités du terrain pour approfondir la démarche : il était possible de procéder non pas par l'envoi de questionnaires – où les réponses sont de l'ordre du déclaratif laissant largement place à l'erreur ou au mensonge – mais par dépouillement de dossiers administratifs déjà vérifiés¹¹. L'échantillon pouvait porter sur l'ensemble du territoire dans un temps donné puisque toute la sélection est concentrée sur un seul endroit. Enfin, il était possible ici de s'intéresser aussi aux candidats. Alors que dans les précédentes enquêtes, ces investigations n'avaient pu se faire qu'à un niveau micro-sociologique, il était possible de les envisager ici à plus grande échelle.

L'objectif affiché de cette recherche est triple. D'une part, il s'agit de savoir qui s'intéresse à une

6 On parle alors pour qualifier cet emploi particulier des statistiques de « holisme méthodologique », « dans lequel les individus sont historiquement et socialement situés et non réductibles à des « mises en variables » elles-mêmes issues de catégories artificiellement universalisantes ». DESROSIÈRES Alain, « Pierre Bourdieu et les statisticiens : une rencontre improbable et ses deux héritages », in : ENCREVÉ Pierre , LAGRAVE Rose-Marie, *Travailler avec Bourdieu*, Flammarion, Paris, 2003, pp. 209-218.

7 BODIGUEL Jean-Luc, *La magistrature, un corps sans âme ?*, Paris, Puf, 1991.

8 ROUSSEL Violaine, *Affaires de juges. Les magistrats dans les scandales politiques en France*, Paris, La Découverte, Coll. « Textes à l'appui », 2002, p. 52 et suiv.

9 DESDEVISES Yvon, SUAUD Charles (Dir.), *Conciliateurs et conciliation*, Rapport du GIP, MSH-Nantes/Mission de recherche « Droit et Justice », 2001.

10 MOULÉVRIER Pascale, RETIÈRE Jean-Noël, SUAUD Charles, *La volonté de juger – Les juges non professionnels du tribunal des baux ruraux, du tribunal pour enfants et de la commission d'indemnisation des victimes d'infraction*, Rapport du GIP, MSH-Nantes/Mission de recherche « Droit et Justice », 2005.

11 Nous sommes évidemment conscients du fait qu'une candidature est une manière forcément biaisée de présenter sa biographie. Un certain nombre de recoupements et de vérifications sont cependant possibles et étaient ici effectués.

telle activité au sein de la société. Qui, dans la population, est prêt à engager son temps et ses compétences pour résoudre les conflits de ses concitoyens ? A quel prix ? La masse des candidats constitue en effet un agrégat d'individus dont le regroupement autour de cette fonction judiciaire a une signification. Ses contours suivent notamment le feuilletage de structures sociales : frontières du genre, destins générationnels, proximités professionnelles, etc. Ainsi certaines conditions socio-économiques paraissent-elles plus favorables pour s'engager dans une telle activité. Elles renseignent sur la perception de la justice de proximité au sein de la population dans la mesure où seules certaines personnes se sentent en fait légitimes pour déposer une candidature. Pour bien d'autres, elle reste en dehors d'un champ des possibles. Cette sélection par l'autocensure mérite d'être étudiée et questionnée. On ne peut certes pas connaître des candidatures qui ne se sont pas faites, mais on peut au moins mesurer la plus ou moins grande hétérogénéité des demandes recueillies.

Ensuite, il s'agit d'examiner le travail de sélection opéré. Comment choisit-on aujourd'hui un juge, a fortiori un juge de proximité censé être différent lorsque n'existe pas l'épreuve objectivisante du concours ? Quels critères sont pris véritablement en considération ? À travers la sélection effectuée transparaissent deux choses. D'une part, comment les postes sont conçus par ceux qui décident du recrutement ? Sont-ils vus véritablement comme des emplois qu'on pourrait donner à des personnes au chômage lorsqu'elles présentent les compétences requises ? Faut-il être plutôt âgé pour espérer obtenir un poste ? Les choix opérés consciemment ou non entre les candidats renseignent finalement aussi sur la nature de l'activité. La comparaison des populations de candidats et de juges nommés permet aussi de constater quels profils sociaux sont privilégiés et pour quelles raisons. Nous supposons que ces déformations ne résultent pas d'un objectif politique clair mais des conditions pratiques dans lesquelles se déroule le processus de sélection. Il faut donc rentrer dans la boîte noire de la sélection pour voir comment et par qui les dossiers sont examinés.

Enfin cette recherche souhaitait prolonger le regard jusqu'à l'installation et l'intégration des juges de proximité dans les tribunaux d'instance. D'une part, il nous semblait que les succès ou les échecs de cette intégration jouaient in fine sur le profil de la population sélectionnée puisqu'il y a des désistements et des démissions. D'autre part, il s'agissait de voir comment cette population, dont l'enquête aurait établi au préalable les caractéristiques sociales et professionnelles, parvenait à se faire accepter au sein des tribunaux et à construire les nouvelles juridictions.

Pour ce faire, deux types de recherche ont été menées. Nous avons, dans un premier temps, travaillé à partir de méthodes statistiques. Une base de données a été constituée à partir d'un échantillon de candidats. 438 candidatures ont été extraits des 6000 dossiers reçus par le ministère de la Justice en faisant quatre sondages : automne 2002, automne 2003, hiver 2005 et automne 2006.. Les différents documents qu'ils contiennent (formulaire, CV, documents d'état civil, rapports des chefs de cour) ont fait l'objet d'un codage de plus de 80 items. Pour la population des juges en poste, nous avons exploité statistiquement une base de données établie par les services du ministère et portant au printemps 2008 sur 573 cas. Ce travail statistique nous a permis d'approcher ces populations dans leur pluralité. Car si solliciter un entretien auprès d'un juge en fonction a un sens, il n'en était pas de même auprès de personnes ayant saisi une opportunité en 2002 ou 2003, sans qu'il n'y ait jamais eu de suite soit par volonté du ministère, soit par démotivation personnelle. Retrouver ces personnes pose également des problèmes pratiques. Exploiter la source d'informations que constituaient ces archives nous est paru être la solution la plus rentable pour connaître de manière globale ces individus et la méthode statistique proposait alors la meilleure perspective.

Un travail plus qualitatif a ensuite été mené. Quinze entretiens semi-directifs auprès de juges de proximité en poste ont permis de mieux comprendre les données brutes recueillies précédemment. Ces expériences individuelles ont incarné les constats chiffrés en montrant les raisonnements humains et l'environnement social dans lesquels avaient lieu les comportements relevés dans les dossiers. Nous avons pris soin de nous déplacer à différents points du territoire pour varier les types de justice de proximité : milieu rural, zone urbaine, espace péri-urbain, grande et petite ville. Si la région nantaise a été particulièrement mise à contribution, nous avons également rencontré des juges de proximité dans le Sud, le Sud-Ouest, l'Est et l'Ile de France. Il nous semblait en effet que les conditions d'installation et même les profils des juges différaient selon l'environnement géographique des juridictions. Les questions portaient à la fois sur le parcours du candidat antérieurement à la prise de fonction, les motivations ayant conduit à postuler, la procédure de sélection ainsi que l'installation au tribunal d'instance. Un certain nombre de points plus larges sur leur perception de l'activité de juge étaient également abordés à cette occasion.

Ce croisement des analyses quantitatives et qualitatives se retrouve alors dans la construction même du rapport. Celui-ci est organisé en trois parties. Dans un premier temps, nous présentons les caractéristiques socio-démographiques des individus voulant être juges de

proximité. Après certaines observations générales sur l'attraction temporelle et spatiale de la juridiction, nous présentons cette population à travers les variables de l'âge, du genre, de la profession, du niveau d'étude. Cette étude est prolongée par des observations sur des comportements plus spécifiques que nous avons pu noter dans les trajectoires biographiques des candidats et que nous nous efforçons d'expliquer.

Dans une deuxième partie, nous regardons qui sont aujourd'hui les juges de proximité. Après une analyse des variables socio-démographiques de base, nous entreprenons de les comparer avec les résultats obtenus pour les candidatures. Cela nous conduit alors dans un deuxième temps à nous intéresser à l'organisation du processus de sélection pour expliquer les distorsions constatées.

Une troisième partie examine enfin comment les individus deviennent juges de proximité. Il s'agit d'une part de saisir les motivations qui créent la vocation et conduisent à faire acte de candidature. Un deuxième moment s'attache aux réactions des juges de proximité lorsqu'ils se retrouvent confrontés aux réalités du métier au sein des tribunaux.

I. Vouloir être juge de proximité.

Les enquêtes déjà menées sur le thème de la volonté de juger portaient, en raison des matériaux alors réunis, sur les individus exerçant une activité de juge¹². En diffusant des questionnaires auprès des tribunaux concernés par ces activités judiciaires ou bien en sollicitant des entretiens, les recherches se tournaient inmanquablement vers la partie émergente du phénomène, à savoir les personnes déjà choisies. Mais déjà ces travaux évoquaient l'existence, sous la ligne de flottaison, de mécanismes sociaux déterminant les actes de candidatures¹³. « L'ethnographie de papier » menée à petite échelle sur les dossiers de candidature conservés au tribunal de grande instance de Nantes montrait déjà les processus de qualification/disqualification ainsi que les motivations poussant certains individus à faire l'acte social de se porter candidat. Comment cependant connaître les individus ayant une fois montré leur intérêt pour ces fonctions, mais ayant été déboutés ou s'étant découragés ?

A. L'acte de candidature

Toutes autres étaient les conditions dans lesquelles la justice de proximité pouvait être analysée. Depuis 2002, un service établi à la Chancellerie¹⁴ se charge de recevoir les actes de candidature et d'opérer la sélection, en liaison avec les Cours d'appel et le Conseil Supérieur de la Magistrature. En accédant à ces documents¹⁵, l'exploration des désirs et des ambitions d'une population plus large était alors rendue possible, sans préjuger du fait que ceux-ci ont pu ensuite être comblés par l'institution judiciaire.

12 Ainsi ont été étudiés des conciliateurs de justice, des assesseurs TPE (tribunal pour enfants), des juges des baux ruraux et des assesseurs de la commission d'indemnisation des victimes d'infractions. Voir DESDEVISES Yvon, SUAUD Charles (Dir.), *Conciliateurs et conciliation*, Rapport du GIP, MSH-Nantes/Mission de recherche « Droit et Justice », 2001 et MOULÉVRIER Pascale, RETIÈRE Jean-Noël, SUAUD Charles, *La volonté de juger – Les juges non professionnels du tribunal des baux ruraux, du tribunal pour enfants et de la commission d'indemnisation des victimes d'infraction*, Rapport du GIP, MSH-Nantes/Mission de recherche « Droit et Justice », 2005.

13 Ainsi, dans les entretiens, Jean-Noël Retière relève-t-il l'action fréquente d'un magistrat dans la concrétisation de la candidature, « pour réduire les appréhensions, lever et soutenir la vocation » p. 73.

14 Il s'agissait d'abord de la « Mission Justice de proximité ». En 2005, elle prend le nom de « Bureau des juges de proximité ».

15 Nous voudrions à ce propos remercier le bureau des juges de proximité pour la disponibilité et l'ouverture qu'ils ont bien voulu nous accorder en nous témoignant leur confiance et en nous facilitant la collecte des informations qui nous étaient nécessaires

1. Une procédure administrative centralisée

En comparaison avec d'autres types de justices non professionnelles, la justice de proximité présente l'avantage de centraliser les demandes au niveau national. Les raisons d'une telle organisation administrative sont à rechercher dans la création des juridictions de proximité. D'une part, il s'agit en 2002 d'une réforme emblématique du deuxième mandat présidentiel de Jacques Chirac, lancée peu de temps après sa réélection. L'opération est suivie par le cabinet de Dominique Perben¹⁶ qui souhaite, au moins dans un premier temps, s'assurer de la réussite du projet. Il est donc confiée la mise en oeuvre de la réforme à un magistrat, Michel Lernout, à la tête d'une structure administrative spéciale, une « Mission ». D'autre part, il s'agit sans doute au niveau politique de surmonter la résistance offerte par les structures judiciaires déjà en place. En 1995, une précédente réforme instituant des magistrats à titre temporaire avait déjà échoué en raison de l'immobilisme des juridictions locales.

La diffusion des dossiers de candidatures est assurée directement par le ministère (sur simple demande au téléphone par exemple) ou par les tribunaux (tribunaux de grande instance, Cour d'appel). Le document est également disponible par téléchargement sur le site internet du ministère. C'est ensuite les services de l'administration centrale qui pilotent le processus de sélection, se mettant directement en relation avec les individus intéressés :

1. D'abord en les informant directement du recrutement au moyen d'une campagne de communication nationale faisant intervenir les média audiovisuels et la presse.
2. Les personnes intéressées peuvent appeler directement la Mission pour obtenir des renseignements.
3. Ils adressent également le dossier de candidature au ministère (d'abord une copie, l'original étant ensuite récupéré auprès des Cours d'appel).
4. C'est également le ministère qui décide de l'irrecevabilité éventuelle des dossiers et qui informe, par téléphone et par lettre, des suites données à la candidature.

On obtient donc une procédure uniformisée. Sur l'ensemble du territoire national, les individus obtiennent la même information et peuvent sans intermédiation faire acte de candidature auprès du même organisme. On fera ici abstraction de deux problèmes hypothétiques. D'une part, la réception probablement diverse par les individus de la communication du ministère de la Justice. De même, on ne pourra prendre en compte les éventuelles difficultés à obtenir les

¹⁶ Voir : DE GALEMBERT Claire, THOMAS Carole, *L'économie médiatique d'une nouvelle figure de la Justice : les juges de proximité*, Rapport du GIP, ISP/Mission de recherche « Droit et Justice », septembre 2007, p. 38.

formulaire auprès des tribunaux opposés à la réforme. Nous n'avons jamais eu vent de tels dysfonctionnements qui semblent donc être restés minimes si ce n'est inexistant¹⁷.

La centralisation de la procédure présente cependant un désavantage. Elle conduit à confier au candidat une grande autonomie dans l'expression formalisée de son ambition. Il doit de lui-même joindre des institutions particulièrement lointaines et prestigieuses (ministère, tribunaux) pour obtenir un dossier. Il ne peut pas par la suite s'appuyer sur un suivi personnalisé ni sur les orientations et les conseils d'un interlocuteur local. C'est à lui de constituer le dossier en suivant les instructions écrites et de mener seul l'ensemble de la démarche. Cet isolement peut conduire des candidats potentiels à renoncer à leur projet.

2. L'attraction de la justice de proximité.

Dans le temps : une érosion des demandes.

Plus de 6000 personnes expriment entre 2002 et 2007 leur envie de travailler au service de la justice comme juge de proximité. Soyons sûrs que ces candidatures présentent une forte hétérogénéité, ne serait-ce qu'en terme de motivation: dans un contexte de pénurie d'emploi, alors que sont valorisés dans les politiques de l'emploi la flexibilité et le dynamisme individuel, les archives du ministère présentent leur lot de candidats « irrecevables », qui tentent néanmoins leur chance alors même qu'ils ne répondent manifestement pas aux critères énoncés dans les brochures d'information. Si l'on se fie à l'expertise du ministère de la Justice, c'est le cas de 23%¹⁸ des dossiers reçus, qui ne font pas alors l'objet d'une analyse approfondie.

Sur cette période de cinq ans, les fluctuations en terme de quantité se révèlent importantes. La dynamique générale consiste dans une rapide érosion du nombre de postulant deux ans après le lancement de la réforme. Alors qu'au départ, le nombre de candidats pouvait atteindre la centaine, on ne trouvait à la fin de l'année 2006 qu'entre 20 et 30 dossiers nouveaux chaque mois (ce qui constitue déjà, notons-le, pas moins de 200 à 300 dossiers par an). Cette diminution s'explique très largement par la normalisation du dispositif. D'une part, l'attention médiatique portée à cette nouvelle juridiction (et stimulée par les services de communication du ministère de la Justice) s'est largement tarie après les premières nominations, le thème quittant

17 Dans les entretiens que nous avons pu mener, aucun de ces deux problèmes ne sont apparus, à part pour une personne l'absence de télévision et le faible intérêt pour l'actualité qui l'avait laissée en dehors de la campagne de communication.

18 Ce chiffre est issu des relevés opérés sur un échantillon de 438 dossiers détenus par le ministère.

peu à peu l'arène politique. D'autre part, la fonction de juges de proximité, encore assez floue lors de sa création, s'est précisée. Un certain nombre d'individus peuvent mieux évaluer aujourd'hui leurs chances de réussite en cas de candidature et adaptent leurs actions à ces données nouvelles. Enfin alors qu'il était annoncé au début la création de 3300 postes, l'effet d'aubaine est aujourd'hui largement retombé, les effectifs étant maintenant officiellement pourvus à un niveau maximum de 800 juges¹⁹.

Nous ne disposons pas d'un relevé mensuel des candidatures adressées à la Chancellerie mais nous pouvons néanmoins nous appuyer sur les sondages que nous avons effectués lors de la réalisation de l'enquête statistique pour quatre années différentes (2002, 2003, 2005, 2006). Lors de l'annonce politique de la création d'une justice de proximité en 2002 et lors de la mise en place très médiatisée des premières juridictions à l'automne 2003²⁰, plusieurs éléments nous permettent de dire que les actes de candidature sont nombreux. Lors du vote de la loi d'orientation et de programmation de la Justice qui instaure la justice de proximité en septembre 2002, les candidatures commencent à être enregistrées au ministère : 93 en septembre, 77 en octobre, 42 en novembre (voir le tableau 1²¹).

On peut supposer que ces chiffres continuent de croître au cours de l'hiver, alors qu'une seconde loi vient préciser le statut et les critères de recrutement en février 2003. Dans un document d'avril 2003, la Chancellerie indique ainsi que plus de 2300 candidatures spontanées ont déjà été recueillies²². En mars 2003, la Chancellerie engage une campagne de communication en direction des potentiels candidats, ce qui marque le début officiel du recrutement. En septembre 2003, les 33 premiers juges de proximité prennent leur fonction sous le regard des journalistes. C'est à cette période que nous enregistrons le maximum de candidatures dans nos relevés : 178 candidats au mois d'octobre 2003²³ (**tableau 1**).

19 Pierre ALBERTINI, Rapport du budget 2007 de la Justice au Sénat.

20 Voir : DE GALEMBERT Claire, THOMAS Carole, *L'économie médiatique d'une nouvelle figure de la Justice : les juges de proximité*, Rapport du GIP, ISP/Mission de recherche « Droit et Justice », septembre 2007.

21 Les tableaux sont placés dans l'annexe 1.

22 Dossier de presse « Justice de proximité. Un citoyen au service de la justice », publication du ministère de la Justice (http://www.presse.justice.gouv.fr/art_pix/conf020403.pdf), 2 avril 2003. Le chiffre est donné sans plus de précision dans le cadre de la communication du ministère cherchant à promouvoir la réforme auprès des journalistes. Au regard de nos relevés statistiques, il apparaît quelque peu exagéré. Notons d'ailleurs que le journal *Le Monde* publie en juillet une information différente et plus réaliste, pourtant probablement issue de la même source : 1200 candidatures (« Les 33 premiers « juges de proximité » sélectionnés par le Conseil supérieur de la magistrature », *Le Monde*, 22 juillet 2003, p. 7)

23 Il s'agit ici de nos relevés. Cela ne signifie pas qu'en dehors des mois que nous avons pris en considération, des chiffres encore plus importants ne pourraient pas être constatés. Néanmoins, on sait par les travaux de Claire de Galembert et Carole Thomas que c'est au mois de septembre 2003 que l'éclairage médiatique a été le plus important pour la justice de proximité.

On ne retrouve jamais par la suite des chiffres équivalents. Au début de l'année 2005, les chiffres obtenus sont beaucoup plus stables, autour de 60 dossiers (60 en janvier, 69 en février, 63 en mars) alors même qu'une seconde loi vient élargir les compétences des juridictions de proximité (loi du 26 janvier 2005). Enfin, un dernier sondage à la fin de l'année 2006 montre que les actes de candidature ont encore été divisés par deux en l'espace d'un an et demi : 32 candidatures en octobre, 20 en novembre, 19 en décembre, 30 en janvier 2007.

On constate donc en terme quantitatifs des chiffres très variables, d'un ordre de grandeur de 1 à 9 sur l'ensemble de la période. De manière plus fine, les fluctuations sont forte d'un mois à l'autre dans les premières années, lorsque les candidatures sont manifestement sensibles aux échos médiatiques qui accompagnent la création des juridictions. Par la suite, on peut voir que le recrutement devient moins exceptionnel dans la mesure où les chiffres mensuels se normalisent avec des fréquences similaires d'un mois à l'autre.

Dans l'espace : de fortes disparités régionales.

Sur le plan géographique, les candidatures présentent également certaines particularités²⁴. D'une part, le nombre de candidats varie fortement d'une Cour d'appel à l'autre (**tableau 2**) : on compte ainsi 1114 candidatures pour la Cour d'appel de Paris contre 36 pour la Cour d'appel de Bastia. Néanmoins, Paris fait véritablement figure d'exception avec un nombre de demande largement supérieur à la moyenne. Pour l'ensemble des Cours d'appel, le nombre médian de dossier s'établit à 149 sur une période allant de 2002 à 2007. En réalité, trois zones géographiques concentrent 35% des demandes : les ressorts de Paris, Aix-en-Provence et Versailles. Au contraire, 21 Cours d'appel (sur 31²⁵) enregistrent moins de 200 candidatures sur 5 ans. À elles toutes, elles ne comptabilisent que 35% des demandes. Les données sont donc réparties de manière très hétérogène avec quelques centres de candidatures très actifs au niveau territorial et de nombreuses Cours beaucoup moins concernées et pouvant gérer beaucoup plus facilement l'afflux des postulants. Fort logiquement, ces différences reflètent les tailles très variées des ressorts de Cour d'appel : on trouve les quatre Cours d'appel couvrant des zones de plus de 4 millions d'habitants parmi les cinq les plus concernées par les candidatures.

24 Nous disposons sur cette question des comptages statistiques opérés par les services internes de la Chancellerie à la date du mois de juin 2007. Les dossiers de candidature sont classés selon la Cour d'appel qui a auditionné le candidat. Ainsi la répartition géographique qui en résulte s'insère dans le découpage administratif judiciaire, à savoir les ressorts des Cours d'appel.

25 Dans nos calculs, nous avons écarté les Cours d'appel de Nouméa et Papeete (pour lesquelles nous ne disposons pas des données démographiques) et rassemblé les trois Cours d'appels des départements d'outre-mer pour avoir un ordre d'échelle semblable aux Cours de métropole. Elles sont alors réunies sous l'appellation « DOM ».

On peut cependant observer des particularités régionales en pondérant ces résultats par le nombre d'habitants concernés (**tableau 2**). Lorsqu'on calcule le ratio entre le nombre de candidats et la population par ressort de Cour d'appel, apparaissent quatre zones géographiques présentant des comportements différents.

- D'abord la région parisienne concentrent une grande partie des candidats avec, sur les ressorts de Paris et Versailles, des ratios de l'ordre de 15 et 16 candidatures pour 100 000 habitants.
- Le sud du pays se caractérisent par une forte tendance à la candidature. Est ainsi concerné tout le pourtour méditerranéen (Montpellier, Nîmes, Aix-en-Provence, Bastia) ainsi que le sud-ouest (Toulouse, Pau, Bordeaux). Dans ces zones géographiques, on enregistrent plus de 14 demandes pour 100 000 habitants. Aix-en-Provence et Montpellier présente les fréquences maxima avec respectivement 20 et 18/100 000.
- Deux zones géographiques présentant des niveaux de candidature encore relativement importants peuvent être ensuite constatées au sud-est (Chambéry, Grenoble, Lyon, Dijon) et à l'ouest (Rennes, Poitiers, Angers, Orléans, Limoges, Agen)
- Le nord, le centre du pays et l'outre-mer présentent enfin une population faiblement attirée par les postes de juges de proximité avec un nombre de candidatures inférieur à 10 pour 100 000.

Cette constatation reste difficile à expliquer à partir de notre échantillon de 438 cas. Celui-ci est statistiquement trop réduit pour être ventilé sur 35 Cours d'appel. L'importance de la région parisienne laisse à penser que la justice de proximité attire plutôt une population urbaine, mais la faiblesse constatée des candidats provenant du nord en comparaison avec des régions comme celle de Limoges ou Agen montrent que d'autres facteurs sociaux doivent agir à un niveau territorial sans que nous puissions pour le moment les déterminer.

Il est tentant de faire un parallèle avec la géographie de la litigiosité établie par Bernard Schnapper à la fin des années 70²⁶. Celui-ci mettait déjà en évidence un contraste entre le Nord et le Sud en matière de recours au procès. De nombreux arrondissements du Sud du pays se caractérisaient par une fréquentation plus forte des tribunaux. Les découpages proposés ne correspondent cependant que de loin aux observations faites ici. Il est par ailleurs difficile d'établir une relation entre la processivité plus ou moins forte de la population (sans compter

26 SCHNAPPER Bernard, « Pour une géographie des mentalités judiciaires : la litigiosité en France au XIX^e siècle », *Annales ESC*, XXXIV, n°2, février-mars 1979, pp. 399-419.

les évolutions survenues depuis) et l'attraction actuelle de la justice de proximité.

Un autre rapprochement peut être fait avec répartition des professionnels du droit sur le territoire. Ceux-ci constituent en effet un vivier potentiel de recrutement pour la justice de proximité. Historiquement, on retrouve un déséquilibre spatial : au milieu du XIX^{ème} siècle, le notariat se trouve de manière prépondérante dans le Sud et le Centre. Les avocats et avoués se concentrent eux « dans le Sud, englobant cette fois-ci le Sud-Ouest, puis un croissant de la Lorraine à Bordeaux en passant par le Centre, enfin, du nord du Bassin de la Loire à Nantes »²⁷. Cette description ne correspond cependant plus à la situation actuelle. Les données dont nous disposons sur les avocats ne fait pas apparaître clairement la spécificité du Sud par rapport au Nord²⁸.

B. Morphologie des candidats

1. Le recrutement selon l'âge

À l'instar de la politique lorsqu'il s'agit de diriger les hommes, les départager constitue une fonction sociale particulière en ce qu'elle suppose un engagement de l'individu envers sa communauté. Sans parler des connaissances qui sont aujourd'hui considérées comme nécessaires pour exercer ces charges, dire la justice suppose fondamentalement d'engager ce que Max Weber appelait sa « responsabilité personnelle exclusive »²⁹. Au regard de cet engagement civique, tout individu peut prétendre assumer ce rôle. A fortiori lorsqu'il est spécifié qu'il s'agit de juger à proximité en faisant appel à des membres de la société civile.

A l'évidence, cette fonction de juge a été présentée d'une manière qui incitait nombre d'individus à se sentir aptes, recevables. C'est sur la diversité des candidats que nous voudrions d'abord insister. Comment exposer la pluralité qui s'exprime à l'occasion de cette opération de recrutement? Elle nous semble interprétable en terme de statut si l'on prend soin de garder à l'esprit le contexte institutionnel. Depuis les années cinquante s'est imposée en matière civile et pénale l'image d'une magistrature professionnelle. Dans d'autres espaces judiciaires (travail, commerce, baux ruraux, etc.) ou pour des fonctions subalternes (conciliateurs, assesseurs), la justice consiste en une activité sociale confinant à l'engagement civique. La fonction de juge est

27 ROUET Gilles, *Justice et justiciables aux XIX^{ème} et XX^{ème} siècle*, Paris, Belin, Coll. « Histoire et Société », 1999, p. 334.

28 MOREAU Caroline, « Statistiques sur la profession d'avocat », *Infostat Justice*, n°72, février 2004, p. 1.

29 WEBER Max, « Politik als Beruf », *Gesammelte politische Schriften*, Tübingen, J.C.B. Mohr, Coll. « UTB für Wissenschaft », 1988, p. 525.

alors confiée à des individus déjà distingués par leur vie professionnelle. C'est en s'appuyant sur cette échelle entre professionnalisme et honorariat que nous aimerions mesurer les différentes candidatures.

Les dispositions légales et leur signification sociale

A quel âge se sent-on appelé à juger ? La jeunesse du juge Burgaud a pu par exemple être présentée comme une explication convaincante aux dérives constatées lors de l'affaire d'Outreau³⁰. Par bien des aspects, la fonction de juge renvoie à un imaginaire de maturité et d'expérience. Dans l'imaginaire collectif, les juges doivent avoir atteint un certain âge, faire partie de générations avancées.

Pour le juge de proximité, cette exigence sociale s'est vue inscrite dans le droit positif : l'âge minimal requis a été fixé à 35 ans, âge auquel la norme est d'avoir constitué un foyer, une famille, d'être établi (entrée dans la vie active, acquisition d'un logement). En excluant les générations plus jeunes lors de l'adoption de la loi en 2003, la figure normale du juge est fixée comme celle d'une personne installée, « *d'une certaine maturité avec une expérience professionnelle suffisamment longue* »³¹. Ce message est amplifié par l'âge limite supérieur posé pour assumer la fonction (75 ans), dépassant largement l'âge courant de cessation des activités professionnelles (59 ans).

Sur un plan générationnel, la fonction de juge de proximité s'affirme alors en rupture avec le parcours de vie du juge professionnel dont la carrière est prévue pour couvrir la période de la vie active. L'âge des juges de proximité est donc institutionnellement décalé, comme l'a été d'ailleurs pendant longtemps celui des sénateurs dans l'espace politique³². Remarquons par conséquent que les identités générationnelles affichées ne correspondent pas à la période de l'activité professionnelle. Elles rejoignent étonnamment les attributions spéciales longtemps confiées aux seniors dans la vie politique.

Au-delà de ces incitations collectives à la vieillesse, comment les acteurs s'emparent-ils du dispositif ? L'impact des décisions individuelles reste important puisque la loi ne fixe qu'un plancher et un plafond. Elle laisse une marge importante de décision aux individus qui vont se

30 VAUCHEZ Antoine, « Le juge, l'homme et la « cage d'acier » », in : MICHEL Hélène, WILLEMEZ Laurent (Dir.), *La justice au risque des profanes*, Paris : Puf, Coll. « CURAAP », 2007, pp. 31-52.

31 FAUCHON Pierre, *Rapport sur le projet de loi organique relatif aux juges de proximité*, Sénat, Paris, 25 septembre 2002, p. 26. Le rapporteur obtient d'ailleurs à cette occasion le report de l'âge minimum de 30 à 35 ans.

32 Jusqu'à une réforme récente (2003), l'âge minimum pour devenir sénateur était de 35 ans. Il a depuis été ramené à 30. Notons d'ailleurs que l'initiateur de la réforme était lui-même sénateur... L'inspiration de l'âge plancher peut cependant aussi être une référence aux juges de paix, eux aussi recevables à partir seulement de 35 ans.

porter candidats et aux autorités administratives qui vont procéder à la sélection. Le résultat peut aussi bien être un groupe dominé par les quadragénaires, installés professionnellement et familialement qu'un rassemblement de sexagénaires déjà retirés de leur activité professionnelle.

Une population relativement jeune

Pour les personnes qui candidatent, la moyenne d'âge se situe à 53 ans (**tableau 3**). La juridiction de proximité attire de manière prépondérante des personnes encore jeunes. Cette caractéristique sociale apparaît très stable. D'une part, la moyenne d'âge ne varie qu'entre 52 et 54 ans sur les quatre années prises en considération. Il semble donc, au niveau de l'âge, qu'on retrouve à travers le temps des répartitions de candidats similaires. Ce résultat est étonnant dans la mesure où les effectifs annuels sur lesquels sont basés les calculs sont quant à eux très différents. Que ce soit lors du lancement de l'opération, marqué par un fort engouement (avec plus d'un millier de candidatures par an) ou dans une période plus calme (avec deux à trois cent dossiers annuels), l'âge moyen ne varie pas.

Cette observation peut être renforcée par une présentation par classe d'âge des populations (**graphique 1**). Les courbes présentent toutes une forme de cloche, plus ou moins incurvée suivant la période considérée. Le nombre de candidatures augmente avec l'âge des candidats puis chute brutalement pour la dernière tranche « 65 ans et plus ». En dépit des conjonctures, les fonctions de juge de proximité semblent attirer des proportions toujours équivalentes de personnes des différentes classes d'âge :

- environ 25% de candidats âgés de 35 à 45 ans ;
- Entre 25 et 30% de personnes entre 45 et 55 ans ;
- Entre 30 et 35% de candidats entre 55 et 65 ans ;
- Entre 10 et 15% de personnes âgées de plus de 65 ans.

Les proportions des différentes générations ne marquent pas de grandes variations selon les années. Il est encore plus difficile de constater des évolutions nettes entre 2002 et 2007 quant aux générations intéressées par la fonction. Si entre 2003 et 2005, les écarts entre les classes d'âge se creusent, ils s'aplanissent dans l'échantillon 2006-2007. On ne constate donc pas de changements importants dans la structuration par âge de la population des candidats.

Une population en âge de travailler

On peut néanmoins être sensible aux effets de structure que révèle le détail des

candidatures par classe d'âge. Le maximum des candidatures est atteint, quelle que soit l'année de référence, entre 55 et 64 ans (36% des dossiers pour l'effectif total). Or il s'agit du moment où se termine généralement la vie active. Rappelons qu'à l'heure actuelle, le taux d'emploi des hommes passe entre les générations 54-59 ans et 60-64 ans de 60% à moins de 20%³³. On a donc plutôt tendance à s'investir dans la juridiction de proximité tardivement.

Comment expliquer alors que la moyenne d'âge des candidatures (53 ans) soit inférieure à la classe d'âge la plus fréquemment représentée ? Notons la proportion importantes de candidats « jeunes » : les classes d'âge 45-54 ans et, dans une certaine mesure, 35-44 ans sont en définitive bien représentées alors que passés 65 ans, la fonction n'attire plus que très modestement (13% des dossiers).

Ce déséquilibre numérique au profit des strates les plus jeunes témoigne des logiques sous-tendant l'acte de candidature. L'intérêt grandit au fur et à mesure que l'on avance dans les générations tout en restant lié à l'activité professionnelle. Une fois celle-ci terminée, la justice de proximité perd rapidement son attrait, alors que d'autres activités judiciaires, bénévoles, sont à leur tour investies (par exemple, les deux tiers des conciliateurs de justice sont âgés de plus de 60 ans³⁴). L'assimilation entre retraite et bénévolat apparaît particulièrement forte dans les entretiens. Même pour les personnes retraitées, l'activité de juge de proximité est conçue comme une poursuite de l'activité professionnelle. Elle concerne des individus qui ne souhaitent pas mettre fin au rythme garanti par le travail salarié et qui se tournent vers la justice de proximité dans l'espoir de prolonger ce mode de vie. La rupture causée par la perte de l'emploi est niée de telle sorte qu'en dehors de son statut de retraité, la personne conserve tous les attributs du professionnel. Dans l'entretien suivant, la personne anticipe une prochaine mise à la retraite suite à la fusion de son entreprise et se lance elle-même à la recherche de nouvelles activités. En plus de devenir juge de proximité, elle fera alors du consulting dans le domaine des réseaux informatiques, sera un temps agent immobilier puis mènera un audit pour un réseau de concessionnaires automobiles. Elle finit même par ouvrir à 61 ans un cabinet d'avocat.

Tout ce que je vous raconte, ça a fait tourner des trimestres : le commissariat de la marine où j'étais payé, inspecteur des impôts où j'étais payé pendant mes études, ... Donc j'avais beaucoup de trimestres, comme si j'étais salarié depuis l'âge de 17 ans. Et donc quand X... a fait son OPA sur Y... en 2000, ils ont fusionné. On a proposé un grand plan de départ. (...) Il fallait 140 trimestres et 55 ans. Moi, les trimestres j'en avais plus de 140 et les 55 ans je les ai eus à 32 jours près. (...) Et puis ma carrière à ce

33 HAIRAULT, Jean-Olivier, LANGOT François, SOPRASEUTH Thepthida, « Les effets à rebours de l'âge de la retraite sur le taux d'emploi des seniors », *Économie et statistique*, n°397, 2006, pp. 51-68.

34 DESDEVISES Yvon, SUAUD Charles (Dir.), *Conciliateurs et conciliation*, Rapport du GIP, MSH-Nantes/Mission de recherche « Droit et Justice », 2001, p. 78.

moment, elle était en train de s'horizontaliser. Le groupe grossissait. J'avais atteint mon niveau d'incompétence. Je suis monté... Mon dernier job, c'était directeur de gestion pour le marketing France. Pour la partie station-services et fuel de maison. Puis là, j'ai vu que mes alter ego, c'étaient des Supaero, c'étaient déjà des Mines Paris, ça tournait hyper vite et j'ai vu que ma carrière s'horizontalisait. Donc je me suis dit : « C'est une chance, je vais faire autre chose ». J'avais un gamin qui avait encore 16 ans. J'ai dit : « je vais me casser », je prends ça, 70% de ma paie, et puis je ferai autre chose. Je mettrai du beurre dans les épinards, ça compensera. Je ferai du consulting.

Donc on vous proposait une préretraite...

Préretraite. Je suis en retraite depuis le 1^{er} juin 2008. Je suis resté cinq ans en préretraite. Donc je suis parti administrativement le 30 juin 2003. J'ai fait mon dossier de candidature. Alors j'ai du entendre parler de ça [la justice de proximité] au printemps 2003.

La négation de la retraite par l'investissement dans de nouvelles activités salariées semblent fréquente parmi les candidats, ce qui explique la présence d'une population au-dessus de 60 ans. Ainsi la justice de proximité est-elle rangée parmi les activités d'avant la retraite. À l'inverse d'autres rôles judiciaires bénévoles ou seulement indemnisés que l'on catégorise comme extérieures à la vie professionnelle. À l'image de cette juge, âgée de 55 ans, à qui il était demandé si elle avait été déjà été intéressée par l'activité de conciliateur de justice ou de délégué du procureur :

Non. Moi, le bénévolat, je le ferai quand je serai à ma retraite. Mon mari a eu des problèmes de travail, il s'est retrouvé au chômage. Donc c'est vrai que le bénévolat... On a quand même trois enfants à élever. Mais c'est vrai que conciliateur de justice, ça me plairait assez. Mais ça je le ferai plus tard.

2. Hommes et femmes en concurrence

Pour le recrutement par le biais de l'ENM, les femmes constituent aujourd'hui plus de 70% des candidats. Phénomène existant depuis les années 50, la féminisation de la magistrature s'est accentuée au cours des années 80, jusqu'à devenir aujourd'hui la norme, tout au moins pour les postes inférieurs de l'institution (les postes hiérarchiquement élevés sont encore à dominante masculine).

Pour la justice de proximité, la caractérisation par le genre n'a pas été immédiate. Cette création institutionnelle pose visiblement des problèmes pour être catégorisée. Hommes et femmes sont présents dans des proportions significatives parmi les candidatures, avec toutefois une sur-représentation masculine (38% de femmes contre 62% d'hommes).

Cette répartition est particulièrement intéressante dans le contexte des professions judiciaires. Nous l'avons dit, la profession de magistrat professionnel, est aujourd'hui largement incarnée par les femmes. Il y a donc avec la justice de proximité une différence majeure. Cette différence trouve un sens lorsque l'on prend en considération une palette élargie d'activités

judiciaires. Ainsi, à un niveau micro-sociologique, Jean-Noël Retière observait-il sur les vingt dernières années les progrès de la féminisation parmi les assesseurs du tribunal pour enfant³⁵. Au contraire, Charles Suaud et Yvon Desdevises parlent encore d'un « quasi-monopole » des hommes dans les fonctions de conciliateur de justice avec 90% d'hommes³⁶. De même trouve-t-on dans les Conseils de prud'homme une « part limitée de femmes » (moins de 25%)³⁷.

Il semble ainsi que plus on s'éloigne des notions de carrière et de profession, plus les femmes se font discrètes. Plus la justice est comprise dans le sens d'une « autorégulation du social »³⁸, plus les hommes s'intéressent – ou sont intéressés par l'institution à y prendre part. En proposant une activité à mi-chemin entre professionnalisme et bénévolat, entre carrière et disponibilités, la justice de proximité offre alors une solution hybride dans laquelle femmes et hommes peuvent se reconnaître.

Mais cela induit implicitement une plus grande hétérogénéité des profils et des aspirations. L'ambiguïté sur laquelle se sont construites ces juridictions joue sur sa catégorisation en terme de genre, comme « travail d'hommes » ou « travail de femmes ». Il ne s'agit pas cependant d'une seule question de symboles. Nous verrons à maintes reprises dans la suite de cette étude qu'il faut aller au-delà de certaines considérations philosophiques surannées sur les rapports sociaux de sexe pour saisir ce que recouvre la présence conjointe d'hommes et de femmes dans la population des candidats.

3. Des candidatures de professionnels

Les indications apportées par la loi

Par bien des aspects, l'institution intervient sur la configuration professionnelle de la population candidate. La loi de février 2003 sur le statut des juges de proximité a d'emblée invalidé une large partie des candidatures potentiellement recevables. Alors que les discussions parlementaires s'étaient concentrées sur les « non professionnels » issus de la « société civile », la loi finalement adoptée exige de ces nouveaux juges soit un haut niveau de formation initiale,

35 MOULÉVRIER Pascale, RETIÈRE Jean-Noël, SUAUD Charles, *La volonté de juger – Les juges non professionnels du tribunal des baux ruraux, du tribunal pour enfants et de la commission d'indemnisation des victimes d'infraction*, Rapport du GIP, MSH-Nantes/Mission de recherche « Droit et Justice », 2005, p. 29.

36 DESDEVISES Yvon, SUAUD Charles (Dir.), *Conciliateurs et conciliation*,..., p. 77.

37 DELACOURT Diane, GALLEMAND Florence, « Les conseillers prud'hommes aujourd'hui : morphologie d'un groupe » in : MICHEL Hélène, WILLEMEZ Laurent, *Les Prud'hommes – Actualité d'une justice bicentenaire*, Broissieux, Éditions du Croquant, Coll. « Champ social », 2008, pp. 75-78.

38 COMMAILLE Jacques, *Territoires de justice – une sociologie politique de la carte judiciaire*, Paris, Puf, Coll. « Droit et Justice », 2000.

soit une longue expérience dans le domaine juridique, voire même les deux³⁹. Les critères de recrutement sont rappelés dans le formulaire de candidature. Le postulant doit ainsi cocher la catégorie à partir de laquelle sera examiné son dossier. Outre les critères légaux, les affiches diffusées dans les tribunaux pour inciter au recrutement insistent aussi visuellement sur l'image de cadre supérieur (costume pour les hommes, tailleur pour les femmes).

Les critères de sélection

La loi organique du 26 février 2003 distingue cinq catégories d'individus pouvant être nommés juges de proximité (art. 41-17). Le ministère les détaille sous une forme plus explicite dans le dossier d'inscription, balisant ainsi la démarche des candidats :

1. Ancien magistrat de l'ordre judiciaire et de l'ordre administratif.
2. Âgé(e) de 35 ans au moins (à la date du dépôt de votre candidature), membre ou ancien membre d'une profession libérale juridique et judiciaire soumise à un statut législatif ou réglementaire ou dont le titre est protégé, et ayant une expérience de 4 ans dans le domaine juridique. Votre compétence et votre expérience doivent vous qualifier pour l'exercice des fonctions de juge de proximité.
3. Âgé(e) de 35 ans au moins, titulaire d'un diplôme sanctionnant une formation d'une durée au moins égale à 4 ans d'études après le baccalauréat, et ayant une expérience de 4 ans dans le domaine juridique. Votre compétence et votre expérience doivent vous qualifier pour l'exercice des fonctions de juge de proximité.
4. Vous avez exercé pendant au moins 25 ans des fonctions impliquant des responsabilités de direction et d'encadrement dans le domaine juridique vous qualifiant pour l'exercice des fonctions judiciaires.
5. Ancien fonctionnaire des services judiciaires des catégories A et B que leur expérience qualifie pour l'exercice de fonctions judiciaires (à savoir les anciens fonctionnaires du ministère de la Justice et plus particulièrement les anciens greffiers en chef et greffiers).
6. Conciliateurs de justice ayant exercé leurs fonctions pendant au moins 5 ans.

Par conséquent, à l'inverse d'autres fonctions judiciaires, notamment bénévoles comme les conciliateurs de justice ou rémunérées comme les médiateurs, une sélection sociale est explicitement opérée à l'entrée. L'activité concerne exclusivement les professionnels du droit et les cadres exerçant dans le domaine juridique. Les débats parlementaires qui précèdent l'adoption du texte montrent d'ailleurs que le législateur a tout à fait conscience du vivier qu'il souhaite attirer. De longs moments sont ainsi consacrés au problème de l'indépendance pour les avocats et les notaires qui exerceront ces fonctions. De même, les débats se concentrent aussi sur le niveau juridique exigé des cadres.

Les exceptions restent marginales. Les conciliateurs de justice peuvent se soustraire aux

³⁹ PELICAND Antoine, « Rapprocher la justice : les ambiguïtés du recours au profane » in : FROMENTIN Thomas, WOJCIK Stéphanie, *Le profane en politique – Compétences et engagements du citoyen*, Paris, L'Harmattan, Coll. « Logiques politiques », 2008, pp. 133-158.

conditions de diplôme et d'expérience, mais seulement après cinq ans de bénévolat et sous réserve de l'accord de la Chancellerie et du CSM⁴⁰. L'ouverture originellement décidée en direction des cadres des secteurs économiques et sociaux est par ailleurs censurée par le Conseil constitutionnel (CC, 20 février 2003). Il faut donc noter, malgré le qualificatif de proximité et en dépit des déclarations d'intention au niveau politique, que l'accès aux fonctions est sérieusement restreint dès l'adoption du texte à une population formée au niveau juridique.

Une seconde contradiction tient dans la situation professionnelle des candidats. Dans les projets politiques qui ont précédé la réforme, le rôle du « troisième âge » dans la régulation judiciaire est particulièrement mis en avant. Ainsi les programmes présidentiels de Jacques Chirac et Lionel Jospin ayant influencé la réforme en 2002 insistaient-ils sur le rôle des retraités de la police ou de l'Éducation nationale pour animer la justice de proximité⁴¹. Nous avons par ailleurs vu que l'activité de juge de proximité est autorisée jusqu'à 75 ans contre 67 pour la magistrature professionnelle. La justice de proximité était donc en grande partie conçue en direction de cette population de seniors, libérés des obligations d'emploi.

Ainsi au niveau de la loi, des orientations avaient été fixées. La justice de proximité s'adressait prioritairement d'une part à l'attention de candidats disponibles car sortis de l'activité professionnelle et prêts à s'engager « *au service de la justice* » (slogan de la campagne de recrutement). D'autre part, en direction d'une population formée au droit et, si possible ayant travaillé dans ce domaine.

Des candidats encore largement présents sur le marché du travail

En réalité, les retraités sont minoritaires, constituant seulement un peu plus d'un quart de l'effectif (29%) (**tableau 4**). En terme de générations, nous l'avons dit, la justice de proximité attire plutôt des candidats âgés de moins de 60 ans. Cette caractéristique se retrouve dans l'étude des situations professionnelles. La justice de proximité attire de manière prédominante des personnes présentes sur le marché du travail. Elles représentent plus de la moitié des candidats (59%⁴²). Cette donnée témoigne du fait que la fonction est perçue comme un emploi, alors même que le ministère insistait au départ sur l'identité non-professionnelle, profane que

40 Notons toutefois que l'ouverture reste très relative : depuis le décret du 13 décembre 1996, les conciliateurs de justice doivent eux-mêmes désormais justifier d'une expérience juridique d'au moins trois ans et d'une compétence ou d'une expérience qui les qualifient particulièrement pour l'exercice de ces fonctions.

41 PELICAND Antoine, « La justice de proximité, une réforme politique ? - Mobilisations et usages de la notion de proximité dans l'espace judiciaire », *Droit et Société*, n°66, 2007, pp. 275-294.

42 Ce chiffre correspond dans le tableau 4 à la somme des actifs occupés, des chômeurs et des préretraités. Il correspond à la définition statistique des « actifs ».

devait endosser le juge.

Deux observations précisent néanmoins cette implication judiciaire des personnes impliquées professionnellement et qui constituerait la majorité des candidats déclarés.

- La *composition statistique* du groupe s'avère ici hétérogène. Une part non négligeable des postulants est notamment à la recherche d'un emploi (14%). Cette population représente 32% des seules personnes « actives » (voir la note de bas de page 42), ce qui est massif au regard, par exemple, du taux de chômage des cadres au niveau national (environ 4% entre 2003 et 2006). L'annonce par le Ministre en 2003 de la création de 3300 postes de juges, tout comme l'idée, médiatisée en 2004, de faire appel au réseau de l'ANPE pour trouver des candidats⁴³ ont incité de nombreuses personnes à voir dans la justice de proximité un emploi potentiel et à candidater.

Par ailleurs, près de 15% des actifs déclarent expressément, dans leur lettre de motivation, envisager une candidature dans la perspective d'une cessation prochaine de leur activité professionnelle. Ainsi si beaucoup de candidats sont sur le marché du travail, leur rapport à l'emploi est plus contrasté. Nombre d'individus se situent aux frontières de l'inactivité.

- D'autre part, la *distinction statistique* de l'activité et de l'inactivité est ici mise à rude épreuve. D'un côté, le codage des actifs s'est heurté aux situations fréquentes du travail précaire : travail à temps partiel, vacations (particulièrement fréquentes pour l'enseignement privé), CDD de courte durée, activité très réduite mais difficilement mesurable en tant que travailleur indépendant, etc. Ces formes de travail rangent dans la catégorie d'actifs des individus qui ne disposent souvent pas d'une autonomie financière. D'un autre côté, la retraite peut apparaître très relative pour des professions libérales bénéficiant de l'honorariat ou des individus poursuivant une autre activité professionnelle – les retraités militaires (3%) représentant les cas extrêmes de cette catégorie. Près de 20% des retraités appartiennent ainsi aux professions libérales (notaires, avocats, huissiers) restant très liés à leur ancienne activité⁴⁴. Si donc le lien à l'emploi est important, les candidatures se caractérisent aussi par la fragilité des situations professionnelles bien souvent à la frontière entre activité et inactivité.

43 MONTAGNON Romain, *Quel avenir pour les juridictions de proximité ?*, Paris, L'Harmattan, Coll. « Bibliothèque de droit », 2006, pp. 156-160.

44 CRENNER Emmanuelle, « Être retraité : tourner la page du travail », *INSÉE Première*, n°979, 2004, p. 3.

Un quasi-monopole des cadres et professions intellectuelles supérieures

Notre reconstitution des catégories socio-professionnelles (principalement à partir de la profession et du diplôme déclarés) montre la présence massive des cadres et professions intellectuelles supérieures (75% de l'échantillon) (**tableau 5**). La prégnance des critères d'admission agit aussi sur les autres candidats : ils appartiennent principalement aux professions intermédiaires, pouvant se prévaloir d'une expérience longue dans le domaine judiciaire ou policier (11%). Les autres catégories socioprofessionnelles, très minoritaires, sont fréquemment représentées par des individus atypiques. Pour prendre un seul exemple, l'unique candidat étant classé comme exploitant agricole a une maîtrise en droit et une conjointe enseignante dans le second degré. Seuls les chefs d'entreprise (4%) présentent des profils ne répondant généralement pas aux critères requis ou seulement en interprétant de manière lâche l'exigence d'avoir « assuré des responsabilités dans le domaine juridique ».

Un haut niveau de formation

On retrouve l'empreinte des injonctions légales dans le niveau de formation des candidats. Plus encore que pour les catégories socio-professionnelles, les mesures mettent en évidence la très forte sélectivité sociale du recrutement. La détention du baccalauréat s'avère quasi générale (88%) alors même qu'il s'agit en grande partie de générations pour lesquelles ce diplôme restait rare. Alors que seul 10,4% de la population française est détenteur d'un diplôme supérieur à bac+2⁴⁵, c'est le cas de 78% des candidats à la justice de proximité (**tableau 6**).

La distinction entre les candidats s'effectue en fait à partir de bac+4, qui correspond au niveau fixé par la loi pour ceux ne pouvant se prévaloir d'une longue expérience juridique. 72% d'entre eux ont au moins atteint ce niveau universitaire. Même si le dispositif laisse ouverts certains modes d'accès valorisant la carrière plutôt que le titre universitaire, la population qui postule dispose donc d'un haut niveau de formation, qu'il s'agisse d'une formation initiale ou d'une reprise d'étude intervenue plus tardivement dans la biographie. Bien que déjà relativement âgée, elle peut dans son immense majorité se prévaloir d'une traduction scolaire de son positionnement social, en conformité avec la mise en équivalence des niveaux d'emploi et de formation engagée depuis les années 60⁴⁶.

45 Pour l'année 2007. Champ d'étude : personnes de 15 ans ou plus en France métropolitaine. Voir INSEE, *Les tableaux de l'économie française*, 2008.

46 TANGUY Lucie, « La mise en équivalence de la formation avec l'emploi dans les IV^{ème} et V^{ème} Plans (1962-1970) », *Revue française de sociologie*, n°43, 2002, pp. 685-709.

Plus encore, la noblesse du titre universitaire est redoublée par la fréquentation de lieux d'études socialement privilégiés. Là encore, les dispositions légales ont un impact sensible, puisque dans bien des cas seules les connaissances juridiques sont reconnues comme valables pour présenter son dossier. De fait, 68% des candidats ont suivi un cursus en faculté de droit. La part des autres disciplines apparaît insignifiante avec seulement quelques individus concernés (**tableau 7**).

L'autre particularité de cette distribution tient dans la part importante de candidats ne disposant au contraire d'aucun diplôme (18%). Il correspond pour une très large part aux individus étant passés par des écoles professionnelles préparant, jusque dans les années 70, aux métiers d'huissier et de notaire et ne disposant d'aucun titre universitaire⁴⁷. Ces chiffres permettent donc de mieux percevoir l'effet des catégories posées par la loi sur le recrutement des juges de proximité. Sans que ceci ne préjuge de leurs aptitudes, les candidats sont très éloignés de la figure du profane. Avant même la sélection, la population qui postule a, de manière très large, étudié le droit et obtenu dans cette filière d'étude un diplôme élevé.

L'appartenance au secteur privé

La population candidate présente une autre particularité. Dans les études précédemment menées sur des juges non-professionnels, la prédominance des agents de service public avait été soulignée (à l'exception des conseillers prud'hommes ne pouvant appartenir qu'au secteur privé). Elle témoignait d'un nouveau type d'engagement dans le domaine judiciaire, faisant appel à l'idée d'une citoyenneté civique, plus cultivée dans l'administration d'État⁴⁸.

Pour la justice de proximité, on trouve au contraire un fort attrait du secteur privé dont sont issus 69% des candidats. Cela s'explique de trois manières.

1. D'une part, les professionnels du droit, généralement des professions libérales, s'investissent massivement dans la nouvelle fonction.
2. D'autre part, le haut niveau de formation juridique exigé influence les contours de la population candidate en incitant la candidature des cadres du privé.
3. Enfin, l'ambiguïté est maintenue sur la véritable nature de la fonction, beaucoup de

47 MATHIEU-FRITZ Alexandre, *Les huissiers de justice*, Paris, Puf, Coll. « Sciences sociales et sociétés », 2005, pp. 36-42 ; SULEIMAN Ezra, *Les notaires. Les pouvoirs d'une corporation*, Paris, Le Seuil, 1987.

48 MOULÉVRIER Pascale, RETIÈRE Jean-Noël, SUAUD Charles, *La volonté de juger – Les juges non professionnels du tribunal des baux ruraux, du tribunal pour enfants et de la commission d'indemnisation des victimes d'infraction*, Rapport du GIP, MSH-Nantes/Mission de recherche « Droit et Justice », 2005, p. 31.

candidats considérant sans doute qu'il s'agit d'un métier avant d'être une activité sociale au service de la collectivité.

Conclusion : Une démocratisation limitée.

Deux observations peuvent être déduites de ces données générales sur l'emploi et la formation. D'une part, les candidatures ne reflètent en aucun cas la diversité sociale de la population. Alors que l'objectif de démocratisation de la justice a été mobilisé politiquement lors des débats parlementaires, il s'avère purement stratégique. Il ne trouve aucune concrétisation dans le profil social de la population qui postule.

Les mesures statistiques invalident de la même manière les accusations portées par les détracteurs du projet lorsqu'ils voulurent en fustiger la mise en oeuvre. Ainsi les organisations professionnelles de magistrat avaient-elles en 2004 mis l'accent sur les profils inadaptés des premiers juges nommés⁴⁹. En réalité, les candidats à la justice de proximité ont dans leur très large majorité fréquenté les mêmes lieux de formation que les magistrats professionnels et disposent la plupart du temps d'un haut niveau de qualification en droit.

La démocratisation n'existe donc que dans un sens très restreint : la création de la justice de proximité instaure un nouvel accès, hors concours, à la magistrature, et encore pour un pan très réduit de l'activité judiciaire. Mais les postulants présentent déjà des profils sociaux très spécifiques. Si les candidats à la justice de proximité ne sont pas des juges professionnels (à l'exception des magistrats professionnels retraités), il faut avouer, à regarder leur profil social et scolaire, qu'ils pourraient difficilement en être plus proches.

Nous voulons au contraire insister sur l'extrême homogénéité sociale des individus exprimant leur intérêt pour la fonction. Par leur appartenance sociale, par la formation qu'ils ont reçue, les candidats à la justice de proximité se ressemblent, et ce sur un profil pourtant spécifique au regard de la société française. Même catégorie socio-professionnelle, haute qualification, instruction en droit. Les conditions très strictes posées par la loi pour la recevabilité des dossiers sont à l'évidence une cause centrale de cette homogénéité.

Ainsi ces données témoignent-elles de l'auto-sélection opérée par les individus. Il n'est pas possible de connaître la population ayant songé à postuler pour ensuite y renoncer au vu des qualifications requises ou des démarches à entreprendre. Mais l'on peut être frappé par le fait

49 « Controverse autour de la qualité du travail des juges de proximité », *Le Monde*, mercredi 16 février 2005, p. 6.

qu'en dépit des discours flous véhiculés par la presse⁵⁰, de l'emploi trompeur du mot « proximité »⁵¹, on constate une part très faible de candidatures « anormales »⁵². De manière très rationnelle se présentent dans leur immense majorité des personnes possédant des chances objectives de devenir juge. Et l'auto-sélection passe manifestement par le fait de satisfaire les conditions imposées. Déjà dans l'acte de candidature, il s'agit d'un geste pesé, mesuré à l'aulne des dispositions légales. Les critères posés par la loi délimitent ainsi un champ des possibles pour les personnes intéressées, qui se matérialise au travers des performances scolaires ou du capital social des individus⁵³.

Le dossier d'inscription

On peut analyser le dossier d'inscription élaboré par le ministère de la Justice comme un outil très efficace dans le processus d'auto-censure. Ce dossier est la première étape obligée pour se déclarer candidat. Le formulaire à remplir est particulièrement détaillé. Il est conçu en partie comme un auto-questionnaire permettant au candidat d'évaluer les chances de succès de sa requête.

Il est par exemple demandé au candidat si il est de nationalité française (deux cases à cocher oui/non). Sous la question, une précision est ajoutée en italique et entre parenthèses (*la nationalité française est requise pour accéder aux fonctions de juge de proximité*) laissant entendre qu'en cas de réponse négative, il n'est pas la peine pour le postulant d'aller plus loin.

Après une première feuille consacrée à l'état-civil, des informations sont demandées sur la profession du candidat, celle de son conjoint, les mandats électifs actuels ou révolus, les décorations reçues, les diplômes. À mesure qu'il s'efforce de répondre à des questions posées et de cocher les cases, le candidat peut estimer la légitimité de son désir. Il lui est signifié quels sont les sujets importants et sur lesquels il a peut-être rien à renseigner (peu d'études, pas de mandats électifs, etc.). Enfin, il est demandé au candidat d'indiquer selon quelle catégorie (voir le précédent encadré) il souhaite postuler. Il est ainsi invité à examiner lui-même la recevabilité de sa demande au regard de la loi. Et dans une certaine mesure, d'en tirer lui-même les conséquences.

C. Le genre, révélateur des dynamiques internes.

Le rapprochement des différentes données présentées ici permet d'établir des

50 DE GALEMBERT Claire, THOMAS Carole, *L'économie médiatique d'une nouvelle figure de la Justice : les juges de proximité*, Rapport du GIP, ISP/Mission de recherche « Droit et Justice », septembre 2007, p. 65.

51 Voir le numéro consacré à la proximité de la revue *Mots. Les langages du politique*, Lyon, ENS Éditions, n°77, mars 2005.

52 Par l'utilisation de ce terme, nous voulons insister sur l'existence d'une grammaire de l'acte de candidature, à savoir un ensemble de contraintes, s'imposant à tous et ici matérialisées par la loi, qui conditionne la recevabilité de la demande, tout comme la recevabilité d'une dénonciation. Ici, peu de candidatures apparaissent complètement absurdes et inopportunes. BOLTANSKI Luc, *L'Amour et la Justice comme compétences*, Paris, Métailié, 1990, p. 21.

53 BOURDIEU Pierre, « Classement, déclassement, reclassement », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°24, 1978, pp. 2-22.

dynamiques concurrentes parmi les candidats. Il est ainsi frappant de constater combien la disparité des profils individuels peut s'ordonner autour de la variable du genre. Selon qu'il s'agit d'un candidat féminin ou masculin, les autres données socio-démographiques recueillies se distinguent assez nettement, laissant alors apparaître des logiques d'engagement sinon contraires, du moins divergentes.

La question du genre est un sujet sensible pour la magistrature. Les travaux menés par Anne Boigeol ont montré que dans la magistrature professionnelle, la féminisation s'est heurtée à une résistance vaine mais déterminée. Sous cette pression, les femmes accédant à la fonction se sont largement adaptées au modèle dominant masculin en préférant adopter un « conformisme de bon aloi ». Pour autant, Anne Boigeol constatait au début des années 90 des divergences tenant aussi bien aux origines sociales qu'à la pratique du métier, se matérialisant notamment dans le rapport au temps. Parce que l'incursion des femmes dans la sphère judiciaire était massive et se faisait à vive allure, la dichotomie hommes/femmes apparaissait comme pertinente pour saisir les évolutions du corps⁵⁴. Jean-Luc Bodiguel entreprenait la même démarche méthodologique dix ans plus tôt, en accordant au genre une place privilégiée dans son observation statistique des magistrats⁵⁵. Il s'agissait dans les deux cas d'observer un processus mettant au contact deux populations différentes, au-delà du sexe, par leur origine sociale, leur conception du métier, etc. Pour les juges de proximité, le contexte dans lequel s'effectue le recrutement est moins marqué dans la mesure où la fonction est nouvelle et est modelée par l'activité des premiers juges qui l'habitent. Les femmes tout comme les hommes ont ainsi l'occasion d'imposer leurs cadres de représentation et d'action. De plus, lors du lancement de la campagne de recrutement, la question du genre n'est pas évoquée. La fonction s'adresse aux deux sexes, d'ailleurs tous deux représentés sur l'affiche distribuée dans les tribunaux d'instance ou les mairies. Cependant, le genre joue ici le rôle de révélateur de l'assemblage instable de deux identités au sein de la justice de proximité. Sur diverses données biographiques, hommes et femmes se distinguent, montrant qu'ils envisagent l'activité dans des termes différents.

54 BOIGEOL Anne, « La magistrature au féminin : entre spécificité et banalisation », *Droit et Société*, n°25, 1993, pp. 489-522.

55 BODIGUEL Jean-Luc, *La magistrature, un corps sans âme ?*, Paris, Puf, 1991, pp. 171-188.

1. Le rapport à l'emploi

Femmes jeunes, hommes âgés

Tout d'abord, le désir de devenir juge de proximité ne survient pas au même moment selon que l'on est un homme ou une femme. Alors que les hommes ont en moyenne 56 ans lorsqu'ils postulent, les femmes n'en ont que 48. La différence est encore plus perceptible en terme de classe d'âge (**graphique 2**). Pour les candidats les plus jeunes (35-44 ans), les femmes représentent 62% des candidats. Encore faut-il se rappeler qu'elles sont moins nombreuses que les hommes (seulement 38% de l'effectif total). Corrigée de leur infériorité numérique, la part des femmes atteint 73% de la classe d'âge 35-44 ans. Le graphique exposant la répartition hommes/femmes pour chaque tranche générationnelle présente ainsi des comportements quasiment inversés suivant le genre. À la surreprésentation des femmes pour les trentenaires répond le quasi-monopole masculin parmi les soixanténaires. Si l'on relie l'âge à l'activité professionnelle, la distribution des candidats suivant le genre montre des dispositions très contrastées (**graphique 3**). Les femmes s'engagent dans la justice de proximité à une période de leur vie marquée normalement par la carrière professionnelle. Elles la désertent très largement lorsque la retraite vient. Au contraire, les hommes l'associent beaucoup plus volontiers à la cessation de l'activité professionnelle.

Des femmes au travail, des hommes à la retraite

Nous pouvons préciser ce constat en examinant la situation professionnelle effective des candidats et candidates (**tableau 5**). D'une part, les femmes candidates sont beaucoup plus concernées par les questions d'emploi. Pour presque la moitié d'entre elles, elles travaillent (47%⁵⁶), alors que 18% recherchent un emploi. À cela doit être ajouté près de 24% de femmes inactives, mais non retraitées, qui envisagent généralement à travers cette candidature un retour sur le marché du travail⁵⁷. Du côté des femmes, celles qui se sentent prêtes à assumer ces fonctions l'envisagent très fortement en terme d'emploi, de compétences professionnelles.

56 Ce chiffre est la somme des femmes « actives occupées » et des préretraitées dans le tableau 5.

57 Ce sous-groupe est composé de femmes jeunes (49% ont entre 35 et 44 ans) ayant cessé leur activité professionnelle pour des raisons familiales. L'arrêt de leur activité a visiblement été facilitée par la solidité des liens conjugaux présents (82% d'entre elles sont mariées alors qu'une seule est en concubinage) ou passés (10% ont divorcées) avec des conjoints disposant d'une position professionnelle confortable (pour les femmes mariées, 88% des époux font partie des cadres et professions intellectuelles supérieures, 12% sont chefs d'entreprise). Elles-mêmes disposent de ressources avantageuses pour revenir sur le marché du travail, ayant exercé auparavant, dans la majeure partie des cas soit comme professionnelles du droit (avocate, huissier, notaire), soit comme juristes salariés, soit comme chefs d'entreprise.

De la même manière que s'est effectuée la pénétration des femmes dans la vie sociale à partir des années 60, on retrouve l'argument de l'emploi pour la population féminine⁵⁸. La candidature à la justice de proximité s'apparente pour ces individus à la recherche d'une nouvelle expérience professionnelle. Il ne faut cependant pas oublier que l'arrivée des femmes sur le marché du travail des cadres a principalement eu lieu dans les années 70-80 et encore plus tardivement pour ce qui est du domaine du droit⁵⁹. Par conséquent, la sous-représentation féminine dans les âges plus avancés ou suite à l'exercice d'une profession tient peut-être aussi à un déséquilibre démographique.

À l'opposé, les hommes forment 86% des retraités candidats. À l'évidence, la population masculine se caractérise plus souvent par la recherche d'une autre expérience sociale, la justice de proximité étant perçue en terme d'alternative à l'activité professionnelle. D'autres résultats confirment cette appréciation : les actifs indiquant dans leur candidature la perspective imminente de la retraite sont par exemple à 79% masculins. La retraite semble d'ailleurs être la seule forme d'inactivité présente dans la population masculine. Le chiffre important de candidates inactives hors retraitées ne se retrouve absolument pas du côté masculin (moins de 3% d'inactifs).

Du côté des hommes, la fonction de juge de proximité est en grande partie l'aboutissement d'une carrière professionnelle et la reconversion dans le domaine judiciaire d'un savoir-faire professionnel que l'on souhaite soit prolonger, soit réorienter. D'où le maintien dans le discours d'un certain nombre d'acteurs de la notion de professionnalisme. Pour bien des hommes retraités, seul le mode de rémunération a changé : ils perçoivent l'essentiel de leur revenu de manière indirecte via la retraite. Même sans rémunération substantielle, ils continuent de considérer la justice de proximité comme un travail. À cette notion, ils rattachent aisément l'idée d'une passion, d'un intérêt qui est propre à l'individu. Dans l'entretien suivant, la personne est devenue juge après une longue carrière de fonctionnaire territorial. On voit ici l'importance du statut de travailleur. La plupart de ces candidats s'engagent sans avoir une idée précise de la quantité de travail qu'ils vont devoir fournir et cela ne les préoccupe généralement pas au démarrage. On voit donc ici une situation assez paradoxale où le système de protection sociale a abouti à déconnecter totalement l'effort d'une quelconque valeur marchande.

Je le vois comme un travail. Quand je le fais, je suis passionné comme je l'étais par mon travail avant. Par contre, c'est vrai, lorsqu'on fait le bilan financier, ce n'est pas rentable. Pas rentable... Ce n'est pas le mot.

58 MARUANI Margaret, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 2000.

59 MATHIEU-FRITZ Alexandre, *Les huissiers de justice*, Paris, Puf, Coll. « Sciences sociales et sociétés », 2005, p. 66.

On a beaucoup de frais, notamment le fameux frais de déplacement. (...) Mon collègue qui était à X... avant avait fait le bilan financier. On ne le fait pas pour de l'argent, c'est évident. Lui comme moi. Mais son bilan financier était limite. En plus, il faut déclarer aux impôts les frais, quand je vais à X..., il faut bien que je mange au restaurant, enfin au snack. Donc sur le plan financier, c'est sûr... Même si ça a augmenté un peu au niveau du civil, c'est pas rentable.

Mais moi je ne le fais pas pour ça. Je le fais pour la passion, je ne sais pas. J'ai une passion pour ça, pour le travail de magistrat. Ça, ça m'intéressait. Tout de suite, j'ai accroché. Ça m'intéressait tout de suite, je ne me suis pas posé la question. Je ne savais pas d'ailleurs, je l'ai appris par la suite, si ça allait me prendre une journée ou comme mes collègues de T... un travail démentiel. Je ne le savais pas du tout. Donc c'était... (...) J'avais dit d'ailleurs dans ma notation... Peut-être que les choses maintenant changent plus car ma femme prend sa retraite l'année prochaine – mais dans ma notation l'année dernière j'avais dit que j'étais sous-employé. Clairement.

Encore plus étonnant, il ne s'agit pas non plus d'un don altruiste au service de la communauté. Bien peu d'interlocuteurs évoquent spontanément la dimension sociale de leur activité, le plaisir d'être au contact des justiciables ou de contribuer au règlement de leurs conflits. Le travail est bien plus considéré comme une éthique de vie à laquelle ils associent le sérieux, l'effort, la rigueur mais aussi la sociabilité et l'ouverture avec les greffiers et les magistrats. C'est beaucoup plus une tentative de conserver sa position sociale, notamment de cadre d'entreprise, que d'expérimenter avec la retraite un nouveau rôle, à l'image de ce juge à la retraite qui établit un lien direct entre son ancien travail et l'activité judiciaire qu'il mène aujourd'hui.

Dans toutes mes fonctions de management des vingt dernières années chez S..., on doit être des pros dans ce qu'on fait ! Moi, aujourd'hui, les 25% de mon temps que je passe à être juge de proximité, ces 25%, je m'impose d'être un professionnel. De respecter les horaires, de parler clair, de rédiger comme le ferait un professionnel. Je m'impose d'être professionnel. Même à 25% de mon temps, professionnel dans cette activité-là. Professionnel, ça veut dire : être rigoureux, faire les choses bien. Pour moi, voilà : professionnel, c'est faire le boulot comme il faut.

Pour autant, il faut nuancer ce portrait des candidats masculins. Leur profil est moins tranché que leurs homologues féminins dans la mesure où une partie d'entre eux (31%) occupe encore un emploi. À côté de la population masculine retraitée, il existe une part importante de candidats hommes qui postulent, comme les femmes, alors qu'ils travaillent. Il coexiste donc du côté des hommes différents types de candidature.

Cela dit, plusieurs particularités empêchent d'assimiler hommes et femmes de cette catégorie. Même lorsqu'on ne regarde que la population des actifs, les deux sexes présentent à l'évidence des profils différents. D'une part, les hommes « travaillant » sont plus âgés (49 ans en moyenne) que les femmes (45 ans). Surtout ils sont pleinement engagés dans leur vie professionnelle (près de 70% sont âgés de 45 ans et plus) alors qu'au contraire la population féminine se concentre dans la classe d'âge la plus jeune (48% d'entre elles ont moins de 45 ans). Les hommes conçoivent donc beaucoup plus leur candidature dans la deuxième moitié de leur carrière

professionnelle alors que les femmes ont plus tendance à l'envisager dix ans plus tôt.

2. Le rapport au droit.

Des femmes plus proches du judiciaire que les hommes

L'étude des professions exercées respectivement par les deux sous-populations nous permet de mieux saisir les démarches opérées par les candidats et les candidates. On suppose que la distance qui sépare de l'activité originelle dénote une perception de la justice de proximité plutôt comme un tremplin ou une passerelle pour progresser dans son secteur ou bien, lorsque les liens sont trop lâches, comme une voie de déviation pour opérer une réorientation. S'opposent ainsi des dynamiques d'intégration dans un champ professionnel pour les femmes et d'éloignement pour les hommes.

Les femmes sont plus proches par leurs métiers du domaine de la justice : près de 40% d'entre elles sont des professionnelles du droit (dont 28% d'avocates) (**tableau 5**). Le deuxième métier (ce mot doit ici être pris dans un sens large) le plus représenté a également à voir avec la matière juridique puisqu'il s'agit des juristes d'entreprise (25%). Les liens déjà établis avec l'espace judiciaire – ou au moins le travail dans le domaine du droit pour les juristes – pousse à l'évidence les femmes à se présenter à ces postes nouveaux qui peuvent peut-être consolider et accélérer leur réussite. La candidature s'apparente pour nombre d'entre elles à une simple mobilité professionnelle dans un domaine d'activité qui reste le même.

Au contraire, les hommes se caractérisent par une identité plus éloignée du monde judiciaire. Ceux appartenant à la sphère du droit ou de la justice se montrent visiblement moins intéressés par une telle activité (21%). Ce sont surtout les avocats masculins qui font défaut (seulement 6% des hommes), les autres professions (huissiers, notaires) étant présentes dans des proportions faibles pour les deux sexes (1% pour les femmes, 3% pour les hommes). Les candidats hommes se caractérisent donc plutôt par leur extériorité. Ce sont avant tout des cadres (38%) et des anciens policiers ou militaires (16%) qui expriment le souhait d'incarner la juridiction de proximité (**tableau 5**).

Combinés à la plus grande jeunesse des femmes, ces résultats montrent des différences de stratégies professionnelles entre les genres⁶⁰. Dès sa création, la justice de proximité est

⁶⁰ Le terme de stratégie est utilisé dans le sens d'une conduite rationnelle où les choix d'action sont effectués non seulement selon les intérêts et risques envisagés dans l'immédiat, mais aussi dans le futur, ce qui peut amener à accepter un moindre gain aujourd'hui pour un avantage plus conséquent demain.

considérée pour la population féminine comme un domaine possible dans lequel s'investir pour construire sa carrière. Le fait que les hommes spécialisés dans le droit, notamment les avocats, n'entreprennent pas les mêmes démarches, tient sans doute à la position dominée des femmes dans le champ du droit⁶¹, qui les oblige à explorer des pistes subsidiaires. On voit à l'inverse que l'insatisfaction professionnelle et le désir de se déporter sur d'autres activités concernent des hommes appartenant à des domaines plus éloignés du droit et qui, par leur âge, ont le sentiment d'être arrivés au bout de leurs potentialités dans leur branche d'activité.

Des femmes techniciennes du droit, des hommes marqués par l'encadrement

Ce constat apparaît encore plus nettement lorsque l'on analyse cette population sous l'angle du domaine d'activité. Par cette expression, nous comprenons l'environnement de travail dans lequel a évolué l'individu au cours de sa carrière, sans tenir compte de sa qualification formelle. Par exemple, un cadre non juriste peut être affecté depuis de nombreuses années au service juridique de son entreprise et être par conséquent sensible à l'univers du droit. D'un autre côté, une formation initiale en droit a souvent permis à des individus d'exercer des responsabilités dans des domaines autre que juridiques. Il nous semblait ainsi nécessaire de dépasser les nomenclatures socio-professionnelles ayant le défaut de mal refléter la présence nouvelle du droit dans les entreprises⁶², en exploitant les informations complémentaires contenues dans les CV pour préciser le type d'activité et le milieu professionnel fréquenté par les candidats.

Vu sous cet angle, la distinction entre hommes et femmes se renforce (**tableau 8**). 46% de la population féminine peut être répertorié dans le domaine juridique, conséquence logique de la présence massive de professionnelles du droit constatée précédemment. Même si bon nombre des individus se qualifiant de juristes occupent en réalité des postes administratifs principalement au sein des entreprises, la différence entre hommes et femmes est confirmée par une lecture en terme de milieu professionnel. On retrouve les hommes candidats majoritairement dans le management, la banque, la comptabilité, la sécurité (police, militaire).

Ce décalage de positionnement par rapport à la fonction est également indiqué par la plus forte proportion d'hommes appartenant ou ayant appartenu au service public. Si l'on s'en tient aux actifs occupés et aux retraités, 36% viennent du secteur public contre 20% pour les femmes. Si

61 BOIGEOL Anne, « Le genre comme ressource dans l'accès des femmes au « gouvernement du barreau » : l'exemple du barreau de Paris », *Genèses*, n°67, 2007, p. 78 et suiv.

62 Voir par exemple DEZALAY Yves, « Le droit des faillites : du notable à l'expert », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°76-77, 1989, pp. 2-29.

l'on regarde exclusivement les cadres, le fait d'être fonctionnaire semble également être lié au genre : moins de 10% des femmes contre 22% des hommes sont de la fonction publique.

Il faut en effet souligner que l'ouverture sociale plus forte constatée pour les hommes n'est pas générale. Elle se limite soit à des personnes ayant étudié le droit lors de leur formation initiale, soit représenté l'ordre légal au cours de leur carrière. D'autres formes de magistratures sociales plus éloignées de la logique juridique manquent ici si l'on compare cette population à celle des assesseurs des tribunaux pour enfants. Probablement découragés par les modalités du recrutement, les acteurs du monde social et éducatif (enseignants et cadre de l'Éducation nationale, responsables d'association, etc.) restent extérieurs à la juridiction de proximité. Les exceptions relevées témoignent de l'encouragement exercé par des acteurs judiciaires que les candidats ont été amenés à rencontrer.

Une compréhension sexuée de la notion « au service de la justice »

Une approche supplémentaire peut nous permettre de préciser cette dichotomie selon le genre. Lors de la consultation des dossiers, nous avons relevé le cas des individus faisant état dans leur candidature d'une expérience judiciaire passée. Pour des raisons pratiques, nous avons qualifié ici cette population de « parajudiciaire ». Le groupe reconstitué sous cette appellation rassemble alors les acteurs intervenant dans la justice en tant que non-professionnels. Leur nombre est assez important : 96 personnes correspondent à ce profil dans notre échantillon de 438 cas. Soit 22% des candidats, une proportion équivalente à celle des professionnels du droit (**tableau 9**).

Avec la multiplication des formes d'engagement dans la justice, cette catégorie présente une forte hétérogénéité si l'on regarde les responsabilités judiciaires réellement assurées. 49% ont un rôle de magistrat non-professionnel. Ces personnes occupent la plupart du temps des postes de juges (conseils des prud'hommes, tribunaux de commerce), plus rarement des fonctions d'assesseurs où elles composent une formation collégiale avec un magistrat (tribunal pour enfant (TPE), tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS), tribunal du contentieux des incapacités (TCI)). 36% sont en revanche chargés des modes alternatifs de règlement des litiges : conciliateurs de justice pour les petits litiges civils, délégués du procureur pour les petites affaires pénales (rappels à la loi, réparations symboliques)⁶³. D'autres (14%) peuvent enfin intervenir dans la justice non en qualité de bénévoles, mais au prix de vacations

⁶³ Pour suivre notre logique de position des acteurs, les médiateurs (familiaux, pénaux) ont été comptabilisés dans cette catégorie, bien que leur activité soit salariée et donc professionnelle (3% des parajudiciaires).

(expertises, enquêtes sociales). Malgré cette implication très variable dans l'appareil judiciaire, ces participants au travail de la justice ont tous accédé à l'institution en contournant les coûts d'entrée élevés protégeant aujourd'hui l'univers du droit⁶⁴. C'est cette attitude commune d'outsiders dans le champ judiciaire que nous prenons ici en compte.

Ces candidats un peu particuliers sont dans leur très grande majorité des hommes (80%). En terme de profession (**tableau 10**), ils sont avant tout des cadres d'entreprise (33%). La part des entrepreneurs est également importante (11%). Il ne s'agit pas pour autant de juristes : lorsqu'on examine le secteur d'activité, on peut voir qu'ils sont surtout employés dans les services administratifs, les ressources humaines, le management (40%) ou bien le commerce, la banque, la fiscalité et l'immobilier (17%) (**tableau 11**). Ainsi, une part non négligeable de la population masculine (26%) est déjà en contact avec l'institution judiciaire à travers ce type de responsabilités. Relativement âgés (67% d'entre eux ont plus de 55 ans), ces candidats « parajudiciaires » s'opposent clairement dans leurs caractéristiques démographiques et sociales aux professionnels du droit, largement plus féminins et jeunes (63% d'entre eux ont moins de 55 ans) (**tableau 12**).

Cette relecture du profil des candidats à travers le critère du genre nous conduit donc à déterminer deux pôles d'attraction différents pour la justice de proximité. On trouve d'un côté des individus souhaitant devenir juges de proximité parce qu'ils maîtrisent d'ores et déjà le domaine à un niveau technique. Leur travail au quotidien concerne le type de conflits auquel est confronté cette nouvelle justice. Ils peuvent ainsi apporter leurs connaissances juridiques au service de l'institution.

D'un autre côté postulent des candidats qui sont moins à l'aise dans la rédaction des jugements ou dans l'analyse des dossiers. Mais ce domaine les intéresse, souvent depuis longtemps. Ils font confiance à leur capacité d'adaptation et à leur sens du travail en équipe. Ils se prévalent souvent d'une grande expérience de l'encadrement et de l'autorité. Cette distinction peut à certains égards être analysée en terme de compréhension de la justice et de sa mission. Les uns comme les autres ont le sentiment de se mettre « au service de la justice », mais la signification du terme diverge. Pour schématiser, nous pourrions dire que les uns proposent leur compétence, tandis que les autres soulignent leur expérience. Même si les frontières ne sont pas si nettes, le genre permet de construire une typologie des candidats. Pour une large part, les

64 Pierre BOURDIEU, « La force du droit », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 76-77, 1986, pp. 3-19.

femmes peuvent se prévaloir de compétences techniques alors que les hommes vont mettre en avant leur expérience de l'humain, du contact et de la décision sociale.

On peut ainsi à partir des simples données socio-démographiques attester d'une différence d'approche de la juridiction selon les genres. Non pas qu'il s'agisse, dans une perspective essentialiste, d'un phénomène lié à l'esprit féminin ou masculin. Il nous semble que ce décalage tient plutôt aux conditions socio-économiques dans lesquelles évoluent les deux populations. Pour schématiser : des femmes à la recherche d'un emploi stable dans le domaine de compétence professionnelle qui est le leur. Des hommes cherchant une consécration sociale après une carrière professionnelle souvent réussie et aboutie.

D. Des parcours fragilisés.

1. Une grande stabilité au niveau privé.

Sur le plan familial, les candidats font preuve d'une remarquable stabilité matrimoniale. Il semble que l'image de juge reste liée au mariage et à la longévité du couple. Ainsi 69% des candidats se déclarent-ils mariés (**tableau 13**). Dans cette population, les remariages sont d'ailleurs peu fréquents (6%). Se présentent donc surtout des individus cultivant une conception traditionnelle de la famille, que n'ébranle aucun soubresaut. De plus, on constate aussi un fort respect de l'institution sur le plan privé, l'union libre étant quasiment inexistante. On peut cependant penser qu'il s'agit là d'une caractéristique générale des personnes proches du droit et disposant d'un statut social élevé. Jean-Luc Bodiguel constate par exemple des comportements matrimoniaux similaires pour les hommes magistrats au début des années 80⁶⁵.

Il est néanmoins frappant de voir combien la réussite de sa vie familiale constitue pour beaucoup une condition à l'exercice du pouvoir judiciaire. A contrario, le fait d'avoir divorcé ou d'être célibataire semble exclure de la candidature : seuls 16% déclarent une rupture du lien conjugal ; les célibataires ne sont également que 9%. C'est par le biais d'un mariage conforté par de longues années de conjugalité (25 ans en moyenne) que l'on semble le plus fréquemment se sentir capable d'assumer une telle charge judiciaire au nom de la société. Par manque de sources dans les dossiers, il n'a pas été possible de prolonger l'observation en relevant par exemple le nombre d'enfants⁶⁶ qui nous aurait renseigné sur la composition des familles des candidats. On

65 BODIGUEL Jean-Luc, *La magistrature, un corps sans âme ?*, Paris, Puf, 1991, p. 183.

66 L'information est bien recueillie par les agents du ministère, mais elle ne figure pas dans le dossier rempli par les

peut néanmoins affirmer que dans le domaine du privé, la fonction de juge de proximité s'adresse bien à des individus qui s'inscrivent dans une continuité biographique.

2. Des parcours professionnels interrompus

Dans la sphère professionnelle, les parcours conduisant à la candidature exhibent plutôt les impulsions biographiques qui incitent soudain les individus à faire oeuvre de candidature. À travers leur dossier, les candidats témoignent fréquemment d'un événement fort, chronologiquement proche de la prise de décision de devenir juge. Il reste difficile d'affirmer un lien de causalité entre les événements biographiques et la candidature. Parfois un lien est explicite dans la mesure où la personne reconstitue par ce biais dans sa lettre de motivation une cohérence logique dans son parcours⁶⁷. Dans d'autres cas, on peut penser que les individus rechignent à faire référence à leur vie privée ou à un événement biographique ressenti douloureusement pour justifier leur nouvelle vocation. Étant donné l'âge bien distinct des candidats masculins et féminins, les événements intervenant dans leur vie peuvent être examinés séparément.

Le cap de la retraite pour les hommes

Pour les hommes, le basculement vers la retraite apparaît fréquemment comme un puissant détonateur. Une part non négligeable d'individus abordent explicitement le sujet dans leur lettre de motivation, anticipant un retrait déjà programmé de la vie active (11%). Parmi les retraités, la corrélation entre les deux phénomènes peut être soulignée par leur relative simultanéité : il s'écoule généralement peu de temps entre l'arrivée dans l'inactivité et l'envoi du dossier au ministère (**tableau 14**). Près de 39% d'entre eux sont à la retraite depuis moins d'un an, 63% depuis moins de trois ans⁶⁸ lorsqu'ils candidatent.

Pour certains, la rupture constituée par la retraite est niée. Le travail de juge de proximité est mis dans la continuité de leurs anciennes fonctions. Un ancien magistrat de carrière qualifie

candidats. Ce n'est que lors de l'examen du dossier, par des questions au téléphone ou lors de l'audition à la Cour d'appel que cette donnée est enregistrée dans le fichier informatique. D'où des renseignements parcellaires, non exploitables statistiquement.

67 On sait bien cependant combien l'exercice de la lettre de motivation est loin de ressembler à une écriture intime. Elle constitue une mise en scène de soi. L'évocation d'un élément biographique ne peut donc au mieux que constituer un indice des logiques d'action du candidat.

68 Ces données sont plus fragiles que les autres, dans la mesure où les relevés ne concernent que 84 cas sur 100 hommes retraités présents dans l'échantillon. En plus de quelques non-réponses, une dizaine d'individus ne sont pas pris en compte du fait d'erreurs commises lors du relevé statistique. Nous présentons néanmoins les résultats du fait de la grandeur des chiffres obtenus, qui leur confère une certaine pertinence.

ainsi sa retraite de « prématurée » et insiste pour présenter ses fonctions comme celle d'un « ancien magistrat » (« *La situation est hybride. C'est pour ça que je préside ici le bureau d'aide juridictionnelle de X... C'est en tant qu'ancien magistrat.* »).

L'interruption de la maternité pour les femmes

Pour les femmes, des ruptures biographiques apparaissent également au moment la candidature. En s'aidant des lettres de motivation et étant donné l'âge des femmes inactives de l'échantillon, nous pouvons constater que la candidature coïncide souvent avec la fin d'une période consacrée à la maternité et à l'éducation des jeunes enfants. Les femmes inactives ont ainsi en moyenne 45 ans (contre 48 pour l'ensemble des femmes de l'échantillon) et la candidature équivaut souvent à un retour vers le monde professionnel après une longue période de retrait (entre 5 et 10 ans pour 23% d'entre elles, plus de 10 ans dans 41% des cas).

Bien souvent, la volonté de rejoindre la magistrature coïncide pour les femmes avec l'accession à un statut de mère. Après une période consacrée spécifiquement à la maternité, le retour sur le marché du travail est envisagé autrement que lors de la période qui l'a précédé. Ce changement peut être perçu de deux manières. D'une part, il s'agit de trouver une occupation professionnelle moins coûteuse en temps ou du moins plus protectrice de la cellule familiale. Sur ce plan, la magistrature, en permettant de travailler les dossiers et de rédiger les jugements à domicile, d'aménager le temps de travail face aux impératifs éducatifs, apparaît beaucoup plus attrayant qu'un retour à l'activité menée en début de carrière professionnelle, à une période où l'on pouvait complètement gommer, voire taire les questions de genre en se conformant au modèle masculin en vigueur. À l'image de cette juge qui localise d'elle-même les raisons de sa candidature dans la rupture biographique que constitue la maternité. Encore très fière d'une carrière débutée dans les assurances, elle en vient vite à insister sur les contraintes qui empêchaient son retour dans ce secteur après la naissance de ses enfants.

Alors comment ça m'est venu... (silence). En fait... C'est étonnant, ça m'est venu quand j'ai eu des enfants. Parce qu'avant j'étais dans les assurances, j'étais inspecteur d'assurance, j'avais un très bon poste, j'étais responsable d'entre quarante et cinquante agents d'assurance. En fait, j'étais tout le temps sur les routes, tout le temps en déplacement. C'est vrai que le métier était passionnant...C'est très masculin. Enfin bon. C'était vraiment un métier qui me plaisait énormément.

Puis j'ai eu trois enfants à la suite. Mais quand j'ai eu mon troisième, j'avais vraiment envie de retravailler. Et à ce moment-là, j'ai vu qu'ils organisaient des concours exceptionnels pour entrer dans la magistrature. Ça devait être en 91. Parce que j'étais sur le point d'accoucher de mon dernier. J'ai passé le concours. Et du coup, en m'intéressant à cela, les concours exceptionnels, je me suis dit, j'ai vraiment envie d'être magistrat. Je me suis dit : « c'est vraiment mon truc ».

D'autre part, au-delà des conditions de travail, la rupture biographique que constitue la

maternité induit un changement de perception quant à son rôle social. Dans plusieurs entretiens, le souci de s'occuper des autres, de prendre de la hauteur est avancé pour justifier une vocation apparue sur le tard après la naissance des enfants et leur éducation dans les premières années. Dans le cas qui suit, la personne, avocate au début de sa carrière, parvient à la justice de proximité après un certain nombre d'engagements sociaux au niveau local. D'abord dans le cadre de l'école de ses enfants. Puis au niveau municipal, en devenant adjointe au maire. C'est devant les difficultés rencontrées pour s'investir davantage dans la vie politique locale qu'elle finit par s'engager dans la justice de proximité.

Je l'ai dit au maire : « Voilà, j'ai postulé pour ça ». C'était un peu sa faute. Il m'aurait donné plus de boulot, je n'aurais pas... Non, c'est vrai. Voyez. Il m'aurait donné... Je lui ai dit d'ailleurs : tu m'aurais donné plus de boulot... Parce que les maires des petites communes rurales sont d'anciens agriculteurs, ils sont très possessifs quant à leurs prérogatives. Donc il m'aurait donné plus de boulot, je n'aurais pas cherché. Bien sûr que je cherchais autre chose à l'époque. Je n'étais pas... Comme mon dernier enfant atteignait les dix ans, il allait rentrer au collège... Bon voilà, ça n'allait plus se passer de la même façon.

Enfin, d'autres réorientations biographiques sont évoquées dans les lettres de motivations incluses dans les dossiers pour justifier l'intérêt ressenti pour la justice de proximité. Il peut s'agir d'un divorce qui implique un changement de domicile ou une reprise d'activité professionnelle. Là encore le genre semble avoir une influence sur le type de rupture que les acteurs admettent comme légitime. On trouve bien plus de femmes divorcées que d'hommes parmi les candidats (25% contre 14%, en prenant en compte les personnes se déclarant séparées).

Il peut s'agir également de la perte d'un emploi qui oblige l'individu à mobiliser certaines compétences auparavant délaissées et à accepter un changement de position sociale. Rappelons que 14% des candidats se trouvent dans cette situation (avec des proportions similaires chez les hommes et les femmes) avec une perte d'emploi récente dans la plupart des cas (en moyenne deux ans et demi ; pour 51% d'entre eux depuis moins d'un an). En cela, la candidature apparaît liée à un moment de reprise en main d'une destinée par des individus qui envisagent un tournant. Soit un basculement professionnel (retraite, chômage), soit un réaménagement du privé (divorce, enfants plus âgés). La motivation peut donc découler aussi bien d'une situation d'échec que cherche à surmonter le candidat que de la clôture d'un épisode biographique majeur qui oblige à réfléchir à un après encore indéterminé.

Un nouveau départ

Dans un certain nombre de cas, la justice de proximité apparaît également pour la

population formée au droit comme un moyen d'envisager une réorientation professionnelle. La précarité des postes est perçue comme un atout dans la mesure où le temps partiel, alors choisi, permet aux acteurs de réorganiser leur activité. Consistant déjà dans le passage d'un statut libéral – avec la forte disponibilité qu'il implique – à un rythme salarié, la candidature se conçoit comme une transition douce vers un autre style de vie. Le changement envisagé va au-delà de la seule sphère du travail. A l'instar de cette juge, ancienne avocat, qui décide de fermer son cabinet plutôt florissant pour se consacrer à un autre domaine et en faire à terme sa nouvelle activité professionnelle.

Et bien, j'ai été avocat pendant 24 ans. J'avais mon cabinet. Et j'ai arrêté parce que j'avais un projet dans un domaine tout à fait différent. Je souhaite m'installer comme psychothérapeute. J'avais déjà fait des formations dans le temps, pendant que j'étais avocat, ça fait des années de ça. Et puis j'ai commencé une formation un peu plus poussée qui me demande d'aller une fois par mois à Bruxelles un week-end entier pour me former. Donc ça fait cinq ans et demi que je fais ça. Je termine en juillet prochain. Mais financièrement, il fallait quand même que je trouve une solution.

Souvent, pour les personnes rencontrées et ayant envisagé la justice de proximité dans une telle configuration personnelle, la rupture avec l'activité juridique a été brusque et profonde et précède de plusieurs années la candidature. Dans le cas précédent, la personne a interrompu toute activité professionnelle pendant plus d'un an après la fermeture de son cabinet. Elle justifie sa candidature à la justice de proximité par des besoins financiers. L'intérêt pour la justice de proximité est alors beaucoup plus pragmatique et n'intervient que comme un moyen de renouer avec le champ du droit. Dans le cas assez similaire d'un ancien avocat, le poste est conçu comme un moyen de retour dans la vie active après plusieurs années sabbatiques. Il s'agit alors d'un moyen de reconversion à la portée de cette population formée au droit.

Et ces années sabbatiques...

Je n'avais maintenu que l'activité d'enseignant. Parce qu'on me l'avait demandé – il n'y avait personne pour faire les cours à ma place. Et autrement, je n'avais pas d'activité professionnelle. Il y a eu des ruptures qui n'ont pas d'intérêt ici. Mais les conséquences que j'en ai tirées : j'ai 40 ans, je vends mes parts sociales de la société d'avocats où j'étais, ça me permet de vivre sans travailler pendant deux ou trois ans. Donc j'ai consacré cela à des choses non professionnelles. En terme d'engagement, ce serait spirituel. D'approfondir des choses auxquelles on pense quand on est jeune et qu'on laisse de côté parce qu'il faut penser à bosser.

3. Une grande réactivité professionnelle

Plus que de ruptures de trajectoire, il vaut sans doute parler plutôt de malléabilité à propos des candidats à la justice de proximité. De manière générale, on peut remarquer qu'une partie non négligeable des candidats se caractérise par des biographies marquées par des

réorientations professionnelles répétées. À bien des égards, il s'agit d'une population habituée à saisir des opportunités, quand elle ne les provoque pas elle-même.

Des reprises d'études fréquentes

Ainsi près d'un candidat sur cinq se caractérisent par une reprise d'étude au cours de sa carrière professionnelle. Bien souvent il s'agit de se hisser à un autre palier social par un retour à l'université. Dans le cas suivant, la personne évoque ainsi son inscription en thèse dans le cadre de sa mobilité sociale. Elle marque par cette décision sa volonté de rompre avec le milieu social et professionnel dans lequel elle a évolué pendant presque dix ans. Elle est dorénavant mariée, a une famille et se rapproche d'un milieu social plus privilégié, composé notamment de magistrats.

Avant, j'avais trop d'énergie à dépenser, le public pour moi, c'était l'horreur. Tandis que là avec mes trois enfants, je me disais que c'était pas mal. Et puis j'avais une amie qui était juge d'instance, qui avait trois enfants, elle avait pu travailler à mi-temps. Et puis elle me disait, c'est génial, elle apportait les dossiers chez elle, elle travaillait beaucoup chez elle. Je me disais c'est fabuleux, c'est ce qu'il me faut.

Oui, parce qu'il y a une chose que je ne vous ai pas dite. En fait quand j'étais inspecteur d'assurance, pour vous dire, j'avais un manque quand même. Intellectuel. Parce que les agents d'assurance, ce sont des gens qui sont très commercial, qui ont un bagout terrible, mais intellectuellement qui sont limités. Déjà ils font des fautes de français, des choses comme ça, déjà c'est un peu... Ça m'ennuie un peu. Et j'avais un manque intellectuel. Du coup d'ailleurs, quand j'étais à C..., je m'étais inscrite pour une thèse.

Concernant ces retours à l'université, il s'agit de manière écrasante d'un investissement dans le droit (69% des cas, 72% si l'on inclut les formations d'urbanisme). Pour un certain nombre d'individus, la candidature s'inscrit donc dans une démarche longue et ancienne en direction de la sphère juridique (**tableau 15**). Le passage par l'université peut se faire en plusieurs fois, accompagnant l'individu dans sa mobilité professionnelle, à l'exemple de ce juge de proximité ayant effectué par trois fois un passage par l'université (en plus de deux séjours d'étude dans des écoles professionnelles) afin d'accélérer sa carrière dans la fonction publique.

Alors je suis passé dans la fonction publique territoriale en tant que technicien. Ensuite j'ai passé la capacité en droit donc j'ai passé un concours de catégorie B. Et puis j'ai passé la licence et la maîtrise et j'ai passé un concours de catégorie A (rires).

C'est un sacré parcours ! Et vous avez passé tout dans la foulée ?

Oui, tout dans la foulée. Mais enfin, il y a des interruptions parce qu'entre temps j'ai fait des stages dans des écoles supérieures de métropole. La capacité, je l'ai faite tout de suite. Attendez en 68. Donc j'avais 24 ans. Puis après je me suis un peu arrêté. Parce qu'entre temps, j'ai passé des concours notamment de catégorie A. J'ai fait deux stages. Un au centre supérieur de sécurité sociale de Saint Étienne. Et un autre à l'école nationale de la santé publique de Rennes. Donc il y a eu des coupures. Notamment la maîtrise, je l'ai faite à la fin. J'étais déjà plus âgé quand j'ai passé la maîtrise. La licence me suffisait pour passer le concours.

En terme de temporalité, l'investissement dans le diplôme a souvent eu lieu au cours de la

carrière professionnelle, bien avant 2003 et la création des juges de proximité (**tableau 16**). Ainsi, seuls 24% d'entre eux ont-ils entrepris ce retour à l'université depuis moins de trois ans. La plupart (61%) sont retournés aux études il y a plus de sept ans. En réalité, cette étape universitaire survient de manière la plus fréquente au cours de la carrière professionnelle, lorsque les candidats ont entre 30 et 50 ans (71% des cas) pour obtenir des diplômes élevés : soit une maîtrise (33% des cas) soit un DEA/DESS (36%).

Savoir saisir les opportunités

Ces observations nous amènent surtout à comprendre les logiques d'action d'une partie des candidats. Ceux-ci se caractérisent par une grande aptitude à réorienter leur trajectoire professionnelle. Le recours aux études marque bien par exemple leur capacité à s'ouvrir à d'autres espaces sociaux et à mobiliser différentes ressources pour construire leur carrière. Certains juges évoquent même spontanément ce comportement comme un trait de leur caractère. Dans l'exemple suivant, la capacité à relever des challenges a priori difficiles compense les difficultés rencontrées par la personne pour construire une carrière professionnelle cohérente et verticale, du fait de la mobilité géographique fréquente de son époux. Ne s'inscrivant pas dans une démarche claire au niveau personnel, le récit de l'embauche évoque plus facilement un « job » qu'un « travail » alors même que le niveau de qualification est conséquent.

Les enseignements, en fait, vous les avez repris quand vous êtes revenue à X... , c'est ça ?

En fait, j'ai eu une opportunité. Le vendredi, il y avait une école qui cherchait un prof pour le lundi. Moi, c'est le genre de truc que j'adore ça. Les opportunités, moi je fonce tête baissée. Ça me va hyper bien. Moi j'ai dit : « ok, je suis là, avec mon cours et tout ». Pendant le week-end, j'ai préparé mon cours pour le lundi. Et c'était bon.

Pour les femmes, on a bien plus souvent à faire à des carrières professionnelles interrompues, renégociées suite à des événements familiaux et privés, impliquant pour l'individu de concevoir son activité professionnelle sur le registre de l'envie et des circonstances. Les personnes interrogées ont alors bien du mal à expliquer leur candidature à la justice de proximité si ce n'est par le fait d'avoir saisi une occasion que les conditions de recrutement permettaient. Elles le reconnaissent d'ailleurs volontiers en rejetant la notion de « carrière ». Les vacances offertes par l'enseignement supérieur privé sont souvent un terrain sur lequel peuvent s'investir ces personnes (notamment les cours de droit), à l'image de cette juge, ancienne avocate d'une quarantaine d'année, mariée à un avocat ayant un cabinet réputé dans une des villes d'un département rural et ayant eu quatre enfants. Elle a alors fait le choix d'arrêter son activité

professionnelle. Sa candidature survient après dix années durant laquelle elle s'est investie dans diverses activités bénévoles ou rémunérées.

De toute façon, ça rejoint aussi ce que je vous disais sur mon cursus mais qui est propre à moi : je n'ai pas d'idées préconçues de ce que je vais faire demain. Si demain, on me dit : « Tiens... » Par exemple, il m'est arrivé de donner des cours. J'adore donner des cours. J'ai été prof dans ma vie. Pareil, c'est parce qu'à un moment donné, des circonstances particulières ont fait que je pouvais faire cela. Je donne des cours à Sup de Co ici à X..., mais c'est pareil. C'est un concours de circonstance. Je suis prête à tenter. Je ne dois pas être très fixée. Je n'ai pas de plan de carrière ! C'est comme cela.

Sur ce point, la différence de genre joue également. Du côté des hommes, on se situe dans la perspective d'une fin de carrière professionnelle avec des personnes dynamiques, prêtes par conséquent à s'engager dans d'autres orientations dont la magistrature qui avait pu constituer un objectif abandonné lors de leur formation initiale. En tant que retraités, ils peuvent se permettre une plus grande légèreté dans le choix de leurs occupations⁶⁹. On retrouve alors dans leur vocabulaire le lexique de l'envie et de la satisfaction. Les personnes insistent alors sur les contingences qui les ont amenées à s'investir dans certaines activités et qui de la même façon, les ont conduit à postuler à la justice de proximité. Dans l'entretien suivant, le juge, ancien cadre du privé, détaille les différentes activités dans lesquelles il s'engage après la retraite et qui sont à chaque fois présentées comme des « coups ». Le dernier consiste par exemple dans du consulting pour une marque automobile. L'échec d'un projet, tel que celui imaginé d'abord lors de son départ volontaire, est rapidement évacué pour évoquer d'autres réussites.

Donc vous, vous n'avez pas arrêté d'avoir d'autres activités...

Pour le moment, je bosse 60 heures par semaines. Je ne fais que ça. Au début, j'ai fait mes classeurs, j'y passais mes journées entières. Mais maintenant, dix jugements, je les fais en deux week-ends. (...) Parce que le reste du temps, la semaine, c'est que je fais un triangle : Lille, Granville, Strasbourg. Et je fais toutes les concessions Jaguar-Land Rover dans ce périmètre. Bon, c'est exceptionnel. C'est un peu de la folie. Mais ce sera un souvenir dans ma vie. Mais à partir de janvier, je ferai JP et avocat.

Je me suis amusé aussi. En fait, je vais vous dire. Mon projet, c'était : mes trois dernières années, je les ai fait dans les systèmes d'info. Il a fallu que je travaille dur pour apprendre parce que je n'y connaissais pas grand-chose. Mais j'étais manager, donc je n'avais pas besoin de savoir comment fonctionnait un ordinateur.(...) C'était du management et des relations publiques. J'ai adoré. Et quand je suis parti, je me suis dit... Parce que dans les systèmes d'info, à l'époque, on payait des consultants 1000 euros par jour. Et je me disais : « je ferai de ça, je ferai de la direction de projet ». Et finalement, sur le plan commercial, je n'ai pas du être bon, je n'ai pas su me placer ou trouver les bons clients, trouver les gens qui avaient besoin de mon profil. Et j'en ai fait un petit peu de consulting. Mais peu.

Et vous êtes finalement parti sur autre chose...

Et c'est là, où j'ai dit : « je vais faire un peu d'immobilier ». Donc j'ai fait de l'immobilier dans les beaux quartiers. Déjà j'ai aidé ma fille à acheter un appartement. Et j'ai sympathisé avec l'agent. Et je me suis

⁶⁹ On peut expliquer chez les hommes comme chez les femmes ce sens de l'opportunité par la spécificité de leur situation économique. Ils peuvent tous envisager le travail dans son aspect ludique et épanouissant dans la mesure où ils n'en ont pas financièrement besoin. Pour les femmes, ce comportement s'explique dans le cadre d'une vie de couple où le conjoint subvient déjà par son seul salaire à l'entretien du ménage. Pour les hommes, la pension retraite garantit déjà bien souvent l'autonomie financière.

mis à travailler pour eux. 16^{ème}, 17^{ème}, 8^{ème}. Ce n'est pas glauque, c'était hyper agréable, je visitais des appartements haussmanniens. Je ne gagnais pas énormément mais j'ai gagné quand même quelques dizaines de milliers d'euros en vendant des apparts. Ça m'avait fait marrer.

L'annonce par le ministère de la création de cette fonction est alors perçue par eux comme une opportunité à investir un nouveau domaine. Pour poursuivre un exemple précédemment cité, on retrouve le même dynamisme lorsque la personne évoque les circonstances de sa candidature. Celui-ci se traduit aussi bien dans les mots et la syntaxe employés que dans les données factuelles. On retrouve aussi le cheminement réflexif qui conduit la personne à « se voir » dans la fonction (« c'est mon truc, c'est pour moi », « ça me va hyper bien ») fonctionnant sur un registre de l'envie plutôt que du calcul.

Donc en fait, dès que j'ai vu qu'ils recrutait des juges de proximité, j'ai dit ça c'est mon truc, il me le faut absolument. Ça j'y tenais beaucoup. C'est mon truc, c'est pour moi. Donc, voilà, moi j'ai fait la demande. Tout de suite. Dès qu'ils ont ouverts en fait. 2003 je crois. Je me suis carrément précipitée.

Cette souplesse professionnelle peut être également appréciée à travers la stabilité dans l'emploi. L'observation se fonde sur l'hypothèse que la propension à saisir les opportunités se reflètent aussi par la facilité à se mouvoir d'un emploi à l'autre. Hormis les professionnels du droit, attachés à la lente composition d'une clientèle, les actifs se caractérisent par l'occupation de plusieurs emplois depuis la fin de leurs études initiales (26% ont occupé jusqu'ici 3 ou 4 emplois, 51% ont eu plus de 3 emplois dans leur carrière). Cette mobilité semble se développer puisque la population retraitée présente une moyenne de 1,72 postes au cours de la vie professionnelle, contre 2,78 pour les actifs (malgré la part importante des professionnels du droit, largement sédentaires). De manière compréhensible, ce sont les candidats au chômage qui présente la moyenne la plus haute avec 3,25 emplois occupés, marque d'une précarité forte, même pour individus diplômés. Il y a donc pour un certain nombre de candidats, l'habitude de dévier sa trajectoire professionnelle au gré des occasions, soit dans une dynamique ascensionnelle, soit dans un contexte d'échec à conserver un emploi à moyen ou long terme. La justice de proximité, en proposant de nouveaux recrutements dans des quantités importantes⁷⁰, s'inscrit alors dans ces stratégies de carrière.

70 Jusqu'en 2006, le nombre de 3300 juges de proximité était régulièrement avancé comme perspective de création de postes. Par la suite, cette estimation a été revue à 600-700.

II - Qui sont les juges ?

Plus de 6000 candidatures répertoriées, entre 600 et 700 juges de proximité en poste aujourd'hui. La sélection s'est traduite mathématiquement par la nomination d'un candidat sur dix⁷¹ (tableau 17). Nous pouvons observer sur la totalité des recrutements certaines caractéristiques et les comparer avec celles obtenues pour les candidatures.

A. La sélection des candidats

1. L'âge.

Un âge moyen en baisse

L'âge ne semble pas constituer un critère discriminant dans le choix des juges de proximité (tableau 18). Alors que les candidats atteignent l'âge de 53 ans, les juges en fonction ont en moyenne été nommés à l'âge de 55 ans. Dans les premières années correspondant à la mise en place du dispositif, ce sont des candidats plus âgés qui ont été préférés, peut-être parce qu'ils inspiraient plus confiance par la somme de leurs expériences (la moyenne est ainsi de 56 ans en 2004 et 2005). Il s'agit peut-être à cette période de limiter au maximum les choix hasardeux qui pourraient, dans un contexte marqué par des tensions avec les juges d'instance, discréditer la nouvelle juridiction. L'âge plus élevé correspondait donc peut-être au choix de la prudence.

Par la suite, la moyenne d'âge des personnes sélectionnées retombe à 52 ans. Il s'agit de la période où les recrutements sont les plus nombreux avec 150 à 200 nominations par an. La montée en charge du dispositif joue ainsi en faveur de candidats plus jeunes pour lesquels la Chancellerie accepte de prendre des risques. Il est clair que le phénomène de rajeunissement commence dès l'année 2005, les nominations étant retardées par la phase du stage en juridiction et la validation

⁷¹ La réalité est plus compliquée dans la mesure où l'opération évolue dans le temps. Il y a d'abord eu beaucoup de candidatures avant que ne soit effectué avec une ou deux années de décalage l'essentiel des recrutements. Selon le moment où a été adressé le formulaire, il est sûr que les chances de sélection ont varié en fonction du nombre de candidats alors intéressés ou de la localisation du poste. Les postes de la région parisienne par exemple ont été beaucoup plus demandés.

Un avantage pour les candidats jeunes

Pour autant, la confrontation des deux graphiques représentant les populations par classes d'âge apportent certains enseignements (**graphique 1 et graphique 4**). D'une part, on peut voir que les courbes des juges nommés sont beaucoup plus horizontales que celles produites pour les candidats. Parmi les candidats, le maximum s'affichait clairement pour la classe d'âge des 55-64 ans, qui étaient les plus nombreux quelle que soit l'année où ils avaient postulé.

Pour les nominations, les déséquilibres numériques entre les générations sont beaucoup moins évidents. En 2005 comme en 2006, la distribution statistique admet deux maxima : c'est à dire que l'on trouve les plus grands nombres de juges nommés dans les générations des 35-44 ans et des 55-64 ans. Autrement dit, les instances de sélection sont venues puiser parmi les différentes générations de manière à construire une pyramide des âges presque verticale. On voit donc qu'au niveau des représentations sociales, la fonction de juge de proximité n'est pas liée à un profil générationnel spécifique. L'âge ne semble pas être un critère décisif dans la construction de l'activité de juge de proximité.

D'autre part, la sélection, qui se traduit schématiquement par le passage du premier au deuxième graphique, consiste dans un processus de rééquilibrage des courbes. En pratique, cela signifie que les candidats jeunes sont avantagés tandis que les candidats plus âgés ont moins de chances d'accéder à la fonction. Les « jeunes » générations, moins nombreuses, obtiennent un nombre approximativement équivalent de postes que les « vieilles » générations (les 55-65 ans), pourtant plus présentes numériquement. La sélection effectuée a donc tendance à puiser prioritairement dans le vivier les candidats jeunes et actifs au niveau professionnel tandis que de nombreuses personnes postulant au moment de leur retraite ne se voient pas retenues. Pour les juges de proximité, la probabilité d'être recrutés diminue donc globalement avec l'âge de la candidature.

2. Un rééquilibrage au niveau des sexes

Cette pratique sélective agit alors sur le profil des individus recrutés. Nous l'avons vu, la population candidate se caractérise par une coupure manifeste selon le genre. Privilégier les candidats « jeunes » revient à favoriser la population féminine. Ainsi l'infériorité numérique observée au niveau des candidatures (38% de femmes contre 62% d'hommes) s'estompe une

fois passée la barrière de la sélection : la justice de proximité se trouve composée à parts égales d'hommes et de femmes (50% dans les deux cas).

Les observations menées à la Chancellerie invalident l'hypothèse que la parité parfaite résulte d'une volonté politique. À aucun moment, que ce soit dans la lecture des dossiers ou dans les discussions préparatoires d'une nomination auxquelles nous avons pu assister, il n'a été question du genre. C'est bien plutôt à partir des considérations locales ou professionnelles que les candidats sont distingués.

Le rééquilibrage en faveur des femmes paraît donc être l'effet mécanique d'une meilleure prise en considération de leurs dossiers pour des questions d'âge. La présence plus importante de femmes parmi les juges nommés que parmi les candidats conduit alors à accentuer pour les juges de proximité en poste la fracture générationnelle : le **graphique 6** montre combien les juges jeunes sont dans leur immense majorité des femmes tandis que les juges vieux sont quasi-exclusivement des hommes. Par rapport aux statistiques portant sur les candidats, les antagonismes se sont amplifiés avec notamment, pour la classe d'âge 35-45 ans, plus de 75% de femmes. Si l'on passe en deçà de la barre des 75% pour les 45-54 ans, il faut reconnaître que la prédominance féminine est encore manifeste.

L'intéressant est que coexiste au coeur d'une même fonction judiciaire deux modèles de juge façonné par le genre : un vieil homme et une jeune femme. Alors que dans le reste de l'institution, les fonctions judiciaires ont été largement réparties (même au sein de la magistrature professionnelle⁷²), elles se superposent ici. Le groupe des juges de proximité rassemble sous la même dénomination deux populations fortement distinctes renvoyant pour l'espace judiciaire à des identités et à des images très différentes.

Il s'agit cependant d'un équilibre précaire. Les quelques années de recul offertes par le dispositif permettent déjà d'embrasser la dynamique des recrutements. On constate alors une montée progressive de la population féminine. De 43% lors des premières nominations en 2003, la part des femmes passent à 54% des titularisations survenant en 2006⁷³. On peut donc constater que dans les années de montée en puissance du dispositif où il faut trouver rapidement un grand nombre de candidats solides, capables de rapidement s'insérer dans l'institution judiciaire, c'est prioritairement vers les candidats féminins que se tourne la Chancellerie.

72 BOIGEOL Anne, « La magistrature au féminin : entre spécificité et banalisation », *Droit et Société*, n°25, 1993, pp. 489-522.

73 En 2007 et 2008, on retrouve 46% de femmes. Mais les recrutements sont alors quasiment stoppés (une vingtaine par an contre plus d'une centaine en 2006).

3. La profession

Des candidats déjà installés professionnellement

Ce recours à la population féminine peut s'expliquer en examinant les compétences dont disposent les hommes et les femmes candidats. On peut en effet observer l'impact de la sélection sur le profil professionnel des juges de proximité. De manière générale, les candidats présentant une grande stabilité sur un plan professionnel sont avantagés. Par stabilité, nous entendons une situation que les instances de sélection peuvent concevoir comme pérenne et qui sera conservée tout au long du mandat. À savoir un statut d'actif ou de retraité.

Ce sont en premier lieu les personnes disposant déjà d'un emploi à qui l'on confie la charge judiciaire (36% des candidats / 46% des juges) (**tableau 19**). Pour les retraités, la situation est plus délicate. Si l'on prend en compte les personnes prévoyant la cessation prochaine de leur activité ainsi que les retraités militaires, on constate les mêmes proportions de personnes retraitées parmi les candidats et les juges nommés (38%). Les retraités ne sont ni avantagés, ni désavantagés au stade de la sélection. Le nombre de reçus semble équivalent en proportion au nombre de candidats dans cette catégorie. Ce ne sont donc pas tant envers eux que les actifs occupés font de la concurrence.

Des postes de juge et non des emplois

Car à l'inverse, on observe que ce sont les situations de chômage et d'inactivité qui ont le moins convaincu les instances chargées de la sélection. Pour les juges en poste, la catégorie chômage n'apparaît pas même dans la liste du ministère. Même si l'on fait l'hypothèse que nous les avons tous codés par ignorance dans la catégorie « inactifs » (en tant que « anciens (avocats, notaires, cadres, etc.) »⁷⁴), leur poids ne s'élève qu'à 16% contre 25% pour les candidats (**tableau 4**).

Cela montre d'une part que malgré le recours anecdotique à l'ANPE pour la campagne de recrutement⁷⁵, les postes de juges de proximité n'ont pas été conçus comme des emplois à pourvoir par une population à la recherche de travail. Ils ont au contraire été confiés à des personnes soit déjà occupées professionnellement, soit définitivement sorties du monde du

74 Lorsque l'expression « ancien » était employée dans la base de données, nous nous sommes reportés à l'âge du juge pour déterminer si il devait être classé parmi les inactifs ou les retraités.

75 MONTAGNON Romain, *Quel avenir pour les juridictions de proximité ?*, Paris, L'Harmattan, Coll. « BibliothèqueS de droit », 2006, pp. 156-160.

travail et disposant d'une pension de retraite. Du côté des acteurs chargés de la sélection, un grand soin est donc pris pour maintenir la justice de proximité dans la sphère extra-professionnelle, en confiant le moins possible cette charge à des personnes qui pourraient avoir besoin financièrement et socialement de ce travail.

Il faut toutefois noter la catégorie relativement importante des inactifs (16%). Le profil exclusivement féminin de ces juges montre qu'ils concernent des candidates ayant seulement renoncé pour des raisons familiales à exercer une activité professionnelle ou, pour le dire autrement, consacrant leur temps au travail domestique, ignoré socialement⁷⁶.

On ne dispose pas de données plus précises sur les caractéristiques sociales de ces femmes « inactives » recrutées en tant que juge de proximité. Mais les données recueillies pour la population candidate et présentées plus haut laisse fortement penser qu'il s'agit d'individus vivant là encore dans un cadre familial très stable, avec un conjoint masculin disposant déjà de hauts revenus (voir note de bas de page n°57). On ne peut pas parler dans ces conditions d'une population recherchant un emploi afin d'acquérir des moyens de subsistance. Même la population inactive engagée par l'institution judiciaire pour devenir des juges de proximité ne peut être considérée comme des « chômeurs déguisés », c'est à dire à la recherche d'un emploi.

Voici un sens – très précis, notons-le bien – dans lequel nous pouvons parler de « notables » pour qualifier la population des juges de proximité. Dans leur rapport à l'emploi, les candidats retenus se caractérisent par l'aisance financière. Ils ont déjà été reconnus socialement par leur position économique. Soit parce qu'ils peuvent faire déjà état dans leur curriculum vitae d'un emploi très qualifié. Soit parce qu'ils sont sortis par le haut du domaine professionnel : par la retraite ou l'inactivité jusque là choisie dans un cadre conjugal.

Le choix des professions : plébiscite des professionnels du droit, désaveu des cadres.

L'examen des métiers exercés par les juges en poste offre également un éclairage sur les choix opérés lors de la sélection des candidats (**tableau 20**). Dominant de manière évidente les professionnels du droit qui constituent à eux seuls 55% du personnel. Ce chiffre montre combien l'on est loin de l'image du profane. Il s'agit dans plus d'un cas sur deux d'un acteur familial de l'institution judiciaire. Il est ainsi frappant de constater que dans 9% des cas (près d'un juge sur dix), il s'agit même d'un magistrat professionnel qui clôt sa carrière mais conserve

76 GRIMLER Ghislaine, MORAUD D., ROY C., *Les emplois du temps des couples, enquête 1985-1986*, INSEE, 1991.

le même rôle social à travers la justice de proximité. Plus étonnant encore : un juge de proximité sur trois est un avocat, le plus souvent encore en activité (pour 54% d'entre eux) (**graphique 7**).

La catégorie des cadres, qui était la plus importante dans la population des candidats (29%), ne parvient pas à s'imposer dans les nominations. Ils ne représentent que 16% des juges de proximité effectivement nommés. Encore peut-on observer que les cadres choisis cultivent bien souvent un lien fort avec le droit. Soit ils ont exercé au cours de leur carrière en tant que professionnel du droit (cette précision est alors notée sur la base de données), soit ils ont travaillé dans le domaine de la fiscalité, de la banque ou des ressources humaines.

Par contre, on peut noter que la population des « parajudiciaires » évoquées lors de l'étude des candidats disparaît quasiment au cours du processus de sélection. La participation en tant que non-professionnel au travail de la justice est très faiblement reconnue. Seuls 4% des juges nommés attestent d'une telle expérience avant leur recrutement⁷⁷. Il s'agit pour l'essentiel de conciliateurs (16 cas sur 25) qui peuvent bénéficier d'une intégration parallèle au bout de cinq ans d'activité. Les autres activités plus proches du travail de juge mais ne bénéficiant pas d'un accès spécial à la fonction (assesseur au tribunal pour enfant, conseiller prud'homme ou juge consulaire) ne sont pas valorisées ou en tous les cas prises en compte. Plus encore, alors qu'il était montré parmi les candidats que les fonctions parajudiciaires étaient avant tout assumées par des cadres, ces derniers ne sont que peu présents parmi les personnes retenues (seulement 7 juges sur 25). Au contraire, les professionnels du droit ou les juristes investis dans ces fonctions sont autant à obtenir un poste (plus d'un tiers du groupe) alors même qu'ils constituent parmi les parajudiciaires de véritables exceptions (seulement 2% d'avocats, 1% de notaires)⁷⁸.

Le désintérêt que rencontrent les cadres nous renseigne alors sur les limitations posées au personnage du juge de proximité. On se souvient que les cadres rassemblaient majoritairement une population masculine, âgée, avec des cursus plus souvent éclectiques. En dépit de carrières professionnelles ascensionnelles ayant conduit à des postes importants en terme de responsabilité et de direction, ces candidats n'ont pas convaincu les instances sélectives, au

⁷⁷ Cette donnée est cependant d'une fiabilité moyenne. La qualité de non professionnel est seulement indiquée par écrit dans la description des professions. Sur un cas connu, nous avons pu constater que l'expérience de conseiller prud'homme n'avait pas été mentionnée dans le fichier. Cette moindre rigueur montre cependant par elle-même la faible prise en considération de ce critère.

⁷⁸ Il faut noter que sur les 25 cas répertoriés, 10 profils professionnels ne sont pas renseignés (il est seulement noté « conciliateur de justice » ou « délégué du procureur »).

contraire des individus pouvant faire la preuve d'une forte maîtrise de l'outil juridique dans le cadre de leur métier. Cela se vérifie par la plus grande tolérance dont bénéficient les juristes salariés, travaillant explicitement dans le domaine du droit ou dans des services de contentieux pour des banques, des assurances (18% des candidats / 12% des juges en fonction).

Le rapprochement des représentations graphiques des candidats et des juges finalement nommés permet de caractériser clairement le travail de sélection sociale opéré lors de la phase de recrutement. En terme de champs professionnels, c'est le champ du droit qui est préféré au champ du « supérieur hiérarchique »⁷⁹ auquel s'identifie le groupe des cadres. En ce sens, la notion de profane s'évanouit presque. Déjà largement entamée par l'engagement socialement déterminé des candidats, à l'origine déjà proches du judiciaire, elle est définitivement écartée par le jeu de concertation entre les différents acteurs politiques, professionnels, administratifs intervenant dans la désignation. Sont préférées les personnes qui, par leur position professionnelle, attestent d'une grande maîtrise du droit, et notamment d'une maîtrise pratique qui se caractérise par des activités faisant intervenir quotidiennement la résolution de contentieux. Juger est plutôt perçu en terme de compétences, de capacités, autrement dit en terme de technique.

L'attrait pour la technicité juridique semble d'ailleurs s'accroître lorsque l'on examine les recrutements années après années (**tableau 21**). Même si pour le moment, la mise en place du dispositif ne permet pas d'obtenir des effectifs annuels stables, des tendances semblent déjà se distinguer : D'une part, une baisse continue du nombre de cadres ; d'autre part un renforcement des professionnels du droit.

Prenons comme exemple les deux dernières années recensées. Les recrutements sont faibles, mais les choix effectués sont exemplaires en ce qu'ils illustrent combien, après quelques années de fonctionnement, les critères de sélection se sont normalisés autour des profils juridiques.

Profil professionnel des juges de proximité recrutés en 2007 et 2008.

En 2007, 26 personnes sont recrutées.

- 21 professionnels du droit et de la justice (13 avocats, 5 notaires, 1 magistrat, 1 huissier, 1 conseil).
- 1 maître de conférence en droit,
- 1 secrétaire juridique,
- 2 cadres,
- 1 employée.

⁷⁹ BOLTANSKI Luc, *Les cadres. La formation d'un groupe social*, Paris, Les Éditions de minuit, Coll. « Le sens commun », 1982, p. 326.

Encore doit-on remarquer que pour l'un des cadres et l'employée (« vendeuse à domicile »), il est précisé qu'ils sont d'anciens avocats.

En 2008, 15 personnes sont recrutées entre janvier et avril.

- 11 anciens magistrats,
- 1 avocat,
- 1 juriste,
- 1 professeur de droit,
- 1 commissaire de police.

Autrement dit, à une exception près en 2007, on ne trouve quasiment plus aucun profil atypique dans les recrutements effectués.

B. L'organisation du recrutement

1. Le processus de sélection

À l'évidence, la sélection s'est traduite avec l'expérience par l'imposition de critères implicites dans le choix des candidats. Mais l'explication de ce phénomène est rendu difficile par la complexité du mécanisme établi lors de la loi d'octobre 2002. On peut rappeler que lors du dépôt de l'avant-projet de loi, la Chancellerie, aidée par les conseillers de la Présidence, envisage une procédure de nomination assez simple se limitant à un choix opéré sur dossiers par le ministère. Suite aux réticences du Conseil d'État lorsqu'il est consulté, une procédure similaire à celle valant pour la nomination des magistrats professionnels est préférée. Elle fait alors intervenir le Conseil Supérieur de la Magistrature pour contrôler le choix du ministère et garantir l'indépendance de la fonction.

Dans son organisation concrète, la procédure de sélection mise au point à la fin de l'année 2002 exige la collaboration d'une pléthore d'individus et d'institutions sollicités soit pour traiter le nombre important de candidatures adressées en l'espace de quelques mois, soit pour garantir le bon examen des dossiers, soit enfin pour décider de la nomination. Leur implication est cependant très variable pouvant aller d'une simple lettre de recommandation ou d'un rapport de gendarmerie pour un candidat à l'examen de toutes les candidatures par le CSM. En terme organisationnelle, la sélection doit en fait être ramenée à la coordination de trois niveaux de décision, entre lesquels les dossiers des candidats circulent (au sens propre du terme). À chaque étape correspond une « instance » qui valide ou disqualifie la candidature⁸⁰. Pour comprendre

⁸⁰ Voir la circulaire du 19 mai 2003 du Ministère de la Justice « Instructions relatives à la réception et à l'instruction (sic) des candidatures aux fonctions de juge de proximité » – NOR : JUSB0310268C.

les choix effectués en matière de sélection, c'est l'action de chacune de ces instances que nous examinerons, avant d'aborder leurs interactions.

Une instance de terrain : l'entretien par les chefs de Cour

D'une part, les candidats, après que leur dossier ait été envoyé à la Cour d'appel (dont dépend le ou les postes demandés) et à la Chancellerie, sont convoqués. Ils doivent alors se présenter devant les chefs de cour (ou leurs délégués) de la Cour d'appel au cours d'un entretien d'une durée moyenne de 30 minutes⁸¹. Un certain nombre de vérifications portant sur le parcours professionnel de la personne, sa motivation ainsi que ses compétences en droit sont alors prévues. À l'issue de cette rencontre, le magistrat rédige à l'adresse du ministère une note d'évaluation généralement courte – mais pouvant aller jusqu'à trois pages – qui fait le point sur le candidat.

D'une part, les magistrats rencontrant le candidat s'efforcent de collecter les informations éclairant les zones d'ombre que contiennent fréquemment les dossiers individuels envoyés au Ministère. Une première partie de la note d'évaluation s'applique donc à reprendre le parcours professionnel et personnel de la personne en précisant un certain nombre de détails et en explicitant certaines indications fournies par le curriculum vitae. D'autre part, le ou les magistrats présents formulent un « avis » sur le candidat. Ceci consiste en des remarques afférentes à ses compétences réelles, aux recommandations qu'il a su réunir, à l'impression qu'il a donnée lors de l'entretien en précisant notamment ses motivations pour accéder à un tel poste.

Cette partie de la note d'évaluation est beaucoup plus subjective. Elle est également beaucoup moins normée : les points évoqués par les magistrats sont très divers, certains se focalisant sur les qualités sociales du candidats, d'autres préférant porter une analyse psychologique ou morale. Ces arguments sont finalement synthétisés dans un jugement global, là encore plus ou moins normé. On trouvera des avis « favorable », « assez favorable », « très favorable », « défavorable », « réservé », sans que ces jugements fassent l'objet d'une grille de notation commune à tous les magistrats de Cour d'appel.

Extraits d'avis de chefs de Cour

« Monsieur X..., actuellement en retraite, et ce depuis avril 1995, était militaire de carrière et a terminé en qualité de commandant. En dépit de ses mérites professionnels exceptionnels et en dépit de son grade de docteur en

81 Au cours des entretiens effectués, il s'est avéré que des entretiens ont aussi été délégués à des magistrats des tribunaux d'instance.

*droit, nous croyons devoir émettre un **avis réservé** sur sa candidature et aux fonctions de juge de proximité. Monsieur X... présente une conception, s'agissant de ces fonctions, empreinte de trop de rigidités et trop cassante. Ses qualités d'expression orales sont apparues confuses. Il paraît peu apte à diriger des audiences et à procéder à des conciliations. »*

*« Madame Y... donne l'impression d'être à la recherche d'un passe-temps pour meubler ses loisirs. Elle indique qu'elle connaît « un peu » le milieu de la justice, qu'elle est disponible mais n'est pas en mesure de définir précisément les compétences du juge de proximité. Sur ses connaissances en matière civile et pénale, elle compte sur le stage en juridiction pour les acquérir. Madame Y... ne paraît pas posséder le minimum des connaissances juridiques nécessaires. Nous émettons un **avis défavorable**. »*

« M. Z.. peut apporter à la justice de proximité une façon de penser issue de la culture d'entreprise caractérisée par la satisfaction apportée aux justiciables. Disposant d'une expérience judiciaire en raison de sa participation aux fonctions d'assesseur au TASS et au tribunal de l'incapacité, il possède les qualités requises pour être nommé juge de proximité. Nous émettons en conséquence un avis favorable à la candidature de M. Z... »

Monsieur P... est apparu comme étant très impliqué dans la « problématique sociale » et s'est dit homme de communication et de discernement. Si les qualités humaines, les capacités d'écoute et de réflexion du candidat ne doivent pas être mises en doute, son expérience professionnelle dans le domaine juridique ne semble pas spécialement caractérisée. Par ailleurs, le requérant, certainement excellent éducateur, n'a pas une exacte appréciation des fonctions de juge de proximité qu'il considère surtout comme un médiateur ou un conciliateur capable d'effectuer le cas échéant, selon ses dires, des « rappels à la loi », occultant totalement l'acte de juger, la rigueur intellectuelle, juridique et procédurale liée à ce métier. Au vu de l'ensemble de ces éléments, nous émettons un avis défavorable à une nomination en qualité de juge de proximité. »

De manière plus générale, les arguments employés sont très divers et propres aux conceptions personnelles de l'examineur. Ils sont d'ailleurs fortement contradictoires quant à la définition de ce que doit être le juge de proximité. Tantôt les qualités humaines ou profanes des candidats sont soulignées et viennent justifier un avis favorable, tantôt il est mis en avant l'insuffisance des connaissances juridiques pour disqualifier une candidature.

Toutefois, les magistrats ne rejettent pas tous les candidats atypiques, ils semblent au contraire jouer le jeu de l'ouverture à cette étape de la sélection. Certaines préférences s'affichent certes déjà, mais la diversité des profils est admise. Lorsqu'on examine l'attribution des avis « favorable » et « très favorable » par les chefs de Cour ou leurs délégués, les candidats repérés viennent d'horizons très différents (**tableau 22**). Tout d'abord, on peut voir que ces bonnes appréciations sont largement distribuées (160 cas sur 304 entretiens), ce qui témoigne d'un esprit d'ouverture des magistrats examineurs. Ensuite, les femmes sont un peu plus appréciées par rapport à leur poids numérique (43% contre 38% parmi les candidats), mais l'avantage reste modeste. De même, les magistrats semblent accorder plus de crédits aux candidats âgés, le maximum étant atteint pour la classe d'âge 55-64 ans. Ce sont donc surtout les personnes

proches de la retraite ou déjà sorties du monde du travail qui sont pressenties comme pouvant faire de bons juges de proximité. Sur le plan des occupations professionnelles, les cadres ne sont pas discriminés (**tableau 23**). Leurs candidatures sont prises au sérieux avec 29% d'appréciations « favorables » ou « très favorable », soit autant que leur proportion parmi les candidats. Si les professionnels du droit sont plus souvent valorisés, ils ne dominent pas les autres catégories comme c'est le cas in fine parmi les juges nommés.

Il semble que lors de ces entretiens, les chefs de Cour retiennent une conception profane des juges de proximité en favorisant pour la fonction des candidats présentant des parcours variés. Dans bien des cas, les compétences en droit restent certes une condition à respecter pour obtenir l'assentiment des magistrats professionnels, mais la rencontre de visu avec les personnes semblent favoriser la prise en compte d'autres éléments pour apprécier la qualité des candidats. C'est évident avec les personnes qui occupent déjà une position de non-professionnels dans les tribunaux environnants et que les magistrats soutiennent alors, mais les mesures statistiques montrent que cette approche est plus globale. Les magistrats professionnels intervenant pour établir une première sélection de candidats se montrent donc très coopératifs dans la mise en oeuvre de la réforme. D'une part, il y a peu d'obstructions constatées. D'autre part, les candidats sont pris en considération et appréciés selon des critères plus larges qu'une stricte connaissance du droit.

Une instance administrative : le choix opéré par la chancellerie⁸²

C'est au cours de cette deuxième étape que la diversité des candidats se réduit, même si le résultat n'est pas entièrement voulu par la chancellerie. Au retour des Cours d'appel, les dossiers font l'objet d'un tri. Au vu des appréciations délivrées par les magistrats, une partie des candidatures est abandonnée. L'appréciation des dossiers se fait alors sur le fondement de données individuelles (parcours professionnel, motivations avancées, disponibilités géographiques de la personne) mais également collectives : sur certains tribunaux, par exemple l'Ile de France, la demande très forte conduit la Chancellerie à rejeter des dossiers qui auraient pu être retenus pour d'autres postes en province. La sélection d'un dossier dépend donc aussi des candidatures concurrentes.

À ce niveau, on peut dire que deux priorités guident l'action du ministère. D'une part, il s'agit de

⁸² Les observations ont eu lieu à l'automne 2007. La configuration de l'équipe administrative a depuis été modifiée, la direction revenant maintenant à la greffière en chef. Nous évoquons donc le fonctionnement de cette instance telle qu'elle fonctionnait jusqu'à l'année 2007.

sélectionner les meilleurs candidats au niveau professionnel et personnel. D'autre part, s'introduit également une priorité gestionnaire : il faut constituer – dans l'idéal pour l'ensemble des tribunaux – un vivier de candidats facilement mobilisables pour suppléer à la vacance soudaine d'un poste. Pour chaque Cour d'appel, des dossiers intéressants sont donc conservés dans la perspective d'une future nomination ou d'un désistement.

Lorsque les dossiers ne rentrent pas dans l'une des deux premières catégories, ils font l'objet d'un rejet. Selon les tribunaux visés, des candidatures de niveau différent peuvent donc être rejetées selon que la concurrence sur la zone est forte ou non. Elles sont alors « non proposées » : la Chancellerie prévient par lettre les intéressés que leur candidature sera transmise au CSM sans être proposée sur un poste particulier. Cette décision de l'administration ouvre un droit de recours (administratif et judiciaire) dont il est fait fréquemment usage. Un juriste a ainsi rejoint le bureau des juges de proximité pour gérer spécifiquement ces contentieux.

Lorsqu'un poste est à pourvoir, le bureau des juges de proximité examine le stock disponible des candidats potentiellement présentable sur ce ressort. Les dossiers sont classés par Cour d'appel et entreposés en pile dans des placards. Il est difficile de savoir concrètement selon quels critères se fait le choix définitif de la Chancellerie. On peut néanmoins en décrire les conditions pratiques, dans la mesure où celles-ci soulignent, si cela est nécessaire, la place laissée à la négociation et à la concertation entre les différents agents du bureau. Un certain nombre de dossiers sont rassemblés par la greffière en chef. Des piles sont constituées avec les candidatures potentiellement recevables. Elle finissent progressivement par habiter le moindre recoin disponible de la pièce attribuée au Chef de bureau⁸³.

Le choix final est opéré à l'approche d'une session du Conseil Supérieur de la Magistrature, lorsqu'il faut lui transmettre les propositions. Ce moment est toujours source de grandes tensions. L'activité routinière consistant à mettre en ordre les candidatures fait soudain place à l'action de sélection proprement dite. Le Chef de bureau et ses deux adjoints examinent alors pour chaque poste les différentes candidatures⁸⁴. Dans cette négociation, la décision revient au Chef de bureau. Celui-ci est normalement un magistrat⁸⁵, plus enclin à privilégier les profils

83 Ainsi par exemple un certain nombre de dossiers que nous cherchions lors de notre enquête statistique demeureraient-ils en attente de nomination dans ces piles.

84 Nous n'avons malheureusement pas eu l'occasion d'observer de telles sessions.

85 En 2008, la direction du bureau a été confiée pour la première fois à une greffière en chef suite au départ de la précédente Chef de bureau.

juridiques. Pour autant, il maîtrise moins bien les dossiers préparés par ses collaborateurs. Or il nous a été permis de constater combien parmi ceux-ci certains étaient attachés à l'ouverture sociale et culturelle des juges de proximité et étaient prêts à défendre des profils atypiques. Ainsi les déséquilibres en terme d'information donnent-ils aux différents participants à la négociation une marge d'action pour influencer sur le profil du candidat présenté.

En réalité, le choix décidé par le Chef de bureau est ici l'objet de stratégies où certaines candidatures, mieux appréciées, sont placés sur certains postes, avec visiblement un jeu de chaises musicales. Ainsi certains candidats peuvent être finalement proposés sur des postes qu'ils n'avaient pas sollicités dans un premier temps. On voit par ces faits que des profils souhaitables peuvent d'abord être délogés. Ce n'est qu'ensuite que se pose la question de leur affectation géographique précise comme dans le cas suivant d'un ancien avocat de la région parisienne :

Pas de nouvelles du dossier pendant un an. Puis début septembre, la Chancellerie m'appelle en me disant : « Est-ce que le 77 vous intéresserait ? » Je n'avais pas fait le choix dans cette zone-là dans mon dossier de candidature. Je dis : « Pourquoi pas ? ». Plus d'un an sans nouvelles du tout. Et parce qu'en fait, le juge de proximité déjà en fonction à X... s'en allait à Z... et ils avaient besoin de combler le trou. Donc j'ai dit ok.

Plus encore, l'instance administrative se met dans l'angle de tir du CSM. En ce sens, il s'agit pour les membres du bureau des juges de proximité d'anticiper les appréciations du Conseil. L'un des moyens utilisé a été de rassembler progressivement une jurisprudence des avis rendus afin de localiser les logiques sous-tendant les décisions. À cette fin, certains dossiers qui soulevaient des problèmes d'interprétation de la loi du 26 février 2003 ont alors été explicitement testés auprès du CSM. À l'image de ce candidat postulant dès octobre 2002 : ancien proviseur de lycée sans qualification en droit mais avec une expérience de vingt ans en tant qu'assesseur au TPE. Les inscriptions manuscrites trouvées dans son dossier nous renseignent sur les méthodes de travail du bureau. « *Je n'ai trouvé aucun de ses diplômes, il faudrait les lui demander.* » Plus bas : « *J'en ferai peut-être un dossier test pour le CSM pour les assesseurs trib pour enfants. A voir ?* ».

Une instance de contrôle : la validation par le CSM

Une troisième étape consiste dans la présentation des décisions de la Chancellerie à la formation compétente pour les magistrats du siège du Conseil Supérieur de la Magistrature. Ce dernier a le pouvoir de censurer les choix effectués en ne validant pas certaines nominations. Il lui est transmis l'ensemble des dossiers, c'est à dire à la fois les candidats sélectionnés et les

candidats que la Chancellerie a décidé de ne pas proposer. Il peut ainsi en théorie réhabiliter certains individus qui auraient du, selon lui, être proposés à un poste. La principale action du CSM reste cependant d'empêcher certaines nominations qu'il juge insuffisamment solides. Déjà cette seule activité est particulièrement lourde pour une structure réduite comme le CSM, notamment en 2005 et 2006 lorsque plusieurs centaines de juges de proximité sont recrutés chaque année.

Les protestations publiques énoncées par un membre de cet organe de discipline en 2005 nous permettent d'éclairer cette dernière étape : « *En un an et demi, nous avons examiné 900 dossiers. Ils arrivent par vagues successives du ministère de la Justice qui les sélectionne. Nous ne rencontrons pas les candidats. Nous nous basons uniquement sur les pièces du dossier : lettre de motivation, diplômes, justificatifs d'expérience professionnelle, attestation et avis des chefs de cour... Dans la réalité, le CSM se borne à un contrôle de légalité : nous vérifions si le candidat remplit les conditions légales requises. Nous ne savons rien de la personnalité ou de la manière dont il envisage de poursuivre ses autres activités, par exemple.* »⁸⁶ Malgré le ton volontairement polémique, la description engagée restitue assez bien les conditions de travail dans lesquelles se fait l'examen des dossier. En dépit d'un large pouvoir de contrainte, le CSM est privé d'une part de réelles capacités d'investigation, d'autre part des moyens humains permettant de mener un véritable examen des dossiers.

2. Une forte interdépendance.

La description des trois instances qui interviennent successivement dans le processus de sélection des candidatures permet à la fois de situer de manière concrète le cheminement des dossiers (qui circulent d'ailleurs physiquement entre les trois entités) et de localiser les acteurs stratégiques. Mais il faut aussi évoquer les relations complexes qu'entretiennent ces instances entre elles pour aboutir à la production commune d'une sélection. Depuis longtemps déjà la sociologie des organisations a eu le mérite de montrer combien les rapports de pouvoir affichés par l'institution ne reflètent que partiellement la réalité des échanges entre les acteurs qui détiennent tous, par leur position dans le circuit, une maîtrise, même partielle, de l'information. Pour la justice de proximité, la collaboration entre les différents acteurs n'était pas acquise. Sans revenir sur le contexte socio-politique de 2002 et 2003, la création des juridictions de proximité par le ministère de la Justice s'est heurtée d'une part aux réticences sonores des magistrats,

⁸⁶ Interview de Valéry Turcey, « Arrêtons de recruter les juges de proximité dans le brouillard », *Libération*, lundi 14 février 2005, p. 14.

d'autre part aux mises en garde publique du Conseil Supérieur de la Magistrature⁸⁷.

Établir par la suite un système de sélection reposant pour l'essentiel sur ces trois types d'acteur n'était pas chose aisée, d'autant plus que cette coopération a été en grande partie imposée par le Conseil d'État et le Conseil constitutionnel. L'implication du CSM est ainsi pensée explicitement comme une épreuve de contrôle et de validation du pouvoir⁸⁸. Elle compense en partie la neutralisation des juridictions contraintes de laisser la Chancellerie gérer le recrutement depuis Paris. Rappelons simplement qu'une précédente réforme instituant des magistrats à titre temporaire en 1995 avait échoué du fait de blocages administratifs exercés dans la plupart des Cours d'appel. Une répétition de cet écueil a visiblement voulu être évitée par la Chancellerie en gardant au niveau central le contrôle du processus.

Dans le cas présent, le système qui se met rapidement en place à partir de 2003 n'est pas exactement celui qui avait été imaginé. En particulier, les contrôles ne s'exercent pas là où ils étaient prévus. La mise en place d'un « circuit » de sélection entraîne des interdépendances entre les instances qui sont alors synonymes de pouvoir. Nous voudrions insister dans le cas présent sur deux types d'interdépendance que nous avons pu observer. Elles concernent d'une part les moyens engagés dans la sélection, d'autre part, le contrôle.

Comment rassembler des informations ?

Traditionnellement, les juridictions locales étaient amenées à intervenir dans la sélection des candidats. Nous pouvons, à titre de comparaison, évoquer les conditions de recrutement des juges de paix. Jusqu'en 1958, les juges de paix faisaient, à l'instar des autres magistrats professionnels, l'objet d'une sélection par la Chancellerie. Pour autant, les procureurs généraux postés dans les Cours d'appel détenaient alors un pouvoir décisif. Ils étaient chargés de produire en vue des nominations une liste où étaient détaillées trois biographies présentées dans un ordre préférentiel. C'est bien souvent à partir de ce seul document que l'administration centrale opérait son choix.

Dans le cas des juges de proximité, le système de sélection choisi est entièrement centralisé. Il est créé en 2002 une administration spéciale – d'abord une « mission », puis à partir de 2006 un « bureau » en charge du recrutement. Cette configuration tranche avec la gestion

87 PELICAND Antoine, « La justice de proximité, une réforme politique ? - Mobilisations et usages de la notion de proximité dans l'espace judiciaire », *Droit et Société*, n°66, 2007, pp. 275-294.

88 ROSANVALLON Pierre, *La légitimité démocratique. Impartialité, réflexivité, proximité*, Paris, Seuil, Coll. « Les livres du nouveau monde », 2008.

décentralisée des conciliateurs de justice, des assesseurs au TPE ou des délégués du procureur, dont le recrutement est confié aux TGI concernés sous le contrôle des Cours d'appel. La Chancellerie pilote donc la procédure dans chaque dossier, mais – nous l'avons vu plus haut – elle doit composer avec d'autres acteurs qui l'aident dans le tri des candidatures et l'examen des dossiers.

Ceux-ci détiennent un pouvoir sur la sélection. Plus encore, la position de chaque instance dans le système administratif judiciaire, les compétences qu'elle y détient empêchent des prises de décision autonomes. Nous aimerions ainsi insister sur les enchevêtrements⁸⁹ qui lient les étapes entre elles et permettent, en dépit des apparences de conflictualité, de parler pour la sélection d'une production commune.

En terme de moyens, le pouvoir de décision semble ainsi se partager au profit d'une configuration que les analyses de politique publique qualifient de bottom/up. Plus l'instance se situe à proximité du candidat, plus elle possède vis à vis des autres un avantage en terme d'information. L'éloignement progressif imposé par la procédure actuelle a pour effet d'accroître l'influence des instances les mieux renseignées. Pour le dire simplement, les magistrats rencontrent physiquement les candidats, les fonctionnaires du ministère les entendent au téléphone et les membres du CSM n'ont plus aucun contact. Ainsi les agents du bureau des juges de proximité – et encore s'agit-il de la seule hiérarchie – rencontrent-ils pour la première et unique fois les candidats à l'occasion d'une réunion d'information sur les stages de formation, lorsqu'ils sont déjà retenus. Pour juger des dossiers, ils ne peuvent fonder leur analyse que sur les rapports transmis par les magistrats des Cours, ainsi que sur certaines recommandations lorsque ces dernières ont la particularité d'être descriptives et proviennent d'instances considérées comme crédibles : en premier lieu les magistrats locaux ; de manière subsidiaire, les barreaux d'avocats, les chambres de notaire, les autorités de l'administration locale. Ce quasi-monopole des tribunaux dans la production de l'information peut être illustré par l'extrait suivant d'une feuille de suivi restée dans un dossier consulté :

« Le VP (Vice-Procurer) Instance de X n'a pu formuler d'avis. Nous n'avons aucun élément d'appréciation ! » -

« Il faudrait solliciter les 4 autres magistrats qui n'ont pas été saisis par la Cour de Z et que M. D... a du connaître dans le cadre de ses fonctions (mai 2005). »

« Seuls 2 attestants (sic) sur 4 ont répondu et ne sont pas aptes à émettre un avis circonstancié sur le

⁸⁹ On parlera dans des termes sociologiques de « zones d'incertitudes organisationnelles » dont le contrôle par certains acteurs est synonyme de pouvoir. CROZIER Michel, FRIEDBERG Erhard, *L'acteur et le système*, Paris : Seuil, Coll. « Sociologie politique », 1977.

candidat. Que fait-on ? »

« Nous en restons là ! Il ne sera pas proposé. »

Ainsi les magistrats interviennent-ils dans la sélection des candidats au travers du rituel des recommandations. On peut en effet constater que le fait d'être recommandé par des membres de la magistrature assure visiblement aux candidats une plus forte probabilité d'être recrutée. Sur notre échantillon de 439 dossiers, les candidats proposés au CSM (88 individus) présentent ainsi à 57% un soutien par au moins un membre de la magistrature (contre 28% pour le reste des candidats). Ils peuvent aussi beaucoup plus fréquemment se recommander d'un réseau de magistrats, bien souvent au niveau local : 27% des personnes proposées évoquent plus de deux magistrats dans leur dossier (contre moins de 10% pour le reste de l'échantillon). D'une manière plus générale, les candidats retenus apportent la preuve d'un réseau social plus étoffé (dans 47% des cas, on trouve plus de 5 recommandations contre 35% pour les autres candidats), composé prioritairement de personnes des mondes de la justice et du droit (dans 60% des cas, on trouve l'appui écrit d'un professionnel du droit ou d'une organisation représentative d'avocats, huissiers ou notaires, contre 40% pour les autres dossiers).

La question des recommandations

À l'évidence, la Chancellerie s'appuie sur les relais de confiance que constitue la magistrature pour apprécier au niveau local les qualités du candidat. Se joue aussi ici la familiarité avec le monde de la justice. Les anciens magistrats, les juges non-professionnels sont au courant des pratiques de la recommandation et font le nécessaire. Les professionnels du droit également : souvent proches des milieux judiciaires, ils disposent alors du capital social à même de garantir leur valeur. À l'exemple de cette ancienne avocate qui, par sa longue carrière professionnelle, montre sa bonne connaissance des rouages de la nomination judiciaire. Dans son cas, elle peut même marquer sa distinction en ne citant que le haut de la hiérarchie locale.

Puis à partir de là, j'ai constitué le dossier. Il fallait que je retrouve mes diplômes... Enfin tout ce qu'ils demandaient comme documents. Je ne savais plus très bien où c'était rangé. Et puis on nous demande aussi de donner un certain nombre de personnes de référence. Donc moi, j'ai pris le parti de ne donner que les magistrats à partir de président de tribunal. Pas en dessous.

C'est des gens que vous aviez rencontrés...

Ce sont des magistrats avec lesquels j'ai travaillé pendant toute ma carrière. À vrai dire, il y avait l'actuelle première vice-présidente du TGI par exemple puisqu'elle avait été présidente à X... pendant des années donc j'allais régulièrement là-bas. J'avais mon ancien président de Z... qui était devenu président de Chambre à la Cour. Le dernier mais le précédent aussi ! Donc j'avais quand même deux présidents de

Chambre dans la liste. Plus des conseillers à la Cour. Plus le président du TGI de Y.... Que des présidents ou des vice-président. Enfin : présidents de TGI, conseillers à la Cour d'appel, vraiment... Sachant que je n'ai avisé personne. Je n'ai pas voulu... J'ai donné les noms, mais je n'ai prévenu personne. A part cette magistrate ici évidemment qui le savait et que j'ai mise aussi sur ma liste. Elle était ici vice-présidente. Donc il vaut mieux la mettre sur ma liste. Mais autrement je ne les ai pas informés.

Plus qu'un système de cooptation, on peut voir que les recommandations aident à compenser un problème d'information particulièrement épineux pour l'administration de la justice. Comment s'assurer de la valeur des candidats lorsqu'on ne dispose que de leurs diplômes, souvent vieux de plusieurs dizaines d'années et d'un entretien oral ? Si la Chancellerie est contrainte de s'appuyer largement sur les avis des chefs de Cour, les magistrats eux-mêmes saisissent à l'évidence des occasions lorsqu'une personne de confiance peut leur garantir la validité d'un candidat.

On voit ainsi se déployer au niveau local un réseau informel d'informateurs de plus ou moins grande crédibilité. La confiance qui leur est accordée dépend très largement des liens qu'ils peuvent entretenir avec les magistrats des Cours d'appel ou de manière plus générale avec la sphère judiciaire. Les appréciations des organisations corporatives sont par exemple souvent évoquées dans les rapports des chefs de Cour faits pour les candidats professionnels du droit. Il peut s'agir aussi comme dans l'exemple suivant d'une professeur de droit, participant à la construction de la doctrine sur les questions assurantielles, et étant à ce titre en contact régulier avec les magistrats de la Cour d'appel. La juge, ancienne cadre d'entreprise, qui a été son élève et est restée en contact, est elle-même étonnée de l'effet d'une recommandation dont elle ne saisit pas l'importance.

Et moi j'ai simplement mis dans ma lettre « je me suis permis de mettre votre nom, en disant que vous pouviez me recommander, etc. » Je n'ai rien demandé d'autre. Elle m'a répondu en me faisant une lettre dithyrambique de recommandation. Vraiment une lettre super sympa. Je n'en suis pas revenu car je ne m'attendais pas du tout à ça. Du coup, j'ai envoyé sa lettre à la Cour d'appel et en fait, ce que je ne savais pas, ce qu'elle ne m'avait pas dit, c'est qu'elle était amie intime avec le procureur général. Là-bas, quand ils ont reçu ma lettre, ça a fait l'effet d'un... J'ai envoyé la lettre, une semaine d'après, on m'a écrit en me disant « il faut que vous veniez à la Cour d'appel », ils m'ont donné rendez-vous pour que je vienne voir les présidents de Chambre. Voilà sa lettre ça a fait un effet de... Je ne sais pas comment on dit, ça a fait un effet incroyable. Je n'en suis pas revenu moi-même.

Il est pourtant intéressant de constater que du côté des candidats cette épisode de l'entretien, finalement décisif pour la candidature, a rarement marqué les esprits. Il est fréquemment présenté comme une seule formalité. Plus encore, c'est généralement sur notre invitation expresse qu'il est évoqué – avec des difficultés pour en restituer le contenu qui s'est souvent effacé des mémoires. Par exemple dans cet extrait d'entretien, le souvenir de la discussion privilégie beaucoup plus la vérification de l'appartenance à un milieu qu'un véritable contrôle

des connaissances.

L'entretien, vous vous souvenez un petit peu. On vous a testé sur vos connaissances ?

Pas trop. On m'a parlé un peu de... C'est marrant, mais je ne me souviens pas trop qu'on a parlé de Mme X. On en a sûrement parlé car je me souviens très bien qu'on a parlé de mes amis de Z... Et il y en avait un, le secrétaire... Parce qu'il y avait le secrétaire général, le procureur général et le président qui me recevaient tous les trois, et en fait, le secrétaire général (*hésitations*), il avait l'air de les connaître. Donc ils ont un peu parlé d'eux, de mes amis, les magistrats de Z..., puis ils m'ont un peu parlé de mon école qu'ils connaissaient plus ou moins, de réputation, ils m'ont parlé un peu de ... de mon métier dans les assurances, enfin ils m'ont parlé de mon expérience professionnelle.

En cela, l'entretien se déroulant à la Cour d'appel prend des tours différents selon que les candidats sont déjà introduits ou non dans le monde judiciaire. Lorsque c'est le cas, les conseillers vérifient alors la qualité de ces relations mais l'examen sur le fond est minime. Dans le cas suivant, la juge de proximité en parle ainsi comme d'une simple formalité, voire même une première acceptation dans la fonction. Les magistrats semblent conscients du pouvoir dont ils disposent en s'avançant même sur l'issue de la procédure, avant même l'examen du dossier par la Chancellerie.

Et l'entretien a porté à ce moment-là sur quoi ? C'était sur des choses techniques ?

Non, sur ma motivation, mon parcours. Ils m'ont dit : « Vu ce qu'il y a dans votre dossier – ce que j'ignorais, évidemment, je n'ai vu aucun des courriers des... – ça ne posera pas de problèmes ». Déjà ils me l'ont dit. Je me suis dit : « Bon maintenant, c'est une question de temps ».

Lorsque le candidat est au contraire un profane, les magistrats cherchent alors à s'assurer des compétences techniques du candidat et émettent fréquemment un avis défavorable lorsqu'il y a des insuffisances. Il était difficile d'obtenir des témoignages puisque nous ne nous sommes entretenus qu'avec des juges en poste. Plusieurs juges n'ayant pas de contacts préalables dans la magistrature locale évoque des questions posées par les magistrats sur des points plus ou moins techniques. Le cas de cet ancien cadre esquisse la forme de tels entretiens, même s'il montre aussi a contrario que l'argument de la compétence technique n'est pas exclusif.

Après j'ai reçu un appel du tribunal d'instance de X..., celui dont dépend mon domicile, me disant : « Vous avez fait votre candidature. Il y a une espèce d'entretien d'embauche. » J'ai été reçu par la présidente du TI pour une conversation d'une heure à peu près.

Comment ça s'est passé ?

La fille m'a reçue. On a discuté un petit peu. Je lui ai dit que j'étais juriste mais qu'effectivement je n'avais pas une grosse expérience du monde judiciaire. Elle m'a posé une ou deux questions de fond. Je me souviens bien de ça. Elle me dit : « Pour vous un procès, comment ça se passe ? » Un procès pénal. Je dis : « Il doit y avoir le juge, il doit y avoir le greffier » parce que je me souvenais – en plus, j'avais été convoqué pour un excès de vitesse dix ans auparavant. Je dis : « le juge a le dossier, il vous pose des questions, vous répondez et le juge met en délibéré, il rend sa décision ou tout de suite, ou plus tard » – je lui avais fait un petit truc schématique. Elle m'a dit : « Vous avez oublié le ministère public ». Ah ! J'ai dit oui. Tout ça pour dire qu'à l'époque, j'avais... Mais je ne me faisais pas de souci à titre perso, parce que chez R..., il a toujours fallu que je m'adapte à des boulots différents. Donc je me suis dit : « Si je suis pris, je travaillerai la question, je m'adapterai ». Donc voilà : un entretien d'une heure, un peu de

personnalité, un peu de... Peut-être même pas une heure. Entre une demi-heure et une heure sur ma personnalité, sur mon expérience et un peu sur mes connaissances juridiques. Elle m'a posé deux ou trois questions comme celles que je viens de vous citer, c'est tout.

Mais il n'y avait pas d'animosité ?

Non, je n'ai pas senti la volonté de me casser. Et dans la conversation d'ailleurs, elle m'a dit quelque chose qui montrait qu'elle considérait que ma candidature était bonne, sans plus. Parce qu'elle m'a dit « ah, j'ai rencontré une autre personne qui lui est vraiment un très bon candidat. » Un truc dans ce goût-là. Il y en a un meilleur. Tant mieux pour lui.

La menace du Conseil Supérieur de la Magistrature

On retrouve cette problématique de l'information à la dernière étape de la procédure. Nous avons vu qu'une critique forte du CSM consiste dans l'incapacité pour les conseillers d'exercer un véritable contrôle à la fois par manque de temps et par difficulté d'accès aux sources. Cela peut expliquer en partie l'action correctrice du CSM, particulièrement stricte concernant les compétences juridiques des candidats ou la protection de l'indépendance et de l'impartialité des jugements. Il s'agit en réalité des seuls sources fiables sur lesquels peut être véritablement poser le regard à partir des documents mis à disposition. Pour le reste, ils doivent eux aussi se fier aux premières informations fournies par les magistrats ayant rencontré le candidat. En comparaison des services de la Chancellerie, s'ajoute le désavantage du temps limité dans lequel peuvent être examinés les nombreux dossiers.

Lorsqu'on examine l'activité du CSM à la lumière de notre échantillon, son action sur les choix du ministère s'avère très limitée (**tableau 24**). Dans 87% des cas (n=215⁹⁰), le choix opéré par le Ministère de la justice est confirmé. Cela comprend aussi bien les nominations que les décisions de l'administration de ne pas retenir certaines candidatures (les « non proposés »). Dans la réalité, ainsi que le reconnaît lui-même le CSM, le nombre et l'insuffisance des informations ne permettent pas d'exercer un contrôle véritable. Sur notre échantillon, le CSM n'est jamais revenu sur un rejet décidé par la Chancellerie (un dossier « non proposé »). En fait, l'activité manifeste du CSM se résume à quatre cas sur 215, dans lesquels le CSM s'est opposé aux choix de nomination, c'est à dire un peu moins de 2% des dossiers.

Examen des dossiers rejetés par le CSM

Pourquoi le CSM émet-il un avis non-conforme pour quatre dossiers ? Le Conseil n'est pas tenu de motiver explicitement ses refus. L'analyse des dossiers nous apporte néanmoins certaines indications sur les manières dont est conduit l'examen.

⁹⁰ Sur les 438 candidatures ne sont ici pris en compte que les dossiers considérées comme recevables et à ce titre adressées au CSM. Ils manquent les dossiers jugés irrecevables, les dossiers en cours et les désistements durant la procédure.

D'une part, on peut observer que le CSM ne se limite pas aux appréciations données par les chefs de Cour. Dans les quatre cas, les candidats bénéficiaient d'une appréciation « favorable » à la suite de leur entretien, voire pour l'un d'entre eux « très favorable ». C'est peut-être ce blanc-seing donné par les magistrats qui avait décidé la Chancellerie à engager le dossier, en dépit de certaines faiblesses par ailleurs.

Au contraire, le CSM impose sur ces dossiers un autre cadrage. Il met ainsi en avant les insuffisances quant au niveau de formation et au profil professionnel. Les quatre candidats se caractérisent en effet par un apprentissage tardif du droit. Lors de leurs études, ils s'arrêtent soit au baccalauréat, soit à une capacité ou une maîtrise en droit obtenues respectivement à 29 et 30 ans, soit à un apprentissage en école d'huissier. Les reprises d'étude ayant conduit les deux premiers respectivement à une maîtrise en droit (à 37 ans) et à un DESS (à 48 ans) ne semblent pas avoir changé la donne.

Par ailleurs, les parcours professionnels assez atypiques peuvent avoir alerté le CSM. Le candidat passé par l'école d'huissier finit alors sa carrière en tant qu'avocat, un autre a progressé en interne dans la police, un troisième est devenu cadre dans l'immobilier suite à sa reprise d'étude. Le dernier, juriste, se caractérise par sa jeunesse (35 ans tout juste). Il faut enfin remarquer que ces refus interviennent pour les dossiers les plus anciens appartenant pour deux d'entre eux à la cohorte de 2002 et de 2003 pour les deux restants. Les candidatures plus récentes ne sont plus concernées par un avis non conforme dans notre échantillon.

Ces observations ne remettent pas forcément en cause la présence du CSM dans le processus de sélection. Il ne faut pas réduire l'impact à son action visible. Nous l'avons vu, la Chancellerie cherche à s'ajuster a priori aux vues du CSM. Éviter les rejets s'avère plus efficace pour l'administration, dans la mesure où les efforts consentis pour pourvoir les juridictions ne se voient pas annihilés à la toute dernière étape. Sur un plan plus politique, elle a tout intérêt à ne pas se voir désavouée par l'autorité judiciaire ce qui constituerait ensuite une occasion de critiquer les modalités de la sélection. Le faible nombre d'avis non-conformes reflète donc en partie la réussite de son empreinte sur la procédure. Si l'on s'en tient aux seuls candidats proposés par le ministère (n=88), la proportion légèrement plus grande que constituent les refus (4,5%) semble suffire à exercer une pression efficace.

III. Devenir juge de proximité

A. Comment vient-on à la justice ?

Les entretiens menés avec des juges de proximité permettent d'aller plus loin dans la compréhension des motivations d'un certain nombre de candidats. L'absence de lien manifeste cache souvent un rapport peut-être plus émotionnel, biographique avec l'institution judiciaire. Ainsi, même si statistiquement rien n'est visible, les récits par les acteurs des trajectoires qui les ont conduit à la candidature font apparaître une réflexion personnelle ancienne sur la fonction de magistrat et un engagement toujours contrarié dans cette profession. La réflexion survenue quant au rôle de juge peut remonter aux études initiales ou bien être assez récente.

1. Les tentatives passées d'intégrer l'ENM.

Lors de la formation initiale

Nombreux sont ceux qui ont subi dans leur jeunesse, à la fin de leurs études, un échec au concours de l'ENM. C'est particulièrement le cas parmi les avocats. L'investissement alors consenti dans la préparation du concours trouve vingt ou trente années plus tard sa rémunération grâce à cette nouvelle chance que constitue la justice de proximité.

J'ai voulu précisément plutôt m'orienter vers une fonction plus sûre, plus stable. Donc je me suis orienté vers la magistrature. Bon. Et puis comme j'étais issu d'un milieu modeste, bien que mon père fut avocat, on était issu du monde ouvrier, du côté de ma mère aussi, donc j'étais d'une extraction relativement modeste, donc il a fallu que je travaille pendant toutes mes études. Je passe là-dessus. Moyennant quoi, quand il s'agit d'être pion à l'époque, de faire des nuits, des journées etc. de se faire un peu d'argent, d'être à cent kilomètres de la fac, vous voyez tout de suite ce que ça peut représenter comme investissement en temps. Et donc j'ai trop peu préparé ce concours, qui est très difficile, l'ENM. C'est un concours très difficile. J'avais assez mal préparé, bon en plus je n'ai pas eu de chance, ça arrive aussi que dans les concours on ait plus ou moins de chance. Et donc je l'ai raté. Et comme je l'ai raté ... on m'avait dit de le refaire. C'est un concours qu'on fait une fois par an donc si vous voulez, vous le ratez une fois, vous le ratez deux fois, vous avez perdu deux ans. Du coup je ne l'ai pas fait. J'ai fait le service militaire, je me suis orienté différemment. Je suis rentré dans le privé.

On peut remarquer bien souvent l'extraction sociale populaire de cette population. Si statistiquement, les juges de proximité font partie dans leur très large majorité des cadres et professions intellectuelles supérieures, ceux qui ont échoué jeunes au concours de l'ENM témoignent de conditions d'études rendues difficiles par le manque de ressources financières qui les ont contraint à embrasser des fonctions plus rapidement accessibles, que ce soit

l'avocature ou le travail de cadre. En ce sens, la justice de proximité semble constituer pour certains candidats une revanche sociale, symbole de leur réussite professionnelle, face à une magistrature socialement élitiste⁹¹. C'est ainsi le cas dans la trajectoire de cette femme, avocate d'une quarantaine d'année :

Et cette volonté de juger, c'est ancien chez vous ?

Oui, c'est vrai, je m'étais posée la question. Oui. Quand j'ai fait mes études. Parce que c'était le but que je m'étais fixée. Là encore, il y a sans doute des ressorts psychologiques là-dedans. Je me suis financée mes études. Je viens d'un milieu très modeste. On n'a jamais fait d'études. Et puis vraiment, mes parents ne me destinaient pas à ça. Pour vous dire, j'ai un CAP de sténo-dactylo. Et un bac G1. Bac G1, c'était le bac de secrétariat à l'époque. Je dois être un des rares avocats en France à avoir un CAP de sténo-dactylo. Donc vraiment pas destinée à faire des études supérieures. J'ai travaillé un an comme serveuse après mon bac. Et puis je me suis dit que je ne pourrais pas continuer toute ma vie à être serveuse. Donc j'ai cherché ce que je pouvais faire. Et puis le peu de droit que j'avais fait en classe m'avait bien plu, donc je me suis inscrite à la fac de droit. Seulement, le problème : mes parents n'avaient pas les moyens. Il fallait que je bouffe, que je me loge, tout. J'avais des bourses mais ça ne faisait rien du tout. J'ai pris du boulot de serveuse mais il fallait y arriver. Donc je m'étais fixée comme but – parce que j'avais besoin de me fixer un but pour y arriver, pour me mettre des coups de pieds au cul – je me suis fixée comme but d'être juge. De faire l'ENM. De faire le concours de l'ENM. Et pendant toutes mes années d'université... J'ai ramé ! C'était ce qui m'a motivée. Tout en sachant – je n'ai jamais passé l'ENM – que je n'avais pas le niveau. Je ne pouvais pas avoir le niveau. Donc voilà. C'est à ce moment-là que j'y ai pensé.

La voie de « l'intégration »

Dans d'autres cas, il ne s'agit pas d'un échec lors de leur formation initiale, mais lors d'une tentative antérieure de réorientation professionnelle qui a buté sur le concours. Pour plusieurs candidats, l'ouverture de concours exceptionnels d'accès à la magistrature en 1991 puis en 1998 et 1999 a constitué un moment-clé dans la construction de la vocation. C'est dans ce contexte historique particulier que s'engage pour nombre de candidats la réflexion sur l'identité de juge qu'ils pourraient incarner. Sont établis aussi à l'occasion des épreuves ou de leur préparation, les premiers contacts avec l'institution judiciaire.

Cela ne se passe pas bien. Les épreuves auxquelles les candidats doivent se soumettre ne prennent en compte ni leur expérience, ni leur motivation. L'échec enclenche néanmoins un investissement postérieur soit dans les juridictions non-professionnelles, soit dans la transmission du savoir juridique. À l'image de cette juge qui, après plusieurs tentatives contrariées, porte son énergie sur l'enseignement du droit. Elle investit cependant ce travail tout autrement que lors d'une précédente expérience quelques années avant la naissance de ses enfants, qui s'était alors soldée par du dégoût. C'est fort de cette expérience qu'elle postule en 2003 à la justice de proximité.

91 BODIGUEL Jean-Luc, *La magistrature, un corps sans âme ?*, Paris, Puf, 1991, p. 163.

Enfin bref, c'est vrai que j'ai raté ces concours et c'est vrai qu'il m'en est resté une petite amertume quelque part, parce que finalement je me disais que c'est un métier qui m'aurait plu. Et je regrettais. Ceci dit, après j'ai eu des opportunités, je suis retourné dans l'enseignement, et là, par contre, j'ai complètement modifié ma façon d'enseigner et maintenant j'ai beaucoup plus de pédagogie qu'avant. Je me mets à la portée des étudiants. Je n'essaie pas d'en faire des licenciés en droit. J'ai des BTS, j'ai aussi des experts comptables, je leur fais du droit social, c'est un sacré niveau.

Pour d'autres, la création des justices de proximité a constitué une opportunité survenant après plusieurs tentatives répétées pour intégrer la magistrature. La retraite prise très tôt (il s'agit particulièrement d'hommes issus de la fonction publique) est vécue comme le moment de s'investir dans le droit après nombre d'hésitations survenues au cours de la carrière. Dans le cas suivant, la volonté, sans cesse repoussée auparavant, de devenir juge se concrétise plusieurs années avant la création des juges de proximité. La personne a ainsi consacré au total cinq années à tenter d'intégrer la magistrature avant de candidater comme juge de proximité.

J'étais relativement jeune pour prendre la retraite. J'avais 55 ans à peine. Et donc ma femme a trouvé un poste à X.... Et les enfants, ça leur a plu la ville. On s'est installé ici en 98. Et en 98 ou 99, ma femme a dit : « Tiens, il y a quelque chose qui est sorti dans le journal officiel ». C'est le concours complémentaire de la magistrature. Parce qu'en 98 et 99, ils ont fait deux concours. En 1998, je n'ai pas pu me présenter parce que c'était trop tard, on s'installait là (...) Ce sont des concours réservés à des gens avec un certain nombre d'expériences. Avec diplômes et expériences. Donc ça a été fait deux fois en 98 et 99, après ça a sauté en 2000 et 2001. 98, c'était trop tard, 99, je me suis inscrit. Et donc, j'ai pas mal travaillé. J'ai été admissible. Et malheureusement, huit jours avant, à l'oral, j'ai perdu mon père. Donc ça m'a perturbé complètement. J'ai eu un trou à l'oral alors que j'étais à trois points de la réussite. À l'époque, il y avait trois concours. J'ai tenté le deuxième. C'était conseiller de Cour d'appel. Et donc, j'étais assez déçu parce que j'étais passé pas loin. Ça m'aurait intéressé. Bon, ça aurait peut-être changé la vie de la famille parce que je n'aurai certainement pas été affecté à X... Mais bon voilà.

Alors après, en 2002 il y en a eu un autre, mais ça m'intéressait moins parce qu'il n'y avait plus de conseillers en Cour d'appel. Enfin, je l'ai présenté quand même, j'étais admissible. Mais à l'oral je me suis planté, mais là en beauté (rires). (...) Mais bon, ce n'est pas grave, je n'ai pas regretté. En 2002, je m'en doutais que je n'allais pas être reçu. Puis après, la vie a continué. Puis c'est en 2003. Ma femme qui me dit encore : « Tiens, ils recrutent des juges de proximité ». Alors j'ai fait mon dossier, mi-2003. Et puis ça a suivi son cours.

2. Être choisi par la magistrature.

Déjà dans son étude des assesseurs au tribunal pour enfants, Jean-Noël Retière avait souligné le rôle des « gens de l'intérieur » dans le recrutement. Les entretiens qu'il avait menés mettaient en évidence le rôle fréquent des magistrats dans le déclenchement des vocations. Ainsi fallait-il que les initiés reconnaissent et désignent certains individus pour que ceux-ci osent déposer leur candidature. En quelque sorte, les magistrats suscitent l'intérêt et légitiment la démarche.

Qu'en est-il pour les juges de proximité ? Examinons d'abord le cadre particulier dans lequel se

fait le recrutement. Il se différencie de la situation des assesseurs sur trois points. Premièrement, le recrutement n'est pas confié au local. Face à l'animosité du corps des magistrats, le ministère de la Justice développe au printemps 2003 une campagne de communication nationale pour annoncer le recrutement de 3000 juges de proximité. L'information circule donc par les médias de masse. Deuxièmement, les juridictions de proximité sont autonomes. Il ne s'agit donc pas pour les juges professionnels de s'adjoindre les services d'assesseurs de la société civile, mais de trouver des collègues, voire des concurrents⁹². Troisièmement, les conditions de recrutement imposent dans la plupart des cas une formation initiale en droit de haut niveau (bac+4). Plusieurs formes de légitimité interviennent donc pour susciter la démarche des candidats. Dans quelle mesure retrouvons-nous toutefois l'action de l'institution dans le déclenchement des vocations ?

L'incitation directe par un magistrat

Au cours des entretiens que nous avons menés, nous avons pu effectivement retrouver parfois de tels mécanismes sociaux concernant les juges de proximité. Les critères de recrutement étant beaucoup plus strictes, ils ne concernent alors que le milieu professionnel, lorsque les magistrats sont au contact d'avocats ou de juristes. On peut cependant percevoir ce que ce type d'invitation peut avoir d'incongru lorsqu'il s'agit de proposer à un avocat en exercice un travail salarié à mi-temps. La pratique semble donc restée rare, nous ne l'avons croisée qu'une seule fois à propos d'une avocate ayant fermé son cabinet quelques années plus tôt et recherchant du travail.

En fait, je me suis coupée quand j'ai arrêté avec le domaine juridique. C'est vrai qu'on prend du recul pendant un temps. J'ai discuté avec une copine qui était présidente de mon tribunal où j'étais avant mais qui est maintenant à X... C'est elle qui me dit – on déjeunait ensemble : « Mais pourquoi tu ne postules pas comme juge de proximité ? » Je suis un peu gênée de dire cela mais je ne savais pas que ça existait. Et je me suis dit : « C'est quoi ce truc-là ? » Donc elle m'explique un peu. Je lui dit : « Écoute, oui, ça pourrait. » Je lui demande un dossier.

Pareillement, la fréquentation des juridictions en tant que juge non-professionnel décide certains individus à aller plus loin dans cette direction et à se rapprocher plus encore du milieu des magistrats professionnels, à l'image de ce cadre du privé qui lors de sa retraite troque la médaille des prud'hommes contre celle de la justice de proximité.

Ensuite ça ne m'a pas suffi je suis rentré aux Prud'hommes, je suis devenu conseiller prud'homme. J'ai été conseiller prud'homme pendant une douzaine d'années ...

⁹² On peut parler de concurrents dans la mesure où pour les juges d'instance, la création de la justice de proximité a signifié l'abandon de domaines de compétences, notamment au civil des affaires inférieures à 1500€ puis deux années plus tard à 4000€. Plus encore, l'arrivée de ces nouveaux acteurs relance la lutte pour la reconnaissance du label de « proximité » que réclamaient depuis plusieurs années les juges d'instance.

Collège ...

Employeur, j'étais employeur oui, dans l'encadrement. J'ai fait un peu d'activités diverses et puis un peu d'encadrement. Là j'ai présidé je ne sais combien d'audiences, j'ai fait le juge du référé ...

Conciliation ...

Tout à fait, conciliation, référé, etc. J'en ai eu marre parce que c'est toujours les licenciements, les machins, c'est toujours pareil. Quand est arrivé cette histoire Chirac-Perben, voilà cette histoire de juge de proximité, je me suis dit c'est exactement ce qu'il me faut, je vais postuler,

Un reconnaissance plus ancienne

Ces situations restent cependant assez rares. Pour les juges de proximité, la vocation – ou du moins l'envie d'assumer le rôle social du juge – connaît plus fréquemment un cheminement très long, souvent de plusieurs dizaines d'années. Nous avons déjà évoqué la frustration provoquée par l'échec à un concours d'accès à la magistrature. Au préalable, la formation au droit, notamment lorsqu'elle était assurée par des magistrats, a pu enclencher la découverte de ce métier et de cet univers. L'entretien suivant montre le lent cheminement ayant conduit un jeune ouvrier qualifié à poursuivre jusqu'à la maîtrise sa formation au droit. Alors que la reprise d'étude est d'abord conçue par lui comme une voie de promotion sociale lui permettant d'entrer dans l'administration territoriale, la rencontre avec des magistrats réoriente progressivement ses intérêts. Pendant toute sa carrière professionnelle, il va être tenté de rejoindre l'institution judiciaire, renonçant plusieurs fois en raison du coût social qu'aurait constitué une telle bifurcation. Il faut enfin noter ici que c'est parce qu'il n'y a pas d'université que cet homme rencontre des magistrats assurant alors des cours du soir dans un centre de formation continue.

Et l'idée vous est donc venue dans les années 80 ?

Oui, voilà. Avant, j'y pensais un peu. Lorsqu'on a passé la capacité, c'était un magistrat qui nous donnait des cours. Après en licence, c'était des profs d'université. Mais il y avait deux, trois magistrats qui nous donnaient des cours pour la capacité, ça m'a beaucoup intéressé ce qu'ils faisaient. Car on en parlait avec eux, évidemment. Ça commençait un petit peu à tilter dans les années 70 lorsque j'ai fait la capacité.

Et après vous les avez revues ces personnes ?

Après, oui, j'en ai revus après. Il y en a qui m'ont conseillé de continuer. Y en a même qui m'ont conseillé de passer par le bout, de devenir greffier. Parce qu'il y a des greffiers qui passent le concours interne. Mais bon, ça n'a pas pu se faire. Donc après, j'avais un peu abandonné. Puis quand je suis revenu à l'hôpital, une fois que j'ai eu la licence, ça m'a intéressé de passer ce concours interne. Enfin bon, je ne l'ai pas fait. J'avais suivi la formation [la préparation à l'ENM]. Je l'ai suivie pendant six mois peut-être. Mais après j'ai abandonné.

Et à ce moment-là, il y avait certains magistrats que vous connaissiez encore qui vous ont incité ?

Non, ils tournent. Ils étaient repartis. Par contre, au niveau du cycle préparatoire dont je ne me rappelle plus trop, il y en avait qui m'avaient écrit en me disant qu'il fallait que je continue, que les résultats étaient bons au niveau de l'écrit. Mais bon, je ne voyais pas, avec la masse de travail que cela représentait ! En plus avec un poste de directeur adjoint, surtout qu'on devait tout rénover l'hôpital et j'étais chargé des travaux, donc un travail démentiel.

Dans ce passage, nous voulons insister sur le rôle actif des magistrats dans la construction de la vocation. Ce sont eux qui établissent la relation avec le droit qui ne va plus quitter cette personne. Ils évoquent leur pratique, incitent leurs étudiants à fréquenter le tribunal. Plus loin, ce sont aussi certains d'entre eux qui réfléchissent avec la personne sur les moyens d'intégrer la magistrature, quitte à passer par les greffes. Ils incitent par la suite leur étudiant à ne pas se décourager et à reprendre le cycle préparatoire à l'ENM. Plus tard dans l'entretien, nous revenons sur les motivations : pourquoi voulait-il donc devenir magistrat ? Il a alors bien du mal à expliquer. « Je ne sais pas » répète-t-il à maints reprises, tout ce qu'il peut dire, c'est que ça remonte à longtemps. Il réfléchit et je tente de l'aider en lui demandant si il y a une tradition familiale, que l'on sait fréquente dans la magistrature⁹³ :

Pas du tout. Mais il y avait un magistrat que j'avais beaucoup admiré, il était procureur de la République. Il nous faisait le droit pénal. Je l'avais beaucoup admiré. Il y en avait un autre aussi qui faisait droit civil / droit commercial qui était... un peu moins. Mais celui qui faisait le droit pénal, j'avais beaucoup... Parce qu'il avait ces qualités malgré tout d'humain. Parce que ce n'est pas évident d'infliger des sanctions aux gens. Ça, ça m'avait marqué à l'époque - j'étais plus jeune mais ça m'avait marqué. J'avais assisté à une audience ou deux avec lui et mes collègues de capacité en droit pour voir comment ça fonctionnait.

Ces expériences montrent donc que les magistrats effectuent de différentes manières ce travail de recrutement de juges de proximité au profit de l'institution. Il ne s'agit en aucun cas d'une action systématique et l'on voit que les ressorts de la candidature plongent aussi dans la mémoire du candidat. Sur les quinze entretiens effectués, on ne retrouve de démarches effectives de la part de magistrats que dans deux cas ; dans trois cas supplémentaires, un lien plus lâche peut être établi.

Si on retrouve des expériences analogues parmi les juges interrogés, on peut donc dire néanmoins que la décision de candidater dépend plus rarement de l'action d'un membre de l'institution judiciaire que pour les fonctions d'assesseur ou de conciliateur de justice. Le caractère national du recrutement, le recours aux média audiovisuels pour lancer la campagne, la forte réactivité des candidats étudiée précédemment expliquent que la décision semble souvent être vécue avant tout comme un acte individuel, voire un choix de couple, où l'incitation de l'autre suffit à rendre légitime la démarche (« *C'est tombé à ce moment-là. Et c'est amusant. Parce que moi, je l'ai vu, ça me courait un peu dans la tête. Puis mon mari m'a dit : « Bah tiens, pourquoi tu n'essaierais pas d'être juge de proximité ? »* ou bien « *Puis c'est en 2003. Ma femme qui me dit encore : « Tiens ils recrutent des juges de proximité. » Alors j'ai fait mon dossier, mi-2003.* »).

Il faut sur ce point prendre en compte la nouveauté du dispositif. Les juges rencontrés avaient

93 BODIGUEL Jean-Luc, « Qui sont les magistrats français ? Esquisse d'une sociologie », *Pouvoirs*, 16, 1981, p. 41.

généralement fait acte de candidature au cours des années 2003 ou 2004, à un moment où la création de la justice de proximité constituait encore un sujet d'actualité. Avec la normalisation de la juridiction, il est possible que les canaux de transmission présents ici (médias audiovisuels et presse écrite) disparaissent. Par quoi seront-ils remplacés pour les prochains candidats ? C'est là un des enjeux pour la survie de l'institution, à savoir sa capacité à recruter dans l'avenir un personnel de qualité assurant la viabilité du système. On retrouve ici un problème récurrent et crucial de l'histoire de la justice⁹⁴. Il est alors possible que face aux besoins non couverts, les magistrats prennent plus en charge le travail de recrutement, comme cela s'est fait pour d'autres activités judiciaires. C'est en tout cas peu perceptible pour le moment.

B. L'intégration dans les tribunaux d'instance.

Au terme de la procédure de sélection, les candidats retenus sont invités à effectuer leur formation, relativement courte, à l'ENM à Bordeaux puis dans la juridiction dans laquelle ils vont travailler durant sept années. Si le recrutement proprement dit est terminé, il nous semble nécessaire d'ajouter un certain nombre d'observations sur l'installation concrète des juges de proximité sur leur lieu de travail. L'intégration dans les tribunaux d'instance constitue en effet une étape subsidiaire dans la sélection.

Nous partons d'une observation statistique tirée de notre échantillon de 438 cas. Pour les 72 apprentis-juges admis par le CSM à devenir juge de proximité, il est possible d'étudier leur destinée. Les effectifs sont trop faibles pour en tirer des remarques générales, mais ils permettent de réfléchir sur un plan microsociologique. On n'enregistre ainsi qu'une seule démission, ce qui semble marquer une certaine satisfaction à propos du poste. Par contre, il est frappant de constater que 17 candidats pourtant reçus se désistent durant le stage probatoire, ce qui constitue pas moins de 24% de l'effectif. L'institution semble donc rencontrer des difficultés à intéresser une partie des candidats. Ou bien ceux-ci sont déçus par la réalité du travail qui leur est proposé.

Les caractéristiques socio-démographiques de ces personnes achèvent de nous convaincre qu'il s'agit bien là d'une forme de sélection implicite. Sur les 17 personnes renonçant à la fonction, 13 sont des hommes (le démissionnaire était d'ailleurs également un homme). Ils sont âgés⁹⁵

94 FILLON Catherine, BONINCHI Marc, LECOMTE Arnaud, *Devenir juge. Mode de recrutement et crise des vocations de 1830 à nos jours*, Paris, Puf, Coll. « Droit et Justice », 2008.

95 Les femmes sont quant à elles âgées de 37, 39, 57 et 62 ans.

(moyenne d'âge de 59 ans), 10 sur 13 sont retraités⁹⁶. Un profil typique que nous avons isolé pour les candidats semble donc ne pas résister à l'épreuve des faits et être plus porté au renoncement. Nous voudrions tenter, en nous appuyant sur les entretiens, de comprendre les origines de cette démotivation et expliquer pourquoi elle touche certains profils particuliers de juges.

La formation qui suit la sélection s'opère de deux manières. D'abord a lieu une formation initiale qui était encore pour les juges interrogés d'une durée de cinq jours⁹⁷. Ensuite une formation continue, encore appelé stage en juridiction. Il était jusqu'en 2007 de durée variable suivant l'appréciation du candidat par le CSM : 24 jours de présence effective au tribunal ; pour les candidats alors non soumis à un stage probatoire, la durée était réduite à 16 jours⁹⁸.

1. Le stage théorique.

Alors très courte, la formation initiale dispensée à Bordeaux après la sélection laisse des souvenirs très partagés aux juges de proximité. Certains juges en parlent comme d'un passage obligé qui n'a pas eu tellement d'intérêt sur le fond. D'autres considèrent ces enseignements comme très formateurs. C'est en réalité l'occasion d'une double rencontre pour les candidats maintenant reçus : d'une part avec l'institution judiciaire, d'autre part avec les autres juges de proximité.

La rencontre avec l'institution judiciaire

À travers ce rendez-vous à l'ENM, les candidats peuvent pour la première fois récolter des informations sur ce que la Justice attend d'eux. Au-delà des discours et des plaquettes d'information, le programme d'enseignement, les intitulés des cours ou les méthodes de travail donnent à ces journées l'aspect d'un endroit de socialisation. L'image de la justice de proximité est précisée et les ambitions trop déviantes sont alors disqualifiées. À travers les enseignements est inculqué un modèle de justice finalement très proche des autres juridictions civiles – l'enseignement assuré directement par les magistrats favorise sans doute cette orientation. Le récit d'une ancienne avocate reconstitue bien ce travail de recadrage opéré par l'institution.

96 On trouve 1 ancien magistrat, 2 avocats, 4 notaires, 1 huissier, 3 cadres, 1 commissaire de police et un enseignant en droit. Concernant les 4 femmes, il s'agit de 2 juristes, d'une magistrate et d'une avocate.

97 Elle a été étendue à deux semaines par un décret du 4 janvier 2007.

98 Depuis la loi organique du 5 mars 2007, le stage probatoire est devenu obligatoire.

En fait, on s'aperçoit que c'est un vrai travail de juge à part entière. Et que toute la campagne de médiatisation qui a été faite, c'est – pour moi – à côté. Je m'en suis aperçue à Bordeaux. Moi ça ne me surprenait pas, parce que rédiger des jugements ou présider une audience, ça ne m'a jamais fait peur. Mais quand j'ai vu à Bordeaux, les gens qui devenaient verts pendant les cours de préparation à la rédaction de jugements civils... Moi je répondais à toutes les questions, ils étaient tous là... Ça fait 24 ans que je ne fais que ça !

Le fait que les enseignements dispensés sont essentiellement axés sur les techniques (rédaction de jugements, respect de la procédure civile) semble alors déclencher des débats lors des formations, des candidats refusant cette vision de la justice et opposant notamment à ces questions de droit le principe de l'équité. Une juge, également ancienne avocate, raconte ainsi sa stupéfaction devant les prises de position de ses nouveaux collègues. Il s'agit là de la première grande promotion de juges (entre 60 et 70 personnes) admises au début de l'année 2004.

Certains disaient que eux, ce serait l'équité. Je ne peux pas vous dire exactement, mais... Les magistrats qui étaient là et qui nous faisaient le cours pendant cinq jours à l'époque recadraient un peu. Bien sûr. Sur le temps qu'il y avait pour recadrer. Parce que cinq jours pour absorber toute la procédure civile, toute la procédure pénale.

Certaines anecdotes relatées par des candidats mettent aussi en avant la mauvaise préparation des enseignants. Ceux-ci semblent ignorer précisément ce qui doit être enseigné puisque la juridiction est nouvelle. Plus encore, les remous provoqués par la création des juridictions de proximité semblent s'être prolongés jusque dans les espaces de formation, confrontant les juges nouvellement nommés à des questions politiques. À l'image de cette juge racontant son séjour à Bordeaux en 2005, soit un an et demi après le démarrage des cursus de formation.

Ils n'avaient pas préparé quelque chose spécifiquement pour nous. Par exemple, nous, pour nous préparer au civil, je m'en souviendrai toujours. On nous a fait étudier un dossier, c'était sur le dépôt d'un cheval. Ça portait sur le contrat de dépôt. Quelqu'un qui avait remis un cheval en dépôt et le cheval est décédé. Après il se retourne contre le dépositaire etc. Mais c'est complètement nul de nous faire faire un dossier comme ça ! Moi, j'ai du rendre 2000 décisions à ce jour, je n'ai jamais eu rien sur une affaire de cheval. On a passé une demi-journée là-dessus, alors qu'on avait que cinq jours ! Je trouve ça d'un nul ! Et puis, les magistrats qui nous formaient nous étaient très hostiles en plus. Et ils nous le disaient.

La découverte des autres juges de proximité

Le stage théorique est aussi l'occasion pour les candidats reçus de découvrir leurs homologues et de se situer par rapport à eux. C'est aussi une première étape par laquelle il est signifié aux candidats la norme dans le groupe qu'ils constituent désormais. Les professionnels du droit et les juristes sont ainsi mis en valeur à travers leur aisance à répondre aux questions et la complicité intellectuelle qu'ils partagent avec les formateurs en élevant la discussion sur des points de technique juridique. Les candidats peuvent également constater leur nombre imposant dans les promotions. La constitution du groupe à laquelle contribuent ces

rassemblements à Bordeaux aboutit à suggérer une normalité qu'exprime bien cet ancien cadre à la retraite en se qualifiant lui-même « d'atypique », c'est à dire en se plaçant de lui-même à la marge du groupe (qu'il définit par le terme « judiciaire »), dans une position dominée. Une perspective professionnelle est à l'évidence affichée, mais à travers cela se joue assurément – compte tenu des travaux que nous avons menés – une question de genre et d'âge.

Je me demandais d'ailleurs quelles étaient les qualités requises. Est-ce que je les avais, est-ce que je ne les avais pas, est-ce que ça me plairait, est-ce que ça ne me plairait pas ? Je n'en sais rien, j'ai suivi tout le cursus et puis un peu à ma surprise – parce que j'étais un peu atypique par rapport à tous les autres. Je l'ai vu quand je me suis retrouvé à l'ENM pour le stage de formation. Je me suis aperçu que j'avais à faire à des gens qui avaient véritablement beaucoup plus des fonctions orientées judiciaires que moi,

2. L'épreuve du stage probatoire.

L'attitude des maîtres de stage

Il est prévu par la loi une formation pratique assurée au sein du tribunal d'instance où exercera le futur juge. En 2007, elle est passée de 24 jours à une durée variant actuellement de 25 à 35 jours (le CSM en fixe lui-même la durée exacte)⁹⁹. C'est aux magistrats d'instance qu'est confiée cette responsabilité. À travers cette formation se joue, pour les juges de proximité fraîchement nommés, la question de l'intégration dans un milieu professionnel dans lequel ils vont normalement rester sept ans. Pour beaucoup qui n'ont pas l'habitude de fréquenter les tribunaux d'instance, il s'agit d'une découverte. Le succès de cette formation et le recrutement définitif du juge dépendent donc de ce moment d'introduction dans le tribunal d'instance.

Les tensions qui subsistaient dans les tribunaux après la réforme ont favorisé l'éclosion de configurations très diverses, selon les dispositions des juges professionnels à l'égard des juges de proximité fraîchement nommés. Il est rare en fait que les juges stagiaires se soient retrouvés confrontés à une opposition franche de la part des magistrats en poste. Pour autant, les contacts se révèlent souvent rudes. Pour la plupart des juges rencontrés, leur nomination s'est faite en 2004 ou 2005, à une période où l'organisation représentative des juges d'instance (ANJI) lutte résolument contre la réforme. On peut remarquer fréquemment une position ambiguë des magistrats en place dans les juridictions, qu'eux-mêmes qualifient de « légaliste » : opposition déclarée à la réforme mais tolérance au sein du tribunal.

Ça s'est bien passé. Avec des juges qui m'ont dit – les deux juges d'instance qui étaient là à l'époque – qui m'ont dit qu'ils étaient hostiles à la réforme. D'emblée. Ce que je comprends. Mais bon... Ils ont été honnêtes. Sur le plan humain, il n'y a pas eu de soucis. Non, ça a été. Juste, voilà. Mais bon, je le savais

⁹⁹ Décret du 4 janvier 2007, conforté par la loi organique du 5 mars 2007.

toute façon. Je ne me faisais pas d'illusion (femme, ancienne avocate).

Donc dans un premier temps, je suis allé à X... parce qu'il y avait le président du TGI et le procureur de la République qui ont voulu nous voir. Et là, j'avoue qu'on est tombé sur un président – qui a un poste important maintenant à Paris – et avec le procureur, ils nous ont reçus. Et ils ont mis les choses au point en disant... En gros, ils étaient contre la réforme. Mais ils étaient legalistes. Donc on était là, ils allaient tous faire pour nous aider, sans problème. Donc ils nous ont souhaité la bienvenue. Ça nous a réchauffé le cœur et après on a commencé le stage (homme, ancien cadre).

Il arrive cependant que les juges d'instance refusent d'assumer ce rôle de formateur contraignant le juge de proximité à un fort isolement. Dans une juridiction où la situation restait tendue (refus des conciliateurs par les magistrats d'instance, attaque publique contre la justice de proximité lors d'une audience solennelle par le magistrat chargé du TI), la juge nous affirmait n'avoir rencontré le juge d'instance que très rarement. De manière plus fréquente, il faut observer que les juges d'instance ont plus mis les juges de proximité à l'épreuve qu'ils ne les ont véritablement accompagnés dans la découverte du travail de jugement, à l'exemple de ce tribunal où la barre est d'emblée fixée très haut pour tester le candidat.

Ça dépend des hommes, ça dépend de la considération qu'on peut avoir. Donc le stage probatoire, moi, je me souviendrais toujours le Président. Le premier jour, il m'a dit « Écoutez : voilà, ce n'est pas difficile, ce matin, j'avais une audience civile. Voilà le dossier, faites-moi le jugement ». Ce n'est pas idiot car il a voulu voir tout de suite si j'étais capable de me débrouiller devant un dossier. Si j'avais du, sans aucune expérience judiciaire – parce que moi, je ne suis pas avocat, je ne suis pas huissier, machin, je n'ai pas d'expérience judiciaire – si je n'avais pas eu l'expérience des Prud'hommes pendant douze ans où je sais ce que c'est de tenir une audience et de rédiger un jugement, je pense que j'aurais été embêté. Je pense que ce n'est pas avec mes cinq jours à Bordeaux que j'aurais eu la science infuse. Là je n'arrivais pas complètement vierge à Bordeaux, arrivant en juridiction quand il m'a filé ... Je me souviendrais toujours c'était une histoire de vices cachés, de pots de porcelaine qui avaient des malfaçons. Je lui ai rédigé son machin et puis le lendemain je lui ai dit « Ça va ». Il m'a dit « Impeccable, pas de problème ». Après ça, il m'en a refilé d'autres et puis, petit à petit, après il m'a fait tenir une audience.

Les arrangements opérés par les juges de proximité

Les modalités de la formation ne sont pas fixées par les textes. Par conséquent, les méthodes employées par les juges d'instance pour introduire le juge de proximité à la pratique du jugement varient très fortement, autant que les méthodes pédagogiques. La situation est différente entre les petits tribunaux d'instance et les juridictions des grandes villes où le juge de proximité peut compter sur la solidarité des collègues. Dans les petits tribunaux, le dialogue est obligé et les liens s'élaborent généralement sur de bonnes bases. Le juge de proximité assiste aux audiences, le juge d'instance lui demande de rédiger des jugements et les examine ensuite avec lui pour pointer les erreurs et les insuffisances. Un contact régulier avec les magistrats professionnels se met donc en place et les juges de proximité n'hésitent pas à franchir la porte de leur bureau.

Dans les grands tribunaux, la situation est différente puisque d'autres juges de proximité sont souvent présents pour accueillir la nouvelle recrue. L'isolement s'en ressent moins, mais les liens avec les magistrats d'instance sont plus lâches (ou plus hiérarchiques), ceux-ci se sentant autorisés à délaisser la formation¹⁰⁰. Il s'instaure alors bien souvent un travail en équipe. Les juges s'appuient sur les compétences présentes au niveau local pour rédiger leurs jugements et résoudre les difficultés qu'ils rencontrent.

Nous on est quatre là, on s'entend très bien. Donc il y en a une qui est avocate à Z... , qui a un logiciel qui s'appelle XX, qui est génial. Et donc nous, si on a vraiment un problème très pointu, on lui demande et elle va faire la recherche. Mais nous tous les quatre, on s'entend très bien. Et souvent il y a l'un d'entre nous qui questionne les trois autres et leur dit « qu'est-ce que vous pensez de cela » ?

Mais ça vous pouvez le faire quand ? Vous vous retrouvez souvent ?

Non, non, on le fait par internet. On communique énormément par internet. On s'échange au moins deux ou trois mails par semaine ensemble, on correspond beaucoup.

Dans un grand tribunal, une ancienne magistrate professionnelle devenue juge de proximité s'est investie dans la formation de sa collègue, arrivée quasiment en même temps. Le récit de cette dernière montre combien l'action de ce « passeur » (qui avait été, de manière symptomatique, avocate pendant vingt ans avant de devenir elle-même magistrate par la voie de l'intégration) a suffi pour détendre les rapports et intégrer véritablement les juges de proximité à l'activité du tribunal. Cette présence rompt les effets de frontières entre les groupes et facilite l'intégration par la transmission aux juges de proximité des rites et des normes de l'institution.

Et il y a aussi une personne qui nous a énormément aidé, on a eu une chance folle. C'était un ancien juge. Une ancienne magistrate en fait, qui était à la retraite et qui a demandé à être juge de proximité. Elle est arrivée en même temps que moi (...) Elle était avec les juges de proximité. Parce que c'est vrai elle aurait pu se mettre du côté des magistrats. Parce que les magistrats levaient tous les bras, ils étaient en adoration devant elle, ils étaient super contents qu'elle soit là. Mais elle a toujours dit : « je suis avec les juges de proximité » et donc elle était toujours de notre côté. Elle nous a vraiment aidé, elle a fait des trames, elle nous donnait des conseils, elle est formidable. Et encore aujourd'hui, mes collègues lui demandent parfois par mail son avis. Et elle, comme elle s'ennuie un peu, elle me demande de lui passer des dossiers, on les étudie ensemble. Quand j'ai des dossiers compliqués, je les regarde avec elle.

3. Le couperet de l'évaluation.

Le pouvoir disciplinaire des magistrats d'instance

Au-delà des difficultés posées par la phase de formation, les juges de proximité sont en dernier lieu confrontés au problème de la validation du stage probatoire. La plupart des candidats sélectionnés ont dû se soumettre à ce régime¹⁰¹. La formation est assortie d'une

¹⁰⁰Dans une juridiction visitée, les magistrats professionnels sont allés jusqu'à confier officiellement la formation et le tutorat à des juges de proximité déjà en poste.

¹⁰¹À l'origine, la loi du 26 février 2003 prévoyait aussi un régime dérogatoire pour les candidats les plus qualifiés

évaluation établie par les magistrats du tribunal d'instance. Les juges locaux ont ainsi maintenu à leur niveau un moyen de sélection très efficace. Certes, cette procédure permet de disqualifier les candidats qui se révèlent insuffisants. Mais les profils trop atypiques ou, plus précisément, les juges de proximité souhaitant concevoir leur travail autrement peuvent aussi difficilement se maintenir au sein de l'institution. Si certains candidats refusent de suivre les normes en défendant la construction d'une justice de proximité différente, la confrontation engagée avec les magistrats d'instance aboutit à un rapport défavorable à l'issue de leur stage.

Assurément, les magistrats d'instance se chargent dans maints tribunaux de mettre au pas les juges de proximité tentés par une « troisième voie » en matière judiciaire. Par divers moyens, ils imposent la norme au sein des nouvelles juridictions, en n'admettant comme légitimes que les pratiques déjà en place. Dans le cas suivant, ils indiquent explicitement à la juge ce qu'il ne faut pas faire en pointant des contre-exemples. Le rôle de formation qui leur est confié leur permet de facilement sanctionner le ou la juge en cas d'écart.

Il y avait des discussions. Il y en avait qui disaient : « tel tribunal – je pense que c'était X... – il y en a un qui disait : à X..., ça a été infect. Il me semble que certains juges de proximité avaient été quasiment cassés lors de leur stage. C'est ce qui émanait... Ils s'en plaignaient. À juste titre ou pas à juste titre, je ne sais pas. Mais il y a eu des endroits où ça a été dur. Ça a été dur ici d'une certaine façon. Je n'en garde pas un souvenir terrible. Ça a été dur. Ce n'était pas personnel. Non, mais c'est quand même désagréable, vous le savez bien, même si ce n'est pas personnel... J'avais le juge d'instance qui régulièrement me passait des jurisprudences : « Tenez, regardez donc ce qu'ils ont fait encore les juges de proximité ! ». Est-ce que moi, je vais lui donner chaque fois qu'un juge d'instance se plante ? Voilà, vous comprenez : je ne le ferais pas, moi. Y a des tas de juges d'instance qui se plantent, qui prennent des décisions abracadabrantes. Mais est-ce que moi, je vais aller dire aux juges d'instance : « Regardez donc ce qu'ont fait vos collègues ! » ? On m'a dit ça, moi. On m'a sorti des jurisprudences pour info sur la pratique de mes collègues. Est-ce bien sérieux ? Ce n'est pas très agréable. Mais bon, je ne me plains pas. C'est bon.

Plus encore, la sanction à l'issue du stage n'est pas le seul moyen de contraindre les acteurs à adopter les normes de l'institution. Déjà peu considéré, le juge récalcitrant se trouve rapidement ostracisé par les agents du tribunal, des magistrats d'instance aux greffiers en passant par les autres juges de proximité qui ne le suivent pas dans sa démarche. Il faut se soumettre ou se démettre. Une juge de proximité raconte ainsi l'expérience d'un de ses collègues, ancien fonctionnaire parmi les premiers nommés, qui, après quelques tentatives pour imposer son point de vue, est amené à faire profil bas et à se conformer à l'ordre du tribunal d'instance.

Lui ça a été un peu une catastrophe. Il n'aurait jamais été nommé si il avait eu un stage probatoire. Il s'est mis tout le monde à dos. Car c'est vrai, il arrivait ici en pays conquis. Il était tellement content d'avoir été nommé. « C'est moi, le nouveau juge de proximité » comme si c'était le président du tribunal. Il s'est mis

(notamment les anciens magistrats qu'il était délicat de faire évaluer par leurs pairs). La formation était accélérée et ne donnait pas lieu à une évaluation. Depuis la loi organique du 5 mars 2007, le stage probatoire a été étendu à l'ensemble des candidats en formation (seule la durée de cette dernière peut encore être réduite si besoin est par le CSM).

tout le monde à dos. C'est dommage parce que maintenant ça va bien, c'est quelqu'un de gentil. Il a pris la grosse tête. Au départ il a fait beaucoup de bourdes à tous points de vue. Et même maintenant ses jugements, les greffiers me disent qu'ils ont du mal...

La mise au pas des juges de proximité

Cette pression normatrice des juges d'instance conduit alors la justice de proximité à se faire très modeste. Déjà les candidats n'ont que très faiblement un profil de profanes par leurs origines socio-professionnelles. À l'issue du stage, le rapport de force au profit de la magistrature professionnelle est clairement établi. Les juges de proximité qui parviennent au bout de la procédure de sélection ont fortement intégré les impératifs de discrétion et de soumission. C'est à cette condition qu'ils sont d'ailleurs acceptés au sein du tribunal d'instance, à l'image de cette juge, ancienne professionnelle du droit, pour qui la place du juge de proximité semble après quelques années beaucoup plus claire : non pas à la tête d'une nouvelle juridiction spécifique (« de proximité ») mais au contraire sur un poste subalterne, sans enjeux.

Il y a un juge, pas la présidente mais l'autre juge d'instance qui était là à l'époque qui m'a dit : « à la limite, avec vous, ça va parce que vous, vous n'êtes pas arrivée... ». - comment dire ? Comment il m'a sorti cela ? - que je n'étais pas arrivée arrogante ! Oui, que je n'étais pas arrivée arrogante en disant que j'allais tout changer, que c'était moi qui arrivais, le chevalier blanc, que j'allais sauver la justice, en gros. Parce que certains sont arrivés comme cela. C'est vrai que certains juges de proximité... n'ont peut-être pas su rester à leur place. Surtout quand on n'est pas attendu, il faut y aller doucement.

Très régulièrement, dans les entretiens, reviennent les mêmes condamnations morales quant aux comportements plus affirmés d'un certain nombre de collègues. On retrouve au contraire la mise en exergue des valeurs de modestie, d'ardeur à la tâche, d'humilité à l'égard de la Justice et des magistrats qui l'incarnent. Être juge de proximité ne dépend pas de l'accumulation d'expériences passées et d'un regard différent sur l'institution. Au terme de la formation, il est clair pour nombre de candidats qu'on devient juge de proximité par l'étude et la réserve¹⁰². Le récit par un homme, ancien cadre d'une soixantaine d'année, de son intégration dans un petit tribunal d'instance de milieu rural témoigne de sa compréhension de la place qui lui est allouée.

C'est vrai que nous, et le collègue aussi, on était des gens d'un certain âge, mûrs, puis relativement cools avec les gens. Assez ouverts. Bon, c'est vrai qu'il y a des juges de proximité qui sont arrivés en disant : « c'est moi qui arrive » et tout ça. Ça s'est mal passé. Il faut faire profil bas dans ces cas-là. On est là pour apprendre et il faut apprendre. Le jugement notamment civil, ce n'est pas n'importe quoi. J'ai eu de la chance : aussi bien la magistrate remplaçante qui était une ancienne de l'université qui avait passé le concours complémentaire dont je vous parlais. Elle m'a appris beaucoup de choses. Et la magistrate qui est rentrée de maternité aussi. Donc là vraiment je suis bien tombé.

Les magistrats d'instance ont donc trouvé dans le stage probatoire un moyen de peser sur la sélection des juges de proximité. Nombre des désistements constatés dans notre échantillon

¹⁰²Voir : BANCAUD Alain, « La réserve privée du juge », *Droit et Société*, 20/21, 1992, pp. 255-275.

correspondent à des candidats qui à l'issue de leur stage et à la réception postale de l'évaluation – négative – faite par le juge d'instance préfèrent interrompre l'expérience sans attendre l'avis du CSM¹⁰³. Celui-ci, trop lointain, suit d'ailleurs scrupuleusement les observations des magistrats d'instance.

L'action des magistrats s'exerce alors de deux manières sur le recrutement. D'une part, de manière directe, par l'exclusion à l'issue du stage des candidats qui ne peuvent ou ne veulent adhérer au modèle actuel de justice très professionnel, très technique. Les hommes âgés, sans objectifs de carrière, semblent particulièrement souffrir de l'imposition de ces normes. Il n'est toutefois pas sûr que les cadres d'entreprise soient les plus touchés dans le processus. Nos observations à très petite échelle montraient le faible nombre des cadres dans les désistements¹⁰⁴. On peut supposer que leurs capacités d'adaptation leur permet d'acquérir rapidement les codes de l'institution, au contraire d'autres professions comme les anciens notaires, les anciens huissiers voire même les anciens magistrats.

D'autre part, les désistements incitent sans doute le ministère à adresser de manière croissante aux magistrats d'instance des candidats capables de s'adapter rapidement au travail effectué dans les tribunaux d'instance et les justices de proximité. L'augmentation constatée de candidats jeunes et féminins, si possible avocates, correspond peut-être aux demandes implicites ou explicites des juges professionnels, soucieux de travailler avec des personnes qui leur ressemblent.

4. L'accueil dans les tribunaux d'instance.

Une place encore imprécise dans les juridictions d'instance

Un dernier point doit être abordé pour clore cette question de l'intégration. Lors de nos rencontres avec les juges en poste, nombre d'entre eux soulignaient la mauvaise qualité de l'accueil reçu dans les juridictions d'instance. Au niveau légal, il n'est prévu qu'un seul rite judiciaire : la prestation de serment. Mais celle-ci a lieu à la Cour d'appel, dans une atmosphère très formelle. De ce fait, les juges de proximité se présentent directement au tribunal dans lequel ils sont nommés sans aucun préalable.

Ici l'installation s'est faite sur le papier. Y a rien eu de solennel. Ça je trouve cela un peu dommage, oui.

¹⁰³La procédure est longue : le bilan de stage est d'abord transmis au directeur de l'ENM qui établit un rapport et l'adresse au CSM.

¹⁰⁴Voir la note de bas de page n°83.

Qu'il n'y ait pas eu d'installation au vrai sens du terme, parce que ça permet de faire connaissance avec les autres magistrats, les magistrats du TGI. Et quand même, ça manque un peu, cette impression d'être intégrée. Je n'ai pas été intégrée. Les greffiers l'ont fortement ressenti cela. Les greffiers et les greffières m'en ont parlé. Ils m'ont dit : « Ce n'est pas normal que... ». Voilà. Si il y a eu un petit pot ici, il y a eu quelque chose. Un petit pot qui était sympathique. C'est après que je me suis rendu compte. Sur le moment, ça ne me dérangeait pas. Qu'il y ait quelque chose sur le papier, ça m'allait aussi bien. C'est après. Parce qu'après, c'est à moi de faire le travail de relationnel pour aller au devant des magistrats professionnels.

Plusieurs éléments contribuent ainsi à détériorer l'atmosphère de travail. D'une part, les juges sont souvent livrés à eux-même au niveau du travail. Rares sont les situations où ils peuvent facilement consulter le juge d'instance sur un problème qu'ils rencontrent dans la résolution d'un litige. Les moyens matériels mis à leur dispositions sont dérisoires (il arrive encore qu'ils ne disposent pas de bureau au sein du tribunal). Un juge de proximité, ancien magistrat de carrière, tente d'expliquer ces différences d'attitudes en se référant aux habitudes de travail actuellement partagées par les juges professionnels. L'habitus judiciaire n'inciterait pas au travail en équipe et à l'étalement public de ses difficultés. En ce sens, la réponse par les juges de proximité a été la création d'un forum internet sécurisé (« proxiforum ») leur permettant de développer ces pratiques profanes dans un espace cloisonné, à l'abri du regard des magistrats de carrière.

Comme magistrat, je n'étais pas habitué toute ma carrière à prendre mon téléphone pour appeler un collègue et lui dire : « qu'est-ce que je fais ? ». Alors ça, c'est le problème des juges de proximité. Parce que quand on est juge professionnel, on est censé tout savoir. Ce qui est faux. Mais on est censé retrouver, trouver des réponses. Or les juges de proximité, ils peuvent être isolés et ne pas savoir. Et c'est pourquoi un site comme celui-là [proxiforum] sert beaucoup car ils vont poser des questions sur des affaires. Ce qui ne se fait pas en principe. En principe, une question sur une affaire, on ne la pose en public, même en restreint. Je veux dire ouvert. Là c'est pour ça que ce site est fermé aux extérieurs. Parce que finalement ils posent des questions que moi je ne poserais pas si j'avais à résoudre un problème. Je vais essayer de trouver moi-même. Mais ça c'est un réflexe de magistrat professionnel. Où on est habitué à se débrouiller avec la bibliothèque du tribunal. C'est comme ça que ça se passait toujours.

Deuxièmement, ils doivent briser un isolement en terme de rapports humains. De nombreux juges témoignent ainsi de l'indifférence qu'ils ont ressentie lors de leur arrivée dans la juridiction. Cela contribue à leur démotivation, d'autant plus que les conditions de travail assez précaires et la rémunération réduite fragilisent déjà leurs convictions. Éparpillés sur le territoire, ils trouvent difficilement au sein des juridictions une communauté de travail à même de leur fournir des repères. D'où un sentiment tenace de non-appartenance à l'institution.

Moi je me souviendrai toujours le Président du tribunal d'instance de X..., ni défavorable mais pas favorable non plus à l'institution des juges de proximité. Ils nous ont pas vu arriver avec un enthousiasme débordant, on n'a pas été reçu comme des collègues par exemple. Moi je sais que j'aurais aimé être reçu... non pas avec un tapis rouge ! Mais un peu de manière conviviale (...) On est reçu de manière assez distante si vous voulez mais c'est très différent selon les tribunaux

Dans les petites juridictions, le rapprochement avec le greffe est alors souvent salvateur pour permettre au juge de proximité de trouver ses marques et d'organiser son travail comme dans le

cas de cette juge ayant presque aucune relation avec les magistrats d'instance lors de son arrivée.

Je me suis beaucoup appuyé sur le greffe. Il fallait bien de toutes façons que je m'appuie sur quelqu'un. Quand on arrive comme ça, qu'on ne connaît pas, forcément. Ce n'est pas parce qu'on a regardé dans les livres que l'on sait faire. Vous le savez bien. La science n'est pas infuse, moi j'ai mis une bonne année à être opérationnelle. Donc moi je me suis appuyée sur le greffe et j'ai fait profil bas. Je n'ai pas un caractère à m'opposer. Donc bon. Je n'aime pas les situations conflictuelles et je ne vois pas pourquoi j'aurais... (...) Je ne fais pas de vagues, je fais mon boulot, je travaille très bien avec les greffiers et puis c'est tout. C'est vrai que c'est un peu difficile parce que quand j'ai un souci juridique, je ne suis pas à l'aise. En principe, j'en ai de moins en moins donc... Mais, je suis très contente qu'une deuxième juge arrive parce que ça permet de confronter les difficultés.

Troisièmement, ils n'obtiennent que rarement une reconnaissance au niveau institutionnel pour le travail qu'ils fournissent. Ne possédant pas de locaux propres, ils sont abrités par des tribunaux d'instance prêts seulement à leur accorder une place marginale. Sans moyens supplémentaires, notamment en terme de greffe, les tribunaux d'instance ne s'engagent que très lentement dans une politique d'intégration de juges de proximité qui sont d'ailleurs peu présents physiquement dans la semaine. Sans parler des refus de principe, repérables ici ou là, de les accepter au sein des juridictions. D'où une frustration qui se cristallise sur différents évènements évoqués par les juges et qu'ils jugent révélateurs de la situation : des bureaux exiguës voire même inexistants, le parking du tribunal auquel ils n'ont pas accès, les plannings qui leur sont imposés sans concertation, l'absence d'invitation aux assemblées générales des magistrats. Citons par exemple l'enjeu spatial de l'audience solennelle de rentrée que formule très clairement un juge de proximité – qui d'ailleurs ne s'y rend pas, pour protester contre le fait d'être relégué dans la salle alors qu'en correctionnel il siège régulièrement de l'autre côté..

Il y a d'ailleurs un épisode qui est assez intéressant : tous les ans, vous avez ce qu'on appelle l'audience de rentrée, l'audience solennelle donc c'est l'audience de rentrée. Dans chaque juridiction de chaque Cour d'appel, vous avez une audience de rentrée. C'est très formel, on invite le préfet, le sous-préfet, les corps constitués, tout le monde. Et puis vous avez tous les magistrats qui sont là et qui font une audience un peu bidon, une audience solennelle. Ça tient par les discours qui sont prononcés, en général par le Président et par le Procureur.

Il y a des juridictions où les juges de proximité sont avec les collègues de carrière sur l'estrade. Il y en a d'autres où ils ne sont pas invités du tout. Il y en a d'autres où ils sont dans le public c'est-à-dire derrière le receveur des douanes de P... ou de C... ou je ne sais pas où. Voyez donc : c'est très différent, et c'est là où l'on voit qu'il n'y a pas de...

L'intégration par les formations collégiales des jugements en correctionnelle

Finalement, la possibilité qui leur est donnée en janvier 2005 de siéger en tant qu'assesseurs dans les chambres correctionnelles a permis dans bien des cas d'améliorer situation. Les juges de proximité entrent par ce biais en contact avec d'autres magistrats professionnels exerçant dans les tribunaux de grande instance. Il se développe alors souvent

une sociabilité qui va au-delà du simple rapport institutionnel : les récits personnels font état de déjeuners avec les magistrats où ils sont régulièrement conviés, d'amitiés nées dans le cadre de ce travail en commun. L'espace du tribunal correctionnel est plus paisible puisque la justice de proximité n'entre pas en concurrence avec ce type de juridictions. Plus encore, c'est dans le seul cadre de la collégialité que s'instaure une véritable collaboration entre magistrats professionnels et non-professionnels. Au tribunal d'instance, le juge est seul et les contacts avec les magistrats d'instance ne se font que pour des raisons logistiques ou à l'occasion d'une difficulté. Au contraire, les magistrats professionnels ont l'occasion de découvrir, au tribunal correctionnel, les qualités de travail d'un certain nombre de juges de proximité. Les juges de proximité ont tous l'impression d'être pris en considération lors des délibérés.

Plus encore, ils ont le sentiment d'être utiles à l'institution, ne serait-ce que sur un plan pratique. Pour les hommes à la retraite, leur grande disponibilité leur permet souvent de suppléer au pied levé à l'absence d'un magistrat. Ils ont alors la conviction de contribuer à la souplesse de l'institution en solutionnant un blocage de dernière minute, à l'image de ce juge, ancien cadre du privé, dont la participation aux formations collégiales les plus valorisées se voit reconnue.

Je siége depuis 2006. J'en suis à ma troisième année. Je suis hyper content, parce qu'on voit d'autres choses... On apprend, parce que c'est à trois. Depuis que je fais du correctionnel, je suis encore plus à l'aise en audiences « police ». La maîtrise de l'audience et tout, on apprend des trucs. Et j'ai eu coup de pot terrible. C'est qu'un jour, il a manqué un magistrat de carrière à l'audience « presse » - un lundi après-midi par mois – qui est présidée par le président du TGI. Et ils n'avaient personne sous la main, ils m'ont appelé. Pareil, je suis arrivé, profil bas, bien poli. J'ai essayé de ne pas me montrer trop bête lors des délibérés. Apparemment ça a convenu et maintenant je suis – j'allais dire « membre titulaire », il ne faut pas exagérer – mais régulièrement depuis un an, je siége en audience « presse ». C'est la loi de 81 : diffamation, injure publique... Enjeu financier, zéro, mais enjeu d'amour-propre ou enjeu politique très élevé. Alors je me régale. Et puis, c'est sympathique pour l'égo.

Un autre juge de proximité prend l'initiative à plusieurs reprises de réaliser en vue d'une audience une pré-étude pour ses collègues professionnels sur un problème juridique pointu et se voit chaudement remercié par le président. Dans un autre cas, un ancien magistrat accepte de rédiger des jugements pour le président de chambre, le déchargeant ainsi d'une somme importante de travail. Se créent alors une intégration par le haut, à l'image de cette juge mal accueillie dans le tribunal d'instance et recueillant pourtant la reconnaissance des magistrats du TGI (désignés comme les « autres juges ») avec qui elle entretient finalement plus de relations.

La collégiale a fait beaucoup pour l'intégration. Sans la collégiale, je ne serais pas intégrée. Je suis intégrée maintenant. Ça c'est l'idéal parce qu'effectivement, j'ai rencontré les autres juges. J'ai été invitée cette année pour la première fois à l'assemblée des magistrats. Alors que juridiquement, il n'y a pas d'obligation d'inviter le juge de proximité. Je le vois comme un pas important. Pour l'intégration.

Conclusion

La création des justices de proximité a déclenché des débats. D'abord journalistiques, ils se sont poursuivis depuis de manière approfondie tant dans les rapports d'étude qui lui ont été consacrés que dans les organes de concertation en matière judiciaire (commission Charvet-Vuillemin en 2005, commission Guinchard en 2008). Ces discussions ont permis de soulever nombre de points litigieux à propos de la définition de la nouvelle juridiction, tant ses contours étaient flous. Ce que nous aimerions montrer au moyen de ce rapport, c'est qu'à défaut de trancher dans l'imprécision des textes, nous pouvons constater la franchise des faits. La réforme est menée dans un environnement social déterminé et les contraintes propres au travail, à la génération, au genre façonnent à leur tour la question d'apparence simple qu'était au départ le recrutement.

D'une part, cette étude a été l'occasion de revenir sur la question du professionnalisme. Il est aujourd'hui convenu qu'une incertitude demeurait dans les textes sur la véritable identité du juge de proximité. Il est fait publiquement appel à des profanes alors que la mission qui lui est confiée est largement celle d'un professionnel. C'est principalement le fait qu'il doit juger en droit. Cette contradiction dans les termes conduit régulièrement à des conflits d'interprétation quant à la définition de la juridiction. Sur le terrain, les acteurs apportent une réponse. Confrontés aux mêmes incertitudes des discours politiques et juridiques, ils décident, selon leurs qualités socio-professionnelles, de candidater ou non. La définition de la situation se fait alors à partir de leur expérience personnelle des contraintes et des opportunités attachées à la candidature, des renseignements qu'ils obtiennent, des chances qu'ils estiment avoir¹⁰⁵. Sur le terrain, la justice de proximité s'avère donc être largement une justice de professionnels. D'une part, elle n'opère aucune démocratisation sociale. À quelques exceptions près, elle ne concerne que les cadres et professions intellectuelles supérieures – catégorie socio-professionnelle la plus privilégiée. D'ores et déjà dans les candidatures, la condition strictement observée d'études approfondies dans les matières juridiques (bac +4) exclut la majeure partie de la population des candidats recevables. On constate d'ailleurs une forte anticipation de cette clôture dans la mesure où la part de candidats ne répondant pas à ce niveau d'études est

¹⁰⁵En terme sociologique, on parle alors d'une construction conjointe de la réalité dans la mesure où c'est selon la perception qu'a un individu de la justice de proximité qu'il va ou non candidater, contribuant ainsi par son action à façonner l'institution.

restreinte. Et les quelques exceptions prévues par la loi du 26 février 2003 (notamment l'accès facilité pour les conciliateurs avec une expérience de cinq ans) n'ont presque aucun impact en matière de diversification sociale.

D'autre part, la justice de proximité est avant tout investie par des professionnels du droit et des juristes qui constituent près de la moitié des candidats. Cette tendance est d'ailleurs amplifiée au moment de la sélection des candidats. La fonction s'adresse donc à une catégorie spécifique de la population française déjà habituée à manier au quotidien les textes légaux et les interprétations jurisprudentielles. De manière plus générale, la justice de proximité ouvre les portes de l'institution judiciaire à ceux qui se tiennent déjà à son seuil. Ce sont les individus appelés à travailler au contact des juridictions ou partageant les mêmes réseaux sociaux qui se retrouvent majoritairement sur les postes. En premier lieu les avocats qui constituent maintenant plus du tiers des effectifs de juges nommés. Par contre, la distanciation de la sphère des non-professionnels est nette : si des non-professionnels postulent en nombre (conseillers prud'homme, juges consulaire, conciliateurs, médiateurs, délégués du procureur,...), ils n'entrent pas dans les juridictions de proximité. L'entrée leur est refusée, essentiellement à cause de l'exigence d'un diplôme de droit. Ainsi donc, en dépit du flou des annonces, la justice de proximité a-t-elle attiré dès le départ des personnes qualifiées, spécialisées dans les matières juridiques, et c'est aujourd'hui ce groupe social qui s'y installe. Si l'on conçoit bien le terme professionnel en terme de compétences, les nouvelles juridictions sont concernées par ce type de population.

Ensuite, notre recherche tente de répondre à une interrogation particulièrement cruciale lors des débats parlementaires sur la création des juridictions de proximité : on se demande à l'époque si l'on trouvera les « viviers » nécessaires à cette nouvelle fonction sociale. Car si la justice de proximité peut séduire, les contraintes sont nombreuses : pas de carrières possibles, rémunération précaire et seulement partielle (mi-temps au maximum), pas de congés payés, des frais de déplacement non indemnisés, etc. Sur le marché du travail actuel, qui peut se lancer sur de tels contrats ? Y a-t-il économiquement une place pour ce genre d'activité ?

D'abord, il faut noter que les juges de proximité se situent pour une part importante d'entre eux, à la lisière entre activité et inactivité. Les situations diffèrent fortement selon le genre. Il s'agit souvent pour les femmes d'un retour à la vie active après une période de leur existence consacrée à la maternité et l'éducation des jeunes enfants. Pour les hommes, on constate un

mouvement inverse de retrait de la vie active à l'issue d'une carrière professionnelle souvent longue et régulière. Dans les deux cas, il faut souligner que les individus ont les moyens de détacher le travail effectué de la rémunération reçue et des conditions de travail. Dans le cas des hommes, la retraite ou la préretraite assure aux intéressés un revenu de remplacement déjà conséquent. Pour les femmes, les ressources du foyer étaient déjà assurées depuis un certain nombre d'années par la rémunération du conjoint. La faiblesse du revenu secondaire tiré des vacances est donc vécue comme supportable. La justice de proximité n'apparaît donc pas viable en terme de calcul économique. Elle s'appuie largement sur des mécanismes socialisés de solidarité soit matrimoniaux pour les femmes, soit intergénérationnels pour les hommes.

D'autre part, il faut noter que la justice de proximité s'adresse aujourd'hui à des populations fragilisées. Cette faiblesse peut être sociale lorsque la personne rencontre des difficultés pour se maintenir sur le marché de l'emploi en raison de son âge et des possibilités d'évolution de carrière ou bien à cause des charges familiales qu'elle se retrouve devoir assumer et qui la gêne dans sa recherche d'emploi. Il peut s'agir également d'une fragilité économique lorsque les revenus tirés de l'activité (souvent pour les avocats) s'avère trop modestes. La justice de proximité apportent alors une solution financière sur le moyen terme.

On voit donc que le vivier de recrutement de la justice de proximité reste large en ce qu'il s'adresse à des profils juridiques répandus marqués surtout par le genre et la génération : des femmes jeunes et des hommes âgés. Mais il appartient définitivement, dans les conditions actuelles, à un tiers-secteur salarial. D'où probablement le rejet par la Chancellerie des candidatures adressées par les chômeurs en quête d'une activité salariée. La justice de proximité présente le paradoxe de proposer des emplois qu'elle réserve à ceux qui peuvent s'en passer économiquement.

Précisons alors la nature de cette activité telle qu'elle est perçue par les candidats. En dépit des références à la citoyenneté, à l'engagement, au profane, c'est avant tout un travail que cherchent la plupart et qu'ont l'impression de faire les juges en poste. La quasi-totalité des candidats recherchent une occupation professionnelle, non un rôle social de surplomb. Il apparaît que bien souvent, elle est perçue comme une activité de transition. Soit pour un retour, soit pour un retrait du monde du travail. En quoi consiste alors la motivation ? « Ce n'est pas pour l'argent » soulignent régulièrement les personnes interviewées, pointant la faible rémunération. Ce n'est pas pour l'utilité sociale dans la mesure où la reconnaissance

institutionnelle est faible et le rapport aux justiciables presque jamais évoqué. S'il s'agit d'un travail, c'est en terme d'épanouissement et d'équilibre personnel, de réalisation de soi. Pour des populations fragilisées, la justice de proximité donne le sentiment d'appartenir au monde du travail et d'être performant, « *d'être pro* »¹⁰⁶.

Enfin, cette étude précise les mécanismes explicites et implicites à l'œuvre aujourd'hui dans la sélection des candidats. Les mesures statistiques nous permettent d'avancer que les candidats féminins, jeunes et professionnels du droit sont choisis en priorité. Cette sélection sociale ne dépend pas d'une volonté politique claire. Elle résulte bien plus de l'organisation de la procédure faisant intervenir en chaînes plusieurs instances décisionnaires. Le choix opéré à distance par la Chancellerie avec confirmation obligatoire du CSM favorise des critères objectifs de compétence : le niveau de diplôme, la linéarité des carrières. De manière assez classique en sociologie des organisations, l'éloignement du centre de décision se traduit par une standardisation des critères de choix et une moindre prise en compte de la personnalité des candidats.

Dans le cas présent, les magistrats locaux qui se chargent d'auditionner les candidats semblent jouer le jeu en respectant la pluralité des profils. C'est vraisemblablement par l'effet des recommandations et des diplômes que les candidatures les plus juridiques se retrouvent privilégiées par la chancellerie. Il faut bien noter que celui-ci raisonne dans la perspective d'une présentation des candidats au CSM et que ce dernier, démuné de tout moyen de vérification autonome, se caractérise par une observation stricte de ces critères. Enfin, le stage effectué dans les juridictions achève le processus en bloquant les candidats encore atypiques – ou du moins les moins capables de s'adapter au rythme et à l'activité des tribunaux d'instance. En ce sens, cette dernière étape favorise les individus pouvant vite se conformer aux formes de travail en vigueur dans la magistrature professionnelle. On voit donc que c'est plus par la succession de filtres de sélection et par le pouvoir de validation in fine accordé à la magistrature d'instance que la justice de proximité regroupe aujourd'hui des personnes certes dotées d'expériences antérieures variées mais travaillant dans le sillage des juridictions professionnelles.

106MÉDA Dominique, *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Paris, Alto-Aubier, 1995. Lorsque certains juges tentent malgré tout de concevoir leur activité en terme d'emploi, cela conduit à une impasse. Sur les deux cas rencontrés correspondant à des anciens avocats ayant renoncé pour des raisons personnelles à leur activité économiquement florissante, la tentative aboutit à un échec. L'un démissionne au bout d'un an excédé par la maigreur des rémunérations. L'autre se montre extrêmement vindicatif sur les conditions de travail et en tire une certaine amertume. Si donc la justice de proximité est clairement perçue comme un travail salarié, elle n'attire que des individus pouvant se détacher de ses implications socio-économiques.

Bibliographie

- ABOTT Andrew, *The system of professions : an essay on the division of expert labor*, University of Chicago Press, Chicago, 1988.
- BANCAUD Alain, « La réserve privée du juge », *Droit et Société*, 20/21, 1992, pp. 255-275.
- BOIGEOL Anne, « La magistrature au féminin : entre spécificité et banalisation », *Droit et Société*, n°25, 1993, pp. 489-522.
- BOIGEOL Anne, « Les magistrates en France : des stratégies particulières ? », in : DEVILLÉ Anne, PAYE Olivier (Dir.), *Les femmes et le droit*, Bruxelles, Publications des fac. St Louis, 1999, pp. 149-174.
- BOIGEOL Anne, « Le genre comme ressource dans l'accès des femmes au « gouvernement du barreau » : l'exemple du barreau de Paris », *Genèses*, n°67, 2007, pp. 66-88.
- BODIGUEL Jean-Luc, « Qui sont les magistrats français ? Esquisse d'une sociologie », *Pouvoirs*, 16, 1981.
- BODIGUEL Jean-Luc, *La magistrature, un corps sans âme ?*, Paris, Puf, 1991.
- BOLTANSKI Luc, *Les cadres. La formation d'un groupe social*, Paris, Les Éditions de minuit, Coll. « Le sens commun », 1982.
- BOURDIEU Pierre, « La force du droit », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 76-77, 1986, pp. 3-19.
- COMMAILLE Jacques, *Territoires de justice – une sociologie politique de la carte judiciaire*, Paris, Puf, Coll. « Droit et Justice », 2000.
- DEZALAY Yves, « Le droit des faillites : du notable à l'expert », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°76-77, 1989, pp. 2-29.
- FILLON Catherine, BONINCHI Marc, LECOMPTE Arnaud, *Devenir juge. Mode de recrutement et crise des vocations de 1830 à nos jours*, Paris, PUF, Coll. « Droit et justice », 2008.
- MARUANI Margaret, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 2000.
- MATHIEU-FRITZ Alexandre, *Les huissiers de justice*, Paris, Puf, Coll. « Sciences sociales et sociétés », 2005.
- MICHEL Hélène, WILLEMEZ Laurent (Dir.), *La justice au risque des profanes*, Paris : Puf, Coll. « CURAAP », 2007.
- MICHEL Hélène, WILLEMEZ Laurent (Dir.), *Les Prud'hommes – Actualité d'une justice bicentenaire*, Broissieux, Éditions du Croquant, Coll. « Champ social », 2008.
- MONTAGNON Romain, *Quel avenir pour les juridictions de proximité ?*, Paris, L'Harmattan, Coll. « Bibliothèque de droit », 2006
- ROSANVALLON Pierre, *La légitimité démocratique. Impartialité, réflexivité, proximité*, Paris, Seuil, Coll. « Les livres du nouveau monde », 2008.
- ROUET Gilles, *Justice et justiciables aux XIX^{ème} et XX^{ème} siècle*, Paris, Belin, Coll. « Histoire et Société », 1999.

ROUSSEL Violaine, *Affaires de juges. Les magistrats dans les scandales politiques en France*, Paris, La Découverte, Coll. « Textes à l'appui », 2002.

SCHNAPPER Bernard, « Pour une géographie des mentalités judiciaires : la litigiosité en France au XIX^e siècle », *Annales ESC*, XXXIV, n°2, février-mars 1979, pp. 399-419.

Rapports de recherche :

DE GALEMBERT Claire, THOMAS Carole, *L'économie médiatique d'une nouvelle figure de la Justice : les juges de proximité*, Rapport du GIP, ISP/Mission de recherche « Droit et Justice », septembre 2007.

DESDEVISES Yvon, SUAUD Charles (Dir.), *Conciliateurs et conciliation*, Rapport du GIP, MSH-Nantes/Mission de recherche « Droit et Justice », 2001.

MOULÉVRIER Pascale, RETIÈRE Jean-Noël, SUAUD Charles, *La volonté de juger – Les juges non professionnels du tribunal des baux ruraux, du tribunal pour enfants et de la commission d'indemnisation des victimes d'infraction*, Rapport du GIP, MSH-Nantes/Mission de recherche « Droit et Justice », 2005.

Annexe I : Tableaux statistiques

Le sigle NR dans les tableaux indique l'absence de réponse.

Tableau 1 : Nombre de candidatures répertoriées mensuellement

Tableau 2 : Répartition des candidatures selon les Cours d'appel

Tableau 3 : Moyenne d'âge des candidats par année

Tableau 4 : Répartition des candidats selon leur statut professionnel

Tableau 5 : Répartition des candidats selon leur métier et leur genre

Tableau 6 : Répartition des candidats par niveau de formation

Tableau 7 : Domaine de formation des candidats

Tableau 8 : Répartition des candidats par domaine d'activité et par genre

Tableau 9 : Distribution des candidats selon leur proximité au champ judiciaire

Tableau 10 : Activité professionnelle des candidats exerçant ou ayant exercé une activité parajudiciaire

Tableau 11 : Domaine d'activité des candidats exerçant ou ayant exercé une activité parajudiciaire

Tableau 12 : Répartition des candidats du champ judiciaire selon le sexe

Tableau 13 : Répartition des candidats selon leur situation matrimoniale

Tableau 14 : Temps écoulé depuis la fin de l'activité pour les hommes retraités

Tableau 15 : Répartition des candidats par âge de reprise d'études

Tableau 16 : Ancienneté de la reprise des études selon la génération

Tableau 17 : nombre de nominations effectuées par année

Tableau 18 : Âge moyen des juges nommés

Tableau 19 : Répartition des juges selon leur statut professionnel

Tableau 20 : Répartition des juges selon leur métier et leur sexe

Tableau 21 : Répartition des nominations selon le métier et l'année

Tableau 22 : Répartition des avis « favorables » et « très favorable » selon l'âge des candidats

Tableau 23 : Répartition des avis « favorable » et « très favorable » selon la profession des candidats

Tableau 24 : Avis du Conseil Supérieur de la Magistrature après la sélection de la Chancellerie

Graphique 1 : Répartition des candidats par classes d'âge

Graphique 2 : Répartition des candidats par classes d'âge selon le genre

Graphique 3 : Répartition des candidats par sexe et par classe d'âge

Graphique 4 : Répartition des juges nommés par classes d'âge

Graphique 6 : Répartition des juges nommés par sexe et par classe d'âge

Graphique 7 : Répartition des juges de proximité suivant leur métier

Graphique 8 : Comparaison des populations de candidats et de juges sélectionnés en fonction de la profession

Tableau 1 : Nombre de candidatures répertoriées mensuellement

Mois	09/02	10/02	11/02	10/03	01/05	02/05	03/05	10/06	11/06	12/06	01/07
Effectifs	93	77	42	178	60	69	63	32	20	19	30

Lecture : en septembre 2002, 93 candidatures ont été adressées à la Mission « Juges de proximité ».

Tableau 2 : Répartition des candidatures selon les Cours d'appel

Cour d'appel	Demandes	Non recevables	Demande globale	Population	Ratio	Ratio total
Aix en Provence	568	198	766	3885	15	20
Montpellier	244	89	333	1862,8	13	18
Bordeaux	238	93	331	2015,3	12	16
Toulouse	207	72	279	1733	12	16
Versailles	520	168	688	4296,3	12	16
Paris	954	160	1114	7396,6	13	15
Pau	133	40	173	1149,7	12	15
Nîmes	153	63	216	1482,3	10	15
Bastia	25	11	36	260,2	10	14
Chambéry	92	36	128	1004,9	9	13
Grenoble	142	49	191	1653,2	9	12
Lyon	251	67	318	2822,7	9	11
Limoges	60	16	76	710,9	8	11
Dijon	98	34	132	1246,5	8	11
Agen	45	22	67	637,9	7	11
Metz	73	33	106	1023,4	7	10
Orléans	111	39	150	1487,1	7	10
Poitiers	140	41	181	1840,1	8	10
Rennes	304	84	388	4040,5	8	10
Angers	104	44	148	1548,1	7	10
Caen	102	33	135	1422,2	7	9
Nancy	88	34	122	1286,9	7	9
DOM	107	42	149	1667,4	6	9
Douai	266	89	355	3996,6	7	9
Colmar	114	29	143	1734,1	7	8
Bourges	45	18	63	770,8	6	8
Besançon	63	25	88	1117,1	6	8
Riom	79	24	103	1308,9	6	8
Amiens	107	37	144	1857,8	6	8
Rouen	95	36	131	1780,2	5	7
Reims	54	16	70	1147,5	5	6

Lecture : Dans la Cour d'appel d'Aix en Provence, on trouve environ 15 candidats recevables pour 100 000 habitants. L'effectif est alors de 5582 dossiers. Si l'on prend également en compte les dossiers écartés pour cause d'irrecevabilité, on trouve alors environ 20 candidats pour 100 000 habitants pour le ressort d'Aix en Provence (effectif de 7324). Les demandes sont celles enregistrées par les services de la Chancellerie. La population par ressort de Cour d'appel prise ici en compte s'appuie sur les chiffres du recensement de la population de mars 1999 (les chiffres sont donnés en milliers).

Tableau 3 : Moyenne d'âge des candidats par année (n=438)

Année	Âge moyen
2002	52,92
2003	53,90
2005	52,89
2007	52,88
Total	53,13

Lecture : l'âge retenu correspond à l'année où a été déposée la candidature.

Graphique 1 : Répartition des candidats par classes d'âge

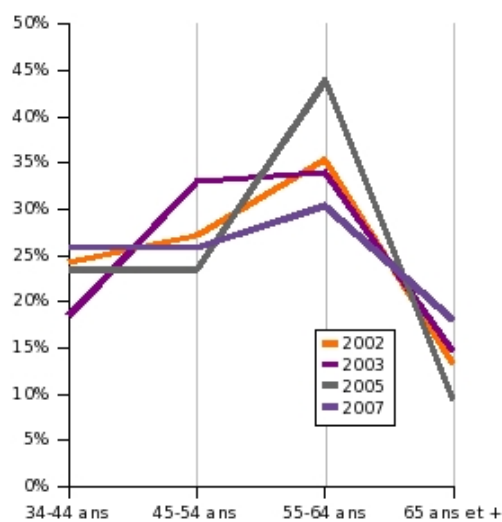


Tableau 4 : Répartition des candidats selon leur statut professionnel (n=438)

	Femmes	Hommes	Total
Actif	42%	31%	36%
Retraité	10%	37%	26%
Chômeur	18%	12%	14%
Inactif	24%	3%	11%
Préretraité	5%	11%	9%
Retraité militaire	0%	5%	3%
Invalide	1%	1%	1%
Total	100%	100%	100%

Lecture : Les termes ici employés ne correspondent pas exactement aux notions statistiques habituellement employées. Les « actifs » sont plus exactement des actifs *occupés*. 36% des candidats mènent une activité professionnelle (« actifs ») tandis que 14% d'entre eux sont chômeurs. La catégorie des « préretraités » correspond aux individus indiquant dans leur dossier la cessation prochaine de leur activité professionnelle.

Tableau 5 : Répartition des candidats selon leur métier et leur genre (n=438)

	Femmes	Hommes	Ensemble
Cadres	16%	38%	29%
Professionnels du droit	40%	21%	28%
Juristes	25%	14%	18%
Policiers/militaires	2%	16%	11%
Professions intermédiaires	6%	6%	6%
Employés/ouvriers	5%	4%	4%
NR	7%	1%	3%
Total	100%	100%	100%

Lecture : Certains regroupements ont été effectués : les cadres comprennent également les chefs d'entreprise, les enseignants, les médecins. Les juristes ont par contre été isolés (les enseignants en droit ont été comptabilisés dans cette catégorie). Les professionnels du droit regroupent également les professionnels de la justice (magistrats, greffiers).

Tableau 6 : Répartition des candidats par niveau de formation (n=438)

Diplôme	Distribution	Cumul décroissant
Bac+8	8%	
Bac+5	22%	30%
Bac+4	42%	
Bac+3	6%	78%
Bac+2	3%	81%
Bac	7%	88%
Brevet	8%	
Aucun	3%	100%
Total	100%	

Lecture : 8% des candidats possèdent un niveau bac+8 et 30% ont au moins un niveau bac+5. Sont prises en compte ici les formations initiales et les reprises d'étude tardives.

Tableau 7 : Domaine de formation des candidats (n=438)

Discipline	Pourcentage
Droit	68%
Économie/AES	5%
Sciences	3%
Gestion	2%
Commerce	2%
Sciences sociales	2%
Histoire/Géographie	2%
Lettres	1%
Médecine	0%
Aucune	18%
Total	100%

Lecture : 68% des candidats possèdent leur diplôme le plus élevé en droit. La discipline a été relevée pour les formations post-bac. Les écoles professionnelles (huissier, notaire) ne délivrant pas de titre universitaire n'ont pas été prises en compte.

Tableau 8 : Répartition des candidats par domaine d'activité et par genre (n=438).

	Femmes	Hommes	Ensemble
Droit	46%	30%	36%
Administratif	14%	21%	18%
Éducation, secteur social	10%	13%	12%
Sécurité	7%	14%	11%
Banque, fiscalité	8%	10%	9%
Industrie	3%	7%	5%
Commerce	4%	3%	3%
Autre	1%	1%	1%
NR	7%	1%	3%
Total	100%	100%	100%

Tableau 9 : Distribution des candidats selon leur proximité au champ judiciaire (n=438)

	Total
Professionnels du droit	22%
Parajudiciaires	22%
Judiciaire	3%
Police	3%
Enseignants droit	3%
Autre	47%
Total	100%

Lecture : Par Professionnel du droit, on entend ici les avocats, les huissiers, les notaires et les clercs. Par judiciaire, il s'agit des magistrats et des greffiers. Pour la police, il s'agit ici seulement des individus ayant au moins un grade de commissaire et étant par là même en contact avec les juridictions (tribunal de police notamment).

Tableau 10 : Activité professionnelle des candidats exerçant ou ayant exercé une activité parajudiciaire (n=96)

Cadres	33%
Juristes d'entreprise	13%
Professionnels du droit et de la justice	11%
Chefs d'entreprise	11%
Éducateurs, enseignants, médecins	10%
Policiers, militaires	9%
Autres	8%
NR	3%
Total	100%

Tableau 11 : Domaine d'activité des candidats exerçant ou ayant exercé une activité parajudiciaire (n=96)

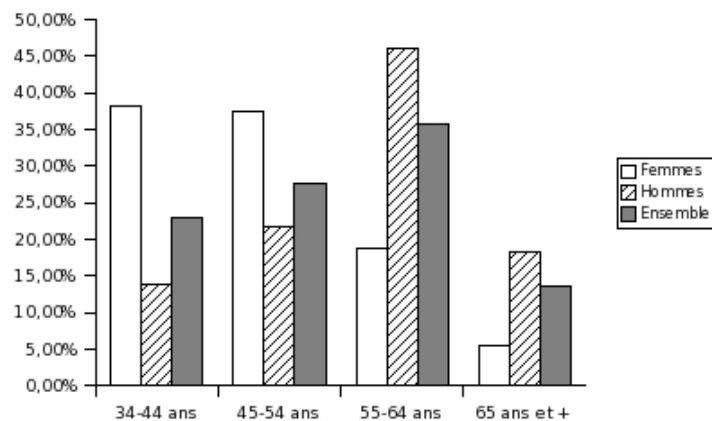
Entreprise, DRH, industrie	40%
Commerce, banque, fiscalité, immobilier	17%
Droit, justice	16%
Social, santé, éducation	15%
Sécurité	10%
NR	3%
Total	100%

Tableau 12 : Répartition des candidats du champ judiciaire selon le sexe (n=215)

	Femme	Homme
Parajudiciaire	20%	80%
Professionnel du droit	62%	38%
Judiciaire	47%	53%
Police	15%	85%
Total	39%	61%

Lecture : l'effectif de 215 individus correspond aux candidats ayant un lien avec le domaine de la justice (voir le tableau 9)

Graphique 2 : Répartition des candidats par classes d'âge selon le genre (n=438)



Lecture : 38% des femmes qui candidaient appartiennent à la classe d'âge 34-44 ans.

Graphique 3 : Répartition des candidats par sexe et par classe d'âge (n=438)

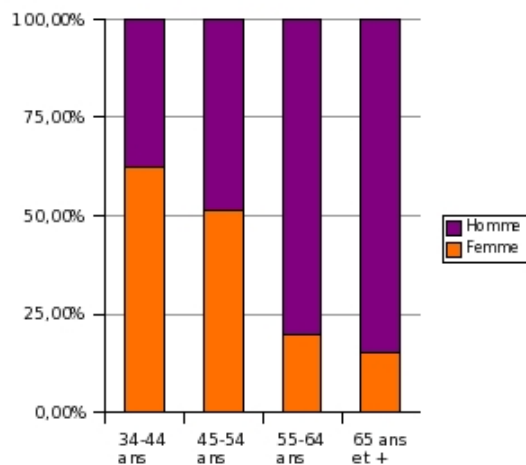


Tableau 13 : Répartition des candidats selon leur situation matrimoniale (n=438)

	Concubin	Célibataire	Divorcé	Marié	Pacsé	Séparé	Veuf	Total
Femme	1%	13%	22%	59%		3%	1%	100%
Homme	2%	7%	14%	75%	1%	1%	0%	100%
Total	2%	9%	17%	69%	0%	2%	1%	100%

Tableau 14 : Temps écoulé depuis la fin de l'activité pour les hommes retraités (n=84)

Moins d'un an	39%
1 à 3 ans	23%
3 à 5 ans	10%
Plus de 5 ans	29%
Total	100%

Lecture : 39% des hommes retraités de l'échantillon candidatent moins d'un an après leur sortie d'activité professionnelle.

Tableau 15 : Répartition des candidats par âge de reprise d'études

(n=89)					
20 et 30 ans	31 et 40 ans	41 et 50 ans	51 et 60 ans	61 ans et plus	Total
11%	36%	36%	15%	2%	100%

Tableau 16 : Ancienneté de la reprise des études selon la génération (n=89)

	34-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	65 ans et +	Total
moins de 3 ans	45%	32%	14%	9%	100%
4 à 6 ans	23%	54%	23%		100%
7 et plus	17%	25%	37%	21%	100%
Total	25%	31%	29%	15%	100%

Lecture : 45% des candidats ayant repris des études depuis moins de 3 ans ont entre 34 et 44 ans.

Tableau 17 : nombre de nominations effectuées par année

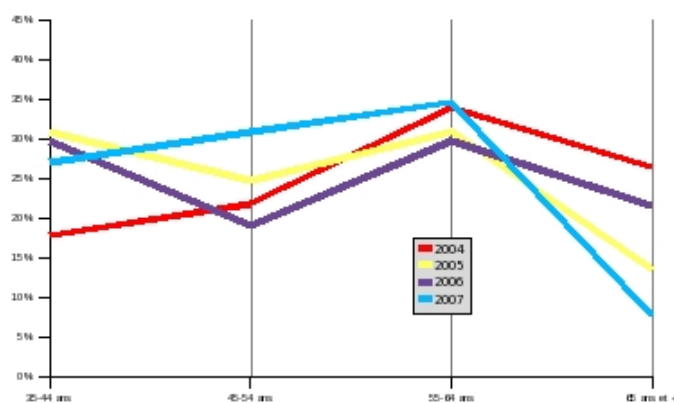
2003	7
2004	174
2005	230
2006	121
2007	26
2008	15
Total	573

Tableau 18 : Âge moyen des juges nommés (n=573)

Année	Âge moyen
2003	56,30
2004	56,64
2005	52,72
2006	54,48
2007	52,27
2008	63,25
Total	54,58

Lecture : l'âge retenu correspond à l'année où a été nommé le juge.

Graphique 4 : Répartition des juges nommés par classes d'âge (n=573)



Graphique 6 : Répartition des juges nommés par sexe et par classe d'âge (n=573)

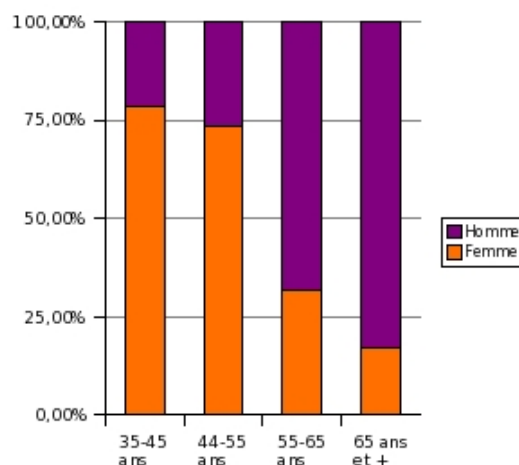


Tableau 19 : Répartition des juges selon leur statut professionnel (n=573)

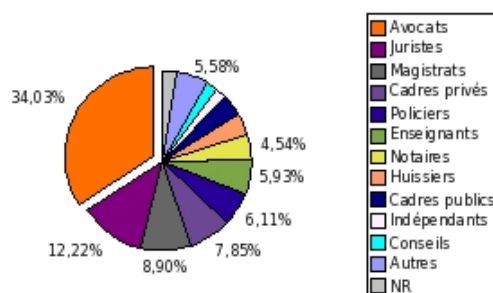
	Actif	Retraité	Inactif	Préretraité	Total
Femme	55%	14%	31%		100%
Homme	38%	60%	0%	1%	100%
Total	46%	37%	16%	1%	100%

Lecture : 46% des juges de proximité nommés sont des actifs. La catégorie « préretraité » correspond à des individus pour lequd il est mentionné une cessation prochaine de l'activité professionnelle. Il est à noter que les situations de chômage n'apparaissent pas dans le fichier transmis par le ministère. Certains ont pu être codés comme « inactifs ».

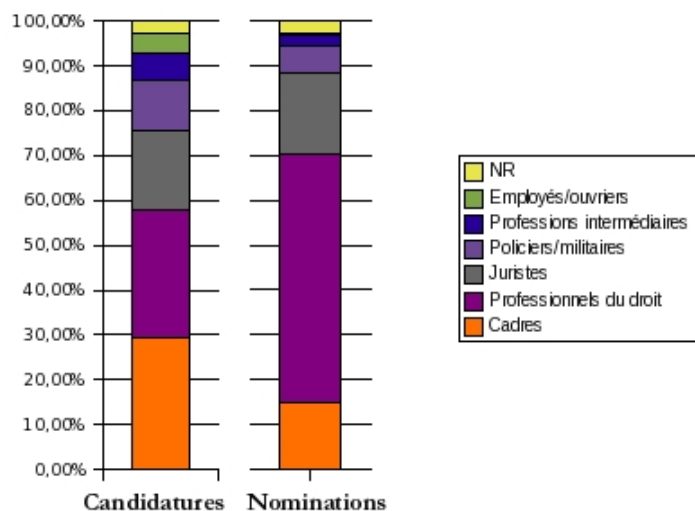
Tableau 20 : Répartition des juges selon leur métier et leur sexe (n=573)

	Femme	Homme	Total
Professionnels du droit	61%	50%	55%
Juristes	22%	11%	17%
Cadres	9%	23%	16%
Policiers/militaires	0%	12%	6%
Professions intermédiaires	3%	2%	2%
Employés/ouvriers	0%	0%	0%
NR	4%	1%	3%
Total	100%	100%	100%

Graphique 7 : Répartition des juges de proximité suivant leur métier (n=573)



Graphique 8 : Comparaison des populations de candidats et de juges sélectionnés en fonction de la profession



Lecture : Certains regroupements ont été effectués : les cadres comprennent également les chefs d'entreprise, les enseignants, les médecins. Les juristes ont par contre été isolés (les enseignants en droit ont été comptabilisés dans cette catégorie). Les professionnels du droit regroupent également les professionnels de la justice (magistrats, greffiers).

Tableau 21 : Répartition des nominations selon le métier et l'année (n=573)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Total
Professionnels du droit	86%	55%	50%	56%	81%	80%	55%
Juristes		15%	21%	16%	4%	13%	17%
Cadres		18%	18%	16%	8%		16%
Policiers/militaires	14%	6%	6%	7%		7%	6%
Professions intermédiaires		2%	3%	3%	4%		2%
Employés/ouvriers				1%	4%		0%
NR		5%	2%	2%			3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Lecture : En 2003, 86% des personnes nommées à un poste de juge de proximité étaient des professionnels du droit. Il faut souligner ici les très grandes disparités numériques entre les années (voir le tableau n°16).

Tableau 22 : Répartition des avis « favorables » et « très favorable » selon l'âge des candidats (n=160)

Classe d'âge	34-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	65 ans et +	Total
Pourcentage	22%	23%	36%	19%	100%

Tableau 23 : Répartition des avis « favorable » et « très favorable » selon la profession des candidats (n=160)

Cadres	29%
Professionnels du droit	38%
Juristes	16%
Policiers/militaires	9%
Professions intermédiaires	5%
Ouvriers/employés	2%
NR	1%
Total	100%

Lecture : Certains regroupements ont été effectués : les cadres comprennent également les chefs d'entreprise, les enseignants, les médecins. Les juristes ont par contre été isolés (les enseignants en droit ont été comptabilisés dans cette catégorie). Les professionnels du droit regroupent également les professionnels de la justice (magistrats, greffiers).

Tableau 24 : Avis du Conseil Supérieur de la Magistrature après la sélection de la Chancellerie (n=215)

Avis du CSM	
Validation	87%
En cours d'examen	7%
Non conforme	2%
Désistement avant CSM	2%
NR	2%
Total	100%

Annexe II : L'enquête statistique - Note méthodologique.

A. Le calendrier des opérations.

Le travail s'est déroulé sur l'ensemble de l'année 2007. Après une première présentation du projet devant M. Rousselle au bureau des juges de proximité à la fin du mois de janvier, nous avons obtenu les autorisations administratives du Sous-Directeur de la Direction des Affaires civiles et du Sceau au mois de mars. En avril, une réunion avec les responsables du bureau (Mme Gally-Dejean, Mme Gagnaire, M. Rousselle) nous a permis de convenir des modalités pratiques de l'enquête et notamment des possibilités de consultation des dossiers et de la base de données informatique. Nous avons pu travailler à partir de la mi-mai au sein du bureau des juges de proximité. Nous avons alors obtenu l'autorisation de M. Faivre d'Arcier de consulter les dossiers déjà versés au service des archives et une rencontre à la fin du mois de juin avec M. Caroff a permis de localiser les cartons et de planifier le travail de saisie. La récupération des données a été terminée au mois de novembre.

Mai-juin	Constitution des échantillons
Juillet-septembre	Saisie des dossiers conservés au bureau des juges de proximité
Septembre-novembre	Saisie des dossiers archivés.
Décembre	Premières analyses de la base de donnée

B. Le travail préparatoire : La constitution des échantillons.

1. Les sources disponibles

Les services de l'administration centrale disposent de logiciels informatiques leur permettant de gérer les ressources humaines. Les agents du bureau des juges de proximité utilisent ainsi un logiciel interne, nommé « base P » pour enregistrer les candidatures, localiser les dossiers qui circulent entre différentes mains et connaître rapidement l'état d'avancement de la procédure de recrutement.

Dans le cadre de notre enquête, nous nous sommes appuyés sur cet outil informatique

pour constituer les différents échantillons. Il constituait en effet le seul moyen de sonder rapidement et efficacement la masse des dossiers de candidatures. Ceux-ci sont en effet rangés selon les besoins administratifs. Suivant la Cour d'appel dont ils dépendent, leur ancienneté, leur qualité (leur potentialité à être retenus) et l'examen dont ils ont déjà fait l'objet, ils sont répartis auprès des différents agents, voire même confiés au service des archives situé dans le quinzième arrondissement. Reconstituer un classement chronologique signifie donc un classement fastidieux (plus de 6000 dossiers actuellement) et néfaste puisqu'il désorganiserait totalement le bureau des juges de proximité.

Ce problème a été contourné par la consultation intensive du logiciel « Base P », que nous devons présenter en insistant sur ses limites. Cette base de données, qui rassemble l'ensemble des candidats depuis le lancement de la réforme en 2002, n'a pas été élaboré spécifiquement pour la mission « Juges de proximité ». Son format répond aux besoins d'autres services chargés des magistrats professionnels. Par exemple, sur la page principale de chaque fichier individuel, les informations les plus visibles, placées au centre de la page, concernent les distinctions honorifiques, alors que cette donnée s'avère a priori peu pertinente pour le recrutement des juges de proximité.

Malgré ces problèmes de mise en page, la « base P » est abondamment utilisée par le bureau des juges de proximité, dans la mesure où elle permet de condenser les principales informations sur les candidats. Sur certains points, ces fichiers informatiques sont plus riches que les dossiers papiers, dans la mesure où certains items, proposés pour les magistrats professionnels mais absents du formulaire prévu pour les candidats à la juridiction de proximité, se retrouvent remplis suite à un contact téléphonique. C'est le cas par exemple des informations sur les enfants du candidat, leur nombre et leur profession.

Sur bien des points, ces fichiers informatiques rassemblaient déjà nombre de renseignements que nous projections de collecter. Pour autant, il ne nous a pas paru possible de les exploiter comme une source crédible pour construire les statistiques. D'une part, ils faisaient l'impasse sur certaines données (trajectoire professionnelle, formations successives acquises par la personne). D'autre part, il est vite apparu qu'il y avait souvent des données manquantes ou erronées. Cela s'explique en partie par le fait que les candidatures sont examinées in fine à partir des dossiers papier. L'enjeu est donc faible pour les agents de remplir scrupuleusement le fichier informatique, hormis certains renseignements capitaux (coordonnées de la personne, état d'avancement du dossier et surtout localisation au sein des bureaux).

2. L'établissement de séries chronologiques

Il reste que cette « base P » nous a servi pour constituer l'échantillon représentatif de notre étude, même si nous devons là aussi évoquer deux difficultés.

D'une part, nous nous sommes appuyées sur les datations effectuées par les agents administratifs. Deux dates pouvaient convenir pour délimiter quatre populations de candidats ayant postulé en 2002, 2003, 2005 et 2007.

- Était répertoriée la date de réception du dossier de candidature. Lorsqu'un individu postule en envoyant son dossier à une Cour d'appel, un duplicata est transmis à la Chancellerie, normalement avec célérité. Cependant, les agents eux-mêmes ne se fiaient pas à cette information, car les pratiques ont été très différentes d'une Cour d'appel à l'autre. Nombre d'entre elles ont attendu d'avoir 5 ou 10 candidats pour transmettre leurs dossiers à la Chancellerie. En ce sens, cette date répertoriée n'était pas d'une forte fiabilité.
- Nous nous sommes aperçus que figurait également sur le fichier informatique une date de « première demande ». On nous a alors expliqué qu'était ouvert un fichier informatique lorsqu'une personne manifestait l'envie de déposer une candidature. Beaucoup de candidats s'adressent en effet d'abord à la mission « Juge de proximité » par téléphone ou en envoyant un courrier. Ils sont alors orientés vers la Cour d'appel dont ils dépendent. Cette information n'est évidemment pas d'une fiabilité absolue (plusieurs dates incohérentes constatées lors de la consultation de la base). Il reste que cette donnée, en enregistrant au mieux la spontanéité de la candidature, nous permettait de mieux repérer quand des individus, différents par leur catégorie sociale, leur sexe ou leur diplôme, s'engageaient sur la voie de la justice de proximité.

3. La taille des échantillons

Une fiche sur la « base P » ne garantissait pas l'existence d'un dossier. D'une part, certaines personnes n'ont jamais renvoyé le formulaire de candidature. D'autre part, certains dossiers étaient difficiles à trouver dans les bureaux ou dans les cartons d'archives. Par conséquent, il a été choisi de prendre des échantillons plus larges lorsque c'était possible. Cela nous a permis de ménager nos relations avec les agents du bureau des juges de proximité, en ne les obligeant pas à suspendre leur travail pour nous aider à mettre la main sur un dossier mal rangé. Par ailleurs, pour les candidatures déjà archivées, rechercher un dossier ne se trouvant

pas à sa place présentait également un coût trop élevé pour l'usage statistique que l'on souhaitait en faire.

À partir de nos observations, il est difficile de dire si certaines catégories de dossiers étaient moins bien classés que d'autres – à part peut-être les juges en poste, dont les dossiers étaient facilement localisables, puisque rangés à part en un seul endroit. Par conséquent, nous pouvons difficilement dire si certains types de dossier sont sur-représentés dans notre étude. Les quelques chiffres disponibles pour l'ensemble de l'effectif (le taux d'irrecevabilité, indiqué dans le rapport Charvet-Vuillemin) montre des proportions similaires à celles que nous avons trouvées. Toutes les catégories sont en tous les cas représentées dans l'échantillon. Il ne semble donc pas y avoir eu, à un niveau administratif, de suppression systématique de certains types de dossier.

C. Le codage des dossiers.

1. Présentation du questionnaire

Les dossiers étaient relativement complets. Les informations avaient généralement été vérifiées par les services du ministère. Les pièces justificatives demandées dans le formulaire ou par les agents ont permis bien souvent d'affiner la connaissance du dossier et d'améliorer ainsi le codage des informations.

Composition du questionnaire

Le questionnaire suivant a été appliqué à l'ensemble des dossiers saisis (environ 30 minutes par dossier).

I – Données personnelles

N° dossier : Il correspond au numéro attribué par le bureau des juges de proximité au dossier du candidat. Cette donnée était surtout utile pour le repérage des dossiers dans les locaux ainsi qu'à la chasse aux doublons dans la base de données.

Nom : donnée de repérage

Prénom : donnée de repérage

Date demande : Date de la prise de contact du candidat, soit par lettre, soit par téléphone ou mail.

Classement : Catégorie dans laquelle a été rangée le candidat sur le fichier informatique. Cette donnée est peu fiable et a été renforcée par la donnée « avis Min ».

Sexe

Année naissance

Âge candidature : Il s'agit de l'âge de la personne lorsqu'elle remplit le formulaire, c'est à dire au moment où s'engage la candidature.

II – Situation matrimoniale

Dptmt naissance : Numéro du département de naissance.

Pays naissance : Donnée permettant d'extraire de l'échantillon la population immigrée.

Pays naissance père : Pays de naissance du père afin d'extraire de l'échantillon la population d'enfants d'immigrés (discriminations)

Situation famille : La personne est-elle mariée, célibataire, en concubinage, veuve, etc.

Âge mariage : Âge lors du mariage ou du premier mariage.

Lieu résidence : Nom de la ville dans laquelle réside l'individu.

Dptmt résidence : Numéro du département.

Même dptmt résidence : S'agit-il du même département que celui de naissance (mobilité géographique de l'individu ?)

III – Situation professionnelle

Situation travail : La personne est-elle active, inactive, au chômage, à la retraite, etc ?

Profession CSP : Codage Insée de la profession exercée le plus longtemps ?

Milieu professionnel : Quel type de profession a-t-il exercé le plus longtemps ?

Champ professionnel : Dans quel domaine d'activité a-t-il exercé le plus longtemps ?

Service public : La profession dans laquelle il a exercé le plus longtemps fait-elle partie du service public ?

Dptmt travail : Numéro du département dans lequel se situe le travail exercé le plus longtemps

Même dptmt résidence : Est-ce le même département que celui de la résidence (dimension locale du travail) ?

Nombre emplois occupés : Nombre d'emplois occupés durant la vie professionnelle de l'individu.

PCS dernier emploi : Codage Insée du dernier emploi occupé.

Durée dernière emploi : Durée en année du dernier emploi exercé (étude de la stabilité professionnelle)

IV – Situation professionnelle du conjoint

Situation travail conjoint : La personne est-elle active, inactive, au chômage, à la retraite, etc ?

Profession CSP conjoint : Codage Insée de la profession indiquée dans le formulaire.

Champ professionnel conjoint : Dans quel domaine d'activité exerce le conjoint ?

Parent monde judiciaire : Nombre de personnes proche du candidat exerçant dans le milieu judiciaire.

Situation parent (magistrat, greffe, etc) : Nombre décliné selon certaines professions (magistrat, avocat, greffe, magistrat non professionnel, non professionnel, autre)

V – Situation politique

Mandat politique actuel

Même commune : Est-ce dans la même commune que la résidence ?

Même département : Est-ce dans le même département que la résidence ?

Fonction judiciaire actuelle : Activité dans l'espace judiciaire (juge non-professionnel, expert, bénévole, etc).

Durée fonction judiciaire

Mandat politique passé

Même commune

Même département

Fonction judiciaire passée

Durée fonction passée

Mandat politique conjoint

Même commune

Même département

Fonction judiciaire conjoint

Durée fonction

Mandat politique passé conjoint

Même commune

Même département

Fonction judiciaire passée conjoint

Durée fonction passée

VI - Titres

Nombre Décoration : Nombre de décorations répertoriées par le candidat dans le formulaire.

Année décoration : Âge où l'individu a reçu la distinction, déclinée en cinq cas (légion d'honneur, ordre du mérite, médailles militaires, Arts et Lettres, autres).

Honorariat : L'individu s'est-il vu distingué par l'honorariat dans sa profession (notaire, magistrat, avocat) ?

Meilleur diplôme obtenu : Quel est son diplôme le plus élevé obtenu à l'issue de sa formation initiale ?

Âge meilleur diplôme

Domaine : Dans quel domaine ou dans quelle discipline a-t-il mené ses études les plus poussées ?

Diplôme professionnel : L'individu a-t-il obtenu un diplôme professionnel (école du notariat, CFP, écoles de la police, des impôts, etc) ?

Âge

Domaine

Diplôme supplémentaire : L'individu a-t-il repris ses études et obtenu un autre diplôme ?

Âge

Domaine

VII - Recommandations

Nbre Recommandations : Il s'agit des recommandations demandées dans le cadre du dossier de candidature.

Magistrats

Avocats

Universitaires

Militaires

Politiques

Autres

VIII – Vie sociale

Activité professionnelle connexe : L'individu exerce-t-il un autre travail rémunéré en plus de son emploi (enseignant vacataire à l'université) ?

Activité associative : Domaine dans laquelle la personne est investie au moment de la candidature ou auparavant.

Bâtonnier : Question spécifique aux avocats. L'individu a-t-il déjà été bâtonnier de son ordre ?

Qualité avocat : Dans quel domaine juridique l'individu, s'il est avocat, est-il spécialisé ?

IX – Traitement de la candidature

Catégorie candidature : Parmi les cinq catégories définies par la loi permettant de présenter son dossier, à laquelle l'individu candidate-t-il ?

Nbre postes cochés : Dans la liste des tribunaux d'instance fournie dans le formulaire, à combien de poste l'individu propose-t-il sa candidature ?

Même dptmt : Ces postes seraient-ils dans le même département ?

Slmt TGI : A-t-il coché exclusivement les sièges des tribunaux de grande instance ?

Distance poste le plus lointain : À quelle distance se situe approximativement le poste choisi le plus lointain (quatre catégories : moins de 50 kms, de 50 à 100 kms, de 100 à 150 kms, plus de 150 kms).

Avis CA : Quel avis les chefs de Cour ont-ils rendu à l'issue de l'entretien avec le candidat ?

CA : Quelle est la Cour d'appel concernée ?

Avis Min : Quel avis rend le ministère en proposant le dossier du candidat au CSM ?

Avis CSM : Quelle est la décision du CSM ?

2. Un exemple des choix de codage : le cas de la trajectoire professionnelle.

Il nous paraissait important de coder le parcours professionnel des candidats. Le projet initial était d'observer si les postulants étaient dans une phase ascendante ou descendante professionnellement, si le poste de juge de proximité était attractif pour des personnes en pleine réussite professionnelle ou au contraire intéressait plutôt des individus connaissant une rupture biographique (chômage, retraite).

Pour autant, s'est posé sur ce point d'importantes questions de codage. Comment enregistrer et plus tard exploiter statistiquement les trajectoires professionnelles ? Ce problème était d'autant plus prégnant qu'il s'est avéré, lorsque nous avons testé le questionnaire, que les trajectoires professionnelles étaient bien souvent sinueuses, avec de nombreux changements de statuts, voire de métiers.

La solution retenue a été de prendre 5 informations :

1. Le code CSP correspondant au métier exercé le plus longtemps pendant la vie professionnelle.
2. L'activité professionnelle codifiée selon différentes professions récurrentes. La classification finalement retenue ne suit pas une nomenclature classique, elle renvoie à des profils professionnels types qu'il nous a été permis d'observer. Une très grande majorité des candidats peut être rangée dans la catégorie socio-professionnelle « cadre et professions intellectuelles supérieures ». Par conséquent, il y avait nécessité de diversifier cette catégorie. Certaines professions particulièrement représentées ont ainsi été isolées

pour leur donner une meilleure visibilité. Par exemple, au lieu de regrouper les professions libérales, il était plus intéressant de distinguer entre les avocats, les notaires, les huissiers, les experts.

3. Le domaine d'activité. L'objectif de cette question était de repérer les secteurs professionnels fréquemment attirés par l'activité judiciaire de juges de proximité. Là encore des regroupements ont été effectués de manière pragmatique, lorsqu'ils semblaient pertinents pour l'objet d'étude. La banque et l'assurance ont été rassemblées, de même que la police et les militaires. Par contre, d'autres domaines ont posés problème. Une juriste travaillant dans une association contre les violences faites au femme doit-elle être rangée dans le domaine droit, social ou association ? À l'évidence, cette codification présente des limites, elle permet néanmoins de repérer de manière quantitative les différents domaines sensibles à cette nouvelle fonction. Il faut préciser qu'il s'agit là du domaine dans lequel l'individu a le plus longtemps exercé durant sa vie professionnelle.
4. Son dernier emploi occupé. L'idée était là d'observer la dynamique des trajectoires des différents candidats. Il s'agit donc du code CSP lors de la candidature.
5. La durée d'occupation du dernier emploi. Candidate-t-on parce que l'on est assuré dans sa vie professionnelle ou au contraire parce que l'on sait saisir rapidement les opportunités d'emploi qui se présentent ? Pour tenter de saisir la solidité de la position professionnelle des intéressés, il a été comptabilisé le nombre d'années correspondant à l'emploi occupé lors de la candidature. Pour les individus retraités, cette case a servi à indiquer la durée de la retraite. Pour les personnes au chômage, en inactivité, en incapacité, cette case a aussi servi à indiquer la durée de cette situation.

D. La contrainte des cohortes.

L'objectif était de constituer quatre cohortes de candidats ayant postulé entre la création de la fonction et aujourd'hui. Pour ce faire, il a été prévu au départ de consulter les dossiers des candidats s'étant déclarés à quatre moments différents : automne 2002, lors de l'annonce politique de la réforme et le vote des textes législatifs ; automne 2003, alors que les premiers juges de proximité entrent en fonction et recueillent l'attention des médias ; hiver 2005, après le vote d'une seconde loi élargissant les compétences des juges de proximité et suscitant une polémique avec les magistrats professionnels ; hiver 2007 pour décrire la situation actuelle (il

était nécessaire de laisser un laps de temps de quelques mois pour s'assurer de disposer des dossiers complets).

Lors de la constitution de l'échantillon, il est vite apparu que les actes de candidatures connaissent de fortes fluctuations. Ceci nous a contraint à raccourcir la période d'observation de 2003 à un seul mois, et à faire courir la période actuelle d'octobre 2006 à janvier 2007 pour obtenir des effectifs suffisants. Même si le relevé des candidatures ne constitue que des coups de projecteur ne permettant pas de retracer les fluctuations sur l'ensemble de la période, on peut néanmoins observer les fortes variations selon les mois et les années. Le lancement de la réforme s'est finalement fait en deux temps.

- D'abord l'annonce politique de la création de la justice de proximité entraîne l'afflux de candidatures de personnes intéressées, qui n'attendent pas de connaître les modalités d'embauche pour prendre leur décision. On voit pourtant que cet engouement semble de courte durée, puisque que les effectifs diminuent de 54% en trois mois.
- Ensuite l'annonce administrative du recrutement de juges de proximité en mars 2003 (période pour laquelle nous ne disposons pas de chiffres), renforcée par la polémique suscitée à l'automne par l'installation de la première promotion et l'attention des médias, suscite de nombreuses candidatures au mois d'octobre.

En comparaison, les actes de candidature sont beaucoup plus faible par la suite. On semble même observer aussi bien en 2005 qu'en 2006 une certaine régularité, même si de manière générale, le vivier de recrutement semble se tarir (60 dossiers par mois en 2005, environ 25 en 2006). La disparition progressive de la justice de proximité de l'actualité politique, de même que le désintérêt croissant des médias pour une institution en voie de routinisation, explique en partie ces variations. On peut aussi faire l'hypothèse que la fonction s'est entre temps précisée et que les postulants évaluent mieux d'eux-même leurs potentialités à être recrutés.

Mois	09/02	10/02	11/02	10/03	01/05	02/05	03/05	10/06	11/06	12/06	01/07	Total
Échantillons	93	77	42	178	60	69	63	32	20	19	30	683
Dossiers saisis	56	51	30	103	33	44	31	30	16	17	27	438
Rapport (en %)	60	66	71	58	55	64	49	94	80	89	90	64

Lecture : 60% des dossiers composant l'échantillon de septembre 2002 ont été saisis informatiquement et figurent dans la base de données.

E. Représentativité de l'échantillon.

1. Par cohortes.

L'échantillon totale de la base de données est de 438 individus, ce qui correspond aux objectifs que nous nous étions fixés en terme quantitatif. Pour autant, les cohortes ne sont pas représentées de manière équivalente. Pour les candidats postulant à la fin de l'année 2006/début 2007, il n'a pas été possible d'atteindre la centaine d'individus. Une dizaine de dossiers n'ont pas pu être repérés dans les différents bureaux. Soit ils étaient en train d'être consultés, mais la personne responsable avait oublié de le mentionner sur la base informatique. Soit le ministère était encore en attente des informations plus précises. Il en résulte un léger déséquilibre dans le poids de chaque cohorte composant l'échantillon total (l'année 2002 influence plus les résultats totaux). De plus, pour 2006/2007, les chiffres sont moins solides pour signifier des probabilités puisqu'ils s'appuient sur moins de cas.

Pour relativiser ce biais dans notre enquête statistique, on peut indiquer dès maintenant que cette difficulté a été en partie contournée. En effet, l'étude du recrutement par cohortes n'apparaît pas concluante au regard des premiers calculs effectués. Sur bien des aspects, il n'est pas possible de constater des évolutions franches dans les profils des candidats se tournant vers ces juridictions en 2002, 2003, 2005 et 2007. Les données seront par conséquent très souvent regroupées. Il faut néanmoins avoir à l'esprit que mêmes les chiffres globaux reflètent de manière prépondérante les cohortes les plus anciennes.

Année	Effectifs	Poids (en %)
2002	137	31,28
2003	104	23,74
2005	107	24,43
2007	90	20,55
Total	438	100

2. Par catégorie de dossiers

Lorsque l'on observe la répartition de l'échantillon par type de dossier, il ne semble pas présenter d'irrégularités flagrantes. Il aurait été intéressant de comparer cette composition de l'échantillon avec celle pour la population totale des candidats sur les périodes étudiées. Or les informations fournies par la « base P » sur ce point ne sont pas mises à jour. Notamment pour la catégorie « proposé », nous n'avons pas enregistré cette donnée qui était souvent exprimée par une seule date de séance du CSM (ce que nous avons appris après). Il n'est donc pas

possible de confronter l'échantillon rassemblé par nos soins et la population plus large des candidats.

Une autre limite à notre travail provient de la nécessité de disposer d'un dossier. En effet, une partie des candidats qui ont fait acte de candidature par une simple lettre ou par un appel téléphonique (déclenchant ainsi l'ouverture d'un fichier sur la base informatique) n'ont pas par la suite renvoyé le formulaire. Il n'a pas alors été établi un dossier à leur nom. Peut-être se sont-ils renseignés plus largement sur la fonction ? Peut-être que les informations demandées par le formulaire ou trouvées dans la brochure distribuée en même temps ont découragé certains individus ? Il n'empêche qu'il était difficile pour nous d'inclure ces candidats pour lesquels nous n'avions que des informations parcellaires à travers le courrier envoyé à la Chancellerie. Nous avons donc exclu ces individus des statistiques. Ils représentent 15% des candidats de 2002, 3% en 2003, 13% en 2005 et 0% en 2006.

Type de dossiers	Effectif	%
Non proposé	124	28
Proposé	88	20
Irrecevable	99	23
En cours	93	21
Recevable	13	3
Désistement	13	3
Radié âge limite	4	1
NR	4	1
Total	438	100

Les chiffres obtenus témoignent avant tout de l'activité de l'administration centrale dans la gestion des candidatures accumulées depuis 2002. On peut ainsi constater que la majeure partie des dossiers ont déjà fait l'objet d'un traitement. Soit ils ont été présentés au Conseil Supérieur de la Magistrature (catégories « Proposé » et « Non proposé »). Soit ils ont été directement rejetés par le bureau des juges de proximité (catégorie « Irrecevable »). 71% de l'échantillon est donc constitué de dossiers déjà examinés et évalués. Ces chiffres attestent ainsi du travail fourni par le bureau depuis 2002. Même si les candidats se plaignent régulièrement des délais avant d'obtenir une réponse définitive à leur demande, il ne semble pas y avoir de blocage ou de paralysie des services. Sur l'ensemble de l'échantillon, seuls 24% des dossiers sont en attente d'une décision. Si l'on affine cette observation, seuls 3% des dossiers de l'échantillon sont conservés en surnuméraire (la catégorie « recevable »), pour pouvoir rapidement remplacer un juge de proximité défaillant.

Les chiffres ici fournis correspondent à l'état de la candidature à la sortie du bureau des juges de proximité. Ils donnent peu d'informations sur les stratégies des candidats : seuls les désistements (3%) sont l'oeuvre des individus, bien qu'ils interviennent souvent après l'annonce au candidat qu'il ne sera pas « proposé » au CSM. Pour mieux connaître la destinée finale des candidatures, il faut s'intéresser au travail du Conseil Supérieur de la Magistrature, qui n'accepte pas tous les candidats proposés par la Chancellerie – par exemple, on n'a pas ici le nombre de candidats devenus juges – ainsi qu'à l'action des postulants qui démissionnent pour une part après l'acceptation de leur candidature ou leur prise de fonctions. Ces aspects concernent plus le fond de l'enquête et seront donc étudiés postérieurement.

F. La base statistique des juges en poste

Concernant les juges en fonction, nous disposons d'une base statistique mise à notre disposition par le bureau des juges de proximité. Elle a la forme d'un document administratif. Elle leur permet de suivre le rythme des nominations et de retrouver facilement un individu à partir de son nom. Pour autant un certain nombre d'informations personnelles sont collectées par ce biais, afin de permettre aux agents du ministère de situer rapidement l'activité des juges de proximité. On trouve ainsi indiqués :

- la localisation de la candidature et de la nomination signifiées par la Cour d'appel (ce sont ces dernières qui gèrent les procédures),
- le tribunal d'instance auprès duquel la personne est nommée,
- le sexe,
- l'ancienneté du mandat afin d'anticiper la fin d'activité puisque le mandat des juges de proximité est de 7 ans non renouvelable,
- l'âge : cela permet de prévoir pour un certain nombre de candidats âgés l'interruption du mandat à 75 ans,
- la profession : cette information est plus délicate. Il s'agit d'un pur renseignement biographique, sans but statistique. L'information qui est ici récoltée est ainsi de mauvaise qualité dans la mesure où elle n'est pas codée¹⁰⁷.

Cette liste qui s'arrête en avril 2008 contient 573 entrées. Elle nous permet d'extraire certaines informations sur la population sélectionnée. La fiabilité de la plupart des données recueillies est bonne puisqu'il s'agit de renseignements socio-démographiques basiques remplies avec soin par les agents du bureau des juges de proximité. Il n'y a aucune donnée manquante et

¹⁰⁷Il est parfois indiqué entre parenthèses que la personne est à la retraite mais ce n'est pas systématique. Par ailleurs, aucune standardisation n'a été tentée dans la dénomination des professions. Ce sont parfois seulement les activités bénévoles dans le domaine judiciaire qui sont indiquées. Ces détails sont eux-mêmes intéressants. Ils montrent que pour un certain nombre de cas, aux yeux des agents publics, c'est leur expérience judiciaire, parfois bénévole, qui est décisive dans leur légitimité à accéder à la fonction. C'est en tous les cas à partir d'elle qu'ils se voient définis par l'administration.

aucune erreur grossière n'a été relevée.

Toutefois nous avons procédé à un recodage des données portant sur la profession afin d'isoler trois informations.

- D'une part, le type d'activité professionnelle de la personne (en nous appuyant sur la typologie développée dans notre propre enquête sur les candidats) ;
- d'autre part, le statut professionnel (actif, retraité, etc.) ;
- enfin le travail bénévole ou indemnisé effectué dans le passé pour le compte de la justice.

Ces dernières données ne sont pas d'une très bonne qualité car les informations sont parfois manquantes ou bien présentent des erreurs grossières que nous avons cherché à corriger lorsque c'était possible.

Annexe III : L'enquête qualitative - Note méthodologique.

Quinze entretiens semi-directifs ont été menés entre juillet 2007 et décembre 2008 avec des juges de proximité en poste ou ayant quitté leurs fonctions.

	Sexe	Âge	Profession	Statut professionnel
1	Femme	45-55	Avocate	Inactive
2	Femme	35-45	Avocate	Inactive
3	Homme	45-55	Avocat	Actif
4	Homme	55-65	Cadre privé	Retraité
5	Homme	45-55	Enseignant droit	Actif
6	Homme	55-65	Cadre public	Retraité
7	Femme	45-55	Juriste	Active
8	Homme	55-65	Cadre public	Retraité
9	Homme	55-65	Magistrat	Retraité
10	Femme	65 et plus	Magistrat	Retraitee
11	Homme	55-65	Magistrat	Retraité
12	Homme	45-55	Cadre public	Actif
13	Homme	65 et plus	Cadre public	Retraité
14	Femme	35-45	Avocat	Active
15	Homme	55-65	Cadre privé	Retraité

Entretien Juges de proximité

I – Description de l'activité

- Combien de présences par semaine/par mois ?
- Comment vous vous organisez pour travailler ? (Consultation des dossiers, rédaction des jugements, expertises sur des affaires, audiences foraines)
- Travaillez-vous en partie chez vous ?
- Les audiences ont-elles lieu dans la salle d'audience ? Avez-vous cherché à organiser des audiences foraines ?
- Y a-t-il beaucoup de conciliations ? Y a-t-il une collaboration avec des conciliateurs de justice ?
- Évolution du nombre de contentieux ? Nombre de juges de proximité sur la juridiction ?
- Est-ce que votre pratique a changé depuis votre prise de fonction ? Sur quels domaines ? (médaille, robe du greffier)
- Est-ce que vous vous souvenez d'avoir déchanté sur cette activité après votre entrée en fonction ?
- Est-ce que vous êtes frappé par certains problèmes ? Des problèmes sociaux ?

II – Parcours

- Quelle est votre profession ?
- Comment en êtes-vous venu à déposer votre candidature ? (Quand ? À quel âge ?)
- Y a-t-il eu des événements particuliers ? Des rencontres ? La communication du Ministère ?
- Combien de temps a pris votre candidature ? Était-ce long ?
- Comment avez-vous appris votre nomination ? Était-ce le choix que vous aviez fait ? Avez-vous réfléchi avant d'accepter ?
- Comment s'est fait le contact avec le tribunal de ... ? Le stage probatoire a-t-il été un moment d'intégration ?
- Avez-vous pris des renseignements indirects sur la juridiction ? Par quels moyens ?
- Signification de la prestation de serment ? Est-ce important localement ? (y a-t-il eu un article de presse ?)

III – Les contacts

- Quels sont vos interlocuteurs les plus fréquents au sein du Tribunal d'Instance (par ordre d'importance) ? Quel rôle joue pour vous le greffe ?
- Avez-vous des interlocuteurs au dehors ? (Ministère, autres magistrats du siège, procureur de la République)

- Êtes-vous adhérent à l'ANJP ? Si non, pourquoi ? Quel rôle joue / doit jouer cette organisation ?
- Connaissez-vous d'autres juges de proximité ? Lesquels ? (réseau local, formation ENM, fréquentation au barreau, entraide sur le forum internet des juges de proximité).

IV – Le sens de l'activité de juge

- Est-ce pour vous un travail ? Est-ce plus proche du bénévolat ? Sous quels aspects ?
- Comment est-ce perçu par votre entourage ? Par les justiciables ?
- Y a-t-il dans votre cas l'idée d'un engagement pour la collectivité ? Pour le service public ? Est-ce une démarche citoyenne ? Pourquoi de votre part ?
- Y a-t-il déjà chez vous des engagements similaires ? Associatifs ? Politiques ? Professionnels ? La justice de proximité, est-ce similaire pour vous ?
- Est-ce que le souhait de juger, d'être magistrat, est quelque chose d'ancien dans votre parcours personnel ? A quand cela remonte-t-il ? Avez-vous déjà du y renoncer ?
- Avez-vous pensé lorsque vous étiez actif, que vous auriez une telle activité pendant votre retraite ? A quand cela remonte-t-il ?

Table des matières

Introduction.....	5
I. Vouloir être juge de proximité.....	11
A. L'acte de candidature.....	11
1. Une procédure administrative centralisée.....	12
2. L'attraction de la justice de proximité.....	13
Dans le temps : une érosion des demandes.....	13
Dans l'espace : de fortes disparités régionales.....	15
B. Morphologie des candidats.....	17
1. Le recrutement selon l'âge.....	17
Les dispositions légales et leur signification sociale.....	18
Une population relativement jeune.....	19
Une population en âge de travailler.....	19
2. Hommes et femmes en concurrence.....	21
3. Des candidatures de professionnels.....	22
Les indications apportées par la loi.....	22
Des candidats encore largement présents sur le marché du travail.....	24
Un quasi-monopole des cadres et professions intellectuelles supérieures.....	26
Un haut niveau de formation.....	26
L'appartenance au secteur privé.....	27
Conclusion : Une démocratisation limitée.....	28
C. Le genre, révélateur des dynamiques internes.....	29
1. Le rapport à l'emploi.....	31
Femmes jeunes, hommes âgés.....	31
Des femmes au travail, des hommes à la retraite.....	31
2. Le rapport au droit.....	34
Des femmes plus proches du judiciaire que les hommes.....	34
Des femmes techniciennes du droit, des hommes marqués par l'encadrement.....	35
Une compréhension sexuée de la notion « au service de la justice ».....	36
D. Des parcours fragilisés.....	38
1. Une grande stabilité au niveau privé.....	38
2. Des parcours professionnels interrompus.....	39
Le cap de la retraite pour les hommes.....	39
L'interruption de la maternité pour les femmes.....	40
Un nouveau départ.....	41
3. Une grande réactivité professionnelle.....	42
Des reprises d'études fréquentes.....	43
Savoir saisir les opportunités.....	44
II – Qui sont les juges ?.....	47
A. La sélection des candidats.....	47
1. L'âge.....	47
Un âge moyen en baisse.....	47
Un avantage pour les candidats jeunes.....	48
2. Un rééquilibrage au niveau des sexes.....	48
3. La profession.....	50

Des candidats déjà installés professionnellement.....	50
Des postes de juge et non des emplois.....	50
Le choix des professions : plébiscite des professionnels du droit, désaveu des cadres.....	51
B. L'organisation du recrutement.....	54
1. Le processus de sélection.....	54
Une instance de terrain : l'entretien par les chefs de Cour.....	55
Une instance administrative : le choix opéré par la chancellerie.....	57
Une instance de contrôle : la validation par le CSM.....	59
2. Une forte interdépendance.....	60
Comment rassembler des informations ?.....	61
La question des recommandations.....	63
La menace du Conseil Supérieur de la Magistrature.....	66
III. Devenir juge de proximité.....	69
A. Comment vient-on à la justice ?.....	69
1. Les tentatives passées d'intégrer l'ENM.....	69
Lors de la formation initiale.....	69
La voie de « l'intégration ».....	70
2. Être choisi par la magistrature.....	71
L'incitation directe par un magistrat.....	72
Un reconnaissance plus ancienne.....	73
B. L'intégration dans les tribunaux d'instance.....	75
1. Le stage théorique.....	76
La rencontre avec l'institution judiciaire.....	76
La découverte des autres juges de proximité.....	77
2. L'épreuve du stage probatoire.....	78
L'attitude des maîtres de stage.....	78
Les arrangements opérés par les juges de proximité.....	79
3. Le couperet de l'évaluation.....	80
Le pouvoir disciplinaire des magistrats d'instance.....	80
La mise au pas des juges de proximité.....	82
4. L'accueil dans les tribunaux d'instance.....	83
Une place encore imprécise dans les juridictions d'instance.....	83
L'intégration par les formations collégiales des jugements en correctionnelle.....	85
Conclusion.....	87
Bibliographie.....	91
Annexe I : Tableaux statistiques.....	93
Annexe II : L'enquête statistique – Note méthodologique.....	107
A. Le calendrier des opérations.....	107
B. Le travail préparatoire : La constitution des échantillons.....	107
C. Le codage des dossiers.....	110
D. La contrainte des cohortes.....	113
E. Représentativité de l'échantillon.....	115
F. La base statistique des juges en poste.....	117
Annexe III : L'enquête qualitative – Note méthodologique.....	119