



CND

CONSEIL NATIONAL
DU DROIT

ANNEXES

Rapport du Conseil national du droit

aux ministres de la justice
et de l'enseignement supérieur,
de la recherche et de l'innovation

Attractivité et mixité des études et des professions du droit

Adopté en séance plénière le 21 novembre 2019

Emmanuelle CHEVREAU
Vivien DAVID
Sandrine ZIENTARA-LOGEAY



CND

CONSEIL NATIONAL
DU DROIT

Rapport du Conseil national du droit

aux ministres de la justice
et de l'enseignement supérieur,
de la recherche et de l'innovation

Attractivité et mixité des études et des professions du droit

Adopté en séance plénière le 21 novembre 2019

Emmanuelle CHEVREAU
Vivien DAVID
Sandrine ZIENTARA-LOGEAY

REMERCIEMENTS

Le Conseil national du droit remercie l'ensemble des institutions et des personnalités qualifiées, notamment chercheurs en sciences sociales et professionnels du droit, qui, en répondant à son invitation et à celle du groupe de travail mis en place, ont rendu possibles, toutes professions réunies, la réalisation de cette réflexion collective ainsi que l'élaboration de propositions pour l'avenir des études et métiers du droit.

SOMMAIRE

Introduction.....	4
1 - Constat raisonné de l'état des lieux : la nécessité d'une politique publique.....	7
1-1 La diversité de genre : une réalité contrastée.....	7
1-2 La diversité sociale : une réalité occultée.....	13
2 – Pour une plus grande ouverture des filières juridiques.....	22
2-1 Mieux connaître la réalité sociologique des métiers du droit.....	22
2-2 Mieux informer sur les métiers du droit.....	27
2-3 Renforcer l'attractivité des études juridiques.....	34
2-4 Garantir plus de mixité sociale et de genre dans l'accès aux professions	42
Liste des recommandations.....	50
Liste des annexes.....	53

INTRODUCTION

« Ce n'est pas sur l'habit que la diversité me plaît c'est dans l'esprit » (Jean de La Fontaine)¹.

Malgré les discours, les intentions et les actions, la diversité de genre, d'origine comme de culture peine encore à être pleinement prise en compte. Elle est pourtant, suivant les mots de Claude Lévi-Strauss, là « derrière nous, autour de nous et devant nous »². Si, faute de pouvoir communiquer entre elles, les sociétés humaines sont restées un temps ignorantes de cette diversité, l'anthropologie moderne souligne combien l'humanité a développé, loin de la monotonie, des modes extraordinairement variés de vivre en société³ qui vont bien au-delà des seules différences, sur le plan biologique, entre tels ou tels aspects observables de groupements humains.

Donnée complexe inhérente à toute société, le constat de cette diversité porte en lui une exigence, créatrice de devoirs, celle de lui permettre de se réaliser⁴. Il pose également, dans un contexte comme le nôtre d'affirmation des droits, la question du respect de l'égalité devant la loi de chacune et de chacun par-delà ses différences. Assurer la diversité, c'est aussi alors, au-delà d'une garantie seulement formelle, offrir les conditions d'un exercice réel des droits jusque dans l'accès notamment à l'éducation, à l'enseignement et à l'emploi.

Forts de cette ambition ainsi que du constat partagé d'une faible représentation, en dépit des efforts, de certaines populations au sein des filières juridiques, les pouvoirs publics et les professions du droit se sont engagés ces dernières années, au sein notamment du Conseil national du droit (CND), dans une double réflexion portant sur l'équilibre femmes-hommes, d'une part, et la démocratisation des métiers, d'autre part.

De premières conclusions tendant à promouvoir une égalité d'accès à la magistrature sur le territoire et entre catégories sociales ont ainsi été adoptées en octobre 2017 à partir de travaux animés par Xavier Ronsin, alors directeur de l'école de la magistrature (ENM). Deux missions dédiées à la mixité ont par ailleurs été

1 « Ce n'est pas sur l'habit Que la diversité me plaît c'est dans l'esprit : L'une fournit toujours des choses agréables L'autre, en moins d'un moment, lasse les regardants». Jean de La Fontaine, *Fables choisies de La Fontaine, précédées de sa vie et de celle d'Ésope*, éd. 1824.

2 C. Lévi-Strauss, *Race et histoire*, 1952, édition folio, coll. essais, 1989, p. 85.

3 C. Lévi-Strauss, *Tristes tropiques*, édition pocket, 2001, p. 43 ; et *Race et histoire* (1952), *op. cit.*, p. 11.

4 C. Lévi-Strauss, *Race et histoire* (1952), *op. cit.*, p. 85, écrit ainsi : « La seule exigence que nous puissions faire valoir à son endroit (créatrice pour chaque individu des devoirs correspondants) est qu'elle se réalise sous des formes dont chacune soit une contribution à la plus grande générosité des autres. »

invitées à soumettre leurs travaux au débat en séances plénières. La première, portant sur « La sur-féminisation des professions juridiques », a été menée en 2016 dans le cadre du master 2 « Administration et politiques publiques » de l'université Paris II Panthéon-Assas sous la direction de Marie-Françoise Lebon-Blanchard. La seconde, déposée en octobre 2017 par l'inspection générale de la justice, et présentée le 12 mars suivant au CND, analyse de manière approfondie « La féminisation des métiers du ministère de la justice ». En douzième recommandation, l'inspection y préconise de « saisir le conseil national du droit d'une demande d'avis sur les moyens de renforcer l'attractivité des études juridiques et la mixité des métiers du droit ».

Relevant la difficulté à ainsi maintenir une mixité de genre et d'origine sociale dans les filières juridiques, les ministres de la justice et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation ont, par lettre du 17 avril 2018, saisi le CND d'une mission de réflexion approfondie pour analyser les ressorts de ce phénomène et dégager des pistes concrètes de solution destinées à le corriger. Ils y soulignent l'enjeu en la matière « d'égalité et de représentativité de professions juridiques, gage pour nos concitoyens de confiance » en leurs institutions et la capacité de celles-ci à appliquer la loi de façon neutre et équilibrée. Il est demandé d'examiner plus particulièrement les moyens d'asseoir et de renforcer l'attractivité des études et des métiers du droit, d'une part, de maintenir et de promouvoir une mixité de genre ou d'origine sociale dans l'accès à ces filières, d'autre part.

Afin de mener à bien cette mission, le CND a mis en place dès le mois de mai 2018 un groupe de travail, réunissant en une composition équilibrée représentants des professions juridiques et de l'enseignement supérieur en droit⁵.

Pour aborder ces différentes questions de la mixité à l'entrée de l'université ainsi que dans l'accès aux professions, des sous-groupes thématiques ont été constitués, tandis qu'un état des lieux des travaux existants et en cours a été mené avec le concours précieux des services de l'ENM. Un projet de clinique du droit a été exploré avec les facultés de droit et l'école de droit de Sciences po Paris, en lien notamment avec l'anthropologue du droit Louis Assier-Andrieu, dans le but de parvenir sur le sujet à des constats partagés étayés scientifiquement. Au regard des contraintes de calendrier et de moyens, ce travail nécessaire d'exploration des réalités de la diversité n'a pu être mené dans le temps de la mission et figure par conséquent au nombre de ses préconisations.

Au soutien de son analyse, le CND est donc parti de la littérature existante sur chacun des sujets de la mixité de genre et d'origine sociale, pour la compléter par un recueil de statistiques auprès des ministères, ainsi que par l'élaboration, la diffusion et l'exploitation de questionnaires à l'attention des institutions représentatives des professions, des écoles professionnelles et des établissements de l'enseignement

⁵ L'animation de ce groupe de travail a été confiée à Emmanuelle Chevreau, professeur de droit à l'université Paris II Panthéon-Assas, présidente de section 03 et du groupe des sections juridiques du Conseil national des universités et Sandrine Zientara-Logeay, inspectrice générale de la justice devenue ensuite avocate générale à la Cour de cassation, rejointes par Vivien David, magistrat, maître des requêtes en service extraordinaire au Conseil d'État puis président de tribunal de grande instance. La composition détaillée du groupe de travail se trouve dans l'annexe 2.

supérieur⁶. Ont par ailleurs été effectuées des auditions de chercheurs historiens, sociologues et anthropologues du droit ou des professions ayant plus particulièrement travaillé sur les études et les métiers juridiques. La réflexion a été en outre enrichie des échanges menés sur les travaux en cours soit au sein du CND, concernant « les formations professionnelles communes aux métiers de la justice »⁷, soit avec d'autres institutions, comme la haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes du ministère de la justice, la mission de recherche Droit et justice ou encore la mission sur la haute fonction publique animée par Frédéric Thiriez. En lien avec la présente mission et celle consacrée aux formations professionnelles communes, un colloque a été enfin organisé à la Cour de cassation le 7 novembre 2019, à l'initiative du Haut conseil des professions du droit et en association avec le CND, sur l'avenir des professions réglementées du droit.

En préalable de ses travaux, le CND s'est interrogé sur le périmètre de la mission en premier lieu quant aux métiers concernés. Prenant appui sur les discussions menées en 2008 puis renouvelées en 2014 et qui ont présidé à sa création, le CND a jugé pertinent de retenir comme professions du droit entrant dans le champ de la présente réflexion toutes celles qui participent de sa composition en vertu du décret n° 2014-829 du 22 juillet 2014. S'agissant en second lieu des critères de la diversité à prendre en compte, le choix a été fait, eu égard à l'enjeu démocratique de la question, de conserver une acception large de la notion qui permette d'appréhender dans sa complexité les différentes composantes de la diversité notamment d'origine pour ne pas préjuger d'arbitrages, relevant d'un débat public plus large de nature politique, sur les éventuelles priorisations à effectuer.

Le présent rapport est le fruit de l'ensemble de ces travaux enrichis des discussions intervenues en séances plénières du CND. Il a été adopté par ce dernier à l'unanimité lors de sa séance du 21 novembre 2019.

Partageant la conviction, défendue par un philosophe contemporain, que la démocratie est aussi en profondeur une « organisation de la diversité »⁸, le CND s'est attaché à dresser un état des lieux raisonné des réalités de la diversité (1) avant d'esquisser des préconisations visant à mieux les prendre en compte et à promouvoir ainsi une ouverture large des études et des métiers du droit (2).

6 V. annexe 5.

7 Ce groupe de travail, mis en place en avril 2018, est co-animé par Sandrine Clavel, professeur de droit à l'université de Versailles Saint-Quentin, présidente de la conférence des doyens de faculté de droit, et Vivien David. Sa composition est également précisée dans l'annexe 3.

8 E. Morin, *Dialogue sur la nature humaine*, p. 57.

1 – Constat raisonné de l'état des lieux : la nécessité d'une politique publique

1-1 La diversité de genre : une réalité contrastée

Les études de droit, comme les professions juridiques et judiciaires, se sont progressivement féminisées depuis les années 1980. Ce mouvement de féminisation a connu cependant un rythme, une ampleur et des origines diverses, de sorte qu'aujourd'hui les métiers du droit, au regard de la mixité dite de genre, se présentent sous des caractéristiques très contrastées.

La mixité de genre dans les filières universitaires et les métiers s'entend d'une absence de déséquilibre trop manifeste entre femmes et hommes en leur sein. Ainsi, selon une convention devenue usuelle en matière de politiques publiques, en France comme en Europe, un métier est dit mixte lorsqu'un des deux sexes n'y est pas représenté à plus de 60%.

Les études de droit, en premier lieu, au regard de cette clé de répartition 40-60%, ne sont plus mixtes depuis les années 96-97, années au cours de laquelle le taux d'hommes inscrits dans les universités de droit est descendu en dessous de 40%. Depuis les années 2002-2003, la proportion des femmes inscrites dans les filières de sciences juridiques est stable et oscille entre 65 et 66%. On peut noter cependant que, pour l'année 2018-2019, la part des femmes inscrites en droit et sciences politiques est de 66,8% et qu'elles représentent 70% des nouveaux entrants de sorte qu'une tendance à l'augmentation de la féminisation paraît se dessiner⁹. Le taux de féminisation des études de droit d'une manière générale reste identique depuis la première année de licence jusqu'au master et n'évolue qu'au niveau du doctorat où la parité est presque acquise avec un taux d'hommes d'environ 50%. Toutefois, certaines filières dites sélectives attirent un peu plus d'hommes que le cursus classique et, au niveau des masters, certaines disciplines sont davantage prisées par les hommes que les femmes¹⁰ (par exemple histoire du droit, affaires internationales, droit bancaire et financier ou sécurité et défense).

La proportion 35% d'hommes / 65% de femmes que l'on observe dans le cursus universitaire ne se retrouve pas à l'identique dans les professions juridiques.

En effet, en application de la convention précitée, les métiers du droit peuvent être

9 Repères et références statistiques (RERS MESRI) sur les enseignements, la formation et la recherche, publié par la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en août 2019. A titre de comparaison, les femmes sont 26,3% en sciences fondamentales et d'application, 64% en médecine, odontologie et pharmacie et 72,5% en plurilettes, langues et sciences humaines. En outre, elles représentent 57,4% des étudiants inscrits à l'université, toutes disciplines confondues et 50,9% des étudiants des écoles de commerce.

10 V. dans l'annexe 7 du rapport les statistiques du CIO de l'université Paris II et l'enquête « La magistrature fait-elle fuir les hommes ? » effectuée par des étudiants du master 2 « Communication juridique, sociologie du droit et de la justice » de l'université Paris II Panthéon-Assas (annexe 9).

classés en trois catégories : mixtes, féminins et masculins.

Certaines professions paraissent demeurer des bastions masculins : les femmes ne représentent ainsi que 23% des administrateurs judiciaires, 27,4%, des commissaires priseurs judiciaires, 27% des avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation, 29% des mandataires judiciaires, 35% des membres du Conseil d'État et 37,7% des huissiers ¹¹.

Néanmoins, dans toutes ces professions encore masculines, le taux de féminisation est en progression nette et constante¹². Ainsi, par exemple, en 10 ans, la part des femmes a augmenté de 12,2 points chez les huissiers, de 10 points chez les administrateurs judiciaires, de 8,3 points chez les commissaires priseurs judiciaires ou encore de 9 points chez les avocats aux Conseils. De surcroît, si on envisage la répartition des sexes au sein de ces professions non plus en stock mais en flux, on constate que les entrées des femmes dans la profession durant ces dernières années ont fortement progressé. Ainsi le taux de féminisation des entrées à l'ordre des avocats aux Conseils entre 2010 et 2018 est de 38%, le taux de féminisation des membres du Conseil d'État ayant le grade d'auditeur est de 50%. L'examen de la pyramide des âges dans ces différentes professions permet ainsi d'anticiper une hausse significative de la féminisation dans les années à venir¹³.

Les professions de notaire, de juge administratif et d'avocat sont, quant à elles, devenues des professions mixtes. Les femmes représentent en effet, au 1^{er} janvier 2019¹⁴, 47,8% des notaires, 45% des magistrats de l'ordre administratif et 55,6% des avocats¹⁵.

Le taux de féminisation des magistrats de l'ordre administratif a augmenté de 10 points en 10 ans et les femmes sont majoritaires dans le grade de conseiller (début de carrière) où elles représentent 58% des effectifs.

La féminisation de la profession de notaire est relativement récente, puisqu'en 2008, les hommes représentaient encore 72% des notaires. Elle s'est accélérée depuis deux ans, la part des femmes ayant crû de 8 points au cours des deux dernières années alors qu'elle avait augmenté de 9 points en six ans entre 2010 et 2016. D'une manière générale, l'augmentation du nombre de femmes justifie à elle seule plus de 90% de l'augmentation totale du nombre de notaires et les deux tiers des entrants en 2016 et 2017 sont des femmes.

¹¹ Situation au 1^{er} janvier 2019. Statistiques du pôle d'évaluation de la justice civile de la DACS d'octobre 2019 du ministère de la justice.

¹² V. annexe 7 du rapport (données statistiques transmises par la direction des affaires civiles et du sceau du ministère de la justice).

¹³ Données du pôle d'évaluation de la justice civile de la DACS, v. annexe 7 du rapport.

¹⁴ Statistique du pôle d'évaluation de la justice civile de la DACS d'octobre 2019 du ministère de la justice.

¹⁵ Soit 38 629 femmes et 29 835 hommes au 1^{er} janvier 2019.

Selon les travaux de Corinne Delmas¹⁶, la féminisation de la profession de notaire, qui a été ouverte aux femmes par la loi du 20 mars 1948, est massive et s'explique par le rôle de la scolarisation, la dynamique des succès scolaires des filles, la mise en place de voies d'accès à la profession privilégiant diplômes et concours, ainsi que par la promotion du salariat¹⁷. A cet égard, ses analyses montrent que les femmes accèdent plus difficilement que les hommes au statut d'indépendant.

Cette féminisation de la profession de notaire est enfin un phénomène plus large en Europe, le taux moyen de femmes dans la profession y étant de 54%. La France se situe dans la moyenne basse, mais son taux est supérieur à celui, par exemple, de l'Italie (34%), de l'Espagne (31%), du Royaume-Uni (28%) ou encore de l'Allemagne (16%)¹⁸.

Dans la profession d'avocat, ouverte aux femmes depuis 1900, la féminisation est plus ancienne et devrait, comme pour celle de notaire, s'amplifier dans les années futures au vu de la pyramide des âges. Si le nombre d'hommes avocats a augmenté de 22,3% entre 2008 et 2018, le nombre de femmes avocates a augmenté de 54,1%. Le taux de réussite moyen des filles au CRFPA se situe entre 65 et 70% pour les années 2014 à 2016. A l'école de formation des barreaux de la cour d'appel de Paris (EFB), la part des femmes élèves avocats en 2019 est de 64,45% et ce taux est stable depuis 7 ans¹⁹. Au niveau européen, la profession est nettement moins féminisée, avec un taux moyen de femmes avocates de 41%. La France a le taux de féminisation de la profession d'avocat le deuxième plus élevé, après Malte, et devant, par exemple, l'Allemagne (40%), l'Italie (47%) et le Royaume Uni (48%)²⁰.

Ainsi, à moyen terme et toutes choses égales par ailleurs, la profession d'avocat et, dans une moindre mesure, celle de notaire pourraient devenir féminines.

Enfin, sont déjà massivement féminins les métiers du greffe et de la magistrature judiciaire²¹.

La magistrature est devenue un corps mixte dès 1980. Les femmes y sont majoritaires depuis 2002 et, au 15 octobre 2019, elles représentaient 68,28% de

16 C. Delmas, « Les notaires, le genre d'une profession à patrimoine », in *La Découverte, Travail, genre et sociétés* 41, 2019/1, p. 127-145.

17 « En 2014, près de 34% des notaires sont des femmes, ces dernières ne constituent alors que 30% des titulaires d'offices ou associés mais 65% des notaires salariés », C. Delmas, *op.cit.*

18 Ces données figurent, pour la première fois, dans le rapport sur les systèmes judiciaires européens, efficacité et qualité de la justice. V. *Les études de la CEPEJ* n° 26, éd. 2018 (données 2016).

19 Réponse de l'EFB au questionnaire du CND, v. annexe 7 du rapport.

20 *Les études de la CEPEJ* n°26, *op.cit.*

21 Pour une analyse plus complète, v. Rapport n° 041-17 de l'Inspection générale de la Justice, *La féminisation des métiers du Ministère de la Justice*, octobre 2017.

l'ensemble de la magistrature²². A la même date, le taux de féminisation est de 59% au parquet²³ et atteint 71% au siège. Toutes les fonctions du second grade sont concernées, y compris celles qui ont longtemps attiré davantage d'hommes comme celle de juge d'instruction (74% de femmes en 2019). On compte en outre, en 2017, 78,4% de femmes parmi les magistrats de moins de 40 ans.

On notera de plus que les promotions de l'ENM, majoritairement féminines depuis le début des années 80, atteignent des taux de féminisation compris entre 72 et 81% depuis 2003 et que, si on se réfère aux seuls premiers concours, le taux de féminisation avoisine les 80%. Le pourcentage de femmes dans la promotion 2018 (premier, deuxième et troisième concours et article 18-1) était de 74,3%, taux quasi stable par rapport à la promotion 2017.

Cette féminisation très importante de la magistrature du siège n'a d'équivalent ou n'est dépassée que dans peu de pays, situés principalement en Europe de l'Est²⁴, et s'avère bien supérieure à celle constatée par exemple en Italie (54%), en Belgique (53%), en Espagne (53%) ou au Royaume-Uni (34%)²⁵.

La féminisation du corps des greffiers est, quant à elle, ancienne et massive, avec un taux de féminisation en 2018 de 88%. La fonction de directeur des greffes est presque autant féminisée avec un taux de 82% de femmes. Ces taux de féminisation ne varient quasiment pas selon les générations, attestant de la permanence du phénomène qui classe ces métiers parmi les plus féminisés de la fonction publique²⁶.

Dans le domaine de la fonction publique territoriale, les juristes constituent aussi une catégorie très féminisée, avec 74% de femmes parmi les directeurs des affaires juridiques, 72% parmi les juristes spécialisés en commandes publiques et 74% parmi ceux spécialisés en droit des assurances²⁷.

Enfin, il faut encore citer, parmi les professions féminines, celle des juristes d'entreprise qui, en 2019, compte 68% de femmes, soit une progression de 12 points en 10 ans²⁸. Les jeunes juristes de moins de 30 ans sont féminins à plus de 81%. Les hommes sont maintenant minoritaires dans toutes les tranches d'âge de la

22 Y compris les magistrats détachés ou sans affectation budgétaire.

23 Chancellerie et inspection inclus.

24 Le taux de féminisation observé en France n'est dépassé qu'en Croatie, Hongrie, Roumanie, Slovaquie, Grèce et Lettonie.

25 Études de la CEPEJ n° 26, *op.cit.*

26 *Infostat justice* 170, juin 2019, « Les greffiers et directeurs des services de greffes, des corps professionnels de la justice féminisés, jeunes et diplômés ».

27 Données 2019, transmises par l'association nationale des juristes territoriaux.

28 Données 2019, transmises par l'association française des juristes d'entreprise.

profession, y compris pour la catégorie des plus de 55 ans (47% d'hommes). En outre, il existe désormais pour les juristes d'entreprise de moins de 40 ans une convergence de salaire entre femmes et hommes²⁹ qui mérite d'être soulignée, puisque cette égalité fait figure d'exception au sein des autres professions du droit qui ne relèvent pas de la fonction publique.

Ce tableau contrasté de la situation des professions du droit au regard de la mixité ne suscite pas de réactions unanimes.

De nombreux interlocuteurs ont fait valoir que la sur-féminisation (soit un taux de femmes supérieur à 60%), avérée ou prévisible, à moyen ou long terme, des études ainsi que de la majorité des professions du droit n'emportait aucune conséquence et ne pouvait légitimement justifier une prise en compte particulière alors que, d'une part, pendant des siècles ces professions ont été sur-masculinisées sans que cette absence de mixité ne suscite de débats et que, d'autre part, au sein de ces professions, féminines ou susceptibles de le devenir, la parité (soit l'égalité de traitement et de carrière) n'était pas suffisamment assurée, comme chez les notaires et les avocats³⁰ et, dans une mesure nettement moindre, chez les magistrats.

D'une manière générale, à l'exception de la magistrature³¹, et de surcroît avec des nuances, les institutions interrogées par le questionnaire, universitaires comme professionnelles, ont estimé que la sur-féminisation ne constituait pas une difficulté et n'induisait de leur part aucune mesure particulière en faveur de davantage de mixité. A l'inverse la sur-masculinisation est apparue davantage prise en compte par les professions concernées, en ce qu'elle est le plus souvent révélatrice d'une différence de traitement entre femmes et hommes au sein de ces professions.

De même les chercheurs rencontrés³² ont fait valoir que les études de genre pratiquées en France sur la justice avaient permis d'établir que, s'il pouvait être relevé des divergences entre femmes et hommes dans la conduite de l'audience,

29 Cette convergence a été favorisée, lors de ces 40 dernières années, par les chartes de responsabilité sociale et les réglementations successives adoptées par les entreprises depuis la loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 « relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ». En 2019, pour un premier emploi de juriste avec une expérience de moins d'un an, le salaire moyen à l'embauche d'un juriste – à niveau d'études juridique égal – est de 36 360 € pour une femme, et de 36 100 € pour un homme.

30 V. notamment K. Haeri, Rapport au garde des sceaux, ministre de la justice, *L'avenir de la profession d'avocat*, février 2017. L'auteur publie les données sur les inégalités de revenus, d'accès au statut d'associé et sur les départs des femmes dans la profession.

31 V. à cet égard les réponses au questionnaire des conférences nationales des premiers présidents de cour d'appel, procureurs généraux près ces cours et présidents de tribunal de grande instance (v. annexe 7 du rapport).

32 V. notamment les travaux de Céline Bessières, professeur de sociologie à l'université Paris-Dauphine et de Muriel Mille, maître de conférences en sociologie à l'université Versailles Saint-Quentin. Se reporter entre autres à C. Bessières, M. Mille, « Féminisation de la magistrature : quel est le problème », in *Travail, genre et sociétés*, 2016/2, p. 175-180.

aucune différence notable ne pouvait être décelée dans le contenu même des jugements, le sexe apparaissant ainsi ne pas constituer un critère distinctif permettant de rendre compte du choix opéré dans telle ou telle décision de justice.

Cependant, le Conseil national du droit considère qu'il n'y a pas de raisons objectives qui justifieraient que les formations et les professions juridiques demeurent en dehors du champ des politiques publiques³³ mises en œuvre pour favoriser la mixité des études et des métiers et éviter un déséquilibre trop important en faveur de l'un ou l'autre sexe dans chacun de ceux-ci.

S'agissant des professions masculines, les actions en faveur de la mixité participent de l'exigence d'égalité entre femmes et hommes, dans la mesure où seraient identifiés des freins à l'accès aux femmes dans ces professions.

Dans tous les cas, l'objectif poursuivi est ici celui de la lutte contre des choix d'orientation professionnelle qui seraient induits par des représentations stéréotypées et « genrées » des métiers, plutôt que par les compétences et aptitudes de chacune et chacun.

Il s'agit aussi de garantir la performance des organisations qui est en général favorisée par la mixité et enfin d'assurer une certaine représentativité du corps social dans la communauté des juristes.

Si ce dernier objectif est partagé par toutes les politiques publiques en faveur d'une plus grande mixité des métiers, il paraît revêtir une acuité particulière dans les métiers de la justice. On notera à cet égard, par exemple, que, selon le rapport de la CEPEJ 2018³⁴ qui pour la première fois s'est intéressée à ce sujet, la question de l'équilibre des sexes dans les professions de justice commence à émerger et donne lieu au développement d'études. Ainsi onze États européens indiquent qu'ils ont mis en œuvre des mesures pour faciliter la parité dans le cadre des procédures de recrutement dans plusieurs métiers de la justice et qu'une attention particulière est portée à la question de la mixité vis-à-vis du public et des usagers. En outre, sept États pratiquent une obligation de mixité entre femmes et hommes dans la composition des audiences collégiales et le principe d'une composition mixte des audiences est même inscrit dans la loi en Norvège.

C'est la raison pour laquelle, conformément à la saisine des deux ministres de la justice et de l'enseignement supérieur, le CND a entendu faire toutes propositions utiles pour favoriser la mixité des professions du droit qui aujourd'hui sont encore féminines ou masculines, et pour garantir dans l'avenir la mixité de celles des professions où l'équilibre entre les sexes est à ce jour assuré.

³³ V. notamment le rapport du Conseil économique, social et environnemental, *Agir pour la mixité des métiers*, rapporteur Patrick Liébus, novembre 2014, le rapport de l'IGAS et de l'IGAENR sur l'évaluation des actions publiques en faveur de la mixité des métiers, avril 2017, ou encore la note du commissariat général à la stratégie et à la prospective sur la mixité des métiers, octobre 2013.

³⁴ *Études de la CEPEJ* n° 26, *op.cit.*

Ces propositions seront davantage incitatives que contraignantes (ont été exclus par exemple les quotas à l'entrée des professions), car le CND, loin de tout dogmatisme, estime que, si la mixité est toujours préférable à un déséquilibre entre les sexes, il s'agit d'une visée et non d'un impératif absolu ou objectif à ce point essentiel qu'il doive être atteint à marche forcée, au risque de diminuer, par un système de discrimination positive, le niveau d'excellence requis.

1-2 La diversité sociale : une réalité occultée

Toute politique de promotion de la mixité au sein d'une population suppose en premier lieu qu'un tel objectif de diversité apparaisse souhaitable au regard de principes établis ou de bénéfices attendus.

À cet égard le CND considère qu'en matière de diversité d'origine comme de genre, la mise en œuvre effective d'une égalité des droits dans l'accès aux professions juridiques justifie une action visant à prévenir ou à corriger les biais culturels et les représentations stéréotypées qui, dans l'esprit du public, des candidats ou de ceux en charge de leur sélection, seraient de nature soit à créer de l'autocensure soit à entraver le recrutement de gens méritants.

Par ailleurs, si l'influence de la diversité sur la qualité de la justice ne fait pas l'unanimité comme en témoignent les auditions menées par le groupe de travail, il reste que les différences d'origine et les partages d'expériences qu'elles induisent peuvent contribuer à une meilleure compréhension de réalités complexes, parce que multiples dans le corps social, dont ces métiers du droit ont, par leur nature et leurs missions, à connaître.

Il est en outre communément admis qu'au moins symboliquement, un manque de mixité sociale nuit à la représentation que le public peut avoir de la justice ainsi que des professions qui y concourent³⁵. À l'inverse, une diversité autant réelle qu'apparente dans l'origine des personnels et des partenaires de justice contribue à renforcer la légitimité et l'acceptabilité des décisions, en créant les conditions d'une confiance des citoyens, quelles qu'en soient les filiations ou appartenances, en la capacité de l'institution à leur appliquer la loi de façon neutre et équilibrée.

Le CND estime en outre qu'en offrant différents visages des professionnels du droit, une telle mixité est de nature à favoriser des processus positifs d'identification du public aux gens de justice et à nourrir une reconnaissance réciproque ainsi que des vocations.

Pour à la fois réaliser l'égalité des droits, asseoir la performance des organisations – généralement favorisée par la diversité –, assurer une représentativité nécessaire au regard du rôle social qu'elles assument, et favoriser une pleine appréhension d'une réalité sociale plurielle, le CND approuve le modèle qui tend à s'imposer d'une mixité sociale et de genre comme exigence démocratique

³⁵ Note synthétique « Féminisation et diversification du recrutement des magistrats », Cour de cassation, SDER, Bureau des relations internationales, 18 février 2015.

à atteindre³⁶.

Souhaitable, la mise en œuvre d'une politique publique de promotion de la diversité impose cependant au préalable de pouvoir poser un diagnostic sur la réalité des professions concernées et les actions correctives adaptées.

Pour qui s'attache ainsi à évaluer la diversité sociale d'un groupe humain, se pose alors en premier lieu la question de l'acceptation à donner à une notion pouvant recouvrir nombre de réalités différentes suivant que l'on se réfère à une situation économique et sociale, à l'origine géographique, nationale ou ethnique d'une population, à sa langue, sa culture ou sa confession, à l'état de santé, ou encore au handicap.

À la pluralité des sens possibles, nécessitant d'arrêter par convention un choix sur leur pertinence au regard de l'objectif recherché, s'ajoute la variété des critères susceptibles de permettre, en tout ou partie, d'en mesurer directement ou indirectement la réalité : lieu de naissance ou de résidence des individus eux-mêmes ou de l'un ou l'autre de leurs ascendants, catégorie socioprofessionnelle soit des premiers soit des seconds, niveau de vie ou de patrimoine, nationalité, etc.

Malgré la multiplicité des critères possibles, force est cependant de relever que la question reste fort peu explorée à ce jour.

L'analyse des documentations accessibles et des retours aux questionnaires du groupe de travail révèle en effet qu'à l'exception de quelques professions telles que la magistrature, peu de données sont recueillies et exploitées dans des conditions qui permettent d'évaluer la diversité d'origine sociale des métiers du droit.

Si des informations sont certes parfois collectées, concernant le handicap, les lieux de naissance ou de résidence, ainsi que le statut boursier ou salarié, ces éléments servant au traitement de situations individuelles ne font dans la quasi-totalité des cas, de l'aveu même des professions, l'objet d'aucune exploitation statistique. Et lorsqu'une telle exploitation a lieu, le résultat souvent confidentiel et élaboré sur des critères différents entre professions, peu propices donc aux comparaisons, n'offre pas de bases solides à un diagnostic partagé puis à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique publique.

Les chiffres collectés sont de surcroît questionnés par la recherche universitaire qui, ainsi que le révèlent les auditions menées, déplore un manque de données sinon recueillies du moins accessibles, soit que la question de la diversité sociale ne soit pas posée, soit qu'elle pâtisse à ce jour d'un manque de transparence.

³⁶ V. par exemple sur les politiques menées par plusieurs grandes écoles : A. Ghouati, « Diversité et grandes écoles en France. Le cas de Sciences Po », communication au colloque international « Diversité et innovation en milieux socioprofessionnels », MSH Clermont-Ferrand, 30 novembre, 1^{er} et 2 décembre 2011 ; O. Rousselle (dir.), *Les écoles de service public et la diversité*, rapport au premier Ministre, février 2017 ; ministre *Diversité sociale dans les écoles normales supérieures*, rapport au ministre de l'enseignement supérieur remis le 14 octobre 2019 par Marc Mézard, Pascal Mognol, Jean-François Pinton et Pierre-Paul Zalio, directeurs des écoles normales supérieures.

Ainsi, s'agissant de la profession de notaires, Corinne Delmas³⁷, évoquant une « ouverture mesurée » d'une profession « attractive » (qui met en avant les possibilités d'emprunt à taux réduit pour financer l'achat d'office ou de parts sociales), souligne la disparité existante entre les chiffres présentés. À propos de la proportion de 25% d'enfants de notaires affichée par des responsables de la profession, elle note le caractère fragmentaire et l'origine imprécise des données collectées localement pour corroborer cette évaluation (avec de fortes disparités suivant les régions). Elle s'interroge sur le taux moindre de 15% parfois mentionné par la profession, peu élevé par rapport au taux de reproduction sociale des catégories proches que sont les cadres et professions intellectuelles ou les entrepreneurs. La nomenclature utilisée dans certaines études nationales menées en interne de la profession est par ailleurs jugée de floue, rendant les conclusions sujettes à caution, tout comme pour d'autres métiers juridiques tels que les commissaires-priseurs, par exemple.

Dans le même esprit, « l'absence » relevée par Kami Haeri³⁸, au sein du barreau français, « de données fiables et de politiques institutionnelles dédiées à la diversité » illustre la difficulté à mesurer une réalité qualifiée d'« insaisissable », sur fond de « sentiment communément partagé que la profession est peu ouverte à de nouveaux "entrants" ».

Peu nombreuses, parfois parcellaires, les recherches menées sont au surplus souvent anciennes³⁹, en l'absence d'incitation suffisante en faveur d'une continuité dans la démarche d'exploration des situations comme de l'évolution des professions.

Les constats dressés par les structures représentatives des professions, par exemple d'une surreprésentation de certaines catégories socioprofessionnelles dites supérieures ou de certaines origines géographiques correspondant aux grandes agglomérations notamment parisiennes, demeurent ainsi largement empiriques, faute de pouvoir s'autoriser de données chiffrées permettant de les étayer.

Par exception, la magistrature, en réponse à une attention plus forte portée sur les conditions de son recrutement, a développé une politique renforcée de collecte

37 *Les notaires en France. Des officiers de l'authentique entre héritage et modernité*, Rennes, 2019. V. également C. Delmas, « Les notaires, le genre d'une profession à patrimoine », *op. cit.*, ainsi que la recherche réalisée avec le soutien de la mission Droit et justice sur *L'avenir du notariat : passé, présent, futur*, sous la direction de M. Mekki, Paris, 2016, dont Corinne Delmas a eu en charge l'analyse sociologique de la profession ; G. Chazouillères, « Les notaires, des "fils de" ? Non, clame la profession », in *Capital.fr*, 2014.

38 K. Haeri, *L'avenir de la profession d'avocat*, rapport au garde des sceaux ministre de la justice, 2017, p. 91-105. V. également V. Bouquet, « La diversité, nouvelle préoccupation des cabinets d'avocats », in *Les Echos.fr*, 29 janvier 2015.

39 V. notamment concernant la sociologie des huissiers : A. Mathieu-Fritz, *Évolution et dynamique de la profession d'huissier de justice des années 1970 à nos jours*, Thèse de doctorat en sociologie, Université de Metz, 2003 ; « L'intégration au groupe professionnel des huissiers de justice », in *Formation Emploi* 89, 2005, p. 5-18 ; « Huissiers des villes, huissiers des champs », in *Ethnologie française* 35/3, 2005, p. 493-501 ; A. Mathieu-Fritz, A. Quemin, « Les officiers ministériels face à l'État et à l'Europe. Commissaires-priseurs, huissiers de justice et notaires », in Ch. Gadéa et D. Demazière (dir.), *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, 2009.

de données, de recherche sur le recrutement et la composition du corps, ainsi que d'information du public sur les origines des magistrats.

L'ENM diffuse ainsi annuellement des profils de promotion consultables en ligne élaborés sur la base de questionnaires soumis à l'entrée de l'école aux lauréats des concours d'accès. Ces profils, qui permettent entre autres de connaître la profession des parents, le taux de boursiers (environ 30% d'une promotion) ou encore le dernier emploi occupé, ont été étendus en 2019, au-delà des seuls auditeurs de justice, aux candidats à l'intégration directe et aux stagiaires du concours complémentaire. Outre ces données touchant à la situation économique et sociale des élèves magistrats, la démarche s'attache également désormais à déterminer, grâce au lieu de domiciliation fiscale des parents, l'origine géographique des élèves pour la comparer aux périmètres des quartiers « politique de la ville » ou « zone de revitalisation rurale ». Articulant cette collecte à un objectif de diversification sociale⁴⁰, l'ENM manifeste ainsi, sous l'impulsion de sa direction actuelle, une volonté renforcée d'assurer une représentation équilibrée des territoires parmi les futurs magistrats⁴¹.

Une « recherche action » dirigée par Yoann Demoli et Laurent Willemez⁴² visant à mieux connaître le corps des magistrats a par ailleurs été menée dans le cadre de la mission Droit et justice à la demande du ministère de la justice.

Soutenue par une méthodologie approfondie d'entretiens, d'exploitation des données et de questionnaires adressés à l'ensemble des magistrats, cette étude sans précédent, accessible en ligne, révèle un recrutement social élevé⁴³, plus fort que pour les cadres supérieurs dans leur ensemble⁴⁴, mais qui tend à se démocratiser. Si l'endorecrutement reste important au regard du faible nombre des magistrats (moins de 0,1% de la population active), la part des enfants de pères magistrats a ainsi sensiblement diminué (3,8% en 2015 contre 10% en 1991), tandis que le recrutement de fils de cadres supérieurs du secteur privé atteint près de 25% aujourd'hui, marquant une forme d'ouverture à d'autres groupes sociaux même s'ils restent favorisés.

40 V. les classes préparatoires égalités des chances mises en place sur critères sociaux (*infra* p. 45-46).

41 V. dans la continuité des conclusions du rapport Ronsin, la politique menée par l'école de partenariats locaux avec des organismes de préparation publique aux concours (université, CEPAG, IPAG) (également *infra* p. 45-46).

42 Mission de recherche droit et justice, *L'âme du corps. La magistrature française dans les années 2010 : morphologie, mobilité et conditions de travail*, 2019, sous la direction de Y. Demoli et L. Willemez, laboratoire Printemps (UMR UVSQ-CNRS). Rapport accessible en ligne : www.gip-recherche-justice.fr.

43 62,9% des hommes magistrats ont ainsi un père chef d'entreprise de plus de dix salariés, profession libérale, cadre et profession intellectuelle supérieure, contre moins de 5% d'enfants d'agriculteurs, commerçants ou artisans et 11,7% de filles ou fils d'employés ou ouvriers.

44 En 2015, sur 100 hommes cadres et professions intellectuelles supérieures, 30,3% ont un père lui-même cadre supérieur contre 53,5% pour les magistrats.

Le rapport vient ainsi confirmer les évolutions relevées antérieurement d'une profession fortement sélective qui s'est diversifiée⁴⁵. Il faut rappeler en effet que, jusqu'en 1959, la magistrature, recrutée suivant un examen professionnel ayant très peu évolué depuis 1908, était marquée par un très fort « autorecrutement », avec 20% d'enfant de ce qu'il était coutume d'appeler « une honorable famille du monde du palais » contre moins de 1% d'enfants d'ouvriers⁴⁶. La création en 1958 du centre national d'études judiciaires (CNEJ) devenu en 1970 l'ENM, avec pour mode principal d'accès le concours, marque à cet égard une césure qui a eu pour effet de faire reculer cette singularité. Une analyse sociologique menée au début des années 1980⁴⁷ souligne ainsi un déclin du recrutement dans les milieux judiciaires et une montée du monde ouvrier dont les enfants représentaient, dès les années 1970, 6,6% des auditeurs recrutés sur concours⁴⁸. Le profil social et géographique des magistrats s'était rapproché de celui des élèves des autres grandes écoles (telles que l'ENA, l'École polytechniques, HEC), même si une moindre ouverture était parfois relevée par rapport à d'autres élites administratives, économiques ou scientifiques⁴⁹, s'expliquant par la part alors très restreinte du concours fonctionnaire, jugé plus « démocratique » que le concours étudiant.

L'étude Demoli-Willemez⁵⁰ met à cet égard en évidence l'incidence positive de la diversification des voies d'accès sur la démocratisation d'un tel corps. Ces auteurs relèvent en effet que, via les deuxième et troisième concours ainsi que les modes d'intégration directe, la magistrature recrute aujourd'hui dans un vivier dépassant le seul public, fortement polarisé par les catégories supérieures, des classes préparatoires aux grandes écoles. Le recrutement social des magistrats tend ainsi à

45 V. J.-L. Bodiguel, « Qui sont les magistrats français ? Esquisse d'une sociologie », in *Pouvoirs* 16, *La justice*, janvier 1981, p. 31-42, évoquant un corps en train de changer socialement sous l'effet du recrutement par une grande école se traduisant notamment par une meilleure répartition des origines géographiques des magistrats et une modification de leur milieu social d'origine.

46 Au début des années 1960, suivant une enquête menée par la revue *Pouvoir judiciaire*, six magistrats issus de l'examen professionnel sur dix étaient ainsi nés d'un parent membre de la fonction publique ou d'une profession judiciaire, près de 20% étant enfant de ce qu'il était coutume d'appeler « une honorable famille du monde du palais » (magistrats, avocats ou notaires).

47 J.-L. Bodiguel, « Qui sont les magistrats français ? Esquisse d'une sociologie », *op.cit.* V. également M. Pauti, *Les magistrats de l'ordre judiciaire*, thèse de doctorat en droit, université Paris II, Ormesson, éditions nationales administratives et juridiques, 1979, et A. Mandeville, *Éléments pour une sociologie des magistrats de l'ordre judiciaire : enquête sur les magistrats du premier grade en 1981*, enquête du centre d'études et de recherches sur l'armée, IEP Toulouse, 1981.

48 Dans un étude menée par sondage auprès des étudiants de l'ENM des promotions 1984-1985, en collaboration avec Dominique Mehl, sociologue au CNRS, il avait même été relevée une proportion de 8% d'enfants d'ouvriers : v. D. Soulez Larivière, *Les juges dans la balance*, Paris, 1987, annexes, p. 299.

49 Deux tiers de leurs membres étaient alors issus de la catégorie des cadres supérieurs.

50 *L'âme du corps. La magistrature française dans les années 2010 : morphologie, mobilité et conditions de travail*, *op. cit.*

se diversifier, bien que de façon contenue⁵¹, et une forme de promotion sociale est relevée, dans le recrutement des magistrats du deuxième concours provenant pour un tiers des catégories populaires (salarisées et indépendantes) et pour un quart des classes moyennes. Le concours fonctionnaire apparaît ainsi davantage pourvoyeur de diversité sociale que celui étudiant⁵². S'agissant pour l'essentiel d'anciens agents de catégorie B devenant magistrats, une double ouverture sociale se produit, tenant à une mobilité à la fois intergénérationnelle (de parent à enfant) et intragénérationnelle (au long de la carrière).

Mis en évidence par Jean-Luc Bodiguel⁵³ en 1991, l'« héritage administratif transmis par le milieu familial » reste cependant, de l'avis de Yoann Demoli et Laurent Willemez, une « caractéristique pérenne du corps », traduisant un frein à son ouverture en même temps qu'un processus positif d'« ascension sociale pour les enfants des cadres et professions intellectuelles supérieures de la fonction publique » (29% des magistrats ont un père appartenant à l'encadrement supérieur de la fonction publique), avec une surreprésentation des professeurs de l'enseignement secondaire attestant d'« une forme de carrière consacrée au service public »⁵⁴.

L'analyse des lieux de naissance, révélateurs du degré de proximité d'un corps avec la population générale, confirme par ailleurs qu'aux disparités relevées avant 1959 au profit des Sud-Est et Sud-Ouest de la France, a succédé un nouveau déséquilibre marqué par une forte proportion de magistrats natifs de Paris (représentant cinq fois son poids dans la population), des départements aisés limitrophes (Hauts-de-Seine, Val-de-Marne et Yvelines), ainsi que du Sud-Ouest, tandis que le Nord et le bassin parisien demeurent des espaces de recrutement relativement rares⁵⁵. Le constat ainsi dressé, rejoignant l'analyse de la mission

51 63% de magistrats issus des groupes les plus favorisés ont commencé leur carrière entre 2006 et 2019 contre près de 71% pour ceux ayant pris leurs fonctions entre 1975 et 1990.

52 L'analyse des profils de promotion de l'ENM confirme cette tendance. Là où les enfants d'ouvriers ne représentent encore en 2019 que 7,2% (16 sur 221) des lauréats du premier concours étudiants, ils atteignent 16,6% (4 sur 24) parmi ceux du deuxième concours.

53 « Les magistrats, un corps sans âme ?, 1991 (Politiques d'aujourd'hui) », in *Droit et société* 16, 1990, p. 346. Il relevait toutefois encore en 1991, au sein de la profession, deux magistratures, l'une « d'héritiers », descendant de « notables » « famille de haute culture et éminemment honorable », l'autre constituée de « personnes en voie de mobilité ascendante » (un magistrat sur dix étant d'une famille de magistrat, un sur cinq d'une famille de juriste et un sur deux d'une famille du service public). L'existence d'un « héritage administratif transmis par le milieu familial » apparaissait alors nette, de même que, selon cet auteur, une « fermeture de ce milieu ». « Il existe une forte ascendance administrative. »

54 *L'âme du corps. La magistrature française dans les années 2010 : morphologie, mobilité et conditions de travail*, op. cit.

55 *Ibid.* Notant ainsi en 1981 un rééquilibrage au profit de la région parisienne antérieurement sous-représentée (avec 34 % d'auditeurs nés en Ile de France en 1977 contre moins de 20 % natifs du ressort de la cour d'appel de Paris avant la création du CNEJ), J.-L. Bodiguel concluait alors déjà que ce rééquilibrage pourrait « rapidement devenir une surreprésentation » (« qui sont les magistrats français ? Esquisse d'une sociologie », op. cit.).

Ronsin⁵⁶ comme le diagnostic de la profession⁵⁷, influe sur les choix d'affectation et se présente comme un élément d'explication de la difficulté rencontrée à pourvoir en effectifs stables les juridictions périphériques hormis celles des grandes agglomérations. La fréquence du recours aux préparations privées présentant un coût élevé – touchant les candidats admis au premier comme au second concours⁵⁸ – laisse craindre enfin qu'une part de la sélection tienne à des considérations financières.

Utiles sinon nécessaires à la définition d'une politique publique en la matière, ces données centrées sur une profession, celle de magistrat, interrogent, par contraste, sur la situation peu documentée des autres métiers juridiques. Elles traduisent une polarisation des attentions sur la magistrature, dont ces études sont à la fois un révélateur et un facteur favorisant, au risque d'occulter une problématique plus large tenant à la mixité sociale des filières juridiques dans leur ensemble.

Ces quelques analyses sur les professions posent par ailleurs, par les disparités qu'elles révèlent, la question de la diversité d'origine sociale en amont au sein des cursus de droit à l'université.

Peu encore exploitées là encore par la recherche universitaire, des données existent et sont accessibles au public, constituées notamment par les chiffres de l'Observatoire des inégalités et ceux répertoriés depuis 2009 au sein des repères et références statistiques (RERS MESRI) consultables en ligne.

Elles font apparaître une problématique plus large qui, dépassant les seules disciplines juridiques, touche l'ensemble de l'enseignement supérieur. Les chiffres attestent en effet d'une surreprésentation des enfants de cadres ou professions intellectuelles supérieures qui atteignent en 2019 34,3% des effectifs alors qu'ils ne constituent que 17,5% des 18-23 ans. À l'inverse, sur les 29,2% de filles ou fils d'ouvriers appartenant à cette classe d'âge, moins de la moitié (11,9%) accède à l'enseignement supérieur. L'accès des catégories populaires à cet enseignement a certes progressé, mais cette progression a également bénéficié aux enfants de cadres supérieurs, de sorte que l'écart entre les deux catégories ne s'est que faiblement réduit⁵⁹.

56 Aux termes du rapport du groupe de travail du CND sur « la démocratisation de l'accès à la magistrature » animé par Xavier Ronsin, les statistiques établies par le service concours de l'ENM, sur une base déclarative des lauréats des promotions des concours des années 2012 à 2015 (incluant les auditeurs issus des trois concours et les intégrés sur titre dits « de l'article 18-1 ») montrent une surreprésentation des auditeurs nés en Ile de France (respectivement 28,6% de la promotion 2015 et 26,78% de la promotion 2016) et en Rhône-Alpes (11% et 9,56%), les autres régions n'étant représentées en proportion qu'à des taux nettement inférieurs, par exemple la Champagne-Ardenne (1,14% et 2,19%) ou encore la Bretagne (4,18% et 6,28%).

57 V. dans l'annexe 7 les réponses apportées aux questionnaires du groupe de travail.

58 Le même rapport relève à cet égard que, interrogé par questionnaire anonyme, 57,24% des lauréats du 1er concours y ayant répondu évoquent une préparation connexe ou principale dans un établissement privé. En 2019, ce sont 41,67% des lauréats du second concours qui ont suivi une préparation privée.

Ce constat global dissimule par ailleurs des variations importantes suivant les filières concernées et le niveau atteint dans l'enseignement supérieur. Si les formations courtes, techniques, type BTS et IUT, apparaissent accessibles aux catégories populaires, les étudiants issus de ces catégories se concentrent à l'université dans le premier cycle et les filières jugées peu sélectives, à l'exclusion des classes préparatoires comme des grandes écoles où les enfants d'ouvriers ou d'employés restent très peu représentés⁶⁰. La part des enfants d'origine modeste diminue en outre au fil des années, de sorte que les facultés apparaissent tout aussi sélectives socialement, mais plus tard dans le cursus⁶¹.

Dans ce contexte général, force est de constater que le droit compte parmi les disciplines où les inégalités restent fortes. Sans atteindre un écart aussi élevé qu'en matière de santé (où les enfants de cadres et professions intellectuelles supérieures représentent 51,3% des effectifs étudiants en médecine et odontologie contre 5,3% d'enfants d'ouvriers), il reste qu'à rebours des proportions dans la population générale, le cursus juridique et de sciences politiques compte 36,4% d'étudiants issus des catégories les plus favorisées pour seulement 9,8% d'enfants d'ouvriers⁶².

Ces écarts dès les facultés de droit, s'ils concourent aux manques de diversité au sein des professions, ne peuvent toutefois suffire à expliquer les disproportions bien plus fortes évoquées parfois au sein des métiers, ce qui laisse entrevoir des disparités accrues pour certaines professions juridiques et moindre pour d'autres. La question de ces différences de situation et de leurs causes se trouve ainsi posée.

L'existence de telles différences touchant l'enseignement supérieur dès ses premières années atteste par ailleurs d'une problématique déjà présente et à traiter en amont au niveau des cycles primaire et secondaire.

Enfin, le constat parfois dressé, peu documenté, d'une sous-représentation des minorités « visibles » ou « ethniques » reste largement inabordable en France, en raison notamment d'une législation statistique restrictive sur le sujet. Les analyses

59 Près de la moitié des enfants d'ouvriers et d'employés âgés de 20 à 24 ans en 2015 étaient étudiants ou diplômés dans l'enseignement supérieur, alors qu'un cinquième seulement de leurs aînés (45-49 ans) ont obtenu un diplôme de ce niveau. L'écart avec les enfants de cadres supérieurs n'est toutefois passé, entre les deux générations, que de 38 à 32 points.

60 Les enfants de cadres, pourtant 40% moins nombreux dans la population générale que ceux d'ouvriers, sont ainsi par exemple en 2015 huit fois plus nombreux dans les classes préparatoires et les écoles d'ingénieurs, et à eux seuls, ils occupent la moitié des places de ces filières. Dans les Écoles normales supérieures, ils sont la même année vingt fois plus que ceux d'ouvriers et d'employés qui ne représentent respectivement que 2,7% et 6,7% des effectifs.

61 Si 15% des étudiants de licence sont enfants d'employés, et 13% enfants d'ouvriers, ils ne sont ainsi plus que 10% et 8% des effectifs en master, et 7% et 5% en doctorat. À l'inverse, la proportion de jeunes dont les parents sont cadres, déjà la plus élevée en licence (28%), augmente tout au long du cursus, pour atteindre 33% en master et 34% en doctorat.

62 Par comparaison, il est à noter que, toutes filières confondues, les enfants de cadres et professions intellectuelles supérieures représentent 33% des effectifs universitaires là où les enfants d'ouvriers n'atteignent que 12%.

d'autres pays, tels que le Royaume-Uni ou les Pays-Bas, ne connaissant pas les mêmes limites en la matière, offrent cependant de premiers enseignements intéressants, attestant d'une disproportion commune à plusieurs États européens par-delà les différences dans les modes de recrutement mis en œuvre⁶³.

Ainsi, au milieu des années 2000, était-il relevé, en Angleterre et au Pays de Galles, que la procédure de recrutement par cooptation tendait à privilégier les titulaires de diplômes acquis dans les meilleures facultés, au sein desquelles les minorités étaient sous-représentées. En 2007, alors que les minorités ethniques représentaient 10% de la population, seulement 4% des juges appartenaient à ces groupes, et les membres de ces minorités comme ceux des groupes sociaux modestes étaient généralement recrutés à des postes moins élevés, faute de pouvoir justifier d'une expérience professionnelle permettant d'accéder aux plus hautes fonctions. Les *senior judges* appartenaient ainsi massivement à la même catégorie sociale.

La même année, comme le souligne une étude comparée menée en 2007 aux Pays-Bas, le recrutement des magistrats en France et en Allemagne, basé sur l'évaluation des connaissances, paraissait lui aussi défavoriser les candidats issus de minorités ethniques ou sociales.

Dans l'un et l'autre cas, étaient mis en cause, comme autant de biais culturels défavorables aux minorités, le manque de diversité dans les instances de recrutement et les critères de sélection mis en œuvre, y compris de manière informelle, outre une difficulté accrue pour accéder à une expérience professionnelle propre à soutenir une candidature⁶⁴.

Au terme de cet examen, force est de relever que, tous critères confondus, le déficit de données disponibles est patent et qu'il atteint un niveau tel qu'au-delà de quelques rares professions, la réalité de la diversité des filières juridiques en France apparaît largement méconnue sinon occultée.

Confronté à cette absence comme à la difficulté qu'il a parfois rencontrée lui-même pour accéder aux chiffres lorsqu'ils existent, le CND juge essentiel, pour parvenir à une véritable politique publique de promotion des diversités au sein des études et des métiers du droit, de mettre en place les conditions d'une évaluation réelle et transparente du phénomène, seule à même de lever les préventions et les appréhensions sur les objectifs à atteindre comme sur les solutions admissibles et efficaces pour y répondre.

63 A. Böcker, L. de Groot van Leeuwen, « Ethnic minority representation in the judiciary : diversity among judges in old and new countries of immigration », in *The Judiciary Quarterly*, 2007 ; Ch. Thomas, « Judicial diversity in the UK and other jurisdictions. A review of research, policies and practices », in *The Commission for judicial appointments*, November 2005 ; G. Oberto, « Recrutement et formation des magistrats en Europe - étude comparative », in *Éditions du Conseil de l'Europe*, février 2003.

64 V. sur ces questions la note synthétique « Féminisation et diversification du recrutement des magistrats », Cour de cassation, SDER, Bureau des relations internationales, 18 février 2015.

2 – Pour une plus grande ouverture des filières juridiques

2-1 Mieux connaître la réalité sociologique des métiers du droit

Entre une réalité contrastée parfois minorée s'agissant de la mixité de genre et une autre largement occultée concernant la diversité d'origine sociale, l'état des données existantes et de leur exploitation fait apparaître une insuffisante connaissance de la situation et de l'évolution des métiers du droit.

La question du genre a certes fait l'objet de plusieurs études récentes.

L'une de R. Finkelstein sur *La féminisation de la magistrature : une exploration de quelques antécédents psychosociologiques*⁶⁵, commandée par l'ENM en 2012, vient ainsi explorer, d'un point de vue psychologique, les causes de la désaffection grandissante des candidats de sexe masculin aux concours d'entrée.

La deuxième conduite auprès de lycéens et de jeunes étudiants par des élèves de master 2 s'intéresse aux perceptions suivant les sexes sur les différentes professions juridiques⁶⁶.

Une troisième étude, menée par le Centre de formation de l'INSEE (CEFIL) en 2016 auprès de trois promotions de l'ENM, s'attache aux différences entre hommes et femmes dans leur vision du métier et de leur motivation⁶⁷.

Plusieurs chercheurs comme Anne Boigeol, Corinne Delmas et Alexandre Mathieu-Fritz ont offert par ailleurs des contributions très utiles sur le processus de féminisation des professions de magistrat⁶⁸, de notaire⁶⁹ et d'huissier⁷⁰ notamment.

⁶⁵ R. Finkelstein, *La féminisation de la magistrature : une exploration de quelques antécédents psychosociologiques*, rapport de recherche, Université Paris-Ouest Nanterre La Défense, ENM, 2012.

⁶⁶ *La sur-féminisation des professions juridiques, Favoriser une orientation professionnelle indépendante des représentations genrées*, Mémoire master 2, « Administration et politiques publiques », année 2015-2016, Université Paris II Panthéon-Assas, sous la direction de Marie-Françoise Lebon-Blanchard.

⁶⁷ *Devenir magistrat : l'intérêt et l'utilité comme motivation essentielle*, mars 2016, CEFIL, ENM.

⁶⁸ V. notamment A. Boigeol, « La magistrature française au féminin : entre spécificité et banalisation », in *Droit et Société* 25, 1993, p. 489-523 ; « Les femmes et les cours ; la difficile mise en œuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature », in *Genèses* 22, 1996 ; « Les magistrates en France : des stratégies particulières ? », in *Les femmes et le droit*, PU Saint-Louis, 1999 ; « De la difficile entrée des femmes dans la magistrature à la féminisation du corps », in *Femmes et justice pénale. XIX^e XX siècles*, PU Rennes, 2002, p. 363-371.

⁶⁹ V. *supra* note 37.

⁷⁰ V. *supra* note 39.

Quoiqu'elles en dressent parfois le constat, ces recherches abordent cependant peu le phénomène inverse de la décroissance de l'intérêt des hommes pour certains métiers.

La question des causes de ces processus de mixité de genre autant que celle des critères retenus pour en mesurer les effets demeurent également posées, sans que puissent pleinement y répondre, compte tenu de contraintes de temps et de moyens dans lesquels elles ont été réalisées, les analyses intéressantes récemment menées à la demande du CND, qu'il s'agisse du travail intitulé « *La magistrature fait-elle fuir les hommes ?* » effectué sous la direction de la sociologue Claire de Galember (Université Paris II Panthéon-Assas) ou de l'enquête empirique diligentée dans le cadre du recrutement des étudiants de la double licence Droit et Histoire (université Paris II Panthéon-Assas – Sorbonne Université).

Il n'existe pas ainsi d'étude suffisante pour que puisse être établi, dans une perspective à la fois diachronique et comparative, un diagnostic partagé de la réalité de la diversité de genre des professions du droit, de son évolution au fil du temps comme des phénomènes qui y concourent. Plus particulièrement polarisées sur quelques métiers et en particulier la magistrature, les données réunies n'offrent pas une base suffisamment solide permettant de mener une politique publique ambitieuse qui, dépassant le seul périmètre de certaines professions, aborderait l'entière question de la mixité des filières juridiques et des moyens de la renforcer dès les stades de l'enseignement primaire ou secondaire.

La même problématique de polarisation des savoirs sur quelques métiers, et en premier lieu la magistrature, se pose de plus fort s'agissant de la diversité sociale, à propos de laquelle le manque de données disponibles est criant pour la grande majorité des métiers. Les chiffres, lorsqu'ils existent, sont en outre recueillis sur la base de critères souvent différents entre professions, quand ils ne varient pas au cours du temps, rendant sujettes à caution les comparaisons. La question des objectifs souhaitables en terme de mixité sociale ou d'origine n'est d'ailleurs pas réellement explorée, ni celle des critères à retenir pour mesurer autant le phénomène que l'efficacité d'une politique publique en la matière.

L'obstacle de la prohibition des statistiques ethniques, régulièrement évoqué pour expliquer sinon justifier un déficit d'informations en la matière, apparaît lui-même devoir être interrogé.

Certes, en son article 6, la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés interdit « de traiter des données à caractère personnel qui révèlent la prétendue origine raciale ou l'origine ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale d'une personne physique ou de traiter des données génétiques, des données biométriques aux fins d'identifier une personne physique de manière unique, des données concernant la santé ou des données concernant la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne physique ».

Si le Conseil constitutionnel⁷¹ a censuré une disposition prévoyant l'élaboration d'études sur les origines ethniques des personnes comme contraire à l'article 1er de la Constitution⁷², il reste cependant que « les traitements nécessaires à la conduite d'études sur la mesure de la diversité des origines des personnes, de la discrimination et de l'intégration peuvent porter sur des données objectives » autres liées notamment à l'ascendance des personnes. Dans le commentaire de sa décision, il explique ainsi que « ces données objectives pourront, par exemple, se fonder sur le nom, l'origine géographique ou la nationalité antérieure à la nationalité française ». En plus de ces « données objectives », il autorise les données subjectives fondées sur le « ressenti d'appartenance ». Les enquêtes Trajectoires et Origines (TeO) menées par l'INSEE et l'INED s'appuient ainsi notamment sur le ressenti d'appartenance des personnes interrogées.

La loi n'interdit donc pas toute démarche en la matière et, dans un rapport de 2007 sur la mesure statistique de la diversité⁷³, notamment celle liée aux origines nationales, ethniques ou prétendument raciales, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) s'est prononcée contre la production de statistiques construites à partir d'une nomenclature de catégories « ethno-raciales » tout en présentant des recommandations visant à améliorer l'évaluation de la diversité. Elle reconnaît par exemple la possibilité, dans le cadre de la statistique publique, d'études sur le ressenti des discriminations pouvant inclure des données sur l'apparence physique. De même elle considère que, sous certaines conditions, l'analyse des prénoms, patronymes, nationalités et lieux de naissance des ascendants peut permettre de révéler des pratiques discriminatoires.

Dans ce contexte, et eu égard à l'importance de l'enjeu en termes notamment de représentativité des métiers, le CND recommande la mise en place sur le long cours d'une politique de recueil et de traitement anonymisés des données sur la base de critères stables définis scientifiquement en lien avec des spécialistes des sciences sociales. Une transparence dans l'analyse de ces données, grâce à leur mise à disposition des chercheurs, apparaît nécessaire, de même qu'une démarche incitative forte, par des appels d'offres financés, en faveur de travaux de recherche sur les thématiques de la diversité de genre et d'origine sociale des professions du droit.

Outre l'intérêt manifesté par les sociologues du droit et des professions sur le sujet, les auditions menées ont souligné le concours que pourraient apporter en ce sens les cliniques du droit telles que celles de Sciences po Paris ou des facultés de droit.

71 Décision n° 2007-557 DC du 15 novembre 2007, considérant 29.

72 Le texte dispose que la France « assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion ».

73 CNIL, *Mesure de la diversité et protection des données personnelles. Les dix recommandations de la CNIL*, 16 mai 2007, consultable en ligne. V. égal. Défenseur des droits, CNIL, *Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances. Guide méthodologique à l'usage des acteurs de l'emploi*, 11 mai 2012, également accessible en ligne.

Pour offrir à ces études, aux professions comme aux pouvoirs publics un *corpus* de données fiables propres à permettre des comparaisons dans le temps, dans l'espace et entre professions, il est préconisé l'élaboration d'un référentiel commun à l'ensemble des métiers du droit définissant les critères, la périodicité et les procédures de collecte à retenir pour mesurer cette diversité notamment d'origine sociale.

Élaboré avec le concours d'experts juristes, sociologues ainsi qu'historiens, à même de se prononcer à la fois sur la licéité et la pertinence des informations recueillies comme des modalités de leur collecte, ce référentiel gagnerait à être concerté avec l'ensemble des professions du droit ainsi qu'avec la communauté universitaire afin de construire un consensus à son propos et ainsi d'en soutenir sur la durée l'acceptabilité par les différents métiers concernés. Il pourrait à cette fin faire lui-même l'objet, à l'issue de travaux dédiés, de discussions puis d'une délibération et recommandation du CND.

Dans l'objectif de mise en œuvre d'une politique publique de promotion des diversités, ledit référentiel aurait vocation à être mis en œuvre durablement tant par les institutions représentatives des professions que par les services de l'État.

Convaincu que le traitement d'un déficit de diversité constitue un travail de long terme requérant une continuité autant dans le diagnostic que dans l'action, le CND propose de constituer un « Observatoire de la diversité des professions du droit ». Cet observatoire, qu'il pourrait accueillir, réunirait, pour asseoir la légitimité et la pertinence de ses analyses, des représentants des professions, des services de l'État et de la communauté de l'enseignement et de la recherche, dans des conditions de pluralisme, d'équilibre et d'indépendance offrant les mêmes garanties que celles de la composition du CND.

Afin d'asseoir ses analyses, l'observatoire accueillerait comme experts des spécialistes en statistique, sociologie et anthropologie, recrutés notamment parmi le vivier de chercheurs identifiés et entendus par le CND, qui ont marqué leur intérêt pour le projet et accepté d'y être associés.

En charge d'abord de l'élaboration du référentiel, l'observatoire aurait pour mission ensuite de le mettre en œuvre et d'en assurer le suivi ainsi que la promotion. Par ses analyses et ses recommandations, et par la collégialité qu'il offre sur des sujets parfois sensibles, un tel observatoire apparaît ainsi pouvoir apporter, tant dans l'identification des problématiques, dans l'élaboration des solutions que dans l'évaluation de leurs effets, un concours efficace dans la définition et la mise en œuvre d'une politique publique partagée de la diversité.

La mise en œuvre de ce dispositif offrirait ainsi aux services de l'État et aux institutions représentatives des professions un triple outil :

- d'une part, de diagnostic, en permettant de dresser, sur des bases scientifiques solides, des constats et des comparaisons sur la réalité de la mixité de genre ou d'origine sociale ;

- d'autre part, d'élaboration et de pilotage de l'action publique, grâce aux indications qu'il pourra fournir sur l'efficacité des dispositifs ainsi que sur publics cibles parce que sous-représentés ;
- enfin, d'évaluation de l'action menée ainsi que de communication sur son efficacité, en permettant de mesurer et de comparer dans le temps et l'espace, par et entre professions, l'évolution des situations.

Il est à noter par ailleurs que, dans le même objectif de favoriser une action ambitieuse, différents labels ont été créés, notamment en matière de ressources humaines. Soutenu par un cahier des charges, ils sont délivrés et renouvelés, dans une perspective d'amélioration continue, par l'association française de normalisation (AFNOR) sur la base d'un plan d'action soumis à l'audit de l'association. Un label « diversité » a ainsi en particulier été institué en 2008, récompensant des investissements effectifs pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans les recrutements comme dans la gestion des carrières.

L'engagement des pouvoirs publics ainsi que des professions dans de telles démarches de certification apparaît au CND pouvoir constituer un moteur puissant, offrant une visibilité intéressante, en faveur de la mixité sociale comme de genre.

Aussi, dans le prolongement de l'action actuellement menée de certification « égalité professionnelle femmes-hommes », une démarche projet du ministère de la justice en vue d'obtenir également le label « diversité » doit-elle être encouragée. Le pilotage pourrait en être efficacement confié, à l'instar d'autres ministères, à la haute fonctionnaire à l'égalité des droits.

Une réflexion large pourrait alors être portée, y compris au sein du CND, afin d'associer à un tel processus de certification, suivant des modalités à expertiser, l'ensemble des professions réglementées du droit au-delà des seuls métiers du ministère de la justice.

Recommandation n° 1 : *Développer la recherche, par des appels d'offres financés, sur les thématiques de la diversité de genre et d'origine sociale des professions du droit.*

Recommandation n° 2 : *Mettre en place une politique de recueil et de traitement des données sur l'ensemble des professions du droit et élaborer à cette fin un référentiel commun définissant les critères, la périodicité et les procédures de collecte à retenir pour mesurer la diversité notamment d'origine sociale.*

Recommandation n° 3 : *Créer un observatoire de la diversité des professions du droit réunissant représentants des professions et de l'enseignement supérieur en droit avec des chercheurs en sciences sociales, et qui sera chargé de l'élaboration du référentiel, de sa mise en œuvre et de son suivi.*

Recommandation n° 4 : *Engager le ministère de la justice dans une démarche projet en vue d'obtenir le label diversité délivré par l'AFNOR certification, dont la mise en œuvre pourrait être confiée à la haute fonctionnaire à l'égalité des droits.*

2-2 Mieux informer sur les métiers du droit

La question de la mixité sociale et de genre renvoie aux représentations que se font les étudiants des métiers en général⁷⁴ et des professions du droit en particulier. Il y a peu d'études sur le thème et elles sont presque exclusivement centrées sur l'absence de mixité de genre propre à certaines professions⁷⁵.

Si l'on se fit aux analyses classiques – reposant sur des statistiques anciennes –, il y aurait une persistance de la représentation « genrée » des métiers, certaines professions étant associées à des valeurs et qualités soit féminines soit masculines. Par exemple, la magistrature attirerait davantage les femmes car elle apparaîtrait plus comme une profession du « care » (dimension plus en adéquation avec les valeurs féminines) que comme un métier d'action ou d'autorité (qualités davantage recherchées par les hommes).

Un rapport rédigé en 2016 par des étudiants du master 2 « Administration et politiques publiques » de l'université Paris II Panthéon-Assas, en collaboration avec la haute fonctionnaire pour l'égalité femmes-hommes du ministère de la justice⁷⁶, a souligné que l'existence de valeurs traditionnellement masculines ou féminines pourraient en effet expliquer l'intérêt plus marqué d'un sexe pour ces professions. Parmi les valeurs masculines, l'étude cite le pouvoir et l'autorité. Au titre des valeurs féminines, est évoquée la défense des plus faibles. Ainsi, l'autorité serait la valeur masculine par excellence selon les femmes, mais se trouve plus absente dans la perception qu'ont les hommes des métiers juridiques. Deux fois plus d'hommes que de femmes ont estimé que ces métiers ne sont pas des métiers de pouvoir. Là se trouve sans doute l'une des raisons de la désaffection des hommes pour les études juridiques. L'une des préconisations du rapport visait au déploiement d'un plan de communication moderne et multi-supports dans le but de participer à la déconstruction des stéréotypes de genre.

74 N. Bosse, Ch. Guégnard, « Les représentations des métiers par les Jeunes : entre résistances et avancées », in *Travail, Genre et Sociétés*, 2007/2, p. 27-46. Une enquête réalisée auprès de lycéens confirme l'existence d'une représentation sexuée des métiers. Il y aurait des métiers plus féminins et d'autres plus masculins. L'exercice de professions impliquant l'exercice de responsabilités et de pouvoir apparaissant comme réservées aux hommes. Ce qui produirait un phénomène d'autocensure tant des filles que des garçons.

75 C. Bessière, M. Mille, « Féminisation de la magistrature : quel est le problème » *op.cit.* ; R. Filkenstein, *La féminisation de la magistrature : une exploration de quelques antécédents psychosociologiques. Rapport de recherche, op.cit.* ; A. Mathieu-Fritz, *Les huissiers de justice*, Paris, 2005. ; *Id.* « La résistible intégration des femmes dans un univers professionnel masculin : les huissiers de justice », in *Sociétés contemporaines* 54, 2004/2, p. 75-99 ; A. Boigeol, « Les femmes et les cours. La difficile mise en œuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature », in *Genèses* 22, 1996, p. 107-129 ; *Id.* « La magistrature française au féminin : entre spécificité et banalisation », in *Droit et société* 25, 1993, p. 489-523.

76 *La sur-féminisation des professions juridiques. Favoriser une orientation professionnelle indépendante des représentations genrées* ». Cette étude a été coordonnée par Madame Lebon-Blanchard et a été présentée au CND lors de la séance du 14 mars 2017 ainsi qu'au ministère des droits de la femme. Elle a, en outre, été adressée à l'ENM, à la DSJ.

Le rapport de l'inspection générale de la justice sur la féminisation des métiers de la justice a souligné très justement que ces études – sur les métiers dits du « care » – permettaient de rendre compte du phénomène de sur-féminisation, mais qu'il convenait de nuancer la corrélation entre féminisation d'une activité et sa dévalorisation sociale⁷⁷.

Un travail très récemment mené, à la demande du CND et sous la direction de la sociologue Claire de Galembert, par les étudiants du master 2 « Communication juridique, sociologie du droit et de la justice » (université Paris II Panthéon-Assas) et intitulé « *La magistrature fait-elle fuir les hommes ?* », va en ce sens⁷⁸.

L'enquête porte sur l'existence d'éventuelles représentations liées au genre dans le choix des métiers. Un questionnaire a été envoyé, par l'intermédiaire des réseaux sociaux, aux 822 étudiants des 33 masters 2 que compte l'université Paris II. Le taux de réponses a été de 10% dont 77,9% de femmes. L'échantillon reste cependant représentatif à double titre. En premier lieu, le fait que plus de femmes aient rempli le questionnaire s'explique par la forte féminisation des masters 2 (65,45%). En second lieu, ce sont les étudiants des masters 2 qui préparent à l'accès aux professions judiciaires qui ont le plus répondu (masters 2 « Droit privé général », « Justice et droit du procès », « Criminologie » et « Histoire du droit »).

Le questionnaire était centré sur trois professions : les avocats (profession mixte), les magistrats (profession sur-féminisée) et les huissiers (profession sur-masculinisée). 80% des étudiants ont répondu que le sexe n'avait rien à voir avec le choix de leur orientation professionnelle. Ils ont majoritairement considéré que les métiers du droit (à l'exception de la police) n'étaient pas « genrés ». Mais ils reconnaissent qu'un métier peut apparaître féminin (magistrat) ou masculin (huissier) en raison de la forte présence en son sein d'un des deux sexes.

La question posée sur les compétences requises pour l'exercice de « l'avocature » et de la magistrature permet de cerner la représentation que les étudiants se font de ces mêmes métiers. Le barreau exige des capacités d'écoute, d'expression orale, d'autonomie, de courage, de probité, de rigueur et de compétition ; la fonction judiciaire, quant à elle, suggère l'impartialité, l'autorité et le désintéressement.

Interrogés ensuite sur les obstacles de la mixité dans la magistrature, les étudiants ont mis en avant deux causes : la rémunération insuffisante (52%) et la dévalorisation de la profession (31%). Cela suggérerait, selon l'étude, le stéréotype de genre suivant : les hommes sont peu attirés par des professions peu valorisantes, les femmes sont plus indifférentes à la question du prestige social.

⁷⁷ Rapport de l'inspection générale de la Justice, *La féminisation des métiers du Ministère de la Justice*, op. cit., p. 40-44, 49.

⁷⁸ Étude jointe à annexe 9 du rapport et présenté par trois étudiants à la séance du CND du 21 novembre 2019.

Il est possible de déduire des résultats de cette recherche qu'il n'existe pas de lien de cause à effet entre la sur-féminisation ou la sur-masculinisation d'une profession et sa dévalorisation. La faible attractivité pour les hommes du métier de magistrat ne procède en effet pas tant de sa sur-féminisation que du manque de prestige dans la représentation qu'ils se font de la profession. La perception par les hommes d'une absence de prestige ou de réussite sociale du métier de magistrat s'explique aussi par le fait qu'ils ont le sentiment qu'il n'attire plus les « élites ».

Plus généralement, les rapports ou études précitées montrent une persistance des stéréotypes attachés aux métiers du droit, qui restent ancrés – certes avec plus ou moins d'intensité – pendant une grande partie du cursus juridique et témoignent d'une certaine méconnaissance de la réalité de ces professions.

C'est la raison pour laquelle le CND suggère une meilleure communication sur les études de droit et sur les professions y afférentes. Cela permettrait de limiter la circulation de stéréotypes et de représentations faussés, lesquels jouent – même inconsciemment – sur le choix des études et des professions. Cette politique de communication, intégrant les objectifs de mixité sociale et de genre, devrait commencer dès l'enseignement secondaire et procéder d'une collaboration entre professionnels du droit, personnels de l'éducation nationale et facultés de droit.

En vue d'enrichir la réflexion du CND, une enquête empirique a été par ailleurs réalisée, dans le cadre du recrutement des étudiants de la double licence Droit et Histoire (université Paris II Panthéon-Assas – Sorbonne Université)⁷⁹, sur trois années universitaires (2017-2018, 2018-2019, 2019-2020) à partir de 600 dossiers de candidatures et 210 auditions de bacheliers et d'étudiants Bac +1. S'agissant d'une filière sélective, les candidatures sont ouvertes aux bacheliers ou étudiants Bac +1 de toute la France. Le nombre de dossiers reçus et les promotions (environ 25 à 30 étudiants chaque année) sont mixtes⁸⁰. La très grande majorité des candidats (environ 90%) a une idée – certes non définitive – de projet professionnel. Une large part d'entre eux est intéressée par une carrière dans le domaine du droit (environ 70%).

La lecture de la lettre de motivation jointe au dossier et les auditions des candidats présélectionnés montrent que les bacheliers qui déclarent être intéressés par l'exercice d'une profession juridique (principalement le barreau ou la magistrature)⁸¹ ont eu un contact direct avec le monde du droit pendant leurs études secondaires. Soit ils ont bénéficié d'un stage en juridiction ou dans un cabinet d'avocat accompli principalement au collège, soit ils ont assisté à des audiences, soit un membre de leur entourage (famille, amis) travaille dans le domaine du droit.

79 Enquête effectuée par le professeur Emmanuelle Chevreau, codirectrice de la formation.

80 Par exemple, la promotion 2019-2020 compte 29 étudiants dont 14 filles et 15 garçons.

81 Environ 45% des garçons se déclarent intéressés par la magistrature.

De ce constat, il ressort qu'une sensibilisation en amont à ces métiers participe de l'attractivité des études de droit et des professions juridiques. Le CND a identifié les actions existantes en la matière et suggère de les développer. Il propose aussi d'en explorer de nouvelles.

Il existe de longue date, sous l'égide des juridictions et des écoles professionnelles (ENM, écoles du barreau notamment), des initiatives locales de diffusion de la connaissance des métiers du droit. Depuis 2018, le ministère de la justice – s'appuyant sur l'action des conseils départementaux de l'accès au droit (CDAD) – a développé une politique de promotion nationale à destination du public sur l'accès au droit et plus généralement le monde du droit. Les 101 CDAD de métropole et d'outre-mer sont en particulier invités à organiser, chaque 24 mai à l'occasion de la « Journée nationale de l'accès au droit », des événements qui peuvent prendre la forme de conférences, de débats, de journées portes ouvertes avec visite du palais de justice, d'interviews dans les médias, de consultations gratuites, etc. Parmi les nombreux événements proposés par les CDAD, on notera l'organisation d'activités impliquant des collégiens ou des lycéens : signature d'une convention relative à l'accueil des scolaires à des audiences (TGI de Nevers), échange entre un magistrat et un avocat et des collégiens en vue de l'audience correctionnelle à laquelle ils ont pu assister (cour d'appel de Riom) et reconstitutions d'audience, par exemple. Le procès fictif qui s'est tenu à Douai la 29 mars 2019⁸², dans le cadre de la « Journée Justice », constitue une belle illustration de cet effort de communication à l'attention des plus jeunes⁸³.

Il est indéniable que ces actions sont un très bon moyen d'initier les lycéens et collégiens, ainsi que leurs parents, au monde du droit et de la justice de manière concrète et « ludique », de tempérer les stéréotypes attachés à l'exercice de ces professions et de faire naître des vocations.

En complément des conventions facilitant l'accueil des scolaires à des audiences, de la tenue de procès fictifs ou de l'intervention des professionnels du droit dans les collèges et les lycées, le stage « découverte des métiers » que doivent effectuer les collégiens est aussi un élément essentiel de la connaissance des professions du droit. En pratique, le stage en juridiction ou chez un professionnel du droit reste cependant perçu comme réservé à quelques privilégiés dont les parents ont des relations dans les milieux juridiques. Pourtant le stage peut être déterminant dans le choix du métier ou du moins des études supérieures.

82 Il a mobilisé la collaboration de 10 classes de seconde, des étudiants de la faculté de droit de Douai, de 10 TGI, de la cour d'appel et des barreaux du ressort. La reconstitution a nécessité, en amont, plusieurs mois de travail impliquant des rencontres régulières entre lycéens, étudiants en droit, magistrats et avocats référents. Il a abouti à la reconstitution de deux procès, l'un impliquant un mineur ayant commis des actes de violence, l'autre un majeur accusé de coups mortels.

83 Il existe d'autres expériences d'organisation de procès fictif. On mentionnera entre autres les procès fictifs organisés depuis 2009 par le TGI de Charleville-Mézières alternativement avec des collégiens ou des lycéens ainsi que les récentes reconstitutions d'audience menées dans le cadre de la « Journée Nationale de l'Accès au Droit » de 2019. Ainsi la cour d'appel de Metz a organisé la reconstitution d'une audience avec une classe de seconde en association avec un magistrat, un greffier et un inspecteur de l'éducation nationale ou encore la cour d'appel de Bourges qui a fait de même, mais cette fois avec des élèves d'une classe de CM2.

Dans cette optique, une incitation forte à développer ces actions de sensibilisation et ces stages mériterait d'être portée à l'attention des établissements d'enseignement secondaire, des juridictions et des professionnels du droit. Des partenariats pourraient être envisagés sur la base de conventions-cadre ou -type et, dans la limite d'un *numerus clausus*, des stages proposés pour chaque établissement scolaire. Cette démarche devrait, en outre, être accompagnée d'une communication aux élèves par les enseignants et les CIO des possibilités ainsi offertes. Cela faciliterait les démarches des collégiens ou lycéens, promouvrait une certaine mixité sociale et préviendrait le risque de l'autocensure. Pour développer l'offre de stages dans les administrations publiques, et notamment en juridiction, il conviendrait d'assurer une meilleure prise en compte, dans les effectifs localisés, des ETP (équivalents temps plein) nécessaires à l'accueil de stagiaires ainsi qu'aux démarches de sensibilisation à destination du public sur le fonctionnement de la justice et la réalité des métiers du droit.

Une autre opportunité de connaître les études de droit est offerte aux lycéens. Il s'agit d'un enseignement optionnel ou complémentaire, introduit en 2012 pour la filière littéraire, et intitulé « droit et grands enjeux du monde contemporain » (DGEMC)⁸⁴. Selon les statistiques de la RERS MESRI d'août 2019, 15,1% des élèves de terminale L – dont 80,6% de filles – ont choisi au lycée le cours « droit et grands enjeux du monde contemporain » en option facultative ou enseignement complémentaire. On perçoit dès ce stade l'appétence des filles pour les études de droit et *a contrario* le manque d'attractivité chez les garçons. Le chiffre de 15,1% reste faible par rapport au nombre de bacheliers qui s'inscrivent en faculté de droit et qui ne viennent pas seulement des filières littéraires, mais aussi des baccalauréats ES et S⁸⁵. Un arrêté du 25 juillet 2019 – qui entera en vigueur à la rentrée 2020 – a élargi la possibilité de suivre cet enseignement, en optionnel, à tous les élèves de terminale générale. On peut lire dans le préambule du programme officiel publié par le ministère de l'éducation nationale que « L'objectif de cet enseignement est moins d'offrir une anticipation d'une première année de droit à l'université – quoiqu'il puisse susciter chez certains élèves le goût d'une telle orientation à l'avenir – que de donner aux élèves l'occasion de réfléchir à l'existence et à l'utilité des normes juridiques, à leur portée sociale, à leur vertu pacificatrice, aux conditions de leur adoption et à celles de leur application ». Il n'en demeure pas moins que ce type de cours pourrait contribuer à rendre plus attractives les études de droit en présentant les enjeux du droit ainsi que les acteurs du monde juridique.

Il apparaît, en outre, qu'il y a une certaine déconnexion entre la formation des enseignants en charge du cours DGEMC et les facultés de droit. À ce jour, en

84 Le programme est fixé par un BO de l'éducation nationale et est accessible sur le site du même ministère. Il se décline de la manière suivante : Qu'est ce que le droit ?; Comment le droit est-il organisé ? (sources du droit, organisation judiciaire, relations internationales) ; Des questions juridiques contemporaines (droit des personnes ; droits fondamentaux ; droit de la famille ; droit et entreprise ; technologies numériques).

85 Selon les chiffres de la RERS MESRI pour 2018-2019, la répartition des nouveaux entrants en licence droit et sciences politiques selon le type de baccalauréat général est la suivante : 17660 titulaires d'un bac ES, 6744 d'un bac L, 6481 d'un bac S.

France, la formation des enseignants du second degré est assurée, en pratique, par des formateurs académiques, sous la responsabilité des inspecteurs disciplinaires. Il n'existe en effet qu'un diplôme d'université (DU) « Droit et grands enjeux du monde contemporain », proposé par l'université de Paris Nanterre, qui assure une telle formation à l'enseignement DGEMC. Un recours aux facultés de droit pour assurer cette formation et délivrer un diplôme ou certification pourrait être préconisé. Le coût en serait supporté conjointement par les facultés de droit partenaires (frais liés à l'organisation des enseignements) et le ministère de l'éducation nationale (prise en charge des droits universitaires pour chaque enseignant du secondaire inscrit dans ce type de formation). Cela permettrait d'établir une interaction réelle entre le monde du droit, les professeurs en charge du cours DGEMC et les lycéens.

Enfin les facultés de droit françaises ont développé, depuis plusieurs années, des MOOC⁸⁶ qui permettent d'avoir accès à des vidéos destinées à expliquer en quoi consistent les études de droit – intitulées par exemple « Le droit est-ce pour moi ? » – ou à suivre des cours de droit. Des sites en ligne (facilement repérables par les moteurs de recherche) répertorient les MOOC accessibles gratuitement. Par ailleurs, il existe aussi des clips vidéo réalisés par les professionnels du droit afin de faire connaître les différentes professions⁸⁷. Ces initiatives sont à encourager et à développer. Il conviendrait, en outre, d'en assurer une meilleure diffusion auprès des lycées par l'intermédiaire des CIO.

En complément du renforcement de ces initiatives impliquant une collaboration institutionnelle entre monde du droit, établissements de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur, une autre piste pourrait être exploitée. Il s'agirait de créer des modèles identificatoires afin de stimuler – notamment chez les hommes et les jeunes issus de la diversité – l'attractivité des études juridiques et de certains métiers du droit.

Il existe très probablement un besoin d'identification des jeunes qui correspondrait aux idéaux qu'ils défendent. A titre d'illustration, l'enquête, mentionnée ci-dessus, menée auprès des candidats à la double licence droit et histoire (université Paris II – Sorbonne Université) a permis d'entrevoir les aspirations des postulants et la représentation qu'ils ont des métiers du droit avant le début des études universitaires. Leur intérêt pour le droit est motivé par la défense d'idéaux : faire respecter la justice, les droits de l'homme, défendre les accusés, servir l'État. Dans le même ordre d'idée, lors de son audition par le CND⁸⁸, l'anthropologue Louis Assier-Andrieu constatait que, depuis quelques années, les aspirations des étudiants de l'école de droit de Sciences Po avaient évolué. Ils seraient plus

86 « Massive Open Online Course » (cours massivement ouverts en ligne).

87 Par exemple, le site de l'ONISEP offre une série de portraits de professionnels du droit (magistrats, avocat, notaire, juriste d'entreprise, huissiers, greffiers, éducateur en PJJ, secrétaire juridique) ; ou les *teasers* publiés sur le site de l'ENM à l'occasion de la célébration du soixantième anniversaire de l'École.

88 Audition réalisée en septembre 2018 par les coordinateurs du groupe de travail « Attractivité et mixité des études et des professions du droit » du CND.

sensibles aux causes sociales, pénales, humanitaires qu'au droit des affaires. Il observait aussi que certains étudiants avaient fait le choix du droit après avoir vu une série audiovisuelle. Ces quelques éléments laissent présager l'intérêt de façonner des portraits de « gens de justice » ayant eu des parcours atypiques, donc exceptionnels.

Si la figure de l'avocat est assez bien incarnée par des « grands ténors du barreau », connus du grand public car médiatisés, il n'en est pas de même de celle du magistrat⁸⁹. Il existe certes quelques portraits de magistrats, mais dont la diffusion reste limitée⁹⁰. Pour la création et la diffusion à un public large de modèles identificatoires, le recours à des séries, fictions ou documentaires⁹¹ est préconisé à l'instar par exemple d'une célèbre émission télévisée américaine *Judge Judy*, diffusée par la chaîne CBS. Une véritable juge aux affaires familiales tranche des litiges civils. Il ne s'agit pas à proprement parler de retransmission d'audiences réelles, mais davantage de procès fictifs inspirés d'affaires réelles et jugés selon le droit en vigueur. L'émission connaît l'un des taux d'audience les plus hauts et a été primée par trois *Emmy awards*. Elle aurait, en outre, eu une influence très positive sur la perception du système judiciaire par les Américains⁹².

Ces portraits pourraient être envisagés sous plusieurs angles : celui du quotidien du juge ou du procureur lors des audiences ; celui du magistrat investi de fonctions atypiques et prestigieuses (par exemple, ceux du pôle antiterroriste ou du parquet national financier, les magistrats de liaison, etc.). Cette approche permettrait de susciter des vocations tant auprès des lycéens et/ou étudiants qui s'autocensurent que chez ceux qui recherchent la réussite et le prestige social.

Le réel effort de communication sur la réalité des professions du droit préconisé par le CND dès l'enseignement secondaire doit être poursuivi durant les études de droit et implique un renforcement de l'attractivité de celles-ci.

89 Dans une interview en date du 2 novembre 2019 donnée au quotidien *France-Ouest*, Isabelle Rome haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes au ministère de la justice, déclarait rêver « d'une bonne fiction télé avec un juge d'instruction ou un parquetier » en relevant : « Tout cela est lié aux représentations ».

90 Mentionnons à titre d'exemple le portrait d'Etienne Rigal accessible sur le site de l'ENM. Un magistrat impliqué dans la lutte contre le surendettement qui est le héros d'un livre à succès d'E. Carrères (*D'autres vies que la mienne*, 2009). On renverra aussi à A. Lucien, « Fonction symbolique du juge et mise en scène médiatique L'exemple du documentaire judiciaire », in *Communication et Langages* 2009/3, p. 93-104.

91 Signalons à titre d'exemple de communication positive, le documentaire, *Rendre la justice*, réalisé par Robert Salis et co-écrit avec Jean-Christophe Hullin, un conseiller à la cour d'appel de Versailles, et diffusé en novembre 2019. Il s'agit d'un portrait collectif des magistrats qui se livrent sur l'acte de juger, en dévoilant leur parcours, leurs doutes, leur passion et leur douleur. Le film a été projeté dans trois festivals (Angoulême, Colmar, Albi) et a rencontré à chaque fois un accueil exceptionnel du public.

92 V. entre autres S. A. Kohm, "The People's law versus Judge Judy Justice: Two Models of Law in American Reality-Based Courtroom TV", in *Law & Society Review* 40/3, 2006, p. 693-727; P. Robson, J. Silbey, *Law and Justice on the small screen*, Bloomsbury, 2012.

Recommandation n° 5 : *Développer des actions de communication sur les études de droit et les professions à destination des élèves du secondaire et procédant d'une collaboration entre professions du droit, écoles professionnelles et éducation nationale.*

Recommandation n° 6 : *Intégrer l'objectif de mixité sociale et de genre dans les politiques de communication sur les métiers du droit.*

Recommandation n° 7 : *Promouvoir des partenariats locaux entre les établissements du secondaire, les juridictions et l'ensemble des professions du droit afin d'ouvrir plus largement, sur le plan tant géographique que social, l'accès des élèves aux stages de « découverte des métiers ».*

Recommandation n° 8 : *Promouvoir l'enseignement optionnel « droit et grands enjeux du monde contemporain » (DGEMC) auprès de tous les élèves de terminale générale.*

Recommandation n° 9 : *Repenser la formation des professeurs en charge de l'enseignement DGEMC, notamment par la création d'un diplôme universitaire, afin de favoriser une interaction entre les professeurs, les lycéens et le monde du droit.*

Recommandation n° 10 : *Développer les cours ouverts en ligne (MOOC) de présentation des métiers du droit et en assurer une meilleure diffusion auprès des lycées par l'intermédiaire des centres d'information et d'orientation (CIO).*

Recommandation n° 11 : *Intégrer, dans la politique de communication sur les métiers du droit, la promotion et la valorisation de figures identificatoires (réelles ou de fiction) représentatives des différents métiers du droit.*

2-3 Renforcer l'attractivité des études juridiques

Les établissements proposant un enseignement en droit se sont diversifiés ces dernières années. On mentionnera entre autres l'école de droit de Sciences Po et les filières juridiques des grandes écoles de commerce (HEC, ESCP anciennement école supérieure de commerce de Paris, ESSEC par exemple). L'université demeure cependant le lieu où la majeure partie des juristes reçoit sa formation.

L'enseignement dans les facultés de droit essuie certaines critiques récurrentes : volume horaire de cours trop élevé, passivité de l'étudiant relégué dans un rôle d'auditeur, enseignements trop théoriques insuffisamment en phase avec la pratique.

La réforme de l'enseignement du droit est cependant au cœur des préoccupations des juristes universitaires. A l'initiative de son fondateur, le professeur Didier Truchet, le CND s'était saisi de la question en 2007 en publiant un rapport – remis au directeur général de l'enseignement supérieur – préconisant *76 recommandations pour l'enseignement du droit*. Plus récemment, à l'initiative du Club des juristes, le professeur Mustapha Mekki a coordonné une réflexion intitulée « Réformer

l'enseignement du droit en France à la lumière des systèmes étrangers »⁹³. Tout en reconnaissant la nécessité de réformer les études de droit pour les rendre plus attractives et harmoniser le niveau des étudiants, il exprime un attachement à la spécificité du système français, à savoir la complémentarité entre l'université et les écoles professionnelles dans la formation du juriste. En constitue une force, louée à l'étranger, cette formation en deux temps voyant les juristes s'initier aux fondamentaux à la faculté de droit, avant de recevoir une formation plus spécialisée dans les écoles.

Il convient de noter que les facultés de droit sont sujettes à certaines contraintes structurelles. A la différence de plus petites entités (par exemple l'école de droit de Sciences Po), elles dispensent un enseignement de masse notamment pendant le cycle licence. Les enseignements magistraux ont lieu devant des effectifs de plusieurs centaines d'étudiants, ce qui peut constituer un obstacle à l'organisation d'expériences pédagogiques plus innovantes faute d'encadrement suffisant et plus généralement de moyens. Les facultés pâtissent en effet d'un taux d'encadrement étudiant/professeur des plus bas⁹⁴. Par ailleurs, l'université dispense un enseignement reconnu pour sa qualité moyennant des droits d'inscriptions très faibles en comparaison de ceux pratiqués par d'autres établissements d'enseignement supérieur ou certaines universités étrangères. Selon les statistiques de 2018 de la RESR MESRI, bénéficient d'une bourse sur critères sociaux 40% des étudiants inscrits en licence droit et 34,8% dans le cycle master, soit des taux bien supérieurs à ceux des boursiers en écoles de commerce (13,5%) ou dans les grands établissements publics (21,5%).

Il ressort de ces éléments que les facultés de droit contribuent déjà, par la consistance de leurs effectifs, à une diversité d'origine sociale. Néanmoins cette dernière demeure insuffisante comme cela a déjà été évoqué précédemment. Les réponses au questionnaire sur la mixité sociale⁹⁵, adressé par le groupe de travail aux chefs d'établissements d'enseignement supérieur, le confirment. Les doyens des facultés de droit (publiques et privées) ayant répondu, considèrent en effet que la mixité sociale, à la différence de la mixité de genre, doit faire l'objet d'une politique publique. Ils notent un phénomène d'autocensure chez certains étudiants qui estiment que certaines professions juridiques sont réservées à ceux issus d'un milieu social plus élevé que le leur. Ils soulignent aussi la nécessité de lutter contre les fractures territoriales qui empêchent de bons lycéens, situés en zone rurale, d'aller à l'université en raison du coût élevé des logements et de la vie dans les villes universitaires. Certaines initiatives mériteraient, selon eux, d'être développées :

⁹³ M. Mekki (dir.), *Réformer l'enseignement du droit en France à la lumière des systèmes étrangers*, Paris 2017. Présentation de l'ouvrage devant le CND à la séance du 12 mars 2018.

⁹⁴ Il y a environ 210 000 étudiants en droit et 5500 enseignants-chercheurs entendus largement (professeurs, maîtres de conférences, enseignants associés, ATER, doctorants contractuels avec charge d'enseignement), ce qui donne un taux moyen d'encadrement de 40 étudiants par enseignant chercheur et de 160 par professeur d'université. La faiblesse du taux d'encadrement apparaît encore plus si l'on établit une comparaison avec l'Économie, la Gestion et l'AES où le nombre d'étudiants est légèrement inférieur, mais le nombre d'enseignants-chercheurs bien plus élevés (7500).

⁹⁵ V. annexe 7 du rapport.

octroi de bourses, algorithme permettant de calculer plus justement les frais de scolarité, formation post-bac de remise à niveau, valorisation des parcours d'excellence, réduction du clivage entre universités et grandes écoles.

Fort de ces constats, le CND considère que les facultés de droit sont des structures particulièrement adaptées au développement d'une diversité sociale accrue dans l'enseignement supérieur. Elles doivent être encouragées à poursuivre les actions engagées en ce sens contribuant plus largement à une démocratisation des métiers du droit.

On notera la généralisation progressive d'ateliers de remise à niveau en orthographe ou encore l'instauration d'un « parcours réussite » qui permet, tout en suivant des enseignements de droit aménagés, de bénéficier de cours de français, de culture générale et d'un tutorat. Après avoir passé le test d'orientation active au moment de l'inscription en ligne, il est conseillé à l'étudiant de choisir le parcours réussite. Ce dispositif paraît préférable à d'autres suggestions alternatives (par exemple la réintroduction d'une année propédeutique) car il a le mérite de ne pas prolonger d'un an les études universitaires en retardant d'autant une entrée dans la vie professionnelle souvent perçue comme déjà tardive.

L'existence de ces parcours réussite et leurs succès mériteraient d'être davantage connus et valorisés grâce à des actions de communication à destination des publics notamment scolaire et étudiant. Une part non négligeable de ceux qui suivent ce parcours en première année poursuit en effet leur cursus jusqu'au niveau master. Bien que le CND encourage vivement ce type de démarche idoine à promouvoir la mixité sociale, il rappelle toutefois qu'il n'est pas dans les missions premières de l'université d'assurer une formation en orthographe ou en grammaire dont les apprentissages incombent à l'enseignement secondaire.

Par ailleurs, l'offre d'enseignement numérique s'est beaucoup enrichie ces dernières années. Pendant longtemps, l'enseignement à distance a été assuré par le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM). Désormais, de nombreuses facultés de droit offrent des enseignements à distance sous forme de licence en droit numérique, de MOOC, de cours podcastés. On notera aussi l'implication de l'Université Juridique Numérique Francophone – groupement d'intérêt public depuis 2009 – qui propose, de la licence au master 1, des formations à distance assurées par les universités qui en sont membres⁹⁶. Le CND préconise un développement de l'enseignement numérique avec un accompagnement individualisé et des temps de présentiel, afin d'offrir un accès plus large au cursus juridique pour des étudiants, notamment de territoires en difficulté, qui ne peuvent, en raison de la distance, de charges de famille ou d'un manque de moyens, rejoindre une ville universitaire.

Depuis la loi relative aux libertés et responsabilités universitaires (LRU) de 2007, les universités ont la possibilité d'instaurer des filières sélectives. On a assisté depuis lors à la création de parcours dit d'excellence dans les facultés de droit (collège de droit ou double licence⁹⁷). L'objectif est d'offrir aux meilleurs étudiants un socle de connaissances générales et une méthodologie solide qui sont autant

⁹⁶ <https://univ-droit.fr/universite-numerique-juridique-francophone>

d'atouts dans la formation d'un juriste polyvalent, conscient de la complexité des réalités sociales, économiques, politiques et à même de s'adapter à des environnements français et étrangers. Le système est inspiré notamment du modèle universitaire américain, dans lequel les étudiants en droit n'intègrent une *law school* qu'après avoir obtenu un *bachelor*, diplôme assez généraliste – qui sanctionne quatre années d'études universitaires – leur permettant de mûrir progressivement leurs choix professionnels. C'est donc un étudiant doté d'un socle solide de connaissances générales et d'une certaine maturité qui accède à une école de droit à vocation professionnalisante.

Les filières d'excellence dans les facultés de droit françaises reposent sur une sélection dans la mesure où ne sont admis qu'un certain nombre de candidats par promotion. Elle peut être opérée par l'intermédiaire d'un test écrit ou après examen du dossier et entretien. Dans ce dernier cas, la sélection est plus personnalisée que ne l'est un concours dans la mesure où peuvent entrer en ligne de compte des facteurs comme la personnalité, les motivations, la qualité de boursier ou le sexe. Notons d'ailleurs que Sciences Po a annoncé la suppression du concours en première année pour la remplacer par un mode d'accès fondé sur l'examen du dossier et un oral.

Les formations sélectives des facultés de droit rencontrent un grand succès. Le nombre de dossiers reçus par année est conséquent et les étudiants qui intègrent ces filières connaissent des niveaux élevés de réussite, dont attestent les mentions obtenus chaque année et les débouchés facilités en master 2. En outre, ces structures favorisent le sens du collectif d'étudiants qui développent l'habitude de travailler ensemble et créent des associations étudiantes (de type *alumni*) assurant l'intégration des nouvelles promotions, le rayonnement du diplôme et le *networking*.

A l'évidence plus attractives, ces filières apparaissent d'ailleurs mixtes du point de vue du genre, à la différence du cursus droit classique, ce qui indique qu'elles attirent davantage les garçons sur les bancs de la faculté de droit. Elles sont aussi un moyen d'intéresser les meilleurs éléments et de réduire la fracture entre université et grandes écoles.

Si ces parcours sélectifs suscitent encore des réticences au regard du principe d'absence de sélection à l'entrée de l'université, il convient d'observer que l'existence de telles formations n'entrave en réalité pas le droit de tout bachelier de s'inscrire en faculté. Soumises à la perception de droits d'inscriptions très modérés⁹⁸, ces formations sont au surplus ouvertes à tous les candidats sur des critères d'excellence, indépendamment de leur origine sociale ou de leur sectorisation géographique. Outre le mérite, des critères sociaux paraissent pouvoir également être pris en compte dans le processus de sélection.

97 Il en existe de nombreuses combinaisons possibles. Par exemple : droit et histoire, droit et histoire de l'art, droit et science, droit et économie, droit et philosophie, droit et langues etc.

98 Par exemple, l'inscription en collège de droit coûte environ 200 euros en plus des droits d'inscription à la faculté. Dans le cadre des doubles licences, les étudiants paient les droits d'inscription dans les deux universités partenaires, mais la sécurité sociale dans un seul des établissements. Les étudiants boursiers étant exonérés du paiement des droits d'inscription.

Dans la mesure où les filières sélectives renforcent l'attractivité des filières juridiques et peuvent concourir à la mise en œuvre de la mixité sociale et de genre, le CND encourage le développement dans toutes les facultés de droit de la métropole et d'outre-mer.

Cette promotion des parcours sélectifs doit se combiner avec une réflexion sur les moyens de rendre plus attrayantes et stimulantes des études de droit pendant le cycle licence.

Ces études souffrent en effet d'une idée reçue – loin pourtant de la réalité – selon laquelle le droit reposerait uniquement sur un apprentissage « par cœur ». Il faut dire que l'enseignement dans les facultés de droit reste prodigué principalement sous la forme de cours magistraux, souvent techniques, qui peuvent donner à l'étudiant l'impression d'être un spectateur passif. Comme l'a remarqué le professeur Mekki⁹⁹, la particularité du système français est de former les juristes aux fondamentaux à l'université tandis que l'acquisition d'un savoir plus spécialisé se fait dans les écoles professionnelles. Tout en marquant son attachement à cette tradition, il a suggéré de repenser les méthodes d'enseignement entre autres en allégeant le nombre des matières, en instaurant la pédagogie inversée dans les cours magistraux et en intégrant des considérations extra-juridiques (analyse économique, sociologie, histoire, philosophie, etc.), l'objectif étant de former de bons techniciens ouverts sur la société.

Notons que le professeur Christophe Jamin¹⁰⁰ avait déjà montré les limites de la formation du pur juriste technicien et mis en exergue la nécessité de faire une place dans l'enseignement du droit à la culture juridique et aux matières des sciences sociales. Il considérait qu'il ne s'agissait pas de disciplines accessoires ou auxiliaires, mais nécessaires à la formation de bons juristes capables de s'adapter aux évolutions de leurs temps.

En ce sens, le CND suggère l'introduction (ou réintroduction) des humanités notamment juridiques dans la formation du cycle licence droit. Ces enseignements pourraient prendre la forme de cours de philosophie, de langues anciennes (latin ou latin juridique), de rhétorique judiciaire (étude de l'art oratoire à travers l'analyse des plaidoiries des orateurs de l'Antiquité à nos jours), sur la représentation de la justice dans le cinéma et les séries télévisées, etc.

Ce type d'enseignement aurait le mérite d'ouvrir l'esprit des étudiants, tout en leur fournissant un ensemble de références culturelles. Cela permettrait, là encore, de favoriser la mixité sociale en donnant à certains étudiants un bagage culturel qu'ils n'ont pas eu l'occasion d'acquérir auparavant, tout en rendant plus stimulant – donc plus attractif – l'enseignement juridique du cycle licence.

⁹⁹ M. Mekki (dir.), *Réformer l'enseignement du droit op.cit.*

¹⁰⁰ *La cuisine du droit. L'École de droit de Sciences Po : une expérimentation française*, Paris, 2012.

Dans le même ordre d'idée, des praticiens, tels que Kami Haeri, soulèvent la question des savoir-être et de l'entrave au recrutement que peut représenter une méconnaissance ou maîtrise insuffisante des codes sociaux propres à tel ou tel milieu professionnel¹⁰¹. Le CND est d'avis que la sensibilisation à ces savoir-être devrait être menée dès les facultés de droit. Les *Law schools* anglo-saxonnes expliquent sans tabou à leurs étudiants *how to be a professional*. Des explications claires sont fournies sur le *dress code* : *casual* pour suivre les cours, *business* pour les procès fictifs ou les événements avec les professionnels du droit. Il en va de même de l'éthique du comportement ou de la manière de rédiger un e-mail, de se comporter lors d'un entretien, d'interagir avec les professionnels du droit. Comme il a été noté plus haut, les facultés de droit françaises ne sont pas des écoles professionnelles à l'image des *Law schools*. Une sensibilisation des étudiants dès l'université aux codes sociaux et à ceux des milieux juridiques, dans leurs points communs comme dans leurs différences, permettrait une meilleure intégration au milieu professionnel futur.

Des travaux menés, il est ressorti également que la réalité des professions judiciaires demeure largement méconnue par les étudiants à la fin du cycle licence et que cette méconnaissance contribue à l'absence de mixité de genre et sociale des métiers du droit.

Soulignée également par Isabelle Rome, haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes au ministère de la justice¹⁰², cette méconnaissance des métiers de la justice est un phénomène cependant ancien. En 1966, dans un sondage effectué auprès de 4800 lycéens et étudiants en droit à Paris et en province¹⁰³, une large proportion d'entre eux (47,5% tant à Paris qu'en province) invoquait en effet déjà le manque d'information pour expliquer leur refus d'embrasser la carrière de magistrat et le bureau du droit de l'organisation judiciaire, en proie à une telle désaffection, avait la même année lancé une campagne d'information sur la profession¹⁰⁴. Cette

101 Lors des auditions des stagiaires ou futurs collaborateurs, Me Haeri a déjà constaté un déficit profond dans la connaissance des humanités chez certains étudiants ou jeunes avocats, mais il a aussi relevé une perte de confiance des mêmes selon leur origine sociale. Certains jeunes collaborateurs n'auraient pas la maîtrise des codes sociaux leur permettant de travailler en équipe ou de parler aux clients. Il s'est prononcé en faveur de l'*affirmative action*. Le critère du mérite devant être valorisé. Il a suggéré une collaboration plus soutenue entre les facultés de droit et les cabinets d'avocat dans l'organisation de concours d'éloquence dans les universités périphériques, à l'occasion desquels le lauréat se verrait proposer un stage dans un cabinet.

102 Elle a récemment déclaré dans *France Ouest* (2 novembre 2019) : « Nous allons réinvestir les facultés de droit » sur les bancs desquelles les garçons ne sont que 40% et où « notre métier n'est pas forcément connu ». Des magistrats se sont ainsi rendus à l'université Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines « expliquer pourquoi ils ont voulu faire ce métier, de façon incarnée ».

103 Informations recueillies lors de l'audition en juin 2019, par les coordinateurs du groupe de travail, d'Arnaud-Dominique Houte, professeur en histoire contemporaine à Sorbonne-Université. Il a mentionné ses recherches en cours sur la crise du recrutement dans la magistrature des années 1960. Pour l'heure, il a exploité deux cartons des Archives nationales issus du Bureau du droit de l'organisation judiciaire. En 1960, la Direction des services judiciaires était en effet préoccupée par la vague de départ à la retraite des magistrats qui intervenait dans un contexte de déficit des naissances. Elle lança un plan d'action pour renforcer l'attractivité des carrières judiciaires.

démarche de communication avait eu alors des résultats positifs, le nombre des candidatures s'étant redressé les années suivantes.

Une meilleure pédagogie de la réalité des métiers du droit, plus attrayante parce que plus incarnée, favoriserait en ce sens des choix d'orientation professionnelle des étudiants dénués de stéréotypes de genre ou sociaux inhibants.

Il existe certes dans les facultés de droit des enseignements qui permettent aux étudiants de se familiariser avec les métiers du droit, par exemple les ateliers de professionnalisation, les concours de plaidoirie, les *moot courts* et plus rarement les cliniques du droit. Mais ces initiatives pédagogiques sont pour la plupart optionnelles, limitées en place ou réservées à des étudiants de filières sélectives (collège de droit, doubles licences, etc.). Elles ne touchent donc qu'une assez faible partie des étudiants. Il est préconisé leur renforcement.

Pour conjurer les fausses représentations des étudiants sur les métiers du droit, le CND recommande également la création d'un module obligatoire de 25 à 30 heures, durant le cycle licence, portant sur ces métiers, qui pourrait prendre la forme d'interventions des différents professionnels du droit issus tant des écoles professionnelles que des praticiens en exercice. La formule, compatible avec l'enseignement de masse, offrirait ainsi une meilleure connaissance des professions dans toute leur diversité, des personnels et partenaires de justice aux juristes territoriaux, d'entreprise ou de banque par exemple. Propre à lever certains stéréotypes sur la nature des métiers comme sur les compétences requises pour y accéder, un tel enseignement gagnerait à être élaboré en lien avec les professions afin d'offrir de chacun des métiers, loin des représentations parfois tronquées, une vision aussi complète que possible en accord avec la réalité tant dans son exercice que dans ses besoins.

Par ailleurs, les étudiants devraient être davantage incités à effectuer des stages en juridiction ou plus généralement chez les professionnels du droit. Il est cependant apparu au groupe de travail que, même dans les cas où une convention de stage existait entre l'université et un professionnel du droit, l'accès au stage pouvait devenir une véritable difficulté pour l'étudiant qui ne sait pas exactement à quel interlocuteur s'adresser pour initier sa démarche. Le CND suggère donc l'instauration de stages « immersion métiers du droit » de courte durée en deuxième année de licence, afin d'éclairer un choix d'orientation ou de spécialisation qui se dessine ou se précise généralement chez les étudiants en troisième année. Des conventions-cadre serait à prévoir en ce sens, afin de fixer de manière transparente les modalités d'accès aux stages et préciser notamment les interlocuteurs auxquels l'étudiant peut s'adresser pour y postuler. Un tel dispositif pourrait s'appuyer sur l'expérience en cours, menée sous l'égide de la haute fonctionnaire à l'égalité

104 Les recherches en cours d'A.-D. Houte montrent que l'information fut diffusée au niveau des facultés de droit et des IEJ, notamment par l'intermédiaire de conférences données par des magistrats ou par la distribution de brochures et d'affiches expliquant la carrière. L'une des brochures intitulée, « Le nouveau visage de la magistrature », fut tirée à plus de 30 000 exemplaires. Par ailleurs, un documentaire (« Le magistrat ») fut tourné en 1967, mais l'ORTF ne la diffusa jamais.

femmes-hommes du ministère de la justice, de partenariat entre la cour d'appel de Versailles et l'université de Versailles Saint-Quentin pour accueillir les étudiants en stage « découverte » en juridiction pendant quinze jours¹⁰⁵.

L'introduction de stages « immersion métiers du droit » suppose une mobilisation accrue des universitaires et des professionnels du droit (magistrats, avocats, notaires, huissiers, mandataires liquidateurs judiciaires etc.) pour offrir une large possibilité de choix aux étudiants et organiser un dispositif d'accueil effectif. Le CND rappelle à cet égard l'importance d'une pleine prise en compte, dans les effectifs localisés, des ETP nécessaires à l'accueil de ces stages. Il recommande par ailleurs que soit menée une réflexion sur la réglementation des stages afin d'en identifier et le cas échéant corriger les freins, tenant notamment à l'organisation des cycles universitaires, qui pourraient entraver l'accès des étudiants à de tels expériences concrètes des métiers.

Il apparaît par ailleurs, comme le confirme l'une des enquêtes menées à l'initiative du CND, qu'une des raisons de la désaffection des métiers du droit relevant de la fonction publique pourrait tenir à une insuffisance, réelle ou supposée, de leur rémunération¹⁰⁶, comparée à celle des professions réglementées qui serait, suivant un stéréotype répandu, plus élevées. Les sociologues des professions entendus soulignent à cet égard l'influence de cette question sur le prestige – facteur d'attractivité – d'une profession. Participent de ce sentiment, qui procède parfois de fausses représentations ou d'une méconnaissance, les difficultés d'accès à une information complète sur le traitement des agents publics et ses accessoires. Les rémunérations sont souvent rapportées en brut et non en net, sans mention des primes et des évolutions en cours de carrière. A cela s'ajoute des disparités de rémunération, par exemple entre magistrats de l'ordre judiciaire et juges de l'ordre administratif, évoquées parfois pour expliquer le moindre attrait de certains métiers par rapport à d'autres.

Le CND préconise d'engager une réflexion comparée entre professions de la fonction publique sur l'adéquation des rémunérations aux niveaux de responsabilités ainsi que sur les moyens d'assurer une information complète et accessible à leur propos à l'intention notamment des publics étudiants.

Recommandation n° 12 : *Encourager et communiquer sur les dispositifs universitaires de l'enseignement supérieur en droit, type « parcours réussite », qui allient remise à niveau et suivi d'un cursus normal, à destination des étudiants de L1 qui le souhaitent.*

Recommandation n° 13 : *Développer sur l'ensemble du territoire national l'enseignement numérique en droit corrélé à un accompagnement individualisé et à des temps en présentiel.*

105 V. en annexe 8 du rapport la convention de partenariat protocole pour la mixité dans la magistrature par la sensibilisation des étudiants.

106 V. *supra* p. 29 ainsi que l'étude « *La magistrature fait-elle fuir les hommes ?* », *op. cit.* et citée à l'annexe 9.

Recommandation n° 14 : *Développer des filières sélectives dans les facultés de droit, avec prise en compte, outre le mérite, de critères sociaux dans le choix des étudiants sélectionnés.*

Recommandation n° 15 : *Introduire l'enseignement des humanités juridiques dans la formation de la licence en droit.*

Recommandation n° 16 : *Créer un module obligatoire en deuxième année de licence droit portant sur la connaissance des métiers du droit et intégrant notamment l'intervention de professionnels représentatifs de ces différents métiers.*

Recommandation n° 17 : *Mobiliser les universitaires et l'ensemble des professionnels du droit afin d'organiser localement des dispositifs effectifs et transparents d'accueil d'étudiants en stage « immersion métiers du droit » auprès de professionnels et au sein des juridictions.*

Recommandation n° 18 : *Revoir la réglementation applicable aux conventions de stages étudiants afin d'en faciliter l'accès.*

Recommandation n° 19 : *Engager une réflexion comparée entre professions de la fonction publique sur l'adéquation des rémunérations aux niveaux de responsabilité et assurer une communication complète et accessible à l'attention notamment des publics étudiants.*

2-4 Garantir plus de mixité sociale et de genre dans l'accès aux professions

Qu'il s'agisse d'ouvrir les métiers du droit à un sexe insuffisamment représenté, parce qu'il existe ou risque d'exister un déséquilibre, ou à plus de diversité sociale, géographique ou d'origine, la réalisation d'un tel objectif suppose en premier lieu de tenir compte des spécificités des métiers, par des modalités adaptées à leur situation et leur statut.

Force est de relever à cet égard que les professions réglementées sont en pleine mutation depuis l'entrée en vigueur de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques du 6 août 2015. Les voies d'accès à ces professions ont été très largement réformées depuis 2016, tandis qu'ont été créés l'institut national de formation notariale en 2018 et l'institut national des commissaires de justice, nouvelle profession issue de la fusion des commissaires priseurs et des huissiers.

Par-delà leurs différences, ces réformes¹⁰⁷ présentent toutefois des convergences, notamment en faveur de la juxtaposition des voies d'accès universitaires et professionnelles.

¹⁰⁷ Ces réformes ont été examinées lors du colloque organisé le 7 novembre 2019 à la Cour de Cassation par le haut conseil des professions du droit, avec le concours du CND.

À cet égard, apparaissent de nature à ouvrir plus largement l'accès aux professions concernées (notaires, mandataires judiciaires, huissiers, greffiers) les formations universitaires professionnalisantes telles les masters 2 de « droit notarial », d' « administration et liquidation des entreprises en difficulté » (ALED) ou de « voies d'exécution et de contentieux » ainsi que la création en 2016 du concours de greffier des tribunaux de commerce. En ne subordonnant plus l'entrée dans ces métiers à une expérience antérieure supposant souvent une connaissance préalable du milieu professionnel, ces nouvelles voies pourraient accroître la diversité sociale.

Toutefois, au-delà de l'entrée dans ces professions, la question de l'accès aux offices (et non seulement au statut de salarié ou de collaborateur libéral) se pose, de même que celle des conditions d'installation des nouveaux diplômés, la libéralisation de ces professions devant s'accompagner d'une démocratisation.

Compte tenu des enjeux de la réforme des professions réglementées – qui dépassent largement la présente mission – et dans le souci de tenir compte des caractéristiques propres de chaque profession, le CND entend promouvoir, à ce stade, des solutions pragmatiques, pouvant être mises en œuvre en l'état et le cas échéant de manière expérimentale, avant évaluation.

La présente réflexion du CND s'inscrit en outre dans le sillage de ses travaux, précédents, sur « la démocratisation de l'accès à la magistrature » et, en cours, sur « les formations professionnelles communes aux métiers de la justice ».

Ainsi, dans le cadre de ses travaux sur les formations professionnelles communes, visant à asseoir l'identité « justice » des professions qui participent d'une triple communauté de fonction, de valeur et d'enjeux, le CND n'a-t-il pas retenu, comme cela avait pu être envisagé dans le passé¹⁰⁸, la proposition de création d'une école professionnelle unique du droit, qui présenterait le risque d'un allongement à l'excès des études et d'une perte en spécificité et en efficacité des formations aux différentes professions du droit. De même, il n'est pas apparu pertinent de mettre en place une année de propédeutique judiciaire commune à l'ensemble des professions, laquelle risquerait de fragiliser les filières publiques de préparation aux concours que le CND entend par ailleurs promouvoir.

La voie préconisée est celle de la création (ou recreation), au sein des études de droit, d'un corps cohérent et identifié d'enseignements dédiés aux métiers de la justice, que pourraient notamment proposer les écoles de droit et les instituts d'études judiciaires (IEJ) rénovés¹⁰⁹. Transversal aux différents parcours du second cycle en droit, ce module de formation « métiers de la justice » serait accessible à l'issue de la licence moyennant des prérequis en lien avec ces métiers. Il se déclinerait, sur les deux années de master, en une série d'enseignements, les uns

108 V. le rapport sur les professions du droit de la mission Darois de mars 2009.

109 Dans le sens d'une évolution des IEJ vers des « écoles professionnelles » au sein des facultés, v. le rapport du CND *relatif à la mise en place d'une formation commune afin qu'émerge une communauté de juristes cohérente et de haut niveau*, par Bernard Teyssier, mars 2010.

spécifiques, les autres communs à d'autres diplômes, sélectionnés en fonction de leur pertinence et leur utilité en vue de l'exercice futur d'une profession de la justice (techniques et pratiques professionnelles, déontologie, organisation et fonctionnement de la justice et de ses métiers, etc.). Ce module, associant personnels enseignants et praticiens de la justice, serait sanctionné par un « certificat », lequel serait sinon requis à tout le moins pris en compte pour l'accès aux professions concernées¹¹⁰.

Outre l'avantage de renforcer la culture et l'éthique commune à ces professions, ainsi que la connaissance réciproque de leurs différences, un tel module apparaît aussi de nature, selon le CND, à favoriser la mixité sociale et de genre.

En effet, et comme il a été vu, les représentations trop stéréotypées des métiers de la justice, y compris chez les étudiants en droit, contribuent encore fortement à des choix d'orientation professionnelle « genrés » et/ou empreints d'inhibitions sociales. La rencontre avec des praticiens, auxquels ils puissent s'identifier, comme l'approche concrète de ces métiers à travers des enseignements fondés sur des méthodes innovantes (clinique du droit, cours dispensés dans des cabinets d'avocats, mise en situation, simulation d'entretiens ou d'audience, travail sur dossier réel, rédaction d'actes, etc.) permettraient à chaque étudiante et à chaque étudiant de se déterminer de manière éclairée, en fonction de ses compétences et appétences et sans vision erronée de la réalité de ces divers métiers.

Dans le même objectif, le CND relève l'utilité, pour soutenir l'attractivité des filières juridiques, des parrainages de promotions, notamment en deuxième année de master, par de grandes figures du droit, au regard de la visibilité accrue et des partages d'expériences qu'ils offrent tant sur la réalité des professions du droit que sur les parcours d'exception qu'elles permettent. De telles initiatives, déjà portées notamment par les premiers présidents de la Cour de cassation et les procureurs généraux près la Cour, sont à promouvoir et à développer.

De plus, lors de l'année de master 2, pourrait utilement être mis en place, en faveur d'étudiants notamment boursiers et issus de milieux défavorisés, un tutorat, assuré par des professionnels des divers métiers de la justice, visant notamment à les accompagner dans leurs apprentissages comme dans leurs démarches, en particulier pour l'obtention de stages.

Enfin, il conviendrait que les années de master associées au certificat « métiers de la justice » puissent être ouvertes à des étudiants venus d'autres disciplines non juridiques, y compris scientifiques, ce qui constituerait un facteur de diversité notamment de genre.

De manière générale, le CND considère par ailleurs que le concours reste une voie d'accès aux professions démocratique, transparente, fondée sur le mérite et qui constitue une garantie, encore indépassable, contre toutes les formes de népotisme et de favoritisme.

¹¹⁰ Pour plus de précisions sur cette proposition, v. le rapport du CND sur « les formations professionnelles communes aux métiers de la justice » (à paraître au premier semestre 2020).

Pour autant le modèle républicain de recrutement au mérite ne peut assurer la diversité sociale que si l'égalité des chances est réelle. C'est la raison pour laquelle, en amont de l'accès à l'université, les politiques mises en place de lutte contre les inégalités scolaires et sociales doivent être privilégiées.

Sur le modèle de politiques mises en œuvre notamment dans d'autres pays européens (Royaume-Uni), une réflexion mérite d'être menée sur la composition des jurys comme sur les critères de sélection, de manière à prévenir les biais culturels et de genre. Loin de renoncer au critère du mérite, il pourrait s'agir de mieux prendre en compte, dans la définition même des savoirs valorisés, la diversité du corps social.

L'excellence académique que vient sanctionner le concours n'apparaît pas ainsi incompatible avec la prise en compte de la diversité des talents, notamment au travers des entretiens de motivation ou d'autres épreuves adaptées à la prise en compte de la diversité.

S'il demeure attaché à la coexistence, à l'issue de la deuxième année du master, d'une pluralité de voies d'accès aux professions juridiques, respectueuses de leur spécificité et de leurs exigences propres, le CND souscrit cependant à l'idée, sinon d'un tronc commun d'épreuves pour les examens et concours, du moins d'un rapprochement qui garantisse pour partie des épreuves de même nature.

En effet, certains étudiants peuvent renoncer à se présenter aux concours les plus difficiles, dès lors qu'ils encourent le risque de perdre douze voire dix-huit mois en les préparant, sans que cette préparation ne leur soit directement utile pour réussir les épreuves des examens permettant l'accès à d'autres professions. Cette autocensure pourrait concerner plus particulièrement les hommes – qui ont de manière globale des résultats légèrement inférieurs aux filles à l'université –, ainsi que les étudiants les plus modestes et sans soutien financier – qui peuvent hésiter davantage à retarder d'une année (en cas d'échec à des concours très sélectifs) leur entrée dans la vie professionnelle –. La longueur de certains concours étudiant paraît à cet égard problématique.

S'agissant plus particulièrement de la magistrature, la réforme des trois concours d'accès conduite par l'ENM et qui entrera en vigueur en 2020 mérite d'être approuvée, en ce qu'elle allège le nombre des épreuves, renforce le poids des cas pratiques – auxquels la faculté prépare les étudiants tout au long de leur cursus universitaire – et propose des épreuves mieux adaptées au profil des candidats déjà inscrits dans le monde du travail.

Il faut préciser à cet égard que le CND n'est pas favorable à l'abandon complet de l'épreuve écrite de culture générale, même si son coefficient peut être revu, tant il est vrai que les capacités de compréhension et d'analyse du monde contemporain apparaissent indispensables à l'exercice de la profession de magistrat. En contrepartie, comme il a été vu, le CND préconise le développement de l'enseignement des humanités à l'université et de dispositifs tels que le tutorat pour les étudiants les plus modestes.

En amont de la réforme des concours, se pose également la question de l'égalité des étudiants dans la préparation aux épreuves réputées particulièrement sélectives.

Le groupe de travail du CND sur la démocratisation de l'accès à la magistrature, déjà évoqué, animé par Xavier Ronsin, a identifié, en 2017, que la concentration des moyens et des lauréats sur quelques centres métropolitains de préparation au premier concours, ainsi que le recours à des préparations privées coûteuses, nuisent à la diversité tant sociale que géographique du recrutement.

En réponse, l'ENM, à l'instar de quelques autres organismes de formation, a depuis 2009 créé des classes préparatoires intégrées (CPI) dites « égalité des chances », actuellement au nombre de trois (Paris, Bordeaux et Douai), et qui sélectionnent les candidats sur des critères sociaux et de qualité de leur parcours universitaire pour leur proposer un programme pédagogique adapté, des sorties culturelles et un entraînement soutenu aux différentes épreuves du concours.

Le CND tient à souligner la pertinence de cette action exemplaire en faveur de la diversité sociale, qui a fait la preuve de son efficacité¹¹¹ et lui paraît devoir être développée. Deux questions se posent toutefois : celle du financement nécessaire pour soutenir la création par les écoles professionnelles de nouvelles CPI, et celle de la prise en compte, en sus des critères sociaux et de mérite, du sexe dans la sélection à l'entrée dans ces classes préparatoires pour garantir la présence d'au moins 30 à 40 % de garçons.

Le groupe de travail avait préconisé en outre, en complément des CPI et en alternative aux préparations privées, une mutualisation des moyens entre universités au sein de centres régionaux labellisés de préparation aux concours pour offrir, sur tout le territoire et à tous publics, des formations adaptés et de qualité avec son soutien pédagogique et financier de l'ENM. La labellisation de ces préparations devait reposer sur un standard minimum de formation, notamment un volume d'heures d'enseignement et de devoirs corrigés. Il était en outre recommandé la participation de magistrats, sous l'égide des chefs de cour d'appel, aux préparations répondant au dit cahier des charges.

Le CND entend réaffirmer l'utilité d'une telle évolution qui, au-delà de la magistrature, se présente comme un complément utile aux CPI. Il constate que le dispositif préconisé a donné lieu à un début de mise en œuvre, par la conclusion de plusieurs conventions tripartites (ENM, cours d'appel et universités) organisant localement des préparations aux concours publiques, gratuites et de qualité. Ces préparations spécifiques bénéficient d'un financement par l'ENM et de l'investissement des magistrats coordonnateurs régionaux de formation. Actuellement mises en place à Rennes, à Aix-en-Provence et en Nouvelle-Calédonie, elles pourraient utilement voir le jour dans d'autres régions afin de remédier aux inégalités territoriales et garantir la diversité géographique des candidats. De même, pourraient être prises en compte, parmi les critères de sélection pour l'accès à ces préparations, la qualité de boursier ainsi que le sexe, afin d'assurer davantage de mixité et recruter un minimum de 30 à 40% de garçons.

¹¹¹ Ces classes offraient, en 2018-2019, 54 places, avec taux de réussite au concours de 28%.

En outre, une proposition intéressante portée par le directeur de l'ENM serait de mettre en place un tutorat par les auditeurs de justice à destination de publics se destinant à la magistrature qui ne pourraient bénéficier d'autres dispositifs d'accompagnement. Le CND soutient cette proposition qui, dans un objectif de diversification sociale, non seulement se présente comme une ouverture pour les auditeurs appelés à apporter leur soutien, mais offre aussi et surtout, à moindre coût, une alternative aux candidats malheureux à d'autres formations qui auraient besoin d'être épaulés dans leur démarche de préparation au concours.

Pour diversifier encore davantage le recrutement des magistrats, le CND estime enfin que la réforme des deuxième et troisième concours engagée par le ministère de la justice est susceptible de constituer un levier de démocratisation. En effet, l'allégement des épreuves et la prise en compte des compétences professionnelles devraient favoriser les publics en reconversion professionnelle. Le CND soutient la proposition formulée par l'ENM de création de classes préparatoires au deuxième concours ouvertes à des agents de la fonction publique remplissant les conditions requises pour se présenter et présélectionnés.

Enfin, le CND a été informé des réflexions en cours, menées par l'ENM et la direction des services judiciaires du ministère de la justice, sur la possibilité d'une refonte globale des modes de recrutement qui constituent la troisième voie d'accès à la magistrature, afin de les simplifier et de les unifier pour en renforcer l'attractivité. Dans un souci de diversité sociale et de genre, les voies parallèles de recrutement sur titre méritent d'être encouragées. Il apparaît en particulier que les hommes sont proportionnellement légèrement plus nombreux à demander leur intégration sur titre qu'à se porter candidats au premier concours¹¹².

S'agissant des membres du Conseil d'État, l'absence de mixité renvoie à l'absence de mixité sociale et de genre suffisante des étudiants qui passent le concours de l'ENA. Le CND n'a pas formulé à cet égard de propositions compte tenu de la mission en cours confiée par le Premier ministre à Frédéric Thiriez sur l'accès à la haute fonction publique.

Il relève toutefois que le Conseil d'État est l'une des institutions, avec la magistrature, qui a relevé, dans la réponse au questionnaire que lui a adressé le CND, que l'absence de mixité de genre pouvait poser difficulté, par exemple lors de la désignation de membres du Conseil d'État dans des instances où la parité est légalement exigée. De même, dans sa réponse, le Conseil d'État s'est déclaré attentif aux candidatures féminines dans les recrutements directs et a fait savoir que, dans la lettre adressée au Premier ministre pour définir les besoins du corps des membres du Conseil d'État, le vice-président soulignait l'importance de nommer des femmes dans le cadre des promotions à la discrétion du gouvernement.

Au delà de l'accès *stricto sensu* à ces professions, le CND estime que, pour les métiers demeurés masculins, comme pour ceux devenus mixtes, tels le barreau et le notariat, des actions doivent être menées en faveur de l'égalité entre femmes et

¹¹² Par exemple, 28% des candidats à la nomination directe en qualité d'auditeur de justice sont des hommes en 2017 (rapport d'activité 2017/2018 de la commission d'avancement).

hommes : instauration de règles contraignantes pour imposer la parité dans les instances représentatives ; mise en place d'indicateurs de parité et d'incidence du sexe sur les parcours professionnels et la rémunération ; promotion des dispositifs de repérage des discriminations dans les cabinets ; prise en compte des congés de maternité et réforme des organisations de travail pour, dans l'intérêt des femmes comme des hommes, assurer une meilleure articulation entre la vie privée et la vie professionnelle.

À cet égard le CND approuve l'ensemble des recommandations formulées récemment pour chacune des professions réglementées par l'Autorité de la concurrence¹¹³, comme les actions déjà conduites par le Conseil national des barreaux¹¹⁴ et le Conseil supérieur du notariat¹¹⁵.

Il apparaît au CND que la mise en œuvre effective des politiques d'égalité femmes-hommes aura à terme pour effet d'attirer davantage de femmes dans ces professions et par voie de conséquence de rééquilibrer la proportion des hommes et des femmes dans l'ensemble des professions judiciaires et juridiques.

Recommandation n° 20 : *Créer, au niveau des deux années de master, un certificat « métiers de la justice » reposant sur une série d'enseignements assurés tant par les universitaires que par des représentants des métiers de la justice et visant à une connaissance concrète de ces différents métiers.*

Recommandation n° 21 : *Promouvoir les parrainages – par des grandes figures du monde du droit et de la justice – de promotions de master 2.*

Recommandation n° 22 : *Mettre en place, pour les étudiants suivant le certificat « métiers de la justice » et boursiers ou issus de milieux défavorisés, un tutorat assuré par des professionnels des divers métiers, visant notamment à les accompagner dans leurs apprentissages comme dans leurs recherches de stages.*

Recommandation n° 23 : *Promouvoir, au sein des professions comme des écoles professionnelles, une réflexion concernant les biais culturels et de genre ainsi que les moyens de les prévenir et d'en corriger les effets sur le recrutement, notamment aux niveaux de la composition des jurys, de leur formation et des procédures de sélection.*

Recommandation n° 24 : *Créer et assurer le financement de nouvelles classes préparatoires intégrées « égalité des chances » au sein des écoles professionnelles du droit.*

113 Avis n° 18-A-11 du 25 octobre 2018 relatif aux avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation, Avis n° 16-A-26 du 20 décembre 2016 relatif aux commissaires-priseurs judiciaires, Avis n° 16-A-25 du 20 décembre 2016 relatif aux huissiers de justice.

114 Par exemple, création au barreau de Paris d'une commission ordinaire égalité harcèlement et discrimination.

115 Adoption d'une résolution sur l'équilibre des temps de vie et la qualité de vie au travail et mise en place de groupes de travail sur la parité et l'égalité réelle dans les instances professionnelles et les offices.

Recommandation n° 25 : *Garantir sur l'ensemble du territoire national, par une mutualisation des moyens entre établissements d'enseignement supérieur, une offre de préparations publiques gratuites et de qualité aux concours de l'ENM, en développant le dispositif de conventions tripartites (ENM, cour d'appel et établissement d'enseignement supérieur).*

Recommandation n° 26 : *Mettre en place et promouvoir un tutorat par les auditeurs de justice en faveur des publics candidats aux concours de la magistrature ne pouvant bénéficier d'autres dispositifs d'accompagnement.*

Recommandation n° 27 : *Mettre en œuvre une politique effective d'égalité entre les femmes et les hommes dans le déroulement des carrières, en particulier dans les professions dites réglementées.*

LISTE DES RECOMMANDATIONS

Recommandation n° 1 : *Développer la recherche, par des appels d'offres financés, sur les thématiques de la diversité de genre et d'origine sociale des professions du droit..... 24*

Recommandation n° 2 : *Mettre en place une politique de recueil et de traitement des données sur l'ensemble des professions du droit et élaborer à cette fin un référentiel commun définissant les critères, la périodicité et les procédures de collecte à retenir pour mesurer la diversité notamment d'origine sociale..... 24-25*

Recommandation n° 3 : *Créer un observatoire de la diversité des professions du droit réunissant représentants des professions et de l'enseignement supérieur en droit avec des chercheurs en sciences sociales, et qui sera chargé de l'élaboration du référentiel, de sa mise en œuvre et de son suivi..... 25*

Recommandation n° 4 : *Engager le ministère de la justice dans une démarche projet en vue d'obtenir le label diversité délivré par l'AFNOR certification, dont la mise en œuvre pourrait être confiée à la haute fonctionnaire à l'égalité des droits...26*

Recommandation n° 5 : *Développer des actions de communication sur les études de droit et les professions à destination des élèves du secondaire et procédant d'une collaboration entre professions du droit, écoles professionnelles et éducation nationale..... 29*

Recommandation n° 6 : *Intégrer l'objectif de mixité sociale et de genre dans les politiques de communication sur les métiers du droit..... 29*

Recommandation n° 7 : *Promouvoir des partenariats locaux entre les établissements du secondaire, les juridictions et l'ensemble des professions du droit afin d'ouvrir plus largement, sur le plan tant géographique que social, l'accès des élèves aux stages de « découverte des métiers »..... 30-31*

Recommandation n° 8 : *Promouvoir l'enseignement optionnel « droit et grands enjeux du monde contemporain » (DGEMC) auprès de tous les élèves de terminale générale..... 31*

Recommandation n° 9 : *Repenser la formation des professeurs en charge de l'enseignement DGEMC, notamment par la création d'un diplôme universitaire, afin de favoriser une interaction entre les professeurs, les lycéens et le monde du droit..... 31-32*

- Recommandation n° 10 :** *Développer les cours ouverts en ligne (MOOC) de présentation des métiers du droit et en assurer une meilleure diffusion auprès des lycées par l'intermédiaire des centres d'information et d'orientation (CIO)..... 32*
- Recommandation n° 11 :** *Intégrer, dans la politique de communication sur les métiers du droit, la promotion et la valorisation de figures identificatoires (réelles ou de fiction) représentatives des différents métiers du droit..... 32-33*
- Recommandation n° 12 :** *Encourager et communiquer sur les dispositifs universitaires de l'enseignement supérieur en droit, type « parcours réussite », qui allient remise à niveau et suivi d'un cursus normal, à destination des étudiants de L1 qui le souhaitent..... 36*
- Recommandation n° 13 :** *Développer sur l'ensemble du territoire national l'enseignement numérique en droit corrélé à un accompagnement individualisé et à des temps en présentiel..... 36*
- Recommandation n° 14 :** *Développer des filières sélectives dans les facultés de droit, avec prise en compte, outre le mérite, de critères sociaux dans le choix des étudiants sélectionnés..... 37-38*
- Recommandation n° 15 :** *Introduire l'enseignement des humanités juridiques dans la formation de la licence en droit..... 38-39*
- Recommandation n° 16 :** *Créer un module obligatoire en deuxième année de licence droit portant sur la connaissance des métiers du droit et intégrant notamment l'intervention de professionnels représentatifs des différents métiers..... 40*
- Recommandation n° 17 :** *Mobiliser les universitaires et l'ensemble des professionnels du droit afin d'organiser localement des dispositifs effectifs et transparents d'accueil d'étudiants en stage « immersion métiers du droit » auprès de professionnels et au sein des juridictions..... 40-41*
- Recommandation n° 18 :** *Revoir la réglementation applicable aux conventions de stages étudiants afin d'en faciliter l'accès..... 41*
- Recommandation n° 19 :** *Engager une réflexion comparée entre professions de la fonction publique sur l'adéquation des rémunérations aux niveaux de responsabilité et assurer une communication complète et accessible à l'attention notamment des publics étudiants..... 41*
- Recommandation n° 20 :** *Créer, au niveau des deux années de master, un certificat « métiers de la justice » reposant sur une série d'enseignements assurés tant par les universitaires que par des représentants des métiers de la justice et visant à une connaissance concrète de ces différents métiers..... 43-44*

Recommandation n° 21 : *Promouvoir les parrainages – par des grandes figures du monde du droit et de la justice – de promotions de master 2..... 44*

Recommandation n° 22 : *Mettre en place, pour les étudiants suivant le certificat « métiers de la justice » et boursiers ou issus de milieux défavorisés, un tutorat assuré par des professionnels des divers métiers, visant notamment à les accompagner dans leurs apprentissages comme dans leurs recherches de stages 44*

Recommandation n° 23 : *Promouvoir, au sein des professions comme des écoles professionnelles, une réflexion concernant les biais culturels et de genre ainsi que les moyens de les prévenir et d'en corriger les effets sur le recrutement, notamment aux niveaux de la composition des jurys, de leur formation et des procédures de sélection..... 44-45*

Recommandation n° 24 : *Créer et assurer le financement de nouvelles classes préparatoires intégrées « égalité des chances » au sein des écoles professionnelles du droit..... 46*

Recommandation n° 25 : *Garantir sur l'ensemble du territoire national, par une mutualisation des moyens entre établissements d'enseignement supérieur, une offre de préparations publiques gratuites et de qualité aux concours de l'ENM, en développant le dispositif de conventions tripartites (ENM, cour d'appel et établissement d'enseignement supérieur)..... 46*

Recommandation n° 26 : *Mettre en place et promouvoir un tutorat par les auditeurs de justice en faveur des publics candidats aux concours de la magistrature ne pouvant bénéficier d'autres dispositifs d'accompagnement..... 46-47*

Recommandation n° 27 : *Mettre en œuvre une politique effective d'égalité entre les femmes et les hommes dans le déroulement des carrières, en particulier dans les professions dites réglementées..... 47-48*

LISTE DES ANNEXES DU RAPPORT

- ANNEXE 1 : Lettre de mission
- ANNEXE 2 : Composition du groupe de travail sur la mixité sociale et de genre dans l'enseignement et les métiers du droit
- ANNEXE 3 : Composition du groupe de travail sur les formations professionnelles communes aux métiers de la justice
- ANNEXE 4 : Les institutions sollicitées
- ANNEXE 5 : Les questionnaires
- ANNEXE 6 : Les personnes auditionnées
- ANNEXE 7 : État des lieux de la mixité des professions judiciaires et des études de droit au regard des réponses apportées aux questionnaires
- ANNEXE 8 : Convention de partenariat protocole pour la mixité dans la magistrature par la sensibilisation des étudiants
- ANNEXE 9 : Enquête « *La magistrature fait-elle fuir les hommes ?* », étude menée sous la direction de Claire de Galemberg par les étudiants du Master 2 « Communication juridique, sociologie du droit et de la justice » de l'université Paris II Panthéon-Assas
- ANNEXE 10 : Colloque « *Quelles professions réglementées pour demain ?* », organisé par le Haut conseil des professions du droit avec le concours du CND, 7 novembre 2019, Cour de cassation, Grand'Chambre
- ANNEXE 11 : Bibliographie sélective

LISTE DES ANNEXES DU RAPPORT

ANNEXE 1 :	Lettre de mission.....	1
ANNEXE 2 :	Composition du groupe de travail sur la mixité sociale et de genre dans l'enseignement et les métiers du droit.....	3
ANNEXE 3 :	Composition du groupe de travail sur les formations professionnelles communes aux métiers de la justice.....	4
ANNEXE 4 :	Les institutions sollicitées.....	5
ANNEXE 5 :	Les questionnaires.....	7
ANNEXE 6 :	Les personnes auditionnées.....	16
ANNEXE 7 :	État des lieux de la mixité des professions judiciaires et des études de droit au regard des réponses apportées aux questionnaires.....	17
ANNEXE 8 :	Convention de partenariat protocole pour la mixité dans la magistrature par la sensibilisation des étudiants.....	46
ANNEXE 9 :	Enquête « <i>La magistrature fait-elle fuir les hommes ?</i> », étude menée sous la direction de Claire de Galemberg par les étudiants du Master 2 « Communication juridique, sociologie du droit et de la justice » de l'université Paris II Panthéon-Assas.....	50
ANNEXE 10 :	Colloque « <i>Quelles professions réglementées pour demain ?</i> », organisé par le Haut conseil des professions du droit avec le concours du CND, 7 novembre 2019, Cour de cassation, Grand'Chambre.....	76
ANNEXE 11 :	Bibliographie sélective.....	77

ANNEXE 1 : LETTRE DE MISSION



LE MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

LA GARDE DES Sceaux
MINISTRE DE LA JUSTICE

Paris, le **17 AVR. 2018**

Madame la Présidente,

Le rapport de l'Inspection générale de la justice sur « La féminisation des métiers du ministère de la justice » dresse le constat que les métiers du droit sont jusqu'à présent restés à l'écart des politiques publiques menées en faveur de la mixité. Il souligne également le taux de féminisation extrêmement élevé des métiers du droit : ainsi, par exemple, en 2037, 75 % des magistrats seront des femmes si la tendance actuelle se poursuit.

Cela illustre la difficulté à maintenir une certaine mixité à la fois de genre et d'origine sociale dans les filières juridiques. Il s'agit pourtant d'un enjeu d'égalité et de représentativité de professions juridiques, gage pour nos concitoyens de confiance en nos institutions et leur capacité à appliquer la loi de façon neutre et équilibrée.

Les causes du phénomène apparaissent multiples et appellent à une réflexion approfondie pour mieux analyser ses ressorts et surtout dégager des pistes concrètes pour corriger cette tendance de plus en plus marquée.

Cette réflexion doit bien sûr associer l'ensemble des représentants des professions et des enseignants-chercheurs en droit, et le Conseil national du droit est ainsi le lieu naturel pour la conduire. Ces travaux devront porter en particulier sur les moyens :

- d'asseoir et renforcer l'attractivité des études et des métiers du droit
- de maintenir et promouvoir une mixité dans l'accès à ces filières, qu'il s'agisse du genre ou de l'origine sociale.

Madame Emmanuelle CHEVREAU
Conseil National du Droit
Université Panthéon-Assas (Paris II)
Présidence
12, place du Panthéon
75231 Paris Cedex 05

21, rue Descartes
75231 Paris cedex 05

13, place Vendôme
75042 Paris cedex 01

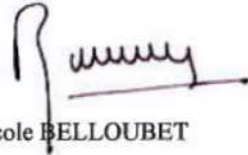
Nous connaissons l'intérêt que le Conseil national du droit porte à ce sujet, et vous remercions d'avoir accepté de mener avec lui cette étude.

Nous vous saurions gré de nous communiquer votre rapport avant la fin du mois de février 2019.

Nous vous prions de croire, Madame la Présidente, en l'assurance de notre considération distinguée.



Frédérique VIDAL



Nicole BELLOUBET

ANNEXE 2 : COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LA MIXITÉ SOCIALE ET DE GENRE DANS L'ENSEIGNEMENT ET LES MÉTIERS DU DROIT

Coordonnateurs :

- **Mme Emmanuelle CHEVREAU**, professeur de droit à l'université Paris II Panthéon-Assas, présidente de la section 03 et du groupe des sections juridiques du Conseil national des universités (CNU), vice-présidente du Conseil national du droit (CND) depuis avril 2019 et anciennement présidente de mars 2017 à avril 2019
- **M. Vivien DAVID**, magistrat, maître des requêtes en service extraordinaire au Conseil d'État puis président du tribunal de grande instance de Charleville-Mézières, président du CND depuis avril 2019 et anciennement vice-président de mars 2017 à avril 2019
- **Mme Sandrine ZIENTARA-LOGEAY**, avocat général à la Cour de cassation, ancienne inspectrice générale de la justice directrice de la mission de recherche Droit et Justice

Membres :

- **M. Pierre CROCQ†**, professeur de droit à l'université Paris II Panthéon-Assas, directeur de l'Institut d'études judiciaires (IEJ), président de l'Association des directeurs d'IEJ
- **Mme Dorothée DIBIE**, magistrat, chargée de mission auprès du premier président de la Cour de cassation
- **M. Manuel DUCASSE**, avocat au barreau de Bordeaux, ancien bâtonnier de l'Ordre des avocats, président délégué à la formation du Conseil national des barreaux (CNB)
- **M. Yann-Arzel DURELLE-MARC**, maître de conférences en droit à l'université Paris XIII, directeur exécutif de l'Université numérique juridique francophone (UNJF)
- **Mme Stéphanie FOUGOU**, secrétaire générale du groupe ACCOR puis du groupe INGENICO, présidente d'honneur de l'Association française des juristes d'entreprises (AFJE)
- **Mme Evelyne GALL HENG**, mandataire judiciaire, présidente d'honneur du Conseil national des administrateurs judiciaires et des administrateurs judiciaires (CNAJM)
- **Mme Gaëlle LAMBERT**, administratrice en charge de la formation au sein du Conseil supérieur du notariat (CSN)
- **M. Didier LE PRADO**, avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation, ancien président de l'Ordre des avocats aux Conseils et du Haut conseil des professions du droit (HCPD)
- **Mme Emmanuelle PERREUX**, magistrat, adjointe au directeur de l'École nationale de la magistrature (ENM)
- **M. Benjamin PITCHO**, avocat au barreau de Paris, ancien membre du conseil de l'Ordre
- **Mme Laurence NICOLAS-VULLIERME**, maître de conférences en droit à l'université Paris II Panthéon-Assas
- **Mme Solenne BRUGERE**, avocate au barreau de Paris, membre du conseil de l'Ordre
- **M. Johann MICHEL**, doctorant en droit, assistant de justice à la Cour de cassation, chargé de mission auprès du CND
- **M. Jean-Baptiste ORTAL-CIPRIANI**, élève-avocat à l'École de formation professionnelle des barreaux de la cour d'appel de Paris (EFB), chargé de mission auprès du CND

ANNEXE 3 : COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LES FORMATIONS PROFESSIONNELLES COMMUNES AUX MÉTIERS DE LA JUSTICE

Coordonnateurs :

- **Mme Sandrine CLAVEL**, professeur de droit à l'université de Versailles Saint-Quentin, doyen honoraire de la faculté de droit, présidente de la Conférence des doyens des facultés de droit et de science politique, membre du Conseil supérieur de la magistrature (CSM)
- **M. Vivien DAVID**, magistrat, maître des requêtes en service extraordinaire au Conseil d'État puis président du tribunal de grande instance de Charleville-Mézières, président du Conseil national du droit (CND) depuis avril 2019 et anciennement vice-président de mars 2017 à avril 2019

Membres :

- **Mme Emmanuelle CHEVREAU**, professeur de droit à l'université Paris II Panthéon-Assas, présidente de la section 03 et du groupe des sections juridiques du CNU, vice-présidente du CND depuis avril 2019 et anciennement présidente de mars 2017 à avril 2019
- **M. François COLLY**, professeur de droit à l'université d'Évry-Val d'Essonne, doyen honoraire de la faculté de droit
- **M. Pierre CROCQ†**, professeur de droit à l'université Paris II Panthéon-Assas, directeur de l'Institut d'études judiciaires (IEJ), président de l'Association des directeurs d'IEJ
- **M. Xavier DAUDÉ**, notaire honoraire, ancien directeur du Centre national de l'enseignement professionnel notarial (CNEPN)
- **Mme Isabelle DAURIAC**, professeur de droit à l'université Paris Descartes, ancien membre du CNU section 01
- **M. Patrick DE FONTBRESSIN**, avocat à la Cour, maître de conférences à l'Université de Paris XI, vice-président de l'Association française des docteurs en droit (AFDD)
- **Mme Pascale DEUMIER**, professeur de droit à l'université de Lyon III, anciennement directrice de l'école doctorale et vice-présidente du CND
- **Mme Dorothée DIBIE**, magistrat, chargée de mission auprès du premier président de la Cour de cassation
- **M. Manuel DUCASSE**, avocat au barreau de Bordeaux, ancien bâtonnier de l'Ordre des avocats, président délégué à la formation du Conseil national des barreaux (CNB)
- **M. Yann-Arzel DURELLE-MARC**, maître de conférences en droit à l'université Paris XIII, directeur exécutif de l'Université numérique juridique francophone (UNJF)
- **Mme Maguy FULLANA**, administrateur civil, cheffe du bureau du statut et de la déontologie des professions à la direction des affaires civiles et du sceau (DACS) du Ministère de la justice
- **Mme Juliette MORVAN**, magistrat, rédactrice au dit bureau de la DACS
- **Mme Evelyne GALL HENG**, mandataire judiciaire, présidente d'honneur du Conseil national des administrateurs judiciaires et des administrateurs judiciaires (CNAJM)
- **M. Didier LE PRADO**, avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation, ancien président de l'Ordre des avocats aux Conseils et du Haut conseil des professions du droit (HCPD)
- **M. Olivier LEURENT**, magistrat, directeur de l'École Nationale de la Magistrature (ENM)
- **M. Elie RENARD**, magistrat, adjoint au directeur de l'ENM
- **Mme Sandrine ZIENTARA-LOGEAY**, avocat général à la Cour de cassation, ancienne inspectrice générale de la justice directrice de la mission de recherche Droit et Justice

ANNEXE 4 : LES INSTITUTIONS SOLLICITÉES

Pour les professions :

- Conseil National des Administrateurs Judiciaires et Mandataires Judiciaires (CNAJMJ) ;
- Conférence Nationales des des Procureurs Généraux (CNPG) ;
- Sous-direction des professions judiciaires et juridiques ;
- Conférence Nationale des Présidents de TGI (CNPTGI) ;
- Conférence Nationale des Premiers Présidents (CNPP) ;
- Conseil National des Barreaux (CNB) ;
- Compagnie nationale des conseils en propriété intellectuelle ;
- Ordre des Avocats aux Conseils ;
- Institut national des formations notariales ;
- Conférence des bâtonniers ;
- Conférence Nationale des Procureurs de la République (CNPR) ;
- Sous-direction des ressources-humaines des Greffes du Ministère de la Justice ;
- Chambre Nationale des Huissiers de Justice ;
- Vice-président du Conseil d'État ;
- Premier-président de la Cour de cassation ;
- Procureur général près la Cour de cassation ;
- Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ;
- Centre national de la fonction publique territoriale ;
- Directeur de l'ENA ;
- Institut national des études territoriales
- Mission de recherche droit et justice
- Ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation
- Conseil national des barreaux ;
- Conférence des bâtonniers de France et d'outre-mer
- Bâtonnier du barreau de Paris ;
- Conseil supérieur du notariat ;
- Conseil d'administration du Centre national de l'enseignement professionnel notarial ;
- Chambre nationale des huissiers de justice ;
- Chambre nationale des avoués près les cours d'appel ;
- Conseil national des greffiers des tribunaux de commerce ;
- Conseil national des administrateurs judiciaires et des mandataires judiciaires ;
- Chambre nationale des commissaires-priseurs judiciaires ;
- Compagnie nationale des conseils en propriété industrielle ;
- Haut Conseil des professions du droit ;
- Association nationale des juristes de banque ;
- Association des juristes d'assurance et de réassurance ;
- Association française des juristes d'entreprise ;
- Association française des docteurs en droit ;
- Conférence des directeurs d'écoles doctorales délivrant le doctorat en droit ;
- Association des directeurs d'instituts d'études judiciaires ;
- Mouvement des entreprises de France ;
- Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie ;
- Association nationale des directeurs des ressources humaines.

Pour les établissements supérieurs :

- Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESRI) ;
- Association des universités à dominante juridique et politique, des facultés de droit et de science politique et des UFR juridiques et politiques ;
- Conférence des présidents d'université ;
- Conférence des Doyens de droit et sciences politique ;
- Centre d'information et d'orientation de l'Université Panthéon-Assas ;
- Association des directeurs d'Instituts d'études judiciaires (IEJ) ;
- Institut d'études judiciaires (IEJ) de la Faculté de droit de Nantes ;
- Unité de formation et de recherches (UFR) sciences juridiques, économiques, politiques, de gestion de l'université de Franche-Comté ;
- École de droit de l'université de Clermont-Auvergne ;
- Unité de formation et de recherches de droit (UFR), sciences économiques et politiques de l'Université de Bourgogne ;
- Faculté de droit, économie, gestion de l'Institut catholique de l'Ouest.

Pour les écoles professionnelles :

- École Nationale de la Magistrature (ENM) ;
- Écoles nationale des Greffes (ENG) ;
- École de formation des barreaux de la Cour d'appel de Paris (EFB).

ANNEXE 5 : LES QUESTIONNAIRES

Conseil National du Droit

Rapport sur la mixité des études et des professions juridiques

Questionnaire

Objet : la mixité de genre et sociale

Destinataires : Établissement d'enseignement supérieur

Le Conseil National du Droit a été saisi par le Ministère de la Justice ainsi que par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche d'une mission de réflexion et de proposition ayant pour objet l'attractivité et la mixité sociale et de genre des études et des professions du droit.

Dans ce cadre, il nous apparaît essentiel de consulter l'ensemble des institutions concernées afin de recueillir les plus larges données possibles et vos éventuelles suggestions.

I. État des lieux

A. Mixité de genre

Selon les données globales du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, il apparaît que dans le domaine des sciences juridiques, la proportion femmes/hommes est de l'ordre de 65%/35%.

- En est-il de même dans votre établissement ?
- Pour la capacité en droit :
- Pour le premier cycle selon les parcours généraux ou sélectifs (par exemple : collège de droit, double licence, magistère) :
- Pour le second cycle :
- Pour les Master 2 :
- Pour l'IEJ (selon la préparation CRFPA ou ENM) :
- Quels sont les taux de réussite aux examens selon les sexes (nombre de redoublements, de mentions...) ?

2019

1

Figure 3 : Questionnaire à destination des Établissements d'enseignement supérieur 1/3

- D'éventuelles incidences de ce déséquilibre ont-elles été identifiées sur l'organisation, le fonctionnement de votre établissement ainsi que sur la vie des études ?

- Si oui, lesquelles ?

- Avez-vous des observations complémentaires ?

B. Mixité sociale

La question de l'origine sociale, culturelle, économique et géographique est posée concernant les étudiants en droit.

- Avez-vous des éléments statistiques concernant vos étudiants sur :
 - Professions des parents,
 - Origine géographique,
 - Taux de boursiers,
 - Taux de salariés,
 - Situation de handicap...

- À votre niveau, ces données donnent-elles lieu à une évaluation ?

- D'autres données susceptibles d'intéresser la diversité sociale sont-elles déjà accessibles dans votre établissement ou sont susceptibles de l'être ?

II. Perspectives d'évolution

- Estimez-vous opportun de développer une politique publique en faveur d'une plus grande mixité de genre ?

- Estimez-vous opportun de développer une politique publique en faveur d'une plus grande mixité sociale ?

- Des initiatives ont-elles déjà été mises en œuvre au sein de votre établissement en ce sens ?

- Quels pourraient être, selon vous, les moyens d'action au niveau des établissements et plus largement ?

- Avez-vous des observations complémentaires ?

Questionnaire

Objet : la mixité de genre et sociale
Destinataires : Écoles professionnelles

Le Conseil National du Droit a été saisi par le Ministère de la Justice ainsi que par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche d'une mission de réflexion et de proposition ayant pour objet l'attractivité et la mixité sociale et de genre des études et des professions du droit.

Dans ce cadre, il nous apparaît essentiel de consulter l'ensemble des institutions concernées afin de recueillir les plus larges données possibles et vos éventuelles suggestions.

I. État des lieux

A. Mixité de genre

La question de l'équilibre femmes/hommes est posée à propos des professions du droit étant précisé que par convention une profession est considérée comme mixte lorsque chaque genre représente au moins 40% de la profession.

- Quel constat dressez-vous à ce propos sur la situation actuelle, les évolutions passées et celles prévisibles à l'avenir ?

- Quels sont les taux de réussite aux examens d'entrée, de sortie ainsi que dans les autres voies de recrutement, selon les sexes ?

- En cas de déséquilibre, d'éventuelles incidences ont-elles été identifiées sur l'organisation, le fonctionnement de votre établissement ainsi que sur la formation et sur la profession ?

- Si oui, lesquelles ?

- Avez-vous des observations complémentaires ?

B. Mixité sociale

La question de l'origine sociale, culturelle, économique et géographique est posée concernant les personnes accédant à votre profession.

- Avez-vous des éléments statistiques concernant les personnes en formation dans votre établissement :
 - Professions des parents,
 - Origine géographique,
 - Taux de boursiers et de salariés avant l'entrée dans l'établissement,
 - Situation de handicap...

- À votre niveau, ces données donnent-elles lieu à une évaluation ? Si oui, de quelle nature et quels enseignements en tirez-vous ?

- D'autres données susceptibles d'intéresser la diversité sociale sont-elles déjà accessibles dans votre établissement ou sont susceptibles de l'être ?

II. Analyse des causes et perspectives d'évolution

- Avez-vous des éléments d'explication des constats que vous avez effectués en matière de mixité de genre ?

- Avez-vous des éléments d'explication des constats que vous avez effectués en matière de mixité sociale ?

- Estimez-vous opportun de développer une politique publique en faveur d'une plus grande mixité de genre ?

- Estimez-vous opportun de développer une politique publique en faveur d'une plus grande mixité sociale ?

- Des initiatives ont-elles déjà été mises en œuvre au sein de votre établissement en ce sens ?

- Quels pourraient être, selon vous, les moyens d'action au niveau des établissements et plus largement ?

- Avez-vous des observations complémentaires ?

Questionnaire

Objet : la mixité de genre et sociale

Destinataires : Professions

Le Conseil National du Droit a été saisi par le Ministère de la Justice ainsi que par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche d'une mission de réflexion et de proposition ayant pour objet l'attractivité et la mixité sociale et de genre des études et des professions du droit.

Dans ce cadre, il nous apparaît essentiel de consulter l'ensemble des institutions concernées afin de recueillir les plus larges données possibles et vos éventuelles suggestions.

I. État des lieux

A. Mixité de genre

La question de l'équilibre femmes/hommes est posée à propos des professions du droit étant précisé que par convention une profession est considérée comme mixte lorsque chaque genre représente au moins 40% de la profession.

- Quel constat dressez-vous à ce propos sur la situation actuelle, les évolutions passées et celles prévisibles à l'avenir ?

- En cas de déséquilibre, d'éventuelles incidences ont-elles été identifiées sur l'organisation de votre profession ?

- Si oui, lesquelles ?

- Avez-vous des observations complémentaires ?

B. Mixité sociale

La question de l'origine sociale, culturelle, économique et géographique est posée concernant les personnes accédant à votre profession.

- Avez-vous des éléments statistiques concernant les personnes exerçant votre profession :
 - Professions des parents,
 - Origine géographique,
 - Situation de handicap...

- À votre niveau, ces données donnent-elles lieu à une évaluation ? Si oui, de quelle nature et quels enseignements en tirez-vous ?

- D'autres données susceptibles d'intéresser la diversité sociale sont-elles déjà accessibles ou sont susceptibles de l'être ?

II. Analyse des causes et perspectives d'évolution

- Avez-vous des éléments d'explication des constats que vous avez effectués en matière de mixité de genre ?

- Avez-vous des éléments d'explication des constats que vous avez effectués en matière de mixité sociale ?

- Estimez-vous opportun de développer une politique publique en faveur d'une plus grande mixité de genre ?

- Estimez-vous opportun de développer une politique publique en faveur d'une plus grande mixité sociale ?

- Des initiatives ont-elles déjà été mises en œuvre au sein de votre profession en ce sens ?

- Quels pourraient être, selon vous, les moyens d'action au niveau de la profession ?

- Avez-vous des observations complémentaires ?

ANNEXE 6 : LES PERSONNES AUDITIONNÉES

- **M. Louis ASSIER-ANDRIEU**, directeur de recherche au CNRS, professeur à l'École de droit de Sciences Po Paris, membre du Centre d'études européennes de Sciences Po ;
- **Mme Céline BESSIÈRES**, professeur en sociologie à l'Université Paris-Dauphine, membre de l'Institut de recherche interdisciplinaire en sciences sociales (IRISSO – UMR CNRS INRA 7170-1427) ;
- **Mme Corinne DELMAS**, professeur en sociologie à l'université de Nantes, membre du Centre nantais de sociologie (CENS – UMR CNRS 6025) ;
- **Mme Claire DE GALEMBERT**, sociologue, chargée de recherche au CNRS à l'Institut de sciences sociales du politique (ISP ENS-Cachan – UMR CNRS 7220) ;
- **Me. Kami HAERI**, avocat au Barreau de Paris ; rédacteur du rapport au Garde des sceaux « *L'avenir de la profession d'avocat* » (2017) ;
- **M. Arnaud HOUTE**, professeur d'histoire contemporaine à Sorbonne-Université, membre du Centre d'histoire du XX^e siècle (CRHXIX) ;
- **M. Alexandre MATHIEU-FRITZ**, professeur de sociologie à l'université Paris-Est Marne-la-Vallée, chercheur au Laboratoire techniques du territoire et sociétés (LATTS – UMR CNRS 8134) ;
- **Mme Muriel MILLE**, maître de conférences en sociologie à l'université Versailles Saint-Quentin, membre du laboratoire Professions, institutions, temporalités (PRINTEMPS – UMR CNRS 8085).

ANNEXE 7 : ÉTAT DES LIEUX DE LA MIXITÉ DES PROFESSIONS JUDICIAIRES ET DES ÉTUDES DE DROIT AU REGARD DES RÉPONSES DONNÉES AUX QUESTIONNAIRES

I. Les études de droit

A. Centre d'information et d'orientation (CIO) de l'Université Panthéon-Assas

Les éléments statistiques communiqués par le CIO de Paris II montrent une forte féminisation des différentes formations juridiques. Ainsi, la grande majorité des cursus présente un taux d'étudiantes qui dépasse les 60%.

Cependant, les hommes sont majoritaires dans certains cursus :

- Première année de Master en droit mention droits français et suisse avec 75% d'hommes ;
- Première année de Master en droit mention philosophie du droit avec 73% d'hommes ;
- Master 2 droit mention histoire du droit avec 70% d'hommes ;
- Master 2 droit des affaires internationales avec 75% d'hommes ;
- Master 2 droit de la stratégie et de la sécurité avec 76% d'hommes ;
- Master 2 Sécurité et défense avec 69% d'hommes ;
- Master 2 Sciences politiques et sociales spécialité relations internationales avec 80% d'hommes ;
- Master 2 droit spécialité droit de la communication mention droit public avec 100% d'hommes ;
- Master 2 droit spécialité économie et droit avec 67% d'hommes ;
- Master 2 droit spécialité administration et politiques publiques avec 75% d'hommes.

B. IEJ de l'Université de Nantes

1) Mixité de genre

Pour la préparation au CRFPA 2018, l'IEJ de Nantes mentionne que :

- 74% des candidats sont des femmes contre 26% d'hommes ;
- 82% des femmes réussissent contre 18% d'hommes.

Cependant, l'IEJ n'a pas identifié d'incidence de ce déséquilibre.

2) Mixité sociale

L'IEJ déclare ne disposer d'aucun élément statistique sur l'origine sociale et n'estime pas opportun de développer une politique publique aussi bien en matière de mixité sociale que de genre.

C. Université de Franche-Comté

1) Mixité de genre

En matière de mixité de genre, le constat est en faveur d'une majorité de femmes avec 68,5% de femmes étudiantes.

2) Mixité sociale

Concernant la mixité sociale, l'Université communique ces chiffres :

- 331 parents ressortent de la catégorie des cadres, professions intellectuelles supérieures (28,6%) ;
- 213 de la catégorie des employés (18,3%) ;
- 171 de la catégorie des professions intermédiaires (14,8%) ;
- 162 sont des ouvriers (13,4%) ;
- 128 sont sans activité (11,1%) ;
- 88 sont artisans, commerçants ou chefs d'entreprise (7,6%) ;
- 34 n'ont pas renseigné leur activité (3%) ;
- 31 sont agriculteurs (2,7%).

Les statistiques communiquées en matière de mixité sociale sont les suivants :

- 38,5% des étudiants sont boursiers (446 boursiers sur 1.158 étudiants) ;
- 53 étudiants sont salariés ;
- 29 étudiants en situation de handicap.

D. Université de Clermont-Auvergne – École de droit

1) Mixité de genre

Il est signalé par l'institution une forte majorité de femmes de l'ordre de 60%/40% selon les années.

Pour la capacité en droit :

- Capacité 1 : 44% d'hommes pour 56% de femmes ;
- Capacité 2 : 43% d'hommes pour 57% de femmes.

Pour le premier cycle selon les parcours généraux ou sélectifs (par exemple : collège de droit, double licence, magistère) :

- Licence droit : 34% d'hommes pour 66% de femmes ;
- Licence AES : 41% d'hommes pour 55% de femmes ;
- Licences pro. : 30% d'hommes pour 70% de femmes.

Pour le second cycle :

- Master 1 : 39% d'hommes pour 61% de femmes ;
- Pour les Master 2 : 32% d'hommes pour 68% de femmes en moyenne ;
- Pour l'IEJ (selon la préparation CRFPA ou ENM) :
 - CRFPA : 39% d'hommes pour 61% de femmes ;
 - ENM : 20% d'hommes pour 80% de femmes.

Il existe une forte majorité de femmes qui réussissent en sachant que le taux s'accroît en fonction des années :

- Capacité 1 : le taux de réussite identique entre les hommes et les femmes ;
- Capacité 2 : 56% des étudiants qui ont validé sont des hommes ;
- Licence droit : 68% des étudiants qui valident la L3 sont des femmes ;
- Licence Administration Économique et Sociale (AES) : 55% des étudiants qui valident la L3 sont des femmes ;
- Licences professionnelles : 77% des étudiants qui valident sont des femmes ;
- Master 1 : 66% des étudiants qui valident le M1 sont des femmes ;
- Master 2 : 70% des étudiants qui valident le M2 sont des femmes ;
- CRFPA : 67% des reçus sont des femmes.

2) Mixité sociale

Selon l'Université de Clermont-Auvergne la profession des parents est difficile à connaître avec précision car les éléments figurant sur les dossiers d'inscription renvoient à des catégories génériques qui sont souvent mal renseignées par les étudiants.

Concernant l'origine géographique, il est précisé que le recrutement se fait sur la région Auvergne et est élargi à la Nièvre et à la Creuse pour la licence.

Pour le taux de boursiers, l'Université communique les chiffres suivants :

- 45% de boursiers en Licence droit (chiffres identiques en L1, L2 et L3) ;
- Pour la licence AES : 69% de boursiers en L1, 51% en L2 et 59% en L3 ;
- Pour les Masters et les licence pro. : 35% de boursiers.

L'université précise que le taux de salariés est difficile à connaître avec précision. Cependant, elle avance que les étudiants qui demandent à bénéficier d'une dispense d'assiduité pour activité professionnelle représentent moins de 3% des effectifs en master (mais ils peuvent avoir une activité le week-end).

Concernant la situation de handicap l'Université avance que 1,5% des effectifs sont en situation de handicap.

Sur les conséquences de ces chiffres en terme de mixité sociale, pour l'Université, la lutte contre les inégalités professionnelles en raison du sexe est plus utile que la promotion de la mixité en elle-même.

Pour tenter d'expliquer ces chiffres, l'Université a relevé une autocensure chez certains étudiants qui considèrent que certaines professions juridiques sont réservées à ceux qui ont une origine sociale plus favorisée que la leur. Ici, selon elle, il faut lutter contre les fractures territoriales qui empêchent de bons lycéens, situés en zone rurale, d'aller à l'université.

Concernant les initiatives d'ores et déjà mises en œuvre, les moyens sont classiques : salons étudiants, journées portes ouvertes, journées d'immersion, visites dans les lycées...

E. UFR droit et sciences politiques de l'Université de Bourgogne

1) Mixité de genre

L'institution rapporte que les promotions toutes années confondues sont féminisées pour l'année 2018-2019. En effet, cette féminisation est de l'ordre de 70%/30% en moyenne.

Pour la capacité en droit, l'Université communique les chiffres suivants :

- Capacité 1 (Dijon et Nevers) ;
 - En 2017/2018 : 69% de femmes pour 31% d'hommes ;
 - En 2018/2019 : 69% de femmes pour 31% d'hommes.
- Capacité 2 (idem)
 - En 2017/2018 : 56% de femmes pour 44% d'hommes ;
 - En 2018/2019 : 76% de femmes pour 24% d'hommes.

Pour le premier cycle :

- Licences professionnelles : 82% de femmes contre 18% d'hommes ;
- Parcours généraux : 70% de femmes pour 30% d'hommes ;
- Licence d'administration publique :
 - Dijon : 71% de femmes pour 29% d'hommes,
 - Nevers : 44% de femmes pour 56% d'hommes.
- Licence 1 Parcours « Préparation Grandes Ecoles du Droit » : 89% de femmes contre 11% d'hommes ;
- DU magistère droit des affaires : 60% de femmes contre 40 % d'hommes.

Pour le second cycle (M1 et M2 confondus) : 69% de femmes contre 31% d'hommes.

Pour l'IEJ :

- CRFPA : 62% de femmes contre 38% d'hommes ;
- ENM : 60% de femmes contre 40% d'hommes.

L'institution n'a pas relevé d'incidence de ce déséquilibre.

2) Mixité sociale

Selon l'Université, 38% des étudiants étaient boursiers pour l'année 2017-2018

De plus, 11% des étudiants étaient salariés en 2017-2018

L'institution se dit favorable au développement d'une politique publique en faveur d'une plus grande mixité sociale.

Les initiatives qui ont déjà été entreprises sont les suivantes :

- En terme de mixité de genre : abandon de toilettes réservées aux hommes ou aux femmes ;
- En terme de mixité sociale : aménagement des horaires de cours et TD pour les étudiants salariés, dispenses de TD pour les étudiants empêchés, développement et soutien des antennes délocalisées de l'UFR sur le territoire académique, développement des diplômes en alternance.

F. Institut catholique de l'Ouest

1) Mixité de genre

L'institution avance ces chiffres en matière de mixité de genre pour l'année 2018-2019 :

- Licence (totalité) : 71% de femmes contre 29% d'hommes ;
- L1 : 72% de femmes pour 23% d'hommes ;
- L2 : 71% de femmes pour 29% d'hommes ;
- L3 : 69% de femmes contre 31% d'hommes.

Il n'a été relevé qu'un infime déséquilibre dans la réussite en licence selon les sexes.

2) Mixité sociale

Origines géographiques des étudiants : 94% sont français et 80% sont originaires du département de l'établissement.

Situation de handicap :

- Licence : 3,85% ;
- L1 : 1,78% ;
- L2 : 2,07% ;
- L3 : 0%.

PROFESSIONS	POURCENTAGE (%)
AGRICULTEURS EXPLOITANTS	1,93
ARTISANS	2,53
COMMERCANTS	3,57
CHEFS D'ENTREPRISE DE + 10 SALARIES	5,19
PROF. LIBERALES	12,47
CADRES FONCT. PUBLIQUE	6,23
PROFESSEURS, PROFESSIONS SCIENTIFIQUES	3,57
CADRES ADMIN. ET COMMERC. D'ENTREPRISE	14,09
INGENIEURS ET CADRES TECH. D'ENTREPRISE	5,05
INSTITUTEURS ET ASSIMILES	2,23
PROF. INTERMED. DE LA SANTE ET TRAV. SOC.	2,68
PROF. INTERMED. ADMIN. DE LA FONCT. PUBL.	1,03
PROF. INTERMED. ADMIN. ET COM. D'ENTREPR.	1,64
TECHNICIENS	1,49
CONTREMAITRES, AGENTS DE MAITRISE	1,64
EMPLOYES CIVILS ET AGENTS FONCT. PUBLIQUE	4,16
POLICIERS ET MILITAIRES	1,34
EMPLOYES ADMIN. D'ENTREPRISE	5,20
EMPLOYES DE COMMERCE	2,97
PERSONNELS DES SERVICES DIRECTS AUX PART.	0,75
OUVRIERS QUALIFIES	3,41
OUVRIERS NON QUALIFIES	0,16
OUVRIERS AGRICOLES	0,16
RETRAITES ANCIENS ARTIS., COM., CHEFS D'ENT.	0,16
RETRAITES ANCIENS CADRES ET PROF. INTERM.	0,90
RETRAITES ANCIENS EMPLOYES ET OUVRIERS	0,16
AUTRES PERS. SANS ACTIVITE PROF.	3,72
INCONNU OU SANS OBJET	11,72

L'institution ne compte aucun étudiant salarié.

En revanche, 33% de ses étudiants sont boursiers.

Elle n'estime pas opportun de développer une politique publique en faveur d'une plus grande mixité de genre.

Mais estime cependant opportun de développer une politique en matière de mixité sociale. Or, elle a déjà été à l'initiative d'actions en ce sens (bourses, commission d'études des candidatures, algorithme plus juste de calcul des frais de scolarité, formation post-bac de remise à niveau).

L'Institut se prononce sur les moyens d'actions possibles : bourses, dispositifs de remise à niveau, valorisation des parcours d'excellence, réduire le clivage université/grandes écoles.

G. Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI)

1) Mixité de genre

Concernant les étudiants en droit, pour l'année 2018-2019, le MESRI communique les chiffres suivants :

- Pour les licences de droit : 68,7% des étudiants sont des femmes pour 32,3% d'hommes ;
- Pour les masters de droit : 65,6% des étudiants sont des femmes pour 34,4% d'hommes ;
- Pour les doctorats de droit : 52,5% des étudiants sont des femmes pour 47,5% d'hommes.

2) Mixité sociale

Concernant la profession des parents des étudiants en droit, pour l'année 2018-2019, le MESRI communique les chiffres suivants :

- Licences :
 - Cadres et professions intellectuelles supérieures : 30,5% ;
 - Employés : 16,1% ;
 - Professions intermédiaires : 11,8% ;
 - Ouvriers : 10% ;
 - Non renseigné : 9% ;
 - Artisans, commerçant, chefs d'entreprise : 8,20% ;
 - Sans activité : 8,2% ;
 - Retraités : 5,2% ;
 - Agriculteurs : 1%.
- Masters :
 - Cadres et professions intellectuelles supérieures : 37,6% ;
 - Non renseigné : 11,2% ;
 - Employés : 11% ;
 - Professions intermédiaires : 10% ;
 - Retraités : 8,8% ;
 - Artisans, commerçant, chefs d'entreprise : 8% ;
 - Ouvriers : 6,4% ;
 - Sans activité : 5,7% ;
 - Agriculteurs : 1,3%.
- Doctorats :
 - Cadres et professions intellectuelles supérieures : 34% ;
 - Retraités : 18,6% ;
 - Non renseigné : 16,2% ;
 - Professions intermédiaires : 7,1% ;
 - Artisans, commerçant, chefs d'entreprise : 7% ;
 - Employés : 6,6% ;
 - Sans activité : 5,6% ;
 - Ouvriers : 3% ;
 - Agriculteurs : 1%.

	Agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise (1)	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Retraités et inactifs	Ensemble (2)	Proportion de valeurs manquantes
Universités	9,4	33,3	14,8	16,7	11,3	14,5	100,0	10,0
<i>dont : préparation DUT</i>	10,8	30,7	17,6	19,1	13,3	8,5	100,0	3,3
<i>formations d'ingénieurs (3)</i>	9,7	43,2	16,8	12,3	9,0	9,1	100,0	5,7
<i>autres formations</i>	9,3	33,3	14,5	16,6	11,1	15,3	100,0	10,8
Formations d'ingénieurs hors université (3)	12,7	53,9	11,7	8,8	5,4	7,4	100,0	8,9
STS	12,5	15,6	14,6	19,6	23,5	14,2	100,0	11,0
CPGE et préparations intégrées	11,1	51,6	12,7	11,1	7,0	6,6	100,0	3,0
Écoles de commerce, gestion et comptabilité	19,5	51,1	9,5	8,5	4,3	7,2	100,0	37,0
Établissements privés d'enseignement universitaire	15,2	45,6	11,4	11,5	6,9	9,6	100,0	16,8
Écoles normales supérieures (ENS)	6,8	62,5	10,5	7,0	2,3	11,0	100,0	5,0
Écoles artistiques, d'architecture et de journalisme	14,0	47,4	14,9	10,9	5,2	7,6	100,0	46,9
Écoles paramédicales et sociales (4)	15,1	23,0	9,2	31,6	19,0	2,0	100,0	7,5
Autres écoles et formations (5)	12,8	44,6	11,3	11,7	7,3	12,3	100,0	34,9
Ensemble des étudiants français	11,1	34,3	13,8	16,5	11,9	12,4	100,0	14,0

► Champ : France métropolitaine + DOM.

1. Les agriculteurs sont intégrés aux artisans, commerçants et chefs d'entreprises du fait de la faiblesse de leurs effectifs.
2. Hors valeurs manquantes.

3. Y compris les formations d'ingénieurs en partenariat.

4. Les données concernant les écoles paramédicales et sociales sont celles de 2017-2018.

5. Comprend notamment les écoles juridiques et administratives.

© SIES

Figure 12: Origine sociale des étudiants de nationalité française en 2018-2019, en %

	Agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise (2)	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Retraités et inactifs	Ensemble (3)	Proportion de valeurs manquantes	Effectifs
Droit, sciences politiques	10,4	36,4	12,7	16,0	9,8	14,7	100,0	7,0	180 595
Sciences économiques, gestion	12,0	30,0	13,6	17,6	13,2	13,7	100,0	11,2	163 636
AES	8,9	19,6	13,4	20,7	16,7	20,8	100,0	6,9	26 423
Pluridroit, sciences économiques, AES	9,4	22,5	12,3	19,8	16,0	20,1	100,0	4,6	2 822
Total économie, AES	11,5	28,4	13,5	18,1	13,7	14,8	100,0	10,5	192 881
Arts, lettres, sciences du langage	7,5	30,9	15,8	18,2	10,1	17,5	100,0	12,7	71 146
Langues	8,2	22,5	15,0	21,6	14,2	18,6	100,0	7,7	87 993
Sciences humaines et sociales	8,3	27,7	15,7	18,0	12,1	18,3	100,0	11,5	275 049
Plurilettes, langues, sciences humaines	6,6	28,7	15,1	18,3	11,2	20,2	100,0	11,1	6 656
Total arts, lettres, langues, SHS	8,1	27,1	15,6	18,8	12,2	18,3	100,0	11,0	440 844
Sciences fondamentales et applications	9,3	35,0	16,5	15,9	11,9	11,5	100,0	7,9	186 288
Sciences de la nature et de la vie	10,1	32,8	16,1	16,5	12,0	12,5	100,0	7,4	81 759
Plurisciences	7,8	34,1	13,9	19,2	11,6	13,5	100,0	6,2	17 811
Total sciences	9,4	34,3	16,2	16,3	11,9	11,9	100,0	7,6	285 858
Staps	9,1	29,7	18,4	20,2	13,2	9,4	100,0	3,9	54 505
Total disciplines générales	9,4	30,7	15,1	17,7	12,0	15,1	100,0	9,1	1 154 683
Médecine-odontologie	8,9	51,3	12,6	9,3	5,3	12,6	100,0	21,3	137 306
Pharmacie	10,6	48,3	12,0	10,0	7,6	11,4	100,0	7,4	22 164
Plurisanté	10,0	40,4	15,4	16,0	9,5	8,7	100,0	2,4	53 840
Total disciplines de santé	9,4	47,8	13,4	11,3	6,8	11,3	100,0	15,1	213 310
Total	9,4	33,3	14,8	16,7	11,3	14,5	100,0	10,0	1 367 993

► Champ : France métropolitaine + DOM.

1. Ensemble des formations universitaires, y compris les préparations au DUT et les formations d'ingénieurs universitaires.

2. Les agriculteurs sont intégrés aux artisans, commerçants et chefs d'entreprises du fait de la faiblesse de leurs effectifs.

3. Hors valeurs manquantes.

© SIES

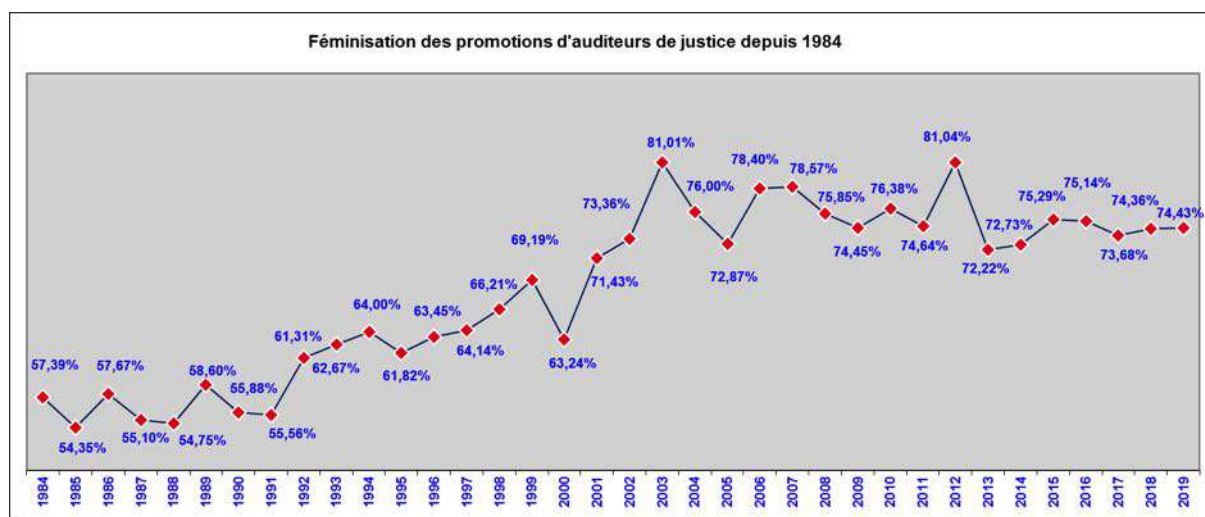
Figure 13: Origine sociale des étudiants de nationalité française dans les universités selon la discipline en 2018-2019, en %

II. Les écoles professionnelles

A. École Nationale de la Magistrature (ENM)

1) Mixité de genre

Selon l'ENM, le déséquilibre en faveur des femmes dans la magistrature est une réalité depuis les années 2000. Ainsi, pour la promotion 2019, la proportion des femmes est de 74,43 % et ce chiffre est quasi stable puisque la promotion 2018 était composée à 74,36 % de femmes.



REPARTITION HOMMES/FEMMES DES 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} CONCOURS ENM

RAPPORTS STATISTIQUES REPARTITION HOMME/FEMMES DES 1er, 2ème, 3ème CONCOURS DEPUIS LA SESSION 2010

Session concours	inscrits Homme s	%	inscrits femme s	%	TOTAL	Admis-sibles Hommes	%	Admis-sibles femmes	%	TOTAL	Admis Homme s	%	Admis femme s	%	TOTAL
2010 1er	256	16,03%	1341	83,97%	1597	26	16,77%	129	83,23%	155	17	19,54%	70	80,46%	87
2010 2ème	42	39,25%	65	60,75%	107	9	36,00%	16	64,00%	25	5	35,71%	9	64,29%	14
2010 3ème	16	38,10%	26	61,90%	42	4	50,00%	4	50,00%	8	3	75,00%	1	25,00%	4
2011 1er	240	15,86%	1273	84,14%	1513	27	13,43%	174	86,57%	201	20	13,07%	133	86,93%	153
2011 2ème	43	34,68%	81	65,32%	124	11	36,67%	19	63,33%	30	8	44,44%	10	55,56%	18
2011 3ème	10	25,00%	30	75,00%	40	2	28,57%	5	71,43%	7	1	20,00%	4	80,00%	5
2012 1er	385	19,56%	1583	80,44%	1968	59	17,15%	285	82,85%	344	43	23,76%	138	76,24%	181
2012 2ème	85	30,47%	194	69,53%	279	10	23,26%	33	76,74%	43	7	31,82%	15	68,18%	22
2012 3ème	26	38,81%	41	61,19%	67	2	25,00%	6	75,00%	8	0	0,00%	3	100,00%	3
2013 1er	366	18,84%	1577	81,16%	1943	46	16,67%	230	83,33%	276	35	18,82%	151	81,18%	186
2013 2ème	76	30,89%	170	69,11%	246	10	25,64%	29	74,36%	39	7	29,17%	17	70,83%	24
2013 3ème	30	32,97%	61	67,03%	91	5	55,56%	4	44,44%	9	3	75,00%	1	25,00%	4
2014 1er	516	22,57%	1770	77,43%	2286	51	17,89%	234	82,11%	285	34	19,65%	139	80,35%	173
2014 2ème	85	33,46%	169	66,54%	254	8	21,05%	30	78,95%	38	6	23,08%	20	76,92%	26
2014 3ème	39	30,23%	90	69,77%	129	2	18,18%	9	81,82%	11	0	0,00%	6	100,00%	6
2015 1er	542	21,84%	1940	78,16%	2482	65	18,57%	285	81,43%	350	50	20,41%	195	79,59%	245
2015 2ème	116	35,91%	207	64,09%	323	17	34,00%	33	66,00%	50	10	37,04%	17	62,96%	27
2015 3ème	44	32,35%	92	67,65%	136	6	46,15%	7	53,85%	13	4	50,00%	4	50,00%	8
2016 1er	600	22,59%	2056	77,41%	2656	72	20,17%	285	79,83%	357	58	23,77%	186	76,23%	244
2016 2ème	123	35,45%	224	64,55%	347	11	28,95%	27	71,05%	38	6	30,00%	14	70,00%	20
2016 3ème	65	36,11%	115	63,89%	180	3	27,27%	8	72,73%	11	3	50,00%	3	50,00%	6
2017 1er	483	20,75%	1845	79,25%	2328	79	21,82%	283	78,18%	362	61	25,00%	183	75,00%	244
2017 2ème	90	34,88%	168	65,12%	258	8	17,78%	37	82,22%	45	4	13,33%	26	86,67%	30
2017 3ème	33	27,50%	87	72,50%	120	23	21,50%	84	78,50%	107	2	33,33%	4	66,67%	6
2018 1er	550	22,04%	1945	77,96%	2495	80	21,11%	299	78,89%	379	47	21,27%	174	78,73%	221
2018 2ème	127	36,08%	225	63,92%	352	15	36,59%	26	63,41%	41	11	45,83%	13	54,17%	24
2018 3ème	54	25,47%	158	74,53%	212	2	28,57%	5	71,43%	7	1	20,00%	4	80,00%	5

En l'état, l'ENM n'a pas noté d'incidence de cette féminisation sur son fonctionnement ou son organisation.

2) Mixité sociale

Les chiffres communiqués par l'ENM dans son profil de promotion 2019 sont les suivants :

a. Premier concours

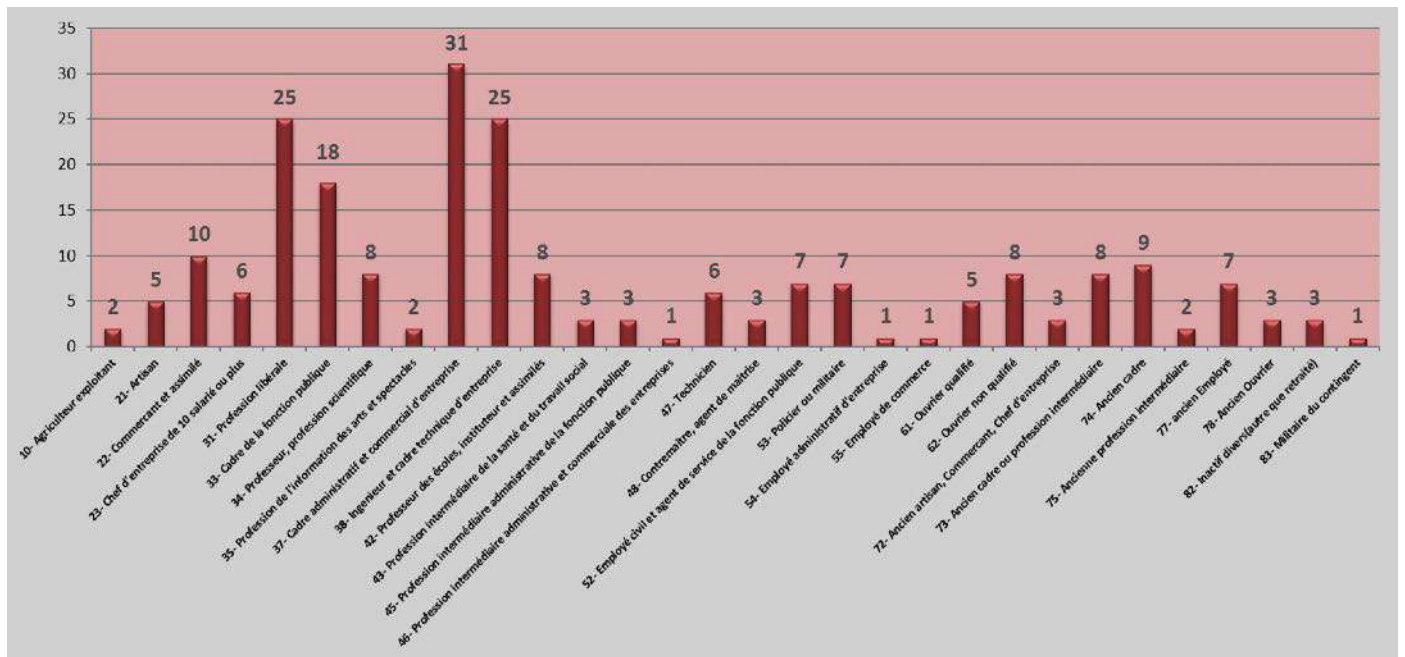


Figure 14 : Profession du père

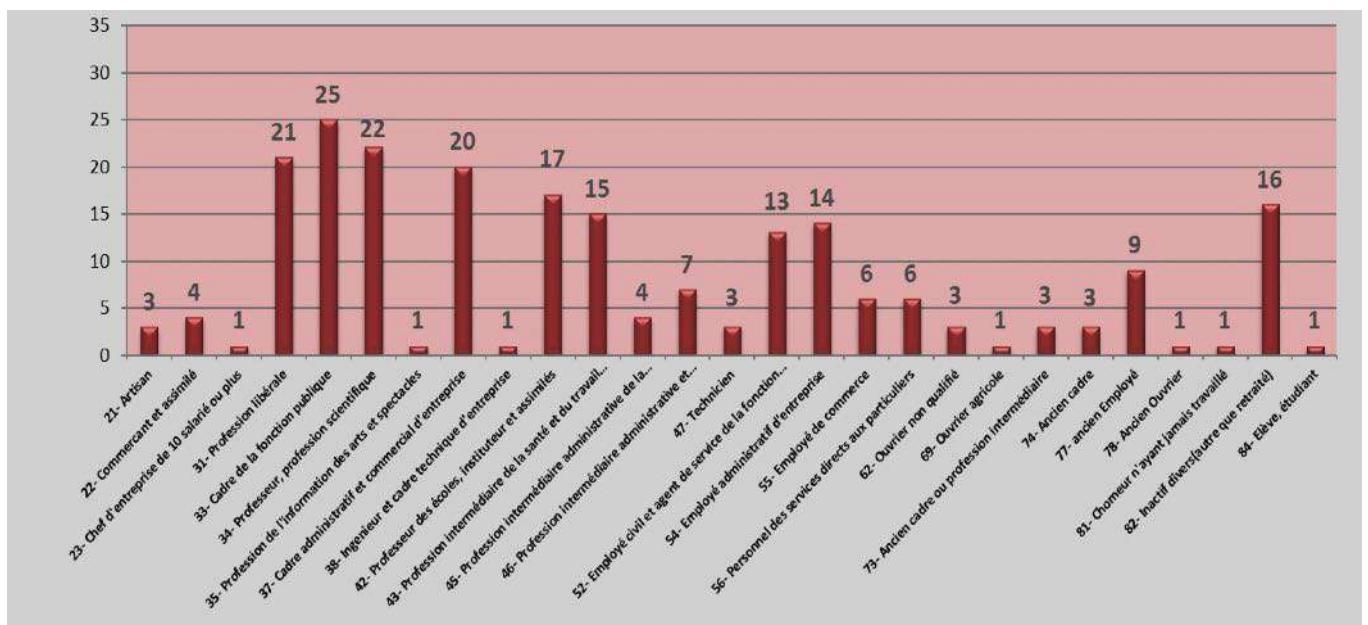


Figure 15 : Profession de la mère

b. Second concours

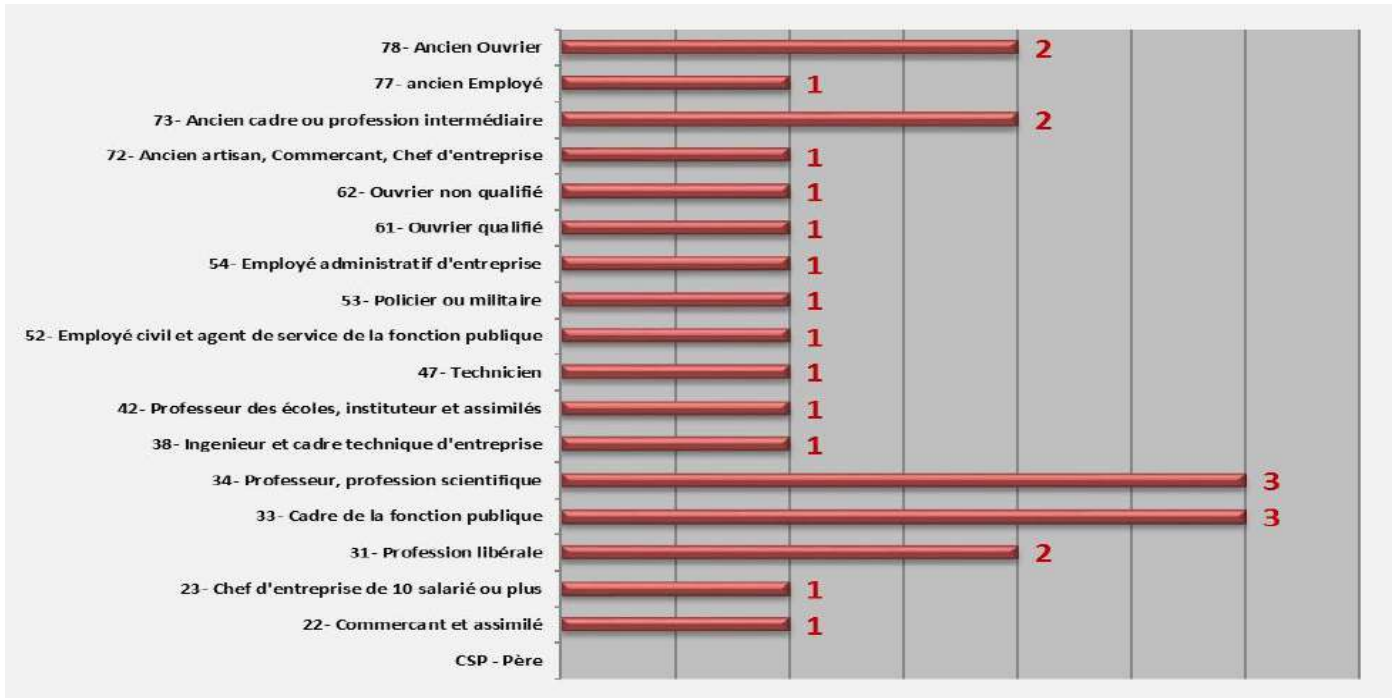


Figure 16 : Profession du père

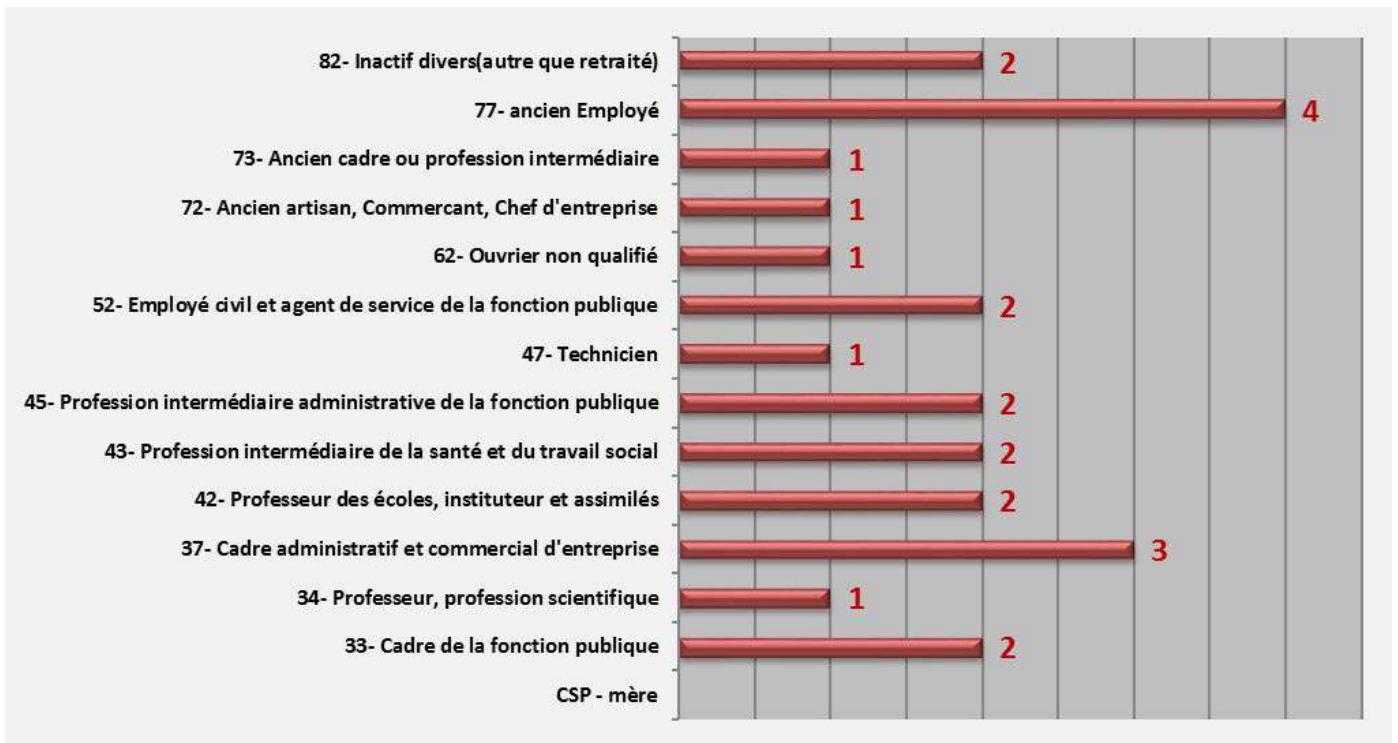
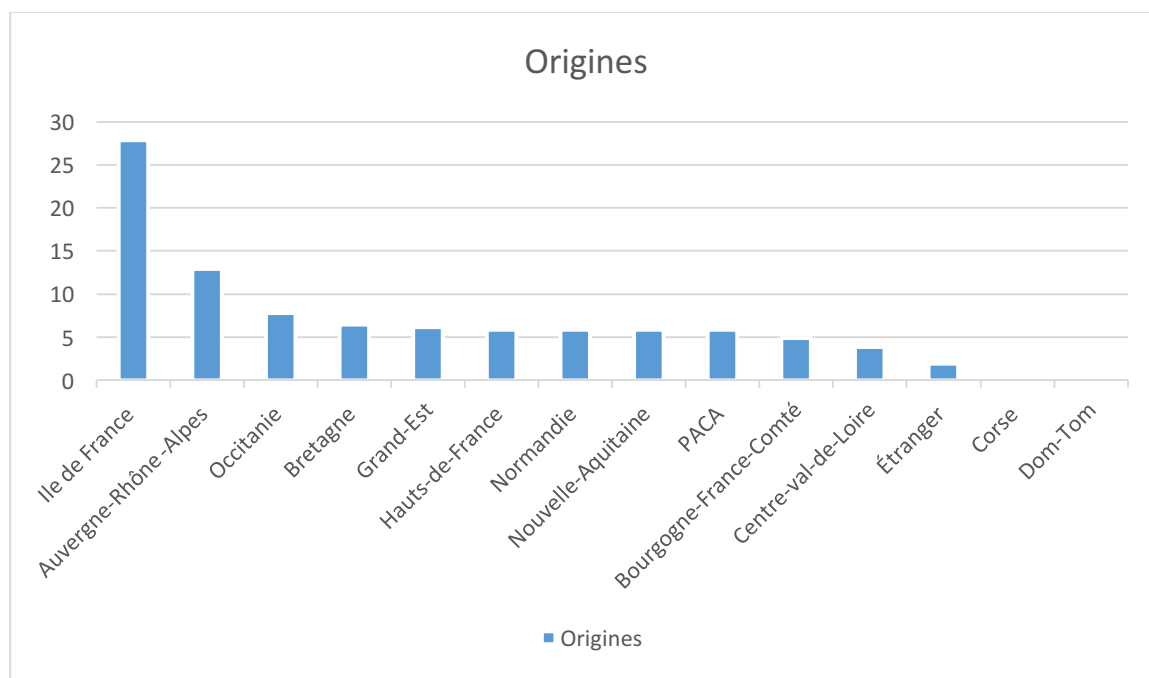


Figure 17 : Profession de la mère

Concernant les origines géographique, l'ENM communique les chiffres suivants :



Soit en pourcentage :

Ile de France	27,83%
Auvergne-Rhône - Alpes	12,94%
Occitanie	7,77%
Bretagne	6,47%
Grand-Est	6,15%
Hauts-de-France	5,83%
Normandie	5,83%
Nouvelle-Aquitaine	5,83%
PACA	5,83%
Bourgogne-France- Comté	4,85%
Centre-val-de-Loire	3,88%
Étranger	1,94%
Corse	0,32%
DOM-TOM	0,32%

B. École Nationale des Greffes

1) Mixité de genre

Selon l'école, les promotions connaissent une très forte féminisation assez constante selon les promotions (environ 85% de femmes pour les DSG et 87% pour les greffiers).

Toujours selon cette dernière, cette forte féminisation n'a pas de réelles incidences sur l'organisation et le fonctionnement de l'établissement, notamment parce qu'il existe des aménagements. Ce n'est pas le cas au niveau des juridictions où les impacts sont plus importants.

L'école précise qu'un aménagement particulier a été mis en place en cas de congés maternité en fonction de la durée de l'absence et de la date de reprise selon le plan de charge.

L'École estime que la mise en place d'une politique publique en faveur d'une plus grande mixité de genre est difficile notamment en raison du concours.

2) Mixité sociale

L'école ne dispose d'aucun élément statistique en la matière.

Selon cette dernière, de 2009 à 2018, 2.2% des effectifs formés de DSG ont une reconnaissance de travailleur handicapé.

Un dispositif de classes préparatoires intégrées aux concours de directeur de service de greffe et de greffier est mis en place au sein de l'établissement depuis 2008.

Les conditions d'accès à ces classes sont les suivantes :

- La motivation ;
- La modestie des ressources ;
- Le mérite, notion s'appréciant au vu des résultats obtenus lors des études antérieures compte tenu des difficultés d'origine familiale, sociale ou matérielle et des conditions de réalisation du parcours scolaire (domiciliation, difficultés d'accès à des formations de qualité...).

L'École estime que la mise en place d'une politique publique en la matière est difficile notamment en raison du concours.

C. École de Formation professionnelle des Barreaux de la cour d'appel de Paris (EFB)

1) Mixité de genre

Selon l'école, les femmes représentent une large majorité des élèves-avocats. La proportion est stable depuis 7 ans. Par ailleurs, rien ne permet d'indiquer une évolution dans un sens ou dans un autre.

	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019	
EFFECTIF	169		171		168		186		193		205		152		182	
F	4		7		8		7		9		5		5		0	
Femmes	115	68	113	66	109	65	122	65,80	129	66,70	134	65,54	981	64,33	117	64,45
	3	%	5	%	9	%	8	%	4	%	8	%		%	3	%
Hommes	541	32	582	34	589	35	639	34,20	645	33,30	707	34,46	543	35,67	647	35,45
		%		%		%		%		%		%		%		%

Concernant le taux de réussite selon les sexes, les chiffres communiqués par l'école ne démontrent aucun déséquilibre : les femmes et les hommes réussissent de la même manière le CAPA.

L'école n'a mis en évidence aucune incidence sur l'établissement ni sur la formation.

Selon l'EFB, l'explication de ces constats ne tient pas aux enseignements dispensés à l'école mais à la profession, et supposerait par conséquent une étude sur l'attractivité de celle-ci.

Enfin, elle n'estime pas opportun de mettre en place une politique publique en faveur d'une plus grande mixité de genre.

2) Mixité sociale

Concernant la professions des parents, l'école communique ces chiffres :

Promotion 2018-2019		
Professions et catégories sociales	Mère	Père
Absence père et mère	19	45
Agriculteur exploitant	6	12
Artisans	13	28
Commerçants et assimilés	54	63
Chef d'entreprise de 10 salariés et plus	10	71
Profession libérale	195	275
Cadre de la fonction publique	114	78
Professeur, profession scientifique	61	51
Profession de l'information, des arts et des spectacles	21	23
Cadre administratif et commerce d'entreprise	159	196
Ingénieur et cadre technique d'entreprise	20	107
Professeur des écoles, Instituteur et professions assimilées	73	16
Profession intermédiaire de la santé et du travail social	70	14
Clergé, religieux	0	2
Profession intermédiaire administrative de la fonction publique	20	7
Profession intermédiaire administrative des entreprises	0	2
Technicien	9	13
Contremaitre, agent de maîtrise	2	14
Employé civil et agent de service de la fonction publique	76	26
Agent de surveillance, policier, militaire	0	9
Employé administratif d'entreprise	71	6
Employé de commerce	2	17
Personnel des services directs aux particuliers	31	2
Ouvrier qualifié	5	19
Ouvrier qualifié de type industriel	0	4
Chauffeurs	0	4
Ouvrier qualifié de la manutention, du magasinage et du transport	0	1
Ouvrier non qualifié	9	6
Ouvrier non qualifié de type industriel	1	3
Retraité agriculteur exploitant	0	3
Retraité artisan, commerce, chef d'entreprise	11	42
Retraité cadre ou profession intermédiaire	66	109
Retraité employé et ouvrier	43	50
Chômeur n'ayant jamais travaillé	13	0
Personne sans activité professionnelle	128	30
Ne sait pas	11	23
Décédé(e)	18	66
Non renseigné	146	76

Concernant l'origine géographique, l'école communique les chiffres suivants relatifs à la nationalité des étudiants :

Promotion 2018-2019	
Nationalité	Nombre individus
Albanaise	1
Algérienne	3
Allemande	2
Américaine	1
Belge	5
Béninoise	4
Brésilienne	1
Bulgare	2
Burkinabé	2
Camerounaise	5
Chinoise	3
Colombienne	1
Congolaise	4
Croate	1
Égyptienne	1
Espagnole	2
Française	1418
Gabonaise	1
Grecque	1
Guinéenne	1
Haïtienne	1
Hongroise	1
Iranienne	1
Italienne	4
Ivoirienne	6
Libanaise	3
Macédonienne	1
Malgache	1
Malienne	1
Marocaine	15
Mauricienne	1
Mauritanienne	1
Monégasque	1
Roumaine	4
Russe	3
Sénégalaise	7
Sri-lankaise	1
Suisse	3
Syrienne	1
Taïwanaise	1
Tchèque	2
Tunisienne	4
Turque	2

Le taux d'élèves avocats inscrits ayant bénéficié d'une bourse universitaire est inconnu de l'école de même que le taux d'élèves avocats ayant une activité salariée avant l'inscription à l'EFB.

Toutefois :

- 53 élèves inscrits suivent leur formation à l'EFB sous le régime salarié soit 3,69% de la promotion 2018 – 2019 ;
- 93 élèves inscrits suivent leur formation à l'EFB sous le régime salarié soit 5,12% de la promotion 2019 – 2020.

Le nombre d'élèves avocats inscrits en situation de handicap est inconnu mais l'EFB avance que :

- Pour la promotion 2019 – 2020 : 2 élèves avocats ont indiqué être reconnus handicapés par la Maison départementale du handicap et 10 élèves avocats ont demandé à bénéficier d'un aménagement et/ou d'un tiers temps pour présenter l'examen semestriel du contrôle continu.
- Promotion 2018 – 2019 : 10 élèves avocats ont demandé à bénéficier d'un aménagement et/ou d'un tiers temps pour présenter le CAPA
- Pour la promotion 2017 – 2018 : 24 élèves ont bénéficié d'un tiers temps et/ou d'aménagements pour présenter les épreuves du CAPA.

III. Les professions

A. Conseil National des Barreaux (CNB)

1) Mixité de genre

Selon le CNB, en 2016, la profession est composée de 55,1% de femmes contre 48,7% il y a 10.

L'institution précise que cette féminisation est générale et n'est pas circonscrite aux grands barreaux.

Selon le CNB, cette féminisation est sans incidence sur la profession.

Pour le CNB, il n'y a pas lieu à la mise en place d'une politique publique en faveur d'une plus grande mixité de genre. En effet, il estime que la priorité est de favoriser une plus grande égalité entre femmes et hommes au sein de la profession.

2) Mixité sociale

Le CNB ne dispose d'aucun élément statistique et estime que dans la dernière décennie la profession est caractérisée par une grande mixité sociale si bien qu'une politique publique en la matière ne lui semble pas opportune (notamment en raison du caractère libéral de la profession).

Il précise seulement qu'en 2019 sur 3339 élèves avocats, 483 dossiers de demande d'aide sur critères sociaux ont été déposés et 198 aides ont été octroyées.

B. Institut de Formation et de Recherche des Avocats aux Conseils et Ordre des avocats aux conseils

1) Institut de formation et de recherche des avocats aux conseils (IFRAC)

Selon l'IFRAC, la moyenne des dix dernières années montre un niveau de féminisation de la formation supérieur à 40 %.

La féminisation de la formation s'est accentuée ces cinq dernières années puisque les femmes sont devenues, en moyenne, plus nombreuses que les hommes :

- Sur la période 2009-2013 : 38 % en 1ère année, 44 % en 2ème année et 41 % en 3ème année ;
- Sur la période 2014-2018 : 52,6 % en 1ère année, 50,5 % en 2ème année et 52,3 % en 3ème année.

2) Ordre

a. Mixité de genre

La première femme avocate au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation a été désignée en 1976. Aujourd'hui, 27% des avocats aux Conseils d'Etat et à la Cour de cassation sont des femmes.

Cette proportion s'est progressivement et sensiblement accrue au cours des dix dernières années. Le nombre de femmes au sein de l'ordre était de 18 % en 2010 ; il est passé à 22 % en 2013, à 24 % en 2016 et à 27 % en 2019.

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de femmes	18	21	22	23	25	25	27	31	33	33
Nbre d'avocats aux Conseils	98	99	102	104	108	111	110	119	119	122
Pourcentage de femmes à l'Ordre	18,37%	21,21%	21,56%	22,12%	23,15%	22,52%	24,54%	26,05%	27,73%	27,05%

Selon l'ordre, 33 femmes avocats aux Conseils sont aujourd'hui en activité au sein d'une profession comportant 122 avocats aux Conseils.

b. Mixité sociale

L'ordre ne dispose d'aucune donnée en la matière.

C. Sous-direction des professions judiciaires et juridiques (notaires, administrateurs et mandataires judiciaires, huissiers de justice et commissaires priseurs)

Selon elle la situation globale des professions en matière de mixité de genre est contrastée :

Professions	Au 1er janvier 2018			2008	Ecart 2018-2008
	Ensemble	dont femmes	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	
Avocat aux conseils	122	30	24,6	15,6	9,0
Commissaire-judiciaire	363	96	26,4	18,2	8,3
Greffier des tribunaux de commerce	232	89	38,4	33,9	4,5
Huissier de Justice	3 251	1 175	36,1	24,0	12,2
Notaire	11 931	5 135	43,0	28,0	15,0
Total	15 899	6 525	41,0	26,7	14,3

1) Les données statistiques transmises en matière de mixité de genre

a. Avocats

La sous-direction cite le rapport « Statistique sur la profession d'avocat, situation au 1^{er} janvier 2018 » qui indique que les femmes représentaient 55,6% de l'ensemble des avocats à cette date.

Elle précise que cette féminisation devrait s'amplifier dans le futur en raison de la pyramide des âges de la profession. Ainsi, l'âge moyen des hommes avocats est en effet de 47,1 ans tandis que l'âge moyen des femmes avocats est de 41,5 ans.

Et cette différence est plus élevée que pour les autres professions du droit :

Professions	Nombre	% de femmes	Age moyen		
			Total	Hommes	Femmes
Avocats*	66 958	55,6	43,9	47,1	41,5
Ensemble des OPM**	15 899	41,0	47,3	49,1	44,7
Notaires	11 931	43,0	46,8	48,6	44,5
Huissiers de justice	3 251	36,1	48,1	50,0	44,6
Commissaires-priseurs judiciaires	363	26,4	51,3	52,3	48,3
Greffiers des tribunaux de commerce	232	38,4	50,1	51,0	49,9
Avocats aux Conseils	122	24,6	54,7	55,4	52,7

Sources : *Pour l'âge moyen : CNBF- Rapport d'activité 2016 (Statistiques au 31 décembre 2016), **Ministère de la justice, DACS-PEJC, SSI – statistiques au 1er janvier 2018

Les femmes ont contribué à hauteur de 71% à l'augmentation globale du nombre d'avocats relevée entre 2008 et 2018. Si le nombre d'hommes a augmenté de 22,3% entre 2008 et 2018, le nombre de femmes a lui augmenté de 54,1%.

b. Avocats aux conseils

Selon la sous-direction, 27% des effectifs étaient féminins en septembre 2018 (contre 17% en 2005, la première femme ayant prêté serment en 1976).

Sur les dix dernières années, elle précise que les femmes représentent 48% des personnes en scolarité à l'IFRAC et 39% des diplômés du CAPAC.

c. Notaires

Entre les 1^{er} janvier 2010 et 2018, le nombre de femmes notaires a été multiplié par deux tandis que le nombre d'hommes est resté stable.

D'une manière générale, l'augmentation du nombre de femmes justifie à elle seule plus de 90% de l'augmentation totale du nombre des notaires.

La part des femmes s'est élevée : au 1^{er} janvier 2010, les femmes représentaient un peu plus d'un quart des notaires (26,5%), en 2018, leur proportion a augmenté de 16,5 points pour atteindre 43%.

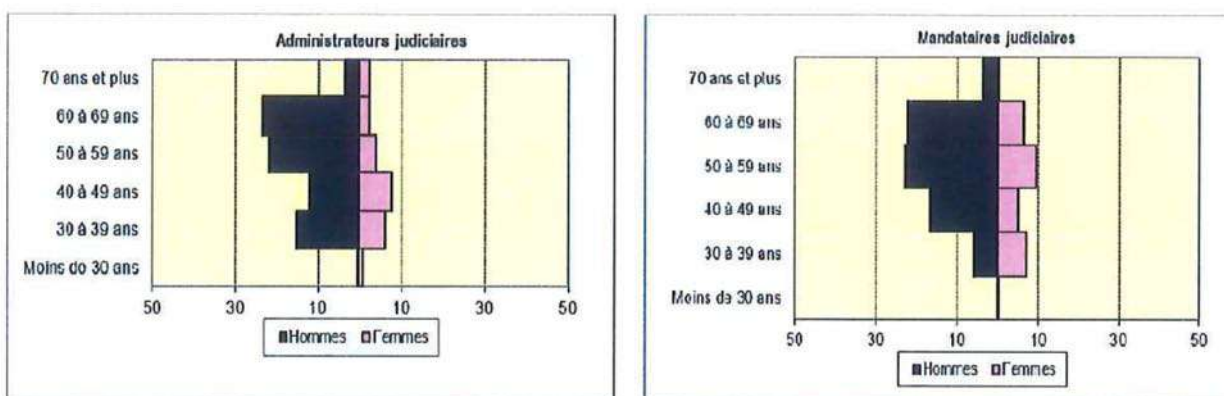
Il est précisé par l'institution que la féminisation de la profession de notaires s'est accélérée depuis 2 ans puisque la part des femmes a crû de 8 point au cours des deux dernières années alors qu'elle avait crû de 9 point en 6 ans entre 2010 et 2016.

d. Administrateurs et mandataires

Les données du pôle évaluation de la justice civile de la DACS indiquent qu'au 1^{er} janvier 2018 les femmes représentent 22,7% des administrateurs judiciaires et 28,9% des mandataires judiciaires.

Professionnels	Total	Hommes	Femmes	Part des femmes (en %)
Administrateurs judiciaires	132	102	30	22,7
Mandataires judiciaires	294	209	85	28,9
Total	426	311	115	27,0

Par ailleurs, la pyramide des âges permet d'anticiper une hausse de la féminisation dans le futur :



e. Huissiers de justice

En ce qui concerne la profession d'huissier de justice, le taux de féminisation reste faible mais est en forte hausse. Ainsi, les femmes représentaient 2,1% de la profession en 1970 alors qu'elles représentaient 31,2% en 2014.

	1970	1990	2000	2012	2014
Proportion de femmes	2,1 %	10,4 %	18,9 %	27,5 %	31,2 %
Effectifs de la profession	2 376	3 039	3 232	3 224	3 172

Par ailleurs, la féminisation de la profession devrait se poursuivre puisque si les hommes sont largement plus représentés que les femmes pour les tranches d'âge 50/60 ans (plus de 80%) la proportion de femmes chez les huissiers de moins de 30 ans monte à 46 ;8%.

f. Commissaires priseurs-judiciaires

Selon la sous-direction des professions judiciaires et juridiques la part des femmes dans la profession de commissaires priseurs-judiciaires représente 23,5% des effectifs.

Par ailleurs, depuis 2000, plus de 50% des candidats reçus à l'examen d'aptitude judiciaire sont des femmes.

Enfin, si la proportion d'hommes est de 95% chez les professionnels de plus de 60 ans, elle n'est plus que de 62,5% chez les professionnels de moins de 30 ans.

2) L'interprétation des données en matière de mixité de genre

Concernant les incidences des données précitées, la sous-direction des professions judiciaires et juridiques insiste sur le fait que des inégalités de genres ont pu être constatées dans ces professions.

Ainsi, ces inégalités consistent en :

- Une disparité de revenus : ainsi, pour les avocats, selon la CNBF, le revenu moyen des femmes sur toute la carrière est inférieur de 51% de celui des hommes ;
- Des conditions de travail genrées des femmes notamment en ce qui concerne le mode d'exercice orienté vers le salariat pour les huissiers de justice et la collaboration pour les avocates ;
- L'instabilité dans la profession comme le montre le rapport HAERI qui fait état d'une plus grande stabilité des hommes avocats.

Concernant les inégalités observées, la sous-direction envisage l'engagement familial plus important des femmes et la nécessité pour celles-ci de devoir concilier vie personnelle et vie professionnelle.

La sous-direction fait état de différentes initiatives en faveur d'une plus grande mixité de genre déjà en place et se prononce dans un premier temps pour la mise en place d'audits de parité et de diversité qui pourraient être menés au sein de chacune des professions juridiques et judiciaires afin d'établir un diagnostic complet de la situation.

Par la suite, il pourrait selon elle être envisagé la création au sein des ordres professionnels d'instances chargées de promouvoir l'égalité et de lutter contre les discriminations à l'instar de la Commission Égalité, Harcèlement et Discrimination du Barreau de Paris. Il conviendrait également que des actions de sensibilisation soient menées auprès des professionnels.

Enfin, les différents rapports notamment concernant la profession d'avocats, mettant en avant le manque d'efficacité des poursuites en matière disciplinaire contre les auteurs de discrimination et prônant une implication plus importante de la partie civile dans la procédure disciplinaire.

En dernier lieu, la sous-direction des professions judiciaires et juridiques indique qu'elle ne dispose d'aucune donnée en matière de mixité sociale, mais souligne que les nouvelles dispositions de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, en ce qu'elles facilitent l'accès aux professions réglementées, devraient favoriser une hausse de la diversité des profils. Elle fait en particulier valoir que l'introduction d'un concours pour l'accès à la profession de greffiers de tribunal de commerce constitue un facteur de démocratisation.

Elle estime enfin que les audits préconisés dans chacune des professions devraient permettre aussi d'établir un diagnostic complet sur la diversité et que cette question pourrait être traitée par les instances chargées de promouvoir l'égalité et de lutter contre les discriminations dont elle préconise la création au sein des ordres professionnels.

D. Vice-Présidence du Conseil d'État

1) Mixité de genre

a. Pour les membres du Conseil d'État

L'institution rapporte que sur la totalité de la population des membres du Conseil d'État, le taux de féminisation est de 34,99% en sachant qu'il était de 29,4% en 2013.

Cette dernière précise qu'il est prévisible que ce taux augmente régulièrement dans les années à venir. En effet, le taux de féminisation est de 50% dans le grade des auditeurs, de 34% pour les conseillers d'État et de 35% pour celui de maître des requêtes.

L'institution fait part du constat selon lequel le nombre de femme diminue plus les âges sont élevés.

Elle a constaté que ce déséquilibre avait des incidences sur l'organisation de la profession notamment sur le respect de la parité dans les formations.

b. Pour les magistrats de l'ordre administratif

Le taux de féminisation des magistrats est actuellement de 45% alors qu'il était seulement de 36% en 2007.

L'institution précise que les femmes sont majoritaires (58%) dans le grade de conseiller et représentent 48% des magistrats au grade de premier conseiller (début de carrière). En revanche, au grade de président, les hommes sont majoritaires (65,5%). La même tendance s'observe pour les postes de chefs de juridiction puisqu'en 2017, 25 hommes le sont pour 12 femmes.

Concernant les incidences de ce constat, l'institution rapporte qu'une vigilance particulière est exercée par le conseil supérieur des tribunaux administratifs pour assurer une représentation paritaire au tableau d'avancement du grade de président. Il en est de même pour les listes d'aptitude donnant accès notamment aux fonctions de président de chambres en cours administratives d'appel et de chefs de juridiction.

L'institution est en faveur de la mise en place d'une politique publique en faveur d'une plus grande mixité de genre.

La Vice-Présidence précise qu'elle a déjà signalé au Premier ministre l'importance de nommer des femmes dans le cadre des promotions à la discrétion du gouvernement.

2) Mixité sociale

En matière de mixité sociale, l'institution ne dispose que données relatives aux personnes porteuses d'un handicap qui ne font pas l'objet de statistiques.

Néanmoins, elle dit faire intuitivement le constat selon lequel la mixité sociale est limitée.

L'institution est en faveur de la mise en place d'une politique publique en faveur d'une plus grande mixité sociale.

E. Conférence Nationale des Procureurs Généraux (CNPG)

1) Mixité de genre

Selon la CNPG, il est évident que s'agissant des magistrats et des fonctionnaires, ces professions ne sont plus mixtes puisqu'il existe un déséquilibre au profit des femmes. Par ailleurs, sauf actions correctrices d'ampleur, le phénomène semble appelé à s'amplifier.

La conférence explique ce déséquilibre par la fréquentation majoritairement féminine des filières universitaires et lycéennes qui conduisent à ces professions.

Aucune incidence particulière n'a été mise en évidence en terme de qualité de travail, d'efficacité. En revanche l'institution rapporte que ce déséquilibre peut poser des difficultés relatives à l'organisation de la profession notamment du fait de la multiplication des congés maternité.

Pour la CNPG, l'importante féminisation des professions judiciaires n'est pas un problème « en soi » mais peut le devenir en terme d'image, de neutralité affichée...

Par ailleurs, la conférence tient à rappeler qu'il subsiste toutefois un problème de parité dans les postes de responsabilité qui ne peut qu'à terme s'estomper.

Selon la CNPG, il est important de favoriser dans la magistrature une meilleure parité hommes/femmes à travers notamment d'une politique publique.

2) Mixité sociale

La CNPG ne dispose d'aucune donnée.

Cependant, elle précise que la mixité sociale n'a jamais été, dans la magistrature, un problème prégnant à l'instar d'autres grandes écoles du fait notamment de la diversité du mode de recrutement.

Selon la CNPG, les efforts faits au niveau du recrutement sont déjà importants en matière de mixité sociale (classes préparatoires). Il faudrait toutefois selon elle, en amont, régler les déséquilibres existants.

Ainsi, un travail plus étroit avec les universités devrait être réalisé (tutorat, parrainage d'étudiants de milieu modeste) pour aider à surmonter les handicaps socio-culturels.

F. Conférence Nationale des Présidents de TGI (CNPTGI)

1) Mixité de genre

Pour la CNPTGI, le constat est une évidence : la féminisation de la magistrature avec un déséquilibre au détriment des hommes.

Si le corps s'est fortement féminisé, il n'en n'est pas de même pour l'accès aux postes de responsabilité encore largement masculins. Ainsi, au 1^{er} avril 2019, seules 13 premières présidentes exercent sur 36 cours d'appel et seules 3 femmes sont présidentes d'un tribunal de grande instance hors hiérarchie du premier groupe au nombre de 12.

Selon la CNPTGI, ce déséquilibre présente des incidences sur l'organisation de la profession :

- La mise en cause des femmes juges sur leur capacité à juger avec impartialité les hommes, au pénal comme aux affaires familiales ;
- La représentativité de la société puisque la magistrature est désormais décrite comme « excessivement » féminisé ;
- La dévalorisation du métier car il s'avère qu'un métier féminisé est souvent dévalorisé ;
- Une désorganisation du fait des congés maternité.

La CNPTGI tente d'expliquer ce phénomène en avançant :

- La féminisation des études ;
- L'image féminisée du métier ;
- La difficulté du concours ;
- La rémunération et la carrière car il s'avère que les étudiants s'imaginent une faible rémunération et une imprévisibilité de la carrière.

2) Mixité sociale

La CNPTGI ne dispose pas de données mais précise qu'il apparaît que les classes sociales moyennes supérieures ou supérieures sont prépondérantes. Par ailleurs, la région parisienne et les très grandes agglomérations apparaissent surreprésentées.

Selon la CNPTGI, et concernant les moyens d'actions pour une plus grande mixité sociale, il faut imaginer d'autres voies que celles d'une ouverture massive aux recrutements latéraux (intégration ou concours complémentaires) qui, s'ils ont ouvert la magistrature à d'autres professions (avocates et juristes d'entreprises essentiellement), n'ont pas permis d'entamer un mouvement de mixité sociale.

Selon la conférence les moyens d'action suivants pourraient être développés :

- Des campagnes de recrutement axées sur la mixité sociale ;
- Une réorganisation du concours ;
- Un partenariat avec l'université ;
- Le développement de l'équipe auprès du magistrat avec le développement des juristes-assistants ;
- Permettre le recrutement de stagiaires rémunérés ;
- La formation des organes de nomination (DSJ, CSM) afin de mieux identifier les freins culturels aux nominations ;
- Une réflexion sur une révision de la loi Sauvadet.

G. Conférence Nationale des Premiers Présidents (CNPP)

1) Mixité de genre

Selon la conférence, le métier est particulièrement féminisé. Ainsi, au concours étudiant, la proportion de jeunes filles lauréates est proche de 80 % et chaque année la promotion ne se « masculinise » qu'à 25% grâce à l'apport des 2e, 3eme concours et des lauréats dits de l'article 18-1.

Les incidences selon la CNPP sont de deux sortes :

- Symboliques puisqu'existe une image de la Justice rendue majoritairement pas des femmes.
- Organisationnelles du fait des congés maternité, congé parental et la demande croissante de temps partiels.

2) Mixité sociale

La conférence ne dispose pas de données en la matière.

Cependant, il est évident que la surreprésentation des lauréats du 1^{er} concours, originaires des universités parisiennes ou bordelaises, ou de l'IEP de Paris modifie profondément l'origine géographique des nouveaux magistrats, alors qu'autrefois les magistrats étaient originaires de presque toutes les facultés de droit de province.

De plus, la généralisation du recours aux préparations privées payantes entraîne en outre des biais de sélection par l'argent.

Des initiatives pour favoriser une plus grande mixité sociale ont déjà été mises en place. Ainsi, la Cour d'appel de Rennes et des trois facultés de droit de Brest, Nantes et Rennes ont créé un master 2 commun dédié à la préparation de l'ENM dans le cadre d'une convention financière et de soutien signée avec l'ENM.

En revanche, après une première année d'expérimentation, la seconde promotion passera le concours 2019. Il est donc prématuré de mesurer les effets positifs de cette initiative.

H. Conseil National des Administrateurs Judiciaires et Mandataires Judiciaires (CNAJM)

1) Mixité de genre

Selon la CNAJM, et contrairement à un certain nombre de professions du droit, les métiers d'administrateur judiciaire et de mandataire judiciaire ont toujours enregistré un taux important et prédominant de professionnels masculins.

Le pourcentage de femmes ne dépassait pas 20% dans les années 1980.

Au fil des décennies, ce pourcentage a progressé et plus spécifiquement les 10 dernières années, portant le taux de féminisation aux alentours de 35% seulement.

En matière économique, pendant très longtemps, il a été considéré que cette matière relevait du domaine masculin.

Par ailleurs, il s'agit d'une profession très sensible en raison du caractère conflictuel et litigieux auquel les professionnels sont confrontés.

2) Mixité sociale

Le CNAJM ne dispose d'aucun élément.

I. Compagnie Nationale des Conseils en Propriété Industrielle (CNCPI)

1) Mixité de genre

La CNCPI remarque une féminisation au fil des années des conseils en propriété industrielle.

Aujourd'hui la profession des conseils en propriété industrielle, toutes mentions confondues, est composée à 46% de femmes et à 54% d'hommes.

2) Mixité sociale

La CNCPI ne dispose d'aucune donnée en la matière.

ANNEXE 8 : CONVENTION DE PARTENARIAT PROTOCOLE POUR LA MIXITÉ DANS LA MAGISTRATURE PAR LA SENSIBILISATION DES ÉTUDIANTS



Figure 18 : Convention de partenariat protocole pour la mixité dans la magistrature par la sensibilisation des étudiants 1/4

D'une part

La cour d'appel de Versailles sise 5 rue Carnot, 78.000 Versailles, représentée par Monsieur Bernard Keime-Robert-Houdin, Premier président et Monsieur Marc Cimamonti, procureur général près la Cour d'Appel
Ci-après désignée « la cour d'appel » ;

Le Tribunal de grande instance de Versailles sis 5 place André Mignot, 78000 Versailles, représenté par Monsieur Christophe Mackowiak, président, et Madame Maryvonne Caillibotte, procureur près le tribunal,
Ci-après désigné « le tribunal de grande instance » ;

Le Ministère de la Justice, situé 13, place Vendôme, 75001 Paris, représenté par la Haute-Fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes du Ministère de la justice, Madame Isabelle Rome, et la direction des services judiciaires, représentée par Madame Catherine Mathieu,

D'autre part

L'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, sise 55 avenue de Paris 78035 VERSAILLES cedex, représentée par son Président, Monsieur Alain Bui ;
Ci-après désignée « l'U.V.S.Q »,

Au nom de la Faculté de droit et de science politique, sise 3 rue de la division Leclerc 78280 Guyancourt, représentée par son Doyen Madame Marie-Emma Boursier,
Ci-après désigné « la Faculté de droit et de science politique »,

Ensemble dénommées « les Parties »

ETANT ENTENDU QUE

La cour d'Appel de Versailles et l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines ont signé, le 16 juin 2016, une convention de partenariat visant à encadrer les conditions de l'élaboration d'une chronique de jurisprudence d'arrêts de la cour d'appel de Versailles.

Les Parties souhaitent désormais signer de nouveau une convention pour la mise en œuvre d'un plan expérimental, porté par le Ministère de la Justice à travers Madame Rome, Haute Fonctionnaire en charge de l'égalité femmes-hommes.

Article 1 – Objet de la convention

Figure 19 : Convention de partenariat protocole pour la mixité dans la magistrature par la sensibilisation des étudiants 2/4

L'objet de la présente convention est de définir les modalités de la mise en œuvre d'un plan expérimental destiné à sensibiliser les étudiants au métier de magistrat et à favoriser la mixité et la diversité du recrutement.

Ce plan expérimental, porté par la Haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes associée la Cour d'appel, le Tribunal de grande Instance, l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines et le Ministère de la Justice.

Article 2 – Coordination et suivi

La mise en œuvre du plan expérimental destiné à sensibiliser les étudiants aux métiers de la magistrature est coordonnée, à l'UVSQ, par Madame Victoire Lasbordes-de Virville, maître de conférences en Droit privé à l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines.

Madame Isabelle Rome, Haute fonctionnaire à l'égalité Femmes/Hommes porte le projet pour le Ministère de la Justice, avec le concours de la direction des services judiciaires, représentée par son directeur, Monsieur Peimane Ghaleh-Marzban.

Article 3 – Modalités de mise en œuvre

L'expérimentation du plan de sensibilisation aux métiers de la magistrature concernera tous les étudiants en droit de l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, de la licence au master.

L'U.V.S.Q s'engage à :

- accueillir des magistrats de la Cour d'Appel de Versailles, du Tribunal de Grande Instance de Versailles pour présenter leurs fonctions et la diversité des missions des magistrats, aux étudiants lors d'événements dédiés, tous niveaux confondus ;
- accueillir les magistrats lors d'événements à destination d'un public plus ciblé (collège de droit, master 1 Droit, IEJ) ;
- regrouper et présenter aux juridictions du ressort de la Cour d'appel de Versailles les demandes de stages formulées par les étudiants.

Les juridictions s'engagent à proposer, dans la limite de leur capacité d'accueil, des stages aux étudiants, notamment aux étudiants de licence 2 et 3 désireux de réaliser leur Projet personnel étudiant (PPE) au sein d'une juridiction.

La direction des services judiciaires apportera un soutien technique aux magistrats engagés dans l'expérimentation (fourniture de supports et d'outils de communication notamment) et associera les juridictions et l'UVSQ à des événements organisés à la Chancellerie sur la sensibilisation des étudiants aux métiers de la magistrature.

Les membres de la Faculté de droit et de sciences politiques et des juridictions établiront un bilan/rapport annuel de l'expérimentation mise en place.

Article 4 – Financement du partenariat

Aucune contrainte ni obligation financière ne pourra être imposée par l'une des Parties aux autres Parties dans le cadre de l'accomplissement de la présente convention.

Figure 20 : Convention de partenariat protocole pour la mixité dans la magistrature par la sensibilisation des étudiants 3/4

Article 5 – Prise d'effet et durée de la convention

Les Parties conviennent que la date d'entrée en vigueur de la convention est fixée rétroactivement au 1^{er} mars 2019 pour une durée 3 ans.

Elle ne pourra être reconduite que par accord exprès des parties.

Toute modification de la présente convention devra faire l'objet d'un avenant signé des parties.

Ce document est rédigé en cinq (5) exemplaires français, constituant chacun des originaux. Chaque Partie gardera un (1) original.

Signé à  Pour le Président
et par délégation
Nathan KAHN

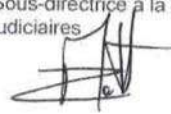
Pour le ~~Université de Versailles-Saint-Quentin en Yvelines~~

Monsieur Alain Bui
Président


Visa du Doyen de la faculté de droit
et de science politique de l'U.V.S.Q
Marie-Emma Boursier


Pour le Ministère de la Justice
Madame Isabelle Rome
Haute fonctionnaire à l'égalité
Femmes Hommes

Madame Catherine Mathieu
Sous-directrice à la direction des services
judiciaires



le 19 JUN 2019

Pour la Cour d'appel de Versailles


Monsieur Bernard Keime-Robert-Houdin
Premier Président

Monsieur Marc Cimamonti
Procureur général

Pour le Tribunal de Grande Instance de
Versailles

Monsieur Christophe Mackowiak
Le Président

Madame Maryvonne Caillibotte
La procureure de la République



Figure 21 : Convention de partenariat protocole pour la mixité dans la magistrature par la sensibilisation des étudiants 4/4

ANNEXE 9 : ENQUÊTE « LA MAGISTRATURE FAIT-ELLE FUIR LES HOMMES ? », ÉTUDES MENÉES SOUS LA DIRECTION DE CLAIRE DE GALEMBERG PAR LES ÉTUDIANTS DU MASTER 2 « COMMUNICATION JURIDIQUE, SOCIOLOGIE DU DROIT ET DE LA JUSTICE » DE L'UNIVERSITÉ PARIS II PANTHEON-ASSAS



La magistrature fait-elle fuir les hommes ?

DABI Salomé ; LECLERCQ Julie ; MAGNAN Camille ; MANARANCHE Alix
Étudiants du Master 2 Communication juridique, sociologie du droit et de la justice - Université
Panthéon-Assas (Paris II)

Sous la direction de Madame Claire de Galembert, directrice de recherche au CNRS
pour le groupe de travail du CND “Attractivité et mixité des études et des professions du droit”

La magistrature fait-elle fuir les hommes ?

Pourquoi cette enquête ?

Alors que c'est en 1900 qu'une avocate a pour la première fois prêté serment, les femmes n'ont pu intégrer le corps de la magistrature que depuis la loi Teitgen du 11 avril 1946.

Les femmes représentaient 8% du corps judiciaire en 1969, 18% en 1978 et 39% en 1988. La barre des 50% a été atteinte en 2002, pour aujourd'hui atteindre 66%. Cette féminisation va continuer de s'amplifier avec les départs à la retraite et l'arrivée des nouvelles promotions. En effet, la promotion de 2019 est composée à près de 75% de femmes (sur 309 postes d'auditeurs de justice, 230 sont occupés par des femmes)¹.

Cette féminisation de la profession n'a pas été un long fleuve tranquille. Elle s'est heurtée à des résistances. En effet, dans les années 50, les rapports des jurys du concours montrent que ceux-ci doutaient encore de l'aptitude des femmes à occuper cette fonction, en raison du timbre de leur voix ou d'un manque d'autorité et de maîtrise de soi². Dans les années 70, les jurys s'inquiétaient toujours ouvertement du « péril » que représentait la féminisation « excessive » de la profession³. Il faut attendre les années 80, pour que l'entrée des femmes dans la magistrature se banalise et ne soit plus associée à la dévalorisation de la profession. Mais dix ans plus tard la question de la féminisation resurgit de nouveau sous l'angle sinon d'une menace du moins d'un problème. En effet, dans un rapport du jury de 1992, la féminisation est présentée comme un phénomène « qui n'est pas sain du point de vue de l'équilibre social »⁴.

L'inquiétude se confirme au point d'être assumée à partir des années 2010 par le Ministère de la Justice. Christiane Taubira, alors Garde des Sceaux et en visite à l'Ecole Nationale de la Magistrature, le 12 décembre 2012, déclare ainsi qu'il est essentiel de « faire en sorte qu'il y ait plus d'hommes dans les prochaines promotions ». La question semble s'être depuis lors inscrite durablement à l'agenda gouvernemental. En octobre 2017, l'Inspection Générale de la Justice consacre un rapport sur le sujet de la féminisation dans les métiers de justice⁵.

¹ <http://www.enm.justice.fr/sites/default/files/profil-promo-2019.pdf>

² Céline Bessière et Murielle Mille., « Féminisation de la magistrature : quel est le problème ? », in *Travail, genre et sociétés*, 2016/2.

³ Anne Boigeol., « Les femmes et les cours. La difficile mise en oeuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature » in *Genèses*, 22, 1996.

⁴ Anne Boigeol., « La magistrature française au féminin : entre spécificité et banalisation », in *Droit et société*, 25, 1993.

⁵ Rapport n°041-17 de l'Inspection générale de la Justice, « La Féminisation des métiers du Ministère de la Justice », octobre 2017.

Le rapport encourage à travailler à une meilleure égalité professionnelle entre hommes et femmes et lutter contre le plafond de verre qui empêche les femmes d'accéder aux postes les plus prestigieux. Mais le rapport insiste (surtout ?) sur la nécessité de mener une politique de mixité afin de restaurer l'équilibre entre hommes et femmes au sein des métiers du droit, et plus particulièrement au sein de la magistrature. Trois principales raisons le justifient selon les rapporteurs. Il s'agit d'une part de répondre à un « impératif de représentativité du corps social ». La mixité est par ailleurs vue dans une perspective plus managériale comme un vecteur de performance du fonctionnement des organisations. Elle est vue enfin comme une manière de « contribuer à la lutte contre les stéréotypes de genre »⁶.

La féminisation de la magistrature, qui s'était parfaitement banalisée et jugée aujourd'hui excessive, suscite non seulement des interrogations mais aussi des réflexions sur les mesures à mettre en œuvre pour attirer les hommes vers ce métier qu'ils semblent avoir déserté, tout comme certains autres métiers du droit et de la justice. C'est dans ce contexte que le Conseil National du droit⁷ a été saisi par le Ministère de la Justice et le Ministère de l'Enseignement Supérieur pour mener une réflexion sur l'absence de mixité sociale et de genre dans les métiers du droit et de la justice.

La résurgence de cette problématique et la saisine du Conseil National du Droit nous ont poussé à nous interroger sur la réception de cette question par nos pairs, au sein de l'Université Paris II. Une enquête a ainsi été menée auprès d'étudiants de notre université dont les principaux résultats sont présentés ici. Selon notre hypothèse de départ, la représentation du métier de magistrat associé, dans l'imaginaire collectif, au genre féminin, influe sur la répartition des sexes au sein de ce corps de métier. Autrement dit, n'est-ce pas le fait que la magistrature soit, de nos jours, identifiée socialement comme un métier de femmes qui expliquerait le peu d'attractivité qu'il exerce sur les hommes ?

Questions de méthode :

Pour mener cette investigation, nous avons eu recours à une méthode quantitative. Nous avons ainsi élaboré un questionnaire que nous avons adressé aux étudiants de Master 2 de l'Université Panthéon-Assas. L'échantillon des personnes interrogées se compose donc uniquement de ces étudiants. Il n'a donc pas la prétention à constituer un échantillon représentatif de l'ensemble de la population des étudiants en droit.

⁶ Ibid, page 4

⁷ Le Conseil National du Droit a été créé par décret du 29 avril 2006 et «est chargé d'une mission de réflexion et de proposition sur l'enseignement du droit, sur les relations entre les établissements qui dispensent cet enseignement et les institutions et professions concernées, sur la formation et l'emploi des juristes et sur les orientations et les modalités de la recherche juridique».

D'une part parce que cette université parisienne, dotée d'une réputation d'excellence et se présentant volontiers comme « la première université juridique de France »⁸ se caractérise par une forte sélectivité. D'autre part, parce que l'offre de Masters 2 en droit y est particulièrement abondante. Enfin parce que, l'Institut d'Etudes Judiciaires Pierre Raynaud propose en outre une préparation au concours d'entrée à l'Ecole Nationale de la Magistrature (61 admis pour 250 postes en 2018⁹), ce qui laisse supposer une surreprésentation d'étudiants intéressés par le métier de magistrat.

Notre étude n'a certes aucune prétention à être exhaustive ni représentative de l'ensemble des étudiants en cinquième année de droit en France. Il n'en demeure pas moins que la diversité des formations juridiques qu'offre Paris 2 au niveau M2 (33) et le nombre de ses étudiants en M2 (822 étudiants) offre une masse critique et un matériau empirique suffisant pour éprouver notre hypothèse. Sans compter que faute de temps et de moyens, il ne nous était pas possible d'élargir notre enquête.

En référence à la convention utilisée par le Ministère du Travail selon laquelle un métier est dit « mixte » lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40% et 60% de ces effectifs, trois catégories apparaissent :

- les M2 « sur-masculinisé » soit les M2 comptant plus de 60 % d'hommes,
- les M2 « sur-féminisé » soit ceux comptant plus de 60 % de femmes
- les M2 mixtes soit ceux dont la différence entre hommes et femmes n'excède pas 40%.

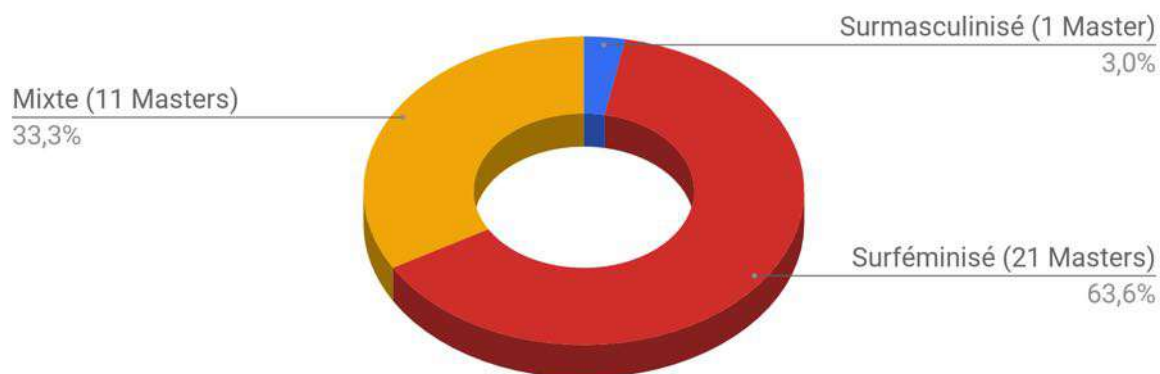
Les Masters de l'Université Panthéon-Assas sont incontestablement illustratifs de l'essor de la féminisation constatée au sein des métiers du droit et de la justice.

Les femmes y sont très majoritaires puisqu'elles représentent 65,45% des étudiants (822) de niveau M2. Pas moins de 21 des 33 Master étudiés sont sur-féminisés. Seul un Master est sur-masculinisé, celui de droit public approfondi. Enfin, 11 Masters peuvent être qualifiés de mixtes.

⁸ <https://www.u-paris2.fr/fr>

⁹ <https://www.u-paris2.fr/fr/formations/offre-de-formation/preparation-aux-concours-et-aux-examens-professionnels/preparation-en>

Répartition des sexes au sein des M2 de l'université de Paris 2

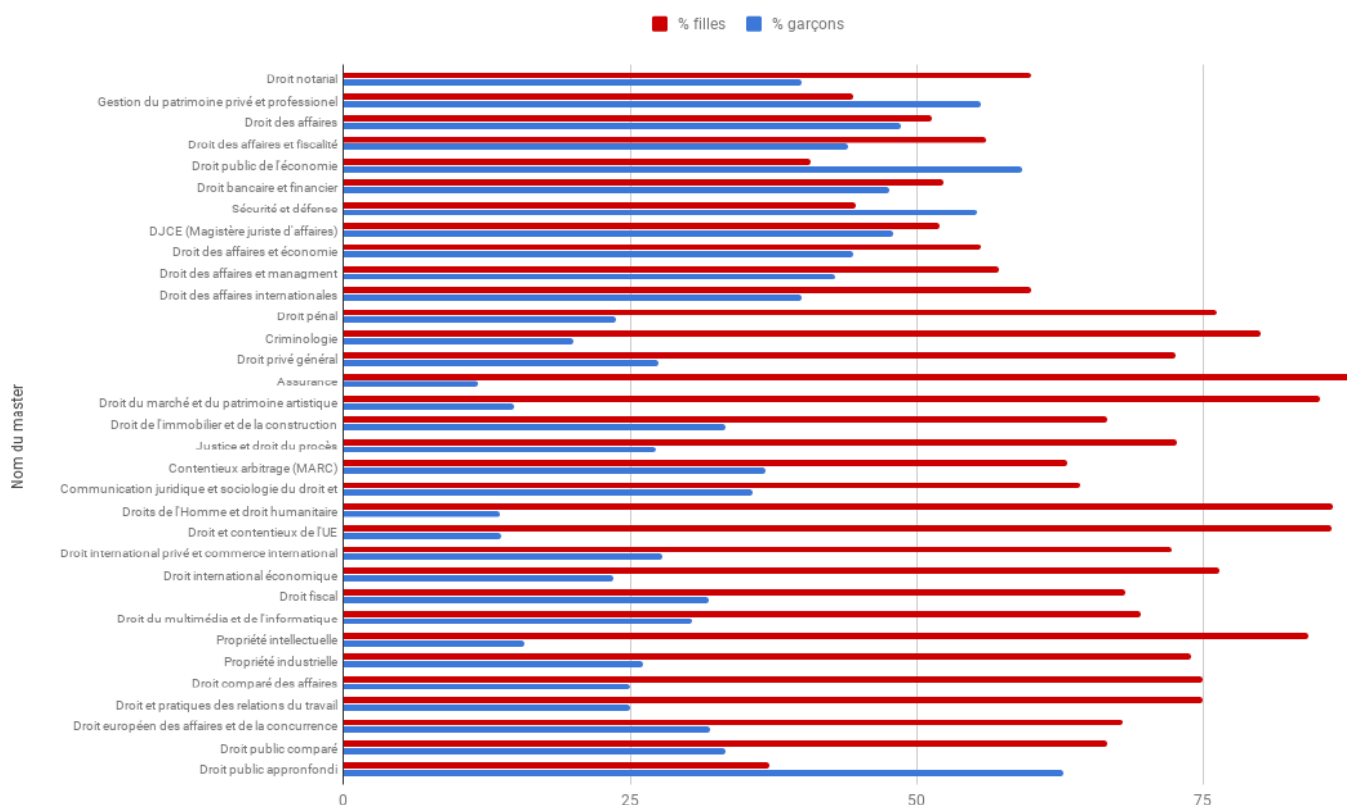


Les Masters préparant à des métiers du droit à la réputation fortement genrée se révèlent plus mixtes qu'escompté. C'est le cas, comme le révèle le schéma ci-dessous notamment du Master de droit notarial ou encore le Master de sécurité et défense qui prépare pour le premier au notariat, pour le second aux concours de commissaire de police, d'officier de gendarmerie ou de commissaire dans les armées. Cette mixité au sein des métiers qui renvoient habituellement une image masculine ne fait que confirmer l'affirmation d'un processus de féminisation relevé par plusieurs études sociologiques¹⁰ et confirmé par les statistiques. Pour être restés longtemps le bastion des hommes, des professions tels que celles des militaires, de la police ou du notariat depuis qu'ils se sont ouvertes aux femmes, sont marquées par une progression constante des femmes en leur sein. Aujourd'hui, sur les 14 210 notaires, 7 037 sont des femmes (49.5 %)¹¹. La gendarmerie se féminise depuis 1983, date à laquelle les femmes ont pu y entrer. Cette année-là, elles ne représentaient que 1% des effectifs, 10% en 2002 et 18% en 2017.

¹⁰ Mathieu-Fritz Alexandre, « La résistible intégration des femmes dans un univers professionnel masculin : les huissiers de justice », *Sociétés contemporaines*, 2004/2 (n° 54), p. 75-99. Voir également son analyse sur les femmes chez les huissiers de justice, in *Les huissiers de justice*, PUF, 2005. Geneviève Pruvost, *De la « sergote » à la femme flic. Une autre histoire de l'institution policière (1935-2005)*, La Découverte, 2008. Ou encore Guillaume Malochet sur l'entrée des femmes en prison. Sur la féminisation de l'institution militaires voir Emmanuelle Prévot, « Féminisation de l'armée de terre et virilité du métier des armes », *Cahiers du Genre*, 2010/1 (n° 48), p. 81-101.

¹¹ <https://www.notaires.fr/fr/profession-notaire/rapport-annuel-du-notariat/le-notariat-en-chiffres>

Répartition par sexe au sein des différents M2 de l'université Paris 2 Panthéon-Assas



Notre questionnaire :

Le questionnaire avait pour but de saisir l'éventuelle existence de représentations liées au genre dans le choix des métiers envisagés par les étudiants.

Il comportait une première partie permettant l'identification des caractéristiques sociales des interrogés : sexe, âge, parcours académique et catégories socioprofessionnelles des parents. La seconde partie comprenait les questions visant à saisir dans quelles mesures des représentations genrées des métiers existaient et, le cas échéant, pesaient sur l'orientation professionnelle. Ce faisant, nous nous sommes inspirés ici d'une étude de psychologie sociale dirigée par Rémi Finkelstein¹². Selon cette étude, ce seraient les représentations des compétences prêtées à ces métiers et les stéréotypes de genre qu'elles véhiculent, qui expliqueraient leur attractivité différenciée auprès des hommes et des femmes.

¹²Rémi Finkelstein, « La féminisation de la magistrature : une exploration de quelques antécédents psychosociologiques », Rapport de recherche, Université Paris-Ouest Nanterre La Défense, ENM, 2012.

Pour saisir ces représentations, nous avons centré le questionnaire sur trois professions juridiques inégalement traversées par la question de la féminisation : la première, celle des avocats, dans laquelle les femmes représentent 55,4% en 2017¹³ et qui relève de la catégorie des professions mixtes ; la seconde, celles des magistrats (sur-féminisation); et la troisième, les huissiers qui est sur-masculinisée car elle ne compte que 30% de femmes¹⁴.

Notre questionnaire commence à interroger les enquêtés sur les compétences corrélées aux métiers d'avocat, de notaire, de magistrat. Dans un deuxième temps, une série de questions visent à saisir la manière dont ces compétences ont un sexe : autrement dit, si nos répondants les assimilent plutôt au genre. De surcroît, nous avons mené cette interrogation au sein même des professions, notamment d'avocat et de magistrat : nous avons voulu savoir si certains postes (pour les magistrats) et certaines spécialités (pour les avocats) étaient assimilées à des stéréotypes de genre.

Enfin, nous avons cherché à savoir si, et dans quelle mesure, la sur-féminisation ou sur-masculinisation de certains métiers du droit était vue comme un problème par nos enquêtés. La combinaison des réponses aux questions de ces deux parties devait nous donner plusieurs pistes d'analyse sur les choix d'orientation des étudiants et les représentations qu'ils se faisaient des différentes professions.

Nous avons commencé par envoyer le questionnaire aux étudiants du Master de droit privé général, à titre de test. Deux raisons nous ont amené à penser qu'il s'agissait d'un échantillon pertinent. Il s'agit tout d'abord du Master 2 de Paris II comprenant le plus grand nombre d'étudiants (51 étudiants). Ensuite, cette formation, réputée pour préparer les étudiants aux différents concours des professions juridiques, compte un grand nombre d'étudiants se destinant à la magistrature. Le taux de réponses s'est révélé très encourageant puisque 17 étudiants (soit 33% des inscrits) nous ont répondu. Les résultats et leurs commentaires ont révélé que certaines questions étaient mal formulées, ce qui nous a permis de les améliorer et les préciser avant d'envoyer le questionnaire aux étudiants des autres Masters 2.

La diffusion du questionnaire a été réalisée sur les réseaux sociaux. Nous avons partagé le questionnaire sur différents groupes Facebook dont nous avons contacté directement les administrateurs afin de favoriser le nombre de réponses. De plus, nous avons pu demander directement à des connaissances de partager le questionnaire dans leur Master. Cela explique pourquoi certains masters sont plus représentés dans les réponses.

¹³Haeri Kami, « L'avenir de la profession d'avocat », Rapport, février 2017 http://www.justice.gouv.fr/publication/rapport_kami_haeri.pdf

¹⁴ 30% de femmes en 2018.

Sur les 822 personnes composant les Masters étudiés, 77 personnes ont répondu ce qui correspond à un taux de réponse de 9,37%. Le taux de réponse a été très inégal selon les masters. Les étudiants les plus réactifs sont ceux de Droit privé général (33,3 % des répondants), Justice et droit du procès (22,2%) ainsi que Criminologie (13,0%) et Histoire du droit (13,0%). Trois raisons nous semblent pouvoir y avoir contribué : d'une part nos contacts directs, ce qui a facilité la demande. D'autre part, l'ouverture à d'autres matières que le droit pur et notamment à la sociologie de plusieurs de ces masters ; enfin, la surreprésentation d'étudiants au sein de plusieurs de ces masters se préparant à la magistrature. Celle-ci expliquant une « sensibilité » à une question qui, comme nous l'avons indiqué, non seulement touche particulièrement cette profession mais s'est constituée en objet de réflexion publique.



Résultats de l'enquête

1. Première partie : Caractéristiques sociales des répondants

- Sexe :

Sur les 77 personnes ayant répondu au questionnaire, 60 personnes étaient des femmes soit 77,9%. Ce pourcentage se trouve légèrement supérieur à celui du nombre de femmes au sein des 33 Masters dont la composition a été étudiée, puisque 65,45% des étudiants au sein de ces formations sont des femmes (538 sur 822).

Plusieurs hypothèses peuvent être avancées pour expliquer cette surreprésentation des femmes parmi les répondants. On peut supposer que les femmes ont été plus intéressées par un sujet qui les concerne *a priori* plus directement et qui n'est pas dénué d'enjeux pour leur avenir en matière d'égalité professionnelle.

De plus, comme nous l'avons signalé précédemment, les Masters ayant le plus répondu au questionnaire sont des Masters les plus féminisés (Droit privé général, Justice et Droit du procès). Enfin, on ne peut exclure un biais de conformisme : ce trait serait plus valorisé chez les femmes selon les travaux de Worchel et Cooper publiés dans *Social Psychology*¹⁵.

- Des étudiants triés sur le volet :

98,7% des répondants ont obtenu un baccalauréat général (ce résultat s'explique par l'obtention d'un baccalauréat étranger par une personne). 41,6% des personnes ont obtenu un bac scientifique, 41,6% un bac économique et social et 15,6% un bac littéraire.

Ces résultats ne sont évidemment pas représentatifs de la situation des bacheliers pris dans leur ensemble. En effet, selon les chiffres du Ministère de l'Enseignement supérieur, les titulaires d'un bac ES représentent 45,2% des effectifs, ceux d'un bac L 18,6% et ceux d'un bac S 16,4%. Les 19,8% restants sont titulaires de bacs technologiques ou professionnels¹⁶. La présence exclusive de titulaires de baccalauréats généraux s'explique par la sélectivité de l'Université Paris II Panthéon-Assas ; même s'il faut rappeler l'existence d'un « parcours réussite » en première année de licence, principalement destiné aux étudiants ayant obtenu un baccalauréat technologique. Le pourcentage de titulaires d'un bac S peut aussi s'expliquer par le fait que l'Université Paris II cherche à attirer, dès la première année de licence et jusqu'au Master 2, les meilleurs étudiants. La filière S est en effet réputée pour attirer les meilleurs élèves.¹⁷ Les mentions obtenues au BAC sont elles aussi très représentatives de l'élitisme de Paris 2 : 42 % des répondants ont déclaré avoir obtenu une mention Très bien, 36 % une mention Bien et 17% une mention Assez Bien. Les mentions obtenues par la population générale des bacheliers en 2014, date supposée de passage de leur bac des enquêtés, est bien inférieure.

Baccalauréat	Total présents	Décision (%)					mention / présents (%)
		Très bien	Bien	Assez bien	Passable	Refusé	
Général	336 266	10,7	16,2	25,1	38,8	9,1	52,0

Source: Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance Le baccalauréat 2014 - Session de juin, Note d'information, Juillet 2014.

¹⁵ Stephen Worchel et Joel Cooper., « Understanding, Social Psychology », 1976.

¹⁶ <https://univ-droit.fr/terminale/les-etudes-juridiques>

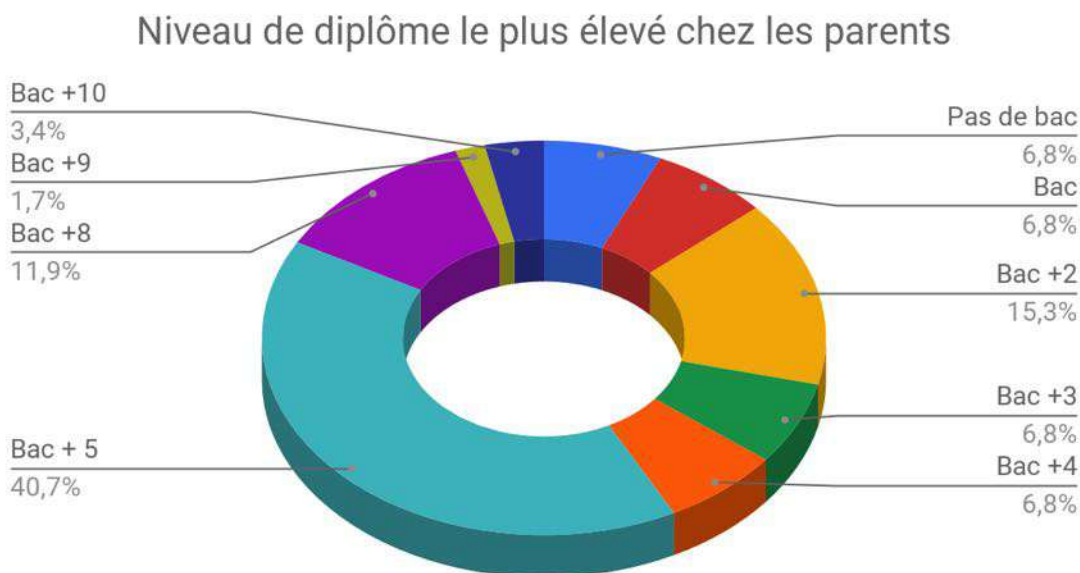
¹⁷ Note de la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du Ministère de l'Éducation nationale, « Les trois quarts des élèves de seconde GT souhaitent préparer un baccalauréat général », Note d'information, n°31, septembre 2014.

Ce tri à l'excellence se vérifie dans les parcours des enquêtés : on y retrouve de nombreux étudiants entrés à Assas en première année de licence en suivant le parcours d'excellence du Collège de droit pour lequel une mention très bien est exigée.

- Niveau de diplôme des parents :

Alors que le questionnaire interrogeait les étudiants sur le niveau d'études post-bac et la profession de leurs parents, certains n'ont répondu qu'à l'une des deux questions. Nous pouvons supposer que certains n'ont pas connaissance des années d'études poursuivies par leurs parents ou n'ont pas connaissance du libellé précis de leur métier. Du fait de ces informations partielles, nous avons donc fait le choix d'exploiter les résultats en nous concentrant sur le niveau de diplôme des parents le plus élevé.

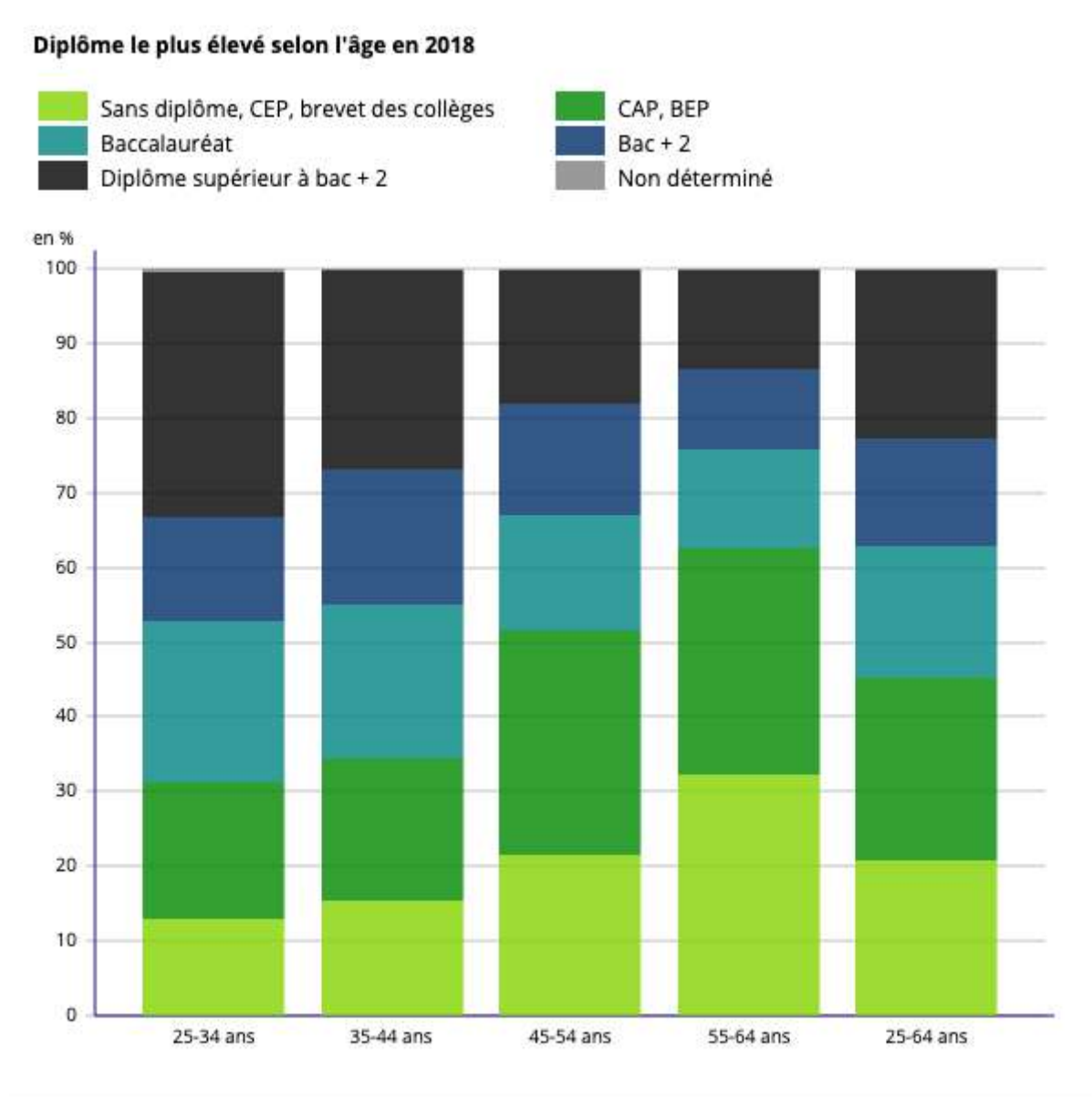
Les réponses montrent que les étudiants ont des parents ayant un niveau de diplôme élevé. En effet, plus de 70% ont un niveau de diplôme au moins égal à un bac+4. Ce résultat n'est pas surprenant au regard du taux de mentions bien et très bien obtenus par les enfants¹⁸.



¹⁸INSEE (Enquête Emploi), « Le niveau d'étude selon le milieu social », in *Etat de l'Enseignement et de la Recherche en France*, n°10, 2017.

Cependant, ce résultat montre, encore une fois, que l'échantillon n'est pas représentatif de la population. En effet, les chiffres de l'INSEE montrent que les gens âgés d'environ 50 ans (l'âge probable des parents des étudiants en cinquième année de droit cette année) ne sont qu'environ 15% à avoir obtenu un diplôme supérieur à bac+2.

Notre échantillon est donc composé d'étudiants issus de milieux sociaux élevés ce qui induit une forte réussite scolaire.



Source: Insee, enquête emploi, 2018.

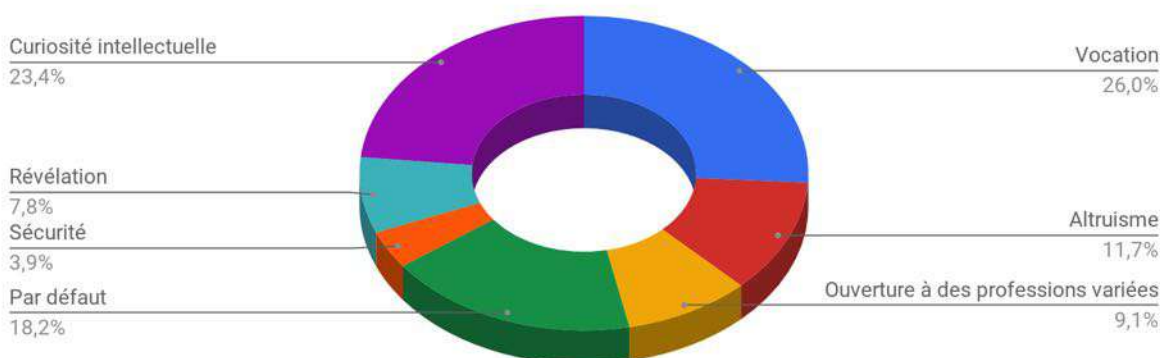
2. Deuxième partie : Orientations universitaire et professionnelle

- Pourquoi avoir choisi les études de droit ?

La question était posée aux étudiants de développer les motivations de leur orientation en études de droit. Aucun critère n'était préétabli, mais lors du traitement des réponses nous avons identifié, au travers des réponses, des *verbatim*s similaires regroupés sous sept catégories.

Selon deux sociologues français, Claude Dubar et Pierre Tripier¹⁹, la notion de profession implique trois dimensions : une première, religieuse, renvoie aux valeurs et croyances associées à une activité ; la deuxième dimension est économique, elle renvoie à une occupation rémunératrice ; enfin, la troisième est collective, la profession est vectrice d'identité commune, de partage de savoirs et de valeurs.

Choix de l'orientation en licence de droit



Choix des études	Femmes	Taux	Hommes	Taux	Taux de différence
Vocation	17	28,30%	3	17,60%	10,70%
Altruisme	7	11,70%	2	11,80%	0,10%
Ouverture à des professions variées	6	10,00%	1	5,90%	4,10%
Par défaut	12	20,00%	2	11,80%	8,20%
Sécurité	3	5,00%	0	0,00%	5,00%
Révélation	5	8,30%	1	5,90%	2,40%
Curiosité intellectuelle	8	13,30%	8	47,00%	33,70%

L'exploitation des données montre un éclatement des critères intervenants dans le choix d'étude des étudiants interrogés.

Sur l'ensemble des répondants, les critères de « vocation » (46%) et de « curiosité intellectuelle » (60%) sont les plus déterminants. Viennent ensuite les choix faits « par défaut » (32%) et pour des considérations liées à « l'altruisme » (23,5%). Quant à la « sécurité », elle ne revient que très peu dans les réponses des étudiants (5%).

¹⁹ Claude Dubar et Pierre Tripier, « Sociologie des professions », A. Colin, Collection U, 1998.

Si l'on détaille les réponses en fonction du sexe de l'étudiant, plusieurs éléments sont à noter. Concernant les femmes, elles ont opté pour les études de droit par « vocation » (28%) et « par défaut » (20%). Viennent ensuite les choix faits par « curiosité intellectuelle » (13%) puis les considérations « d'altruisme » (12%).

Pour les hommes, la « curiosité intellectuelle » est l'élément majoritairement pris en compte lors du choix des études de droit, puisqu'il concerne 8 étudiants sur 17 (47%). Viennent ensuite la « vocation » (18%) puis « l'altruisme » (12%) et le choix fait « par défaut » (12%).

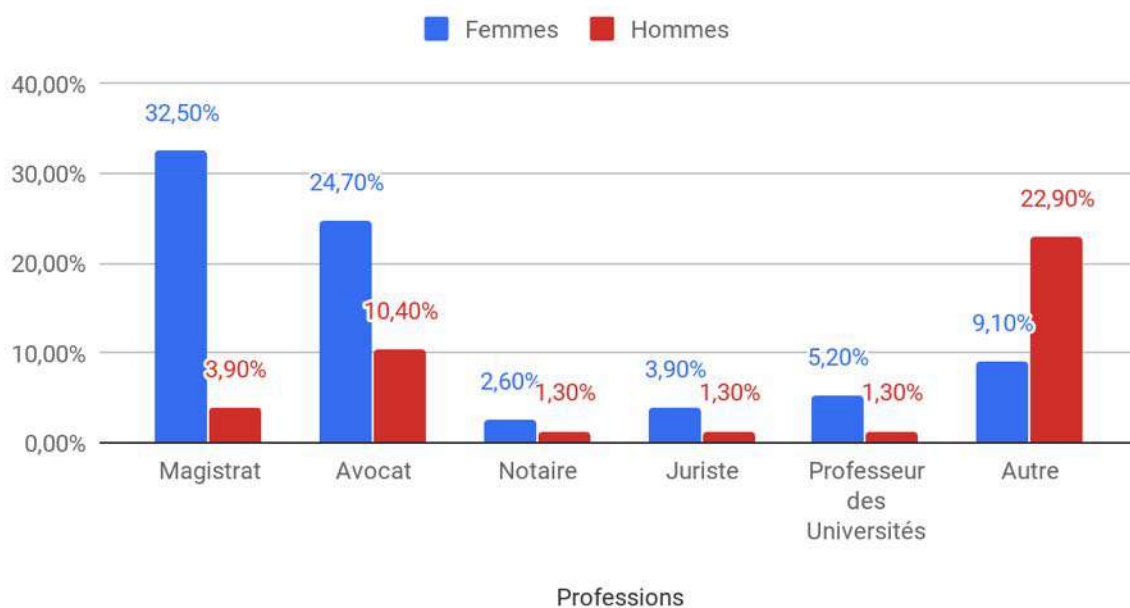
Au regard de la définition sociologique de la profession évoquée ci-dessus, la vocation, la curiosité intellectuelle et l'altruisme renvoient à la dimension éthique de la profession. Les valeurs et le sens associé à l'activité par l'étudiant motivent leur choix de parcours. Et ce, de façon indifférenciée selon le genre.

Il convient de relever pourtant quelques différences entre les répondants femmes et hommes. La variable la plus discriminante se trouve être le critère de « curiosité intellectuelle », majoritairement choisi par les hommes. Quant aux femmes, la « vocation » a été un vecteur plus important que pour les hommes. En revanche, pour les deux sexes, l'altruisme a été une motivation quasi-égale dans le choix des études de droit. L'altruisme renvoie à la dimension religieuse de la notion de profession mais peut également être rapproché de la dimension collective, la profession juridique étant créatrice de valeurs communes, et lieu de partage.

- Choix du métier :

En ce qui concerne l'orientation professionnelle, la majorité des répondants (71,4%) se destinent à l'avocature et la magistrature, lesquels il faut le souligner comptent parmi les principaux débouchés des études de droit.

Orientation professionnelle



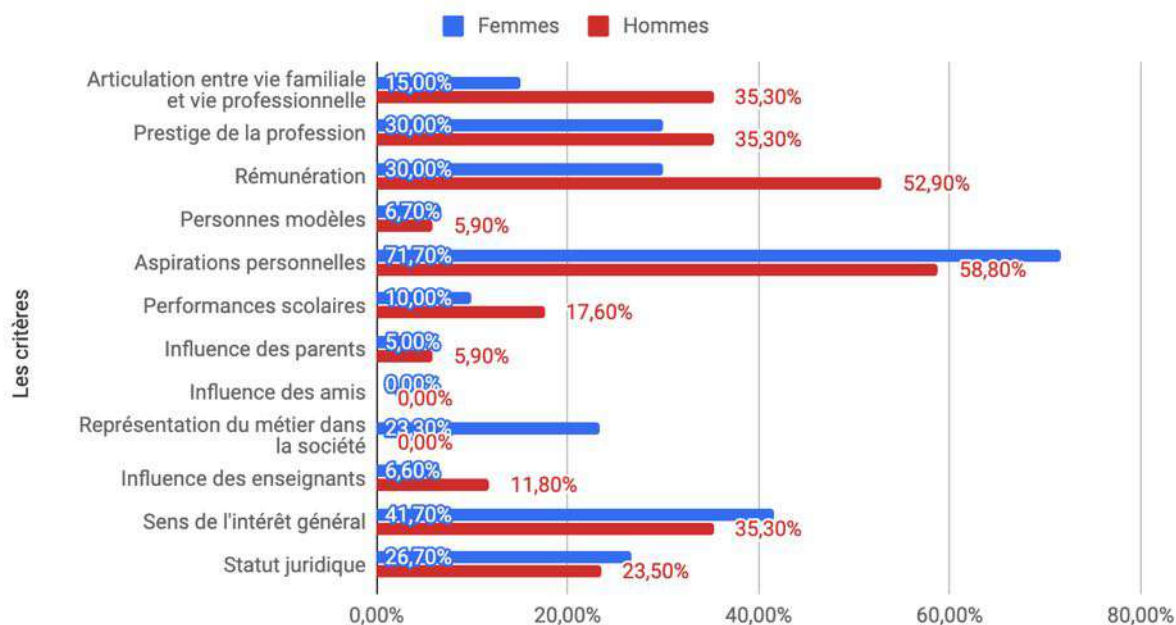
En ce qui concerne les 28 étudiants souhaitant devenir magistrat (36%), 25 sont des femmes et 3 sont des hommes. En ce qui concerne les 27 étudiants souhaitant devenir avocat (35%), 19 sont des femmes et 8 sont des hommes. Ces résultats illustrent l'attractivité des professions chez les femmes, tout en soulignant le degré moindre de ce phénomène au sein de l'avocature par rapport à la magistrature.

- Sur quels critères le choix du métier s'est-il fait ?

En ce qui concerne les raisons de ce choix de métier, plusieurs réponses étaient proposées aux étudiants. Les étudiants pouvaient faire jusqu'à maximum trois choix. La marge laissée par la consigne explique que certains répondants n'ont opté que pour un critère. Par conséquent, le nombre de résultats ne correspond pas au nombre de répondants.

Douze critères ont été proposés et sont susceptibles d'intervenir dans le choix professionnel des étudiants.

Critères pris en compte dans le choix du métier



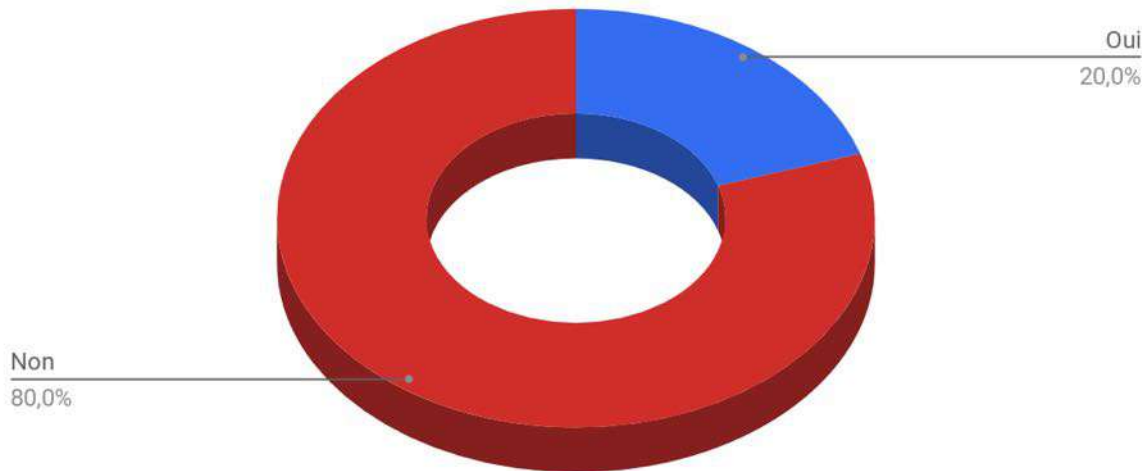
Ainsi, le critère ayant le plus été pris en compte dans le choix des étudiants est celui des « aspirations personnelles » (69%). Vient ensuite celui du « sens de l'intérêt général » (40%), puis la « rémunération » (35%), et enfin le « statut juridique » (26%). Il convient de souligner les sensibilités en fonction du genre du ou de la répondante : ainsi, nous pouvons noter qu'aucun homme ne déclare avoir pris en compte le critère de la « représentation du métier dans la société » dans son choix.

En revanche, alors que nous avons présupposé que le critère de « l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle » serait le plus genré, lié à l'aspiration de fonder une famille par exemple, il ressort que la proportion de femmes et d'hommes déclarant avoir pris en compte ce critère est proche, même s'il existe un écart significatif : sur un total de 15 personnes qui ont choisi ce critère, 60% sont des femmes et 40% des hommes. De surcroît, ce critère n'est pas prioritaire, puisque celui-ci est secondaire par rapport aux critères qui tiennent plus au côté vocationnel, rémunérateur et épanouissant de la profession.

En revanche, la proportion de femmes ayant pris en compte les critères du « sens de l'intérêt général » (42%), ainsi que celui des « aspirations personnelles » (72%) est plus importante que la proportion des hommes ayant pris en compte ces critères (35% et 59%). Il convient cependant de restituer cette information au regard du nombre d'hommes et de femmes ayant répondu au questionnaire, ces dernières étant largement plus nombreuses (78%) que les hommes.

- Influence du sexe :

Influence du sexe dans l'orientation



Interrogés sur l'influence que leur sexe avait pu avoir sur leur choix d'orientation professionnelle, 80% des répondants ont affirmé que ce facteur n'avait pas eu d'influence. Il faut cependant préciser que la réponse était ouverte. Les personnes interrogées avaient donc la possibilité d'utiliser d'autres termes que de simples "oui" ou "non" mais aussi de développer la réponse donnée.

Il ressort des termes utilisés dans les réponses que ceux qui ont jugé que leur sexe n'avait pas joué sur leur choix ont, pour la plupart, exprimé leur appréciation de manière très nette, en utilisant des expressions comme « absolument pas », « en aucun cas » ou « pas du tout ». Cependant, une minorité a formulé une réponse moins tranchée. En effet, bien que l'on ait classé leurs réponses dans la catégorie « non », ces dernières démontrent une forme d'hésitation. Par exemple, on peut trouver comme réponse « je ne crois pas », « pas à ma connaissance » ou encore « je n'en sais rien ».

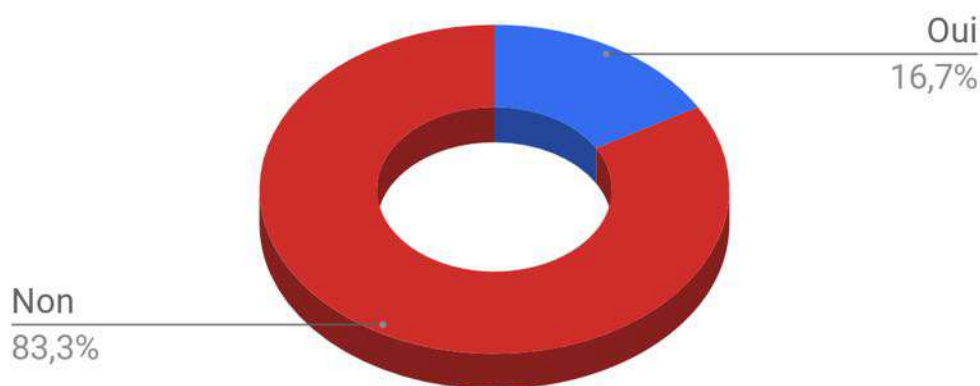
À l'inverse, ceux qui considèrent que leur sexe a influencé leur choix d'orientation professionnelle ont eu tendance à exprimer leur réponse en utilisant un langage plus mesuré, disant par exemple « certainement », « oui, de manière inconsciente » ou « je pense que oui ».

Il est intéressant de noter que certains, bien que réfutant toute influence de leur sexe dans leur projet, apporte des tempéraments dans leur argumentation amenant parfois à des contradictions implicites, l'une d'elle déclarant : "Non car justement ça me semble moins évident pour une femme compte tenu du nombre d'hommes dans la profession et du sexisme encore présent."

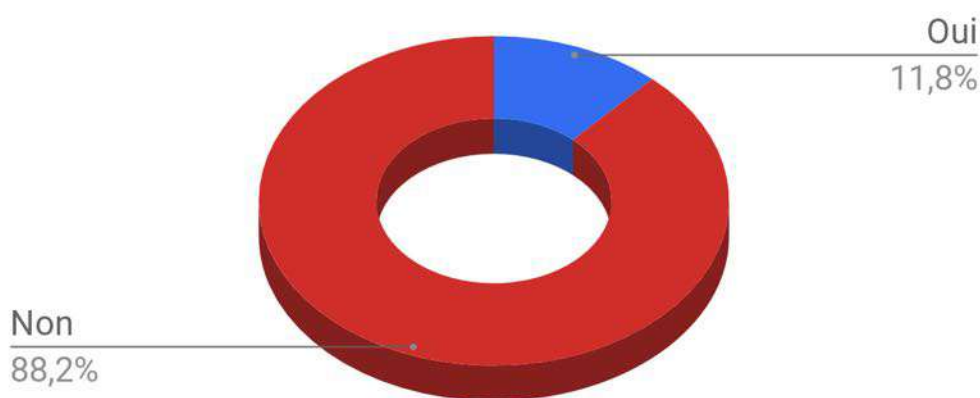
Rien n'est plus illustratif des contradictions qui traversent parfois les réponses des enquêtés que cette étudiante qui affirme que son sexe n'aurait pas eu d'influence dans son choix « la profession [étant] majoritairement féminine ».

Enfin, certains se sont emparé de cette question pour faire part de leur ressenti au sujet des représentations genrées et l'impact de la féminisation. À titre d'exemple, un étudiant pense que son sexe n'a pas influencé son choix de parcours et ajoute que « voir cette féminisation comme un problème est culpabilisant pour les femmes ». Une autre réponse évoque à l'inverse que « l'image majoritairement féminine (...) peut desservir la profession ».

L'influence du sexe dans l'orientation professionnelle chez les femmes



L'influence du sexe dans l'orientation professionnelle chez les hommes



Qu'en est-il des positionnements des répondants hommes et femmes sur le sujet ? .Bien que la différence des pourcentages ne soit pas considérable entre eux, une différence de 5 points existe entre les réponses féminines et celles masculines. Cet écart pourrait suggérer que les femmes sont plus enclines à se poser la question de la compatibilité de leur rôle familial que les étudiants hommes.

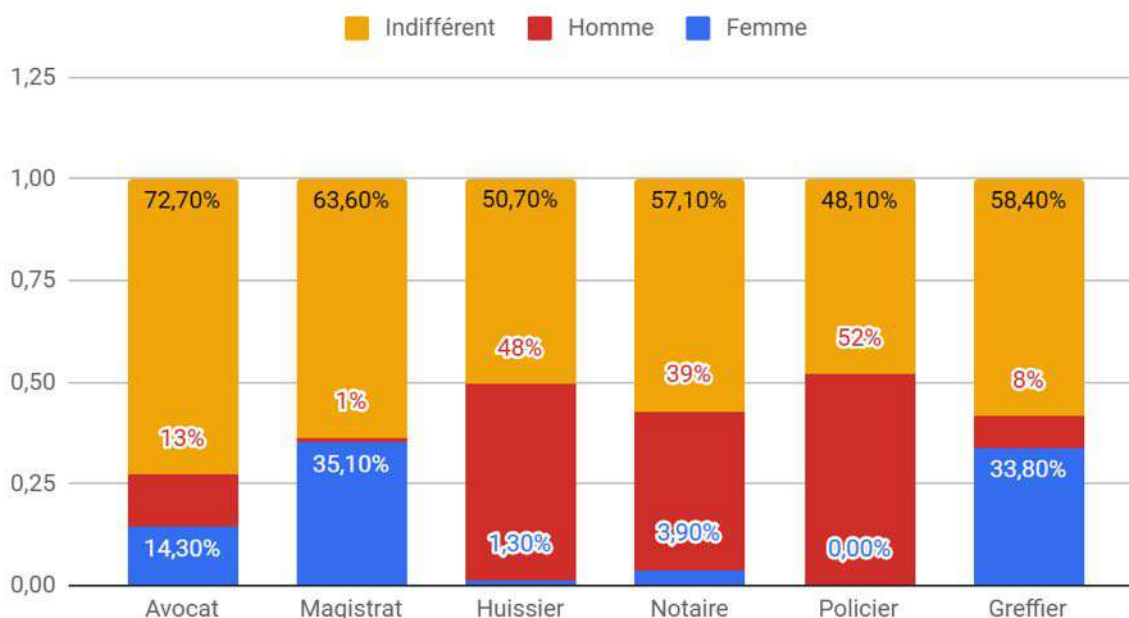
3. Troisième partie : Conception des métiers :

- Un métier d'hommes ou de femmes ?

La première question pour mener notre étude sur l'existence de représentations genrées a consisté à demander aux étudiants s'ils considéraient certains métiers comme étant des métiers d'hommes ou de femmes.

Le tableau ci-dessous montre que pour la majorité des métiers, les étudiants ont considéré qu'il ne s'agissait pas de métiers genrés.

Représentation des métiers selon le genre



Seule la profession de policier se distingue, puisque 52% des étudiants ont considéré qu'il s'agissait d'un métier d'hommes.

De plus, aucun étudiant n'a considéré ce métier comme étant un métier de femmes. Cette constatation fait écho au faible taux de féminisation (au regard des autres professions) de la police, qui aujourd'hui atteint 27%²⁰. A l'opposé, l'avocature, est la profession qui apparaît perçue comme la moins genrée par nos enquêtés : 72,70% des répondants considèrent qu'elle est indifféremment une profession d'homme ou de femme. Par ailleurs les pourcentages de ceux qui ont répondu qu'il s'agissait d'un métier de femmes ou d'un métier d'hommes sont proches (14,30% et 13%). .

On peut regrouper ensemble les chiffres relatifs aux fonctions de magistrats et de greffiers. Bien que considérés comme majoritairement non genrés (63,6% et 58,4%), une partie non négligeable de nos répondants ont considéré qu'il s'agissait de métiers féminins (35,1% pour les magistrats et 33,8% pour les greffiers). Corrélativement, peu de personnes les perçoivent comme des métiers masculins (1% et 8%). Ces résultats s'expliquent probablement par la sur-féminisation de ces métiers (88% de greffiers femmes en 2016²¹). La même tendance, quoique inversée, se vérifie s'agissant des métiers de notaire et d'huissier, eux aussi majoritairement considérés comme non genrés par la majorité des étudiants. Une infime partie des interrogés ont cependant considéré que ces métiers étaient féminins (3,9% et 1,3%). Ainsi, 48% et 39% ont une vision masculine de ces métiers. Ces résultats peuvent s'expliquer par la forte présence masculine dans ces métiers, bien que le notariat soit désormais mixte. Des représentations genrées des métiers persistent donc au sein de chacune de ces professions, selon des degrés divers toutefois.

- Zoom sur l'avocature et la magistrature :

Pour aller plus loin, nous avons voulu aborder la question de la manière dont les différents métiers du droit étaient connectés à des compétences genrées. L'idée étant de voir jusqu'à quel point nos enquêtés font le lien, d'une part entre certaines compétences et les métiers, d'autre part entre ces compétences et le genre afin de voir comment au final les choses se corrélaient entre genre et métier. Ceci supposait donc de procéder en plusieurs étapes.

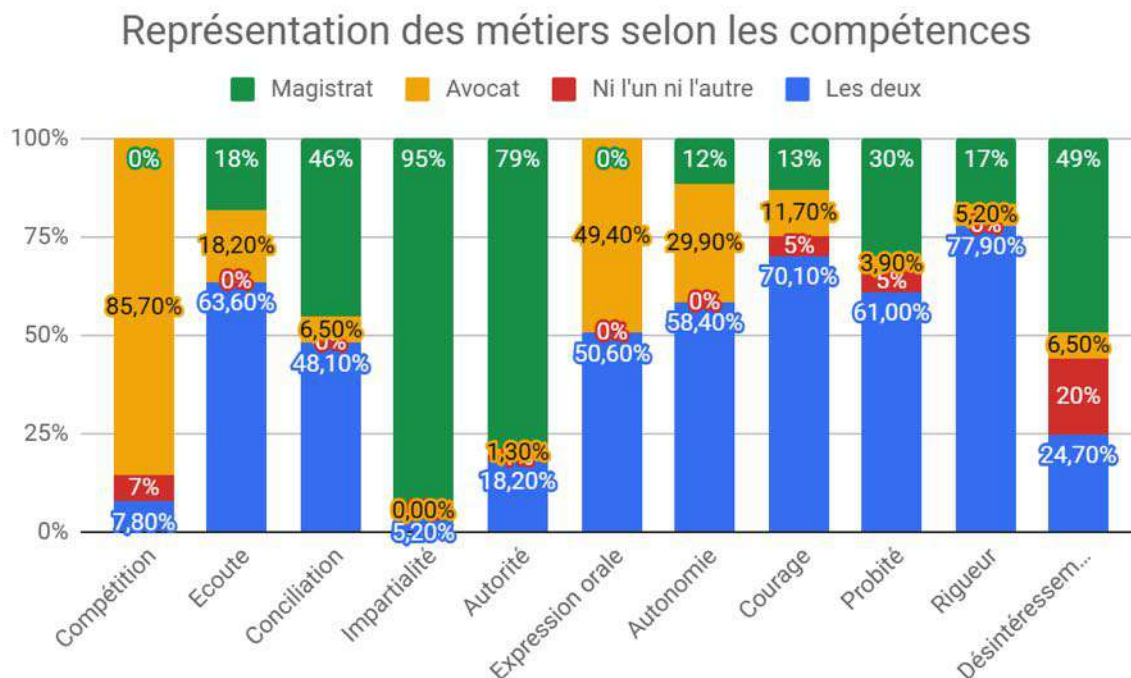
La première a consisté à faire porter les questions sur les compétences attendues pour l'exercice de professions du droit et la seconde avait pour but de lier ces mêmes compétences à la question du genre.

Concernant les 11 compétences proposées par le questionnaire (compétition, écoute, conciliation, impartialité, autorité, expression orale, autonomie, courage, probité, rigueur, désintéressement) six sont considérées comme nécessaires à l'exercice des métiers d'avocat et de magistrat : l'écoute, l'expression orale, l'autonomie, le courage, la probité et la rigueur.

²⁰ <https://www.lapoliceinternationale.fr/Accueil/Actus/Journee-internationale-des-droits-des-femmes>

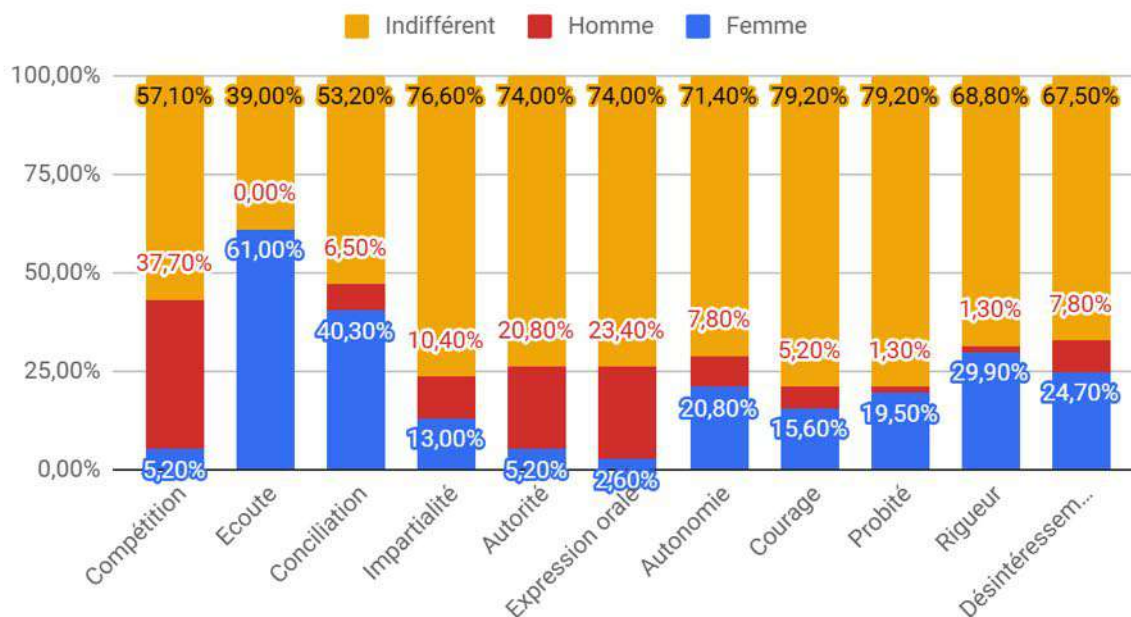
²¹ Ministère de la Justice

L'expression orale et la compétition sont cependant davantage associées à l'avocature : la première lui est associée par 85,7% des répondants, la seconde par 49,4%. La magistrature est davantage associée chez les répondants à l'impartialité (95%), l'autorité (79%) et au désintéressement (49%).



Après cette rapide présentation des résultats, examinons les liens établis par nos enquêtés entre ces différentes compétences et le genre. Le constat majeur qui se dessine est celui d'une indifférenciation des représentations en terme de genre. Sur les 11 compétences proposées, 10 sont en effet majoritairement considérées comme non genrées, bien que cela se fasse à des degrés divers. Seule l'écoute se distingue : elle a été considérée comme une qualité féminine par 61% des personnes interrogées. Pour les 10 autres compétences soumises au choix des enquêtés, ils ont considéré qu'elles étaient genrées de manière majoritaire. Par exemple, la rigueur serait une qualité féminine pour 29,9% des personnes et masculine pour 1,3% des personnes.

Représentation des qualités selon le genre



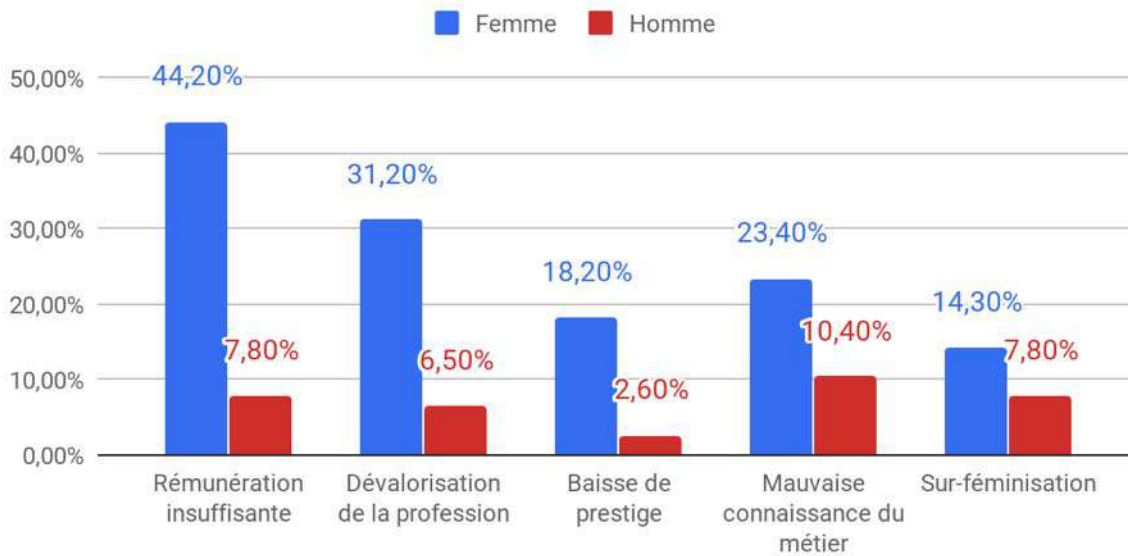
Enfin, le croisement des questions visant à établir un lien entre compétence et métier d'une part, entre compétence et genre de l'autre, fait clairement ressortir des stéréotypes de genre. Il montre notamment que l'écoute, qualité féminine pour 61% de nos répondants, est aussi considérée comme une compétence requise pour la magistrature selon 63% d'entre eux. Quant à la compétition, qualifiée de qualité masculine pour 38% des étudiants, elle est majoritairement (86%) rattachée au métier d'avocat. Le courage, qualité non genrée pour 79% des étudiants, est une qualité nécessaire pour les métiers de magistrat et d'avocat selon 70% d'entre eux. La même observation se retrouve pour la rigueur, puisque 69% des étudiants considèrent cette qualité indifférente au sexe de la personne et elle serait également nécessaire pour l'exercice des deux métiers selon 78% d'entre eux. Au-delà de ces seules fins, la qualité de rigueur est une compétence identifiée comme nécessaire pour la réussite des études juridiques.

- Quels obstacles à la mixité de magistrature ?

Plusieurs propositions étaient avancées pour répondre à cette question (rémunération insuffisante, dévalorisation de la profession, baisse de prestige, mauvaise connaissance du métier et sur-féminisation). Les étudiants étaient libres d'en cocher autant qu'ils le souhaitaient. La proposition arrivant en tête est celle de la rémunération insuffisante (52%)²². Vient ensuite le fait que la profession serait dévalorisée (31%).

²² Le site du Ministère de la Justice consulté le 13 juin annonce qu'en début de carrière, un magistrat gagne 2 659 € net.

Quels obstacles à une plus grande mixité au sein de la magistrature?



En croisant ces résultats avec le sexe des personnes, les hommes ont un avis partagé sur les causes de cette sur-féminisation : chaque proposition a été choisie entre 8 et 2 fois. Selon eux, la principale cause est la « mauvaise connaissance du métier » (8 votes). La « rémunération insuffisante » comptabilise 5 votes, à égalité avec la « dévalorisation de la profession » et derrière la « sur-féminisation » (6 votes).

Pour les femmes, l'écart est plus important entre les causes de la non mixité de la magistrature (de 11 à 34 votes). La « rémunération insuffisante » est la cause qui a obtenu le plus de vote, suivie de la « dévalorisation de la profession » (24 votes) ; ce qui suggère en somme un stéréotype de genre qui voudrait que les hommes boudent les professions peu valorisantes et que les femmes soient plus indifférentes au prestige social du métier.

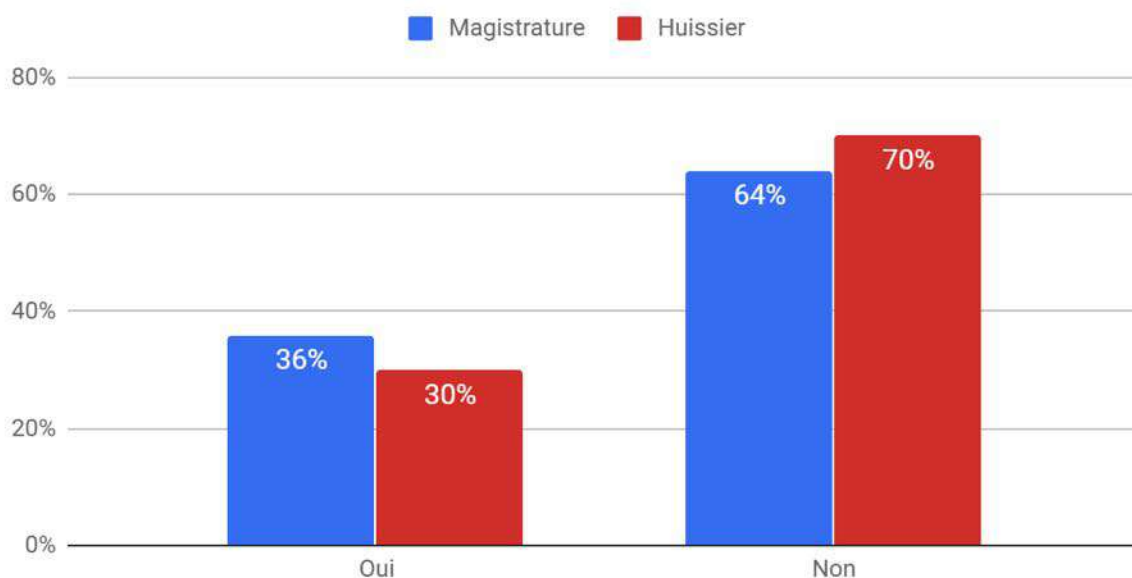
Hommes et femmes ont ainsi un avis partagé mais aussi divergent sur les causes de cette désaffection.

- La non-mixité comme un problème ?

Les étudiants ont ensuite été interrogés sur la sur-féminisation de la magistrature et la sur-masculinisation des huissiers. L'objectif était de comparer les réponses entre deux professions juridiques au sein desquelles la mixité est questionnée. Cependant, elles présentent des différences : une est sur-féminisée tandis que l'autre est sur-masculinisée. De plus, les magistrats sont des agents publics rémunérés par l'Etat tandis que les huissiers sont des officiers ministériels.

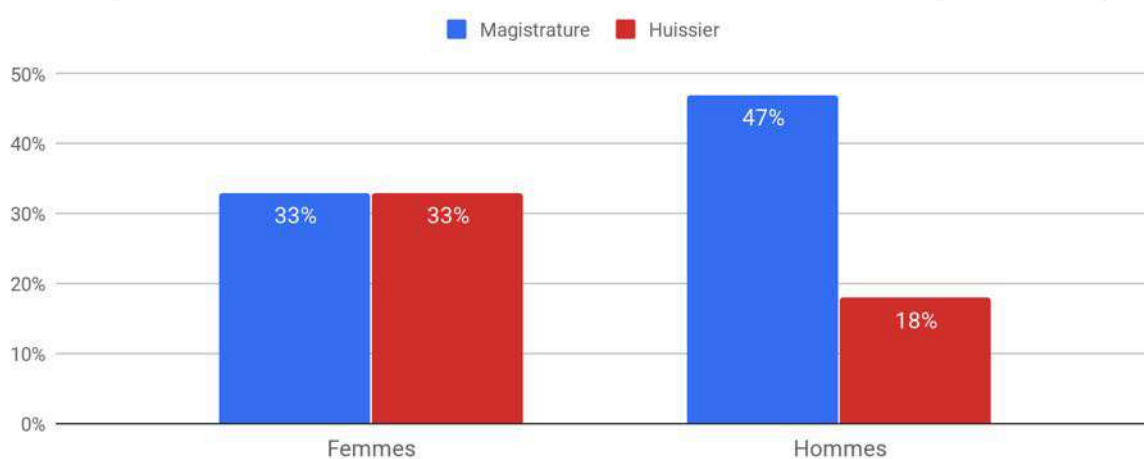
La majorité des répondants considère que ces phénomènes ne sont pas problématiques pour ces professions. La différence de réponse est minime alors même que les deux professions sont différentes à plusieurs niveaux : leurs accès, les fonctions ou encore le rôle.

La sur-féminisation de la magistrature et la sur-masculinisation des huissiers sont-ils problématiques pour la profession?



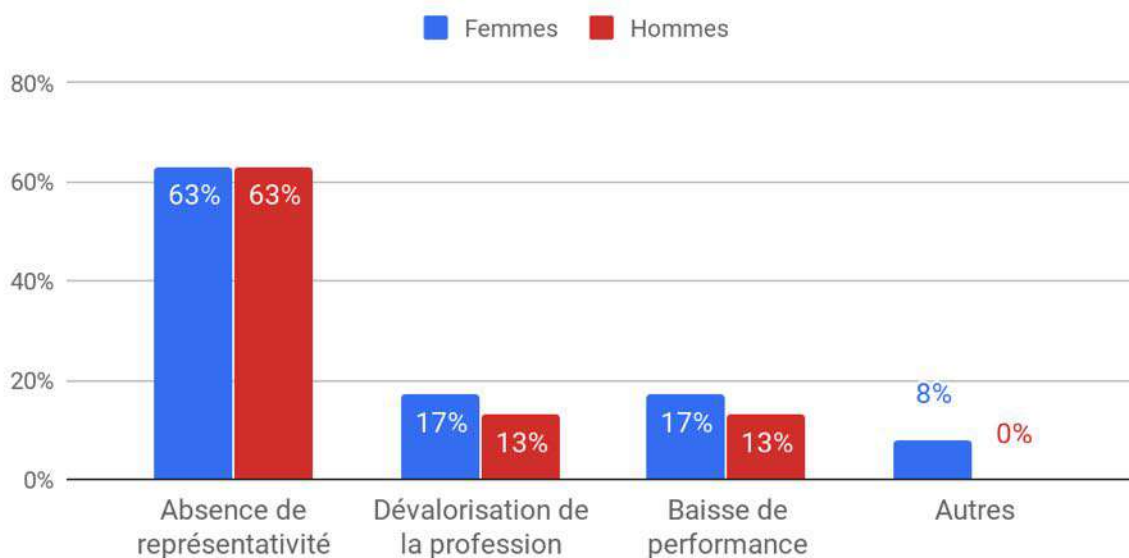
Qu'en est-il de ces réponses en fonction du sexe ? Sur les 27 répondants qui estiment que la sur-féminisation de la magistrature était un problème, 20 sont des femmes. De mêmes, 20 femmes (sur 23 répondants) ont considéré que la sur-masculinisation des huissiers était un problème. En revanche, chez les hommes et à l'échelle de notre échantillon, la sur-féminisation de la magistrature apparaît comme plus problématique (47%) que le phénomène inverse dans le monde des huissiers (18%).

La répartition des hommes et des femmes considérant la sur-féminisation de la magistrature et la sur-masculinisation des huissiers comme problématique

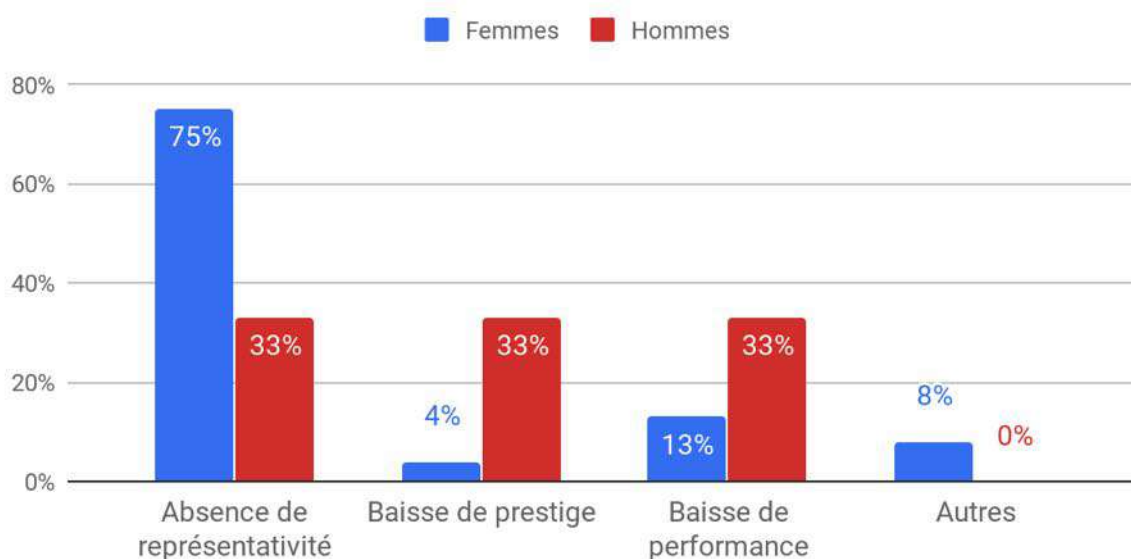


Les étudiants, ayant considéré la sur-féminisation de la magistrature et la sur-masculinisation des huissiers comme étant problématiques pour la profession (parmi les réponses proposées, il était possible d'en choisir plusieurs) mettent en avant le manque de représentativité sociale de ces professions.

Pourquoi la sur-féminisation de la magistrature est-elle un problème pour la profession ?



Pourquoi la sur-masculinisation des huissiers est-elle un problème pour la profession ?



- Commentaires de fin :

Le questionnaire se termine par la possibilité pour l'étudiant de faire un dernier commentaire sur la recherche menée. Que ce soit un mot, ou un commentaire argumenté, la réponse était libre. À la lecture des résultats, on remarque une certaine diversité dans les attitudes adoptées

Si nombre de répondants ne se sont pas saisis de l'opportunité de faire un commentaire, ou se sont seulement contentés d'une formule de politesse, près de la moitié d'entre eux a profité de cette opportunité pour exposer et défendre leur avis sur la question de la mixité au sein des métiers du droit. Allant jusqu'à critiquer, soit le système tel qu'il existe, soit la légitimité même de l'interrogation posée par la recherche.

Les critiques portées sur le système actuel sont plus ou moins virulentes. Certains évoquent des facteurs exogènes, environnementaux et sociétaux, un « manque de diversité socioculturelle et ethnique » ; « les différences homme/femme (...) façon qu'on a d'élever les filles et les garçons, avec des idées préconçues sur ce qu'un garçon doit être et faire et sur ce qu'une fille doit être et faire » ; « les qualités masculines et féminines ne sont pas véritablement réelle », quand d'autres, au contraire, reporte la responsabilité sur le monde du travail et l'institution judiciaire : « l'hyper-féminisation (...) est en partie due à des conditions de travail qui permettent de mener une vie de famille » ; « le problème dans la magistrature est que tous les hauts postes sont occupés par des postes » ; « on s'inquiète de la sur-féminisation de la justice (...) qui s'inquiète de l'absence de femme au sein de la profession d'ingénieur ? ».

Enfin, pour certains étudiants, se pose directement la question de la légitimité de notre questionnement. De façon plus ou moins acerbe, ils se saisissent de cette question pour exprimer leur « ressenti » sur la tonalité du questionnaire : « l'impression que ceux qui ont fait le sondage ont déjà une idée toute faite » ; « ce questionnaire est sexiste » ; « j'ai trouvé que vos questions appelaient parfois des réponses très stéréotypées » ; « je trouve que les questions sont pas vraiment appropriées et très cliché ».

Si des étudiants remettent en cause la tonalité du questionnaire, les résultats de notre recherche révèlent pourtant la pertinence du questionnement qui l'a guidée. En effet, l'étude de la composition des masters fait clairement apparaître un biais de genre dans le choix des masters. Les réponses au questionnaire mettent quant à elle en évidence la persistance de conceptions genrées des professions juridiques, contribuant aux phénomènes de sur-masculinisation et de sur-féminisation.

Surtout concernant la magistrature, notre objet d'étude principal, les réponses au questionnaire mettent en évidence les raisons qui poussent les hommes à se désintéresser de la magistrature. S'il fallait n'en retenir qu'une, il semblerait que le prestige social de la profession ait un impact sur la désertion des hommes de la magistrature. Les femmes paraissent plus indifférentes que les hommes à ce sujet.

On a pu constater l'existence de liens entre des qualités qualifiées de féminines et considérées comme nécessaires à l'exercice de la profession de magistrat. De plus, des obstacles à la mixité du corps ont pu être identifiés. Pour autant, pour la majorité dès que le magistrat revêt sa robe, son genre ne devrait pas importer.

Cette étude a enfin contribué à illustrer, s'il fallait encore le faire, que les phénomènes de sur-représentation d'un sexe dans une profession ont parmi leurs causes profondes les représentations qu'ont à leur propos ceux qui se trouvent en position d'envisager de les exercer. Mais également qu'il ne suffit pas pour les administrations concernées de déclarer problématique cette sur-représentation pour la "résoudre", un autre exemple pouvant se trouver du côté de l'armée française, qui, malgré la mise en place de "plans mixité", voit son taux de féminisation stagner²³.

Si l'ambition de notre démarche était d'expliquer les raisons de la désertion des hommes de la profession de magistrat judiciaire, le travail empirique que nous avons pu mener, ne permet pas d'y répondre entièrement. Cependant, par les tendances qui ressortent des résultats, nous pensons qu'il permet de légitimer le questionnement sur lequel il était fondé.

²³ Nathalie Guibert, "La trop lente féminisation de l'armée française", *Le Monde*, 7 mars 2019.

ANNEXE 10 : PROGRAMME DU COLOQUE DU 7 NOVEMBRE 2019 « QUELLES PROFESSIONS RÈGLEMENTÉES DU DROIT POUR DEMAIN ? » ORGANISÉ PAR LE HAUT CONSEIL DES PROFESSIONS DU DROIT

09h00 Accueil des participants

09h30 Ouverture

Madame Chantal Arens

Première Présidente de la Cour de cassation

Monsieur François Molins

Procureur général près la Cour de cassation

Monsieur Louis Boré

Président de l'Ordre des avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation

Président du Haut conseil des professions du droit

10h00 Analyse historique et sociologique de l'accès aux différentes professions

Animée par Monsieur Didier Le Prado

Ancien président de l'Ordre des avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation

Président honoraire du Haut conseil des professions du droit

Monsieur Laurent Pfister

Professeur d'histoire du droit à l'Université Panthéon-Assas

Monsieur Alexandre Mathieu-Fritz

Professeur de sociologie à l'Université de Paris Est Marne-la-Vallée

Chercheur au LATIS (UMR CNRS 8134)

11h00 Pause

11h15 Les modes d'accès aux différentes formations professionnelles

Animée par Madame Pascale Deumier

Professeure de droit privé à l'Université Jean Moulin Lyon III

Avec la participation de :

Monsieur le Bâtonnier Jean-François Mortelette, ancien Vice-président de la Conférence des Bâtonniers, Président de l'École du Centre Ouest des Avocats, **Madame Sophie Sabot-Barcet**, Deuxième Vice-présidente du Conseil supérieur du Notariat, **Monsieur Alain Turpin**, Secrétaire général de la section des commissaires-priseurs judiciaires de la Chambre nationale des commissaires de justice, et **Monsieur Denis Hazane**, mandataire judiciaire, représentant le Conseil national des administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires

12h30 Déjeuner libre

14h00 Ouverture des travaux de l'après-midi

Monsieur Vivien David

Président du Conseil national du droit

Monsieur Jean-François de Montgolfier

Directeur des affaires civiles et du Sceau

14h30 Les différentes professions et les universités : quelle attractivité ?

Animée par Monsieur Claude Brenner

Professeur de droit privé à l'Université Panthéon-Assas

Avec la participation de :

Monsieur Jérôme Rousseau, Avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation,

Directeur adjoint de l'Institut de formation et de recherche des avocats aux Conseils,

Madame Sophie Jonval, Présidente du Conseil national des greffiers des tribunaux de

commerce, **Monsieur Gabriele Mecarelli**, Maître de conférences à l'Université Paris Sud,

Directeur du département juridique de la section professionnelle des huissiers de justice

(CNCJ), et **Monsieur Christophe Basse**, mandataire judiciaire, Vice-président du Conseil

national des administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires

15h45 Pause

16h00 Comparaison de l'enseignement prodigué au sein des écoles professionnelles et de la formation continue

Animée par Madame Cécile Chainais

Professeure de droit privé à l'Université Panthéon-Assas

Directrice du Centre de recherche sur la Justice (CRJ)

Avec la participation de :

Monsieur Pierre Berlioz, Professeur de droit privé à l'Université Paris Descartes,

Directeur de l'EFB, **Madame Emmanuelle Trichet**, Avocat au Conseil d'État et à la

Cour de cassation, Directrice de l'Institut de formation et de recherche des avocats aux

Conseils, **Monsieur Mustapha Mekki**, Professeur à l'Université Paris 13 – Sorbonne Cité,

Directeur général de l'Institut national des formations notariales, **Madame Christine**

Valès, Secrétaire de la section des huissiers de justice de la Chambre nationale des

commissaires de justice

17h15 A la recherche d'une culture commune

L'exemple de la magistrature

Monsieur Olivier Leurent

Directeur de l'École nationale de la magistrature

L'exemple de la haute fonction publique

Monsieur Frédéric Thiriez

Avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation

Chargé par le Président de la République d'une réflexion sur la réforme de la haute fonction

publique

18h00 Synthèse

Par Monsieur Henri Nallet

Ancien Garde des Sceaux, Ministre de la justice

Figure 22 : Programme du colloque "Quelles professions règlementées du droit pour demain ?"

ANNEXE 11 : BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE

Agrikoliansky (Éric), Collovald (Annie), « Mobilisations conservatrices : comment les dominants contestent ? », *Politix* 2014/2 (N° 106).

Aubert (Francis), Sylvestre (Jean-Pierre), « Chapitre XIX. L'insertion socioprofessionnelle des jeunes en milieu rural », in Bernard Charlot et al., *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, Presses Universitaires de France « Education et formation », 1999.

Autorité de la concurrence, Avis n° 18-A-11 du 25 octobre 2018 relatif aux avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation, Avis n° 16-A-26 du 20 décembre 2016 relatif aux commissaires-priseurs judiciaires, Avis n° 16-A-25 du 20 décembre 2016 relatif aux huissiers de justice.

Baroin (François), *Je suis un provincial*, Paris, 2019.

Ben Ayed (Choukri), « La mixité sociale dans les politiques urbaines et scolaires : doxa étatique ou objet sociologique ? », *Revue juridique de l'environnement* 2015/HS15.

Benoît-Guilbot (Odile), Cléménçon (Mireille), « Les évolutions de l'emploi féminin, reflet des diversités sociales européennes », *Revue de l'OFCE* 2001/2 (n°77), p. 259-296.

Bessière (Céline), Mille (Murielle), « Féminisation de la magistrature : quel est le problème », in *Travail, genre et sociétés*, 2016/2, p. 175-180.

Böcker (Anita), De Groot van Leeuwen (Lenny), « Ethnic minority representation in the judiciary : diversity among judges in old and new countries of immigration », in *The Judiciary Quarterly*, 2007.

Bodiguel (Jean-Louis), « Les magistrats, un corps sans âme ?, 1991 (Politiques d'aujourd'hui) », in *Droit et société* 16, 1990

Boigeol (Anne), « La magistrature française au féminin : entre spécificité et banalisation », in *Droit et société* 25, 1993, p. 489-523.

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

Boigeol (Anne), « Le genre comme ressource dans l'accès des femmes au « gouvernement du barreau » : l'exemple du barreau de Paris », in *Genèses* 2007/2 (n°67), p. 66-88.

Bosse (Nathalie), Guégnard (Christine), « Les représentations des métiers par les Jeunes : entre résistances et avancées », in *Travail, Genre et Sociétés*, 2007/2, p. 27-46.

Bouquet (Vincent), « La diversité, nouvelle préoccupation des cabinets d'avocats », in *Les Echos.fr*, 29 janvier 2015.

Bouquet (Brigitte), « Cachez-moi ce genre que je ne saurais voir... », *Empan* 2007/1 (n° 65), p. 18-26.

Berlioux (Salomé) et Maillard (Erkki), *Les invisibles de la République*, Paris, 2019.

Cacouault-Bitaud (Marlaine), « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », in *Travail, genre et sociétés* 2001/1 (N° 5), p. 91-115.

Canals (Valérie), « Chapitre VI. Insertion professionnelle : construction empirique ou objet d'analyse ? », in Bernard Charlot et al., *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, Presses Universitaires de France « Education et formation », 1999, p. 86-96.

Charle (Christophe), « Pour une histoire sociale des professions juridique à l'époque contemporaine », in *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 76-77, mars 1989, p. 117-119.

Centre d'études, de formation et d'insertion par la langue, « Devenir magistrat : l'intérêt et l'utilité comme motivations essentielles », mars 2016.

Centre d'études, de formation et d'insertion par la langue, *Pourquoi devient-on magistrat ?* Projet d'enquête ENM, mars 2016.

CEPEJ, étude *Système judiciaires des pays de l'UE : Analyse des données*, juin 2013.

CEPEJ, études *Systèmes judiciaires européens : efficacité et qualité de la justice*, années 2016 et 2018.

Chazouillères (Guillaume), « Les notaires, des "fils de" ? Non, clame la profession », in *Capital.fr*, 2014.

Conseil National des Barreaux, *Statistiques de la répartition femmes-hommes pour les années 2015-2017*.

Conseil National des Barreaux, *Les chiffres clés de la profession d'avocat*, mai 2018.

CNIL, *Mesure de la diversité et protection des données personnelles. Les dix recommandations de la CNIL*, 16 mai 2007.

Commissariat General à la Stratégie et à la Prospective sur La Mixité Des Métiers, note d'octobre 2013.

Conseil Économique, Social et Environnemental, *Agir pour la mixité des métiers*, rapporteur Patrick Liébus, novembre 2014.

Cour de cassation, SDER, Bureau des relations internationales, *Féminisation et diversification du recrutement des magistrats*, note synthétique, 18 février 2015.

De La Fontaine (Jean), *Fables choisies de La Fontaine, précédées de sa vie et de celle d'Ésope*, édition 1824.

Défenseur des droits, *Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances. Guide méthodologique à l'usage des acteurs de l'emploi*, 11 mai 2012.

Défenseur des droits, *Accès à l'emploi et discrimination liées aux origines*, étude, septembre 2016.

Défenseur des droits, *Conditions de travail et expérience des discriminations dans la profession d'avocat.e en France*, Rapport d'enquête, mai 2018

Delmas (Corinne), « Les notaires, le genre d'une profession à patrimoine », in *La Découverte, Travail, genre et sociétés* 41, 2019/1, p. 127-145.

- Demazière (Didier), *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, 2009.
- Demoli (Yoan) et Willemez (Laurent), Mission de recherche droit et justice, *L'âme du corps. La magistrature française dans les années 2010 : morphologie, mobilité et conditions de travail*, 2019, laboratoire Printemps (UMR UVSQ-CNRS).
- Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, *La répartition des hommes et des femmes par métiers : Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans*, Dares Analyses, décembre 2013.
- Dupuy (Raymond), Almudever (Brigitte), « Chapitre XXII. Le soutien social dans un dispositif d'aide à l'insertion des jeunes », in Bernard Charlot et al., *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, Presses Universitaires de France « Education et formation », 1999, p. 281-289.
- École Nationale de la Magistrature, *Devenir magistrat : l'intérêt et l'utilité comme motivation essentielle*, mars 2016.
- École Nationale de la Magistrature, *Profil de la promotion 2019*, 2019.
- Favereau (olivier), Bessy (Christian), Bessis (Frank), Chaserant (Camille), Harnay (Sophie), « *Enquête statistique sur la profession d'avocat : modes d'organisation des activités et identité professionnelle* », Gazette du palais, n°285, 12 octobre 2013.
- Finkelstein (Rémi), *La féminisation de la magistrature : une exploration de quelques antécédents psychosociologiques*, rapport de recherche, Université Paris-Ouest Nanterre La Défense, ENM, 2012.
- Forsé (Michel), Parodi (Maxime), « Comment les Français perçoivent-ils l'égalité des chances ? », Revue de l'OFCE 2016/2 (N° 146), p. 67-88.
- Fraenkel (Béatrice), Pontille (David), Collard (Damien) et al., *Le travail des huissiers : transformations d'un métier de l'écrit*, Toulouse, 2010.
- Fitte-Duval (Annie), « La théorie des apparences, nouveau paradigme de l'action publique ? », AJDA, 2018, p.440
- Gemelgo (Pierre), du Mesnil du Buisson (Marie-Ange), Wacheux (Frédéric), *Évaluation des actions publiques en faveur de la mixité des métiers*, Rapport de l'IGAS et de l'IGAENR, avril 2017.
- Ghouati (Ahmed), « Diversité et grandes écoles en France. Le cas de Sciences Po », communication au colloque international « *Diversité et innovation en milieux socioprofessionnels* », MSH Clermont-Ferrand, 30 novembre, 1^{er} et 2 décembre 2011.
- Gonthier (Frédéric), « L'égalité méritocratique des chances : entre abstraction démocratique et réalisme sociologique », L'Année sociologique 2007/1 (Vol. 57), p. 151-176.
- Guinot (Thierry), *L'huissier de justice : normes et valeurs : Ethique, déontologie, discipline et normes professionnelles*, Paris, 2017.
- Haeri (Kami), *L'avenir de la profession d'avocat*, Rapport au Garde des sceaux, 2017.

Inspection générale interministérielle du secteur social et Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche, *L'évaluation des actions publiques en faveur de la mixité des métiers*, rapport, avril 2017.

Inspection Générale De La Justice, « *Les féminisation des métiers du Ministère de la Justice* », rapport, octobre 2017.

Inspection Générale des Affaires Sociales, « *Évaluation des actions publiques en faveur de la mixité des métiers* », rapport, avril 2017.

Jamin (Christophe), *La cuisine du droit. L'École de droit de Sciences Po : une expérimentation française*, Paris, 2012.

Kalini (Christelle), *Diversité en France : un nouvel enjeu de société*, Paris, 2017.

Kohm (Steven A.), « The People's law versus Judge Judy Justice : Two Models of Law in American Reality-Based Courtroom TV », in *Law & Society Review* 40/3, 2006, p. 693-727.

Lapeyre (Nathalie), Robelet (Magali), « Féminisation des groupes professionnels : en médecine générale comme ailleurs ? », in *Singuliers généralistes*, 2010.

Les notaires en France, *Des officiers de l'authentique entre héritage et modernité*, Rennes, 2019.

Lévi-Strauss (Claude), *Race et histoire*, Paris, 1952.

Lévi-Strauss (Claude), *Tristes tropiques*, Paris, 2001.

Liébus (Patrick), *Agir pour la mixité des métiers*, Rapport du Conseil économique, social et environnemental, novembre 2014.

Lucien (Arnaud), « Fonction symbolique du juge et mise en scène médiatique. L'exemple du documentaire judiciaire », in *Communication et Langages* 2009/3, p. 93-104.

Malbois (Fabienne), « Les paradigmes de l'égalité/différence et du sexe/genre. Ou les deux réponses du féminisme occidental à l'énigme de la « différence des sexes », *Nouvelles Questions Féministes*, 2002/1 (Vol. 21), p. 81-97.

Mathieu-Fritz (Alexandre), « Evolution et dynamique de la profession d'huissier de justice des années 1970 à nos jours », Thèse pour le doctorat, mention sociologie, soutenue publiquement le 16/02/2003, 2003.

Mathieu-Fritz (Alexandre), « Les représentations sociales de la profession d'huissier de justice », in *Droit et société*, 2003/2 (n°54), p. 491-515.

Mathieu-Fritz (Alexandre), « La résistible intégration des femmes dans un univers professionnel masculin : les huissiers de justice », in *Sociétés contemporaines* 54, 2004/2.

Mathieu-Fritz (Alexandre), « L'intégration au groupe professionnel des huissiers de justice », in *Formation Emploi* 89, 2005.

- Mathieu-Fritz (Alexandre), « Huissiers des villes, huissiers des champs » in *Ethnologie française*, Presses Universitaires de France, 2005.
- Mathieu-Fritz (Alexandre), Quemin (Alain), « Les officiers ministériels face à l'Etat et à l'Europe. Commissaires-priseurs, huissiers de justice et notaires », in Charles Gadéa et Didier Demazière (éd.), *La sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, 2009, pp. 108-117.
- Mézard (Marc), Mognol (Pascal), Pinton (Jean-François), Zalio (Pierre-Paul), *Diversité sociale dans les écoles normales supérieures*, Rapport remis au ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, octobre 2019.
- Mekki (Mustapha), *L'avenir du notariat : passé, présent, futur*, Paris, 2016.
- Mekki (Mustapha), *Réformer l'enseignement du droit en France à la lumière des systèmes étrangers*, Paris 2017.
- Ministère de la Justice, « Les greffiers et directeurs des services de greffes, des corps professionnels de la justice féminisée, jeunes et diplômés », Infostat justice 170, juin 2019.
- Ministère de La Justice, DACS, Pole Evaluation de la Justice Civile, *Éléments statistiques relatifs aux administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires*, juillet 2018.
- Ministère de La Justice, DACS, Pole Evaluation de la Justice Civile, *Statistiques sur la profession d'avocat au 1^{er} janvier 2018*, octobre 2018
- Ministère de La Justice, DACS, Pole Evaluation de la Justice Civile, *Statistiques sur la profession d'avocat au 1^{er} janvier 2019*, octobre 2019
- Morin (Edgar), *Dialogue sur la nature humaine*, La Tour-d'Aigues, 2010.
- Neyrand (Gérard), « De la sphère privée à l'espace public : un mélange des genres », in *Empan* 2007/1 (n° 65), p. 27-30.
- Oberto (Giacomo), *Recrutement et formation des magistrats en Europe - étude comparative*, in Éditions du Conseil de l'Europe, février 2003.
- Observatoire des métiers dans les professions libérales, *Études d'administrateurs judiciaires et de mandataires judiciaires : portrait statistique*, 2012.
- Observatoire des métiers dans les professions libérales, *Études d'huissiers de justice : de l'état des lieux à la prospective*, 2012.
- Préteceille (Edmond), « La ségrégation sociale a-t-elle augmenté ? La métropole parisienne entre polarisation et mixité », in *Sociétés contemporaines* 2006/2 (no 62), p. 69-93.
- Ranchin (Bruno), « Féminin et masculin, une équité pour demain ! », in *Empan* 2007/1 (n° 65), p. 55-59.
- Raynouard (Arnaud), *Huissiers de justice : Monographie d'une profession en mouvement*, Ed. Juridique et technique, 2016.

Renard (Alice), Tachon (Clothilde), Moussion (Oriane), Bricout (Damien), « La surféminisation des professions juridiques », Mémoire de Master 2 sous la direction de Marie-Françoise Lebon-Blanchard, 2016.

Robson (Peter), Silbey (Jessica), *Law and Justice on the small screen*, Bloomsbury, 2012.

Salis (Robert) et Hullin (Jean-Christophe), Documentaire « *Rendre la justice* », 2019.

Schweitzer (Sylvie), « Les femmes dans les positions de pouvoir en Europe, XIX-XXe siècles », in Margaret Maruani, *Travail et genre dans le monde*, 2013, p. 327-335.

Thomas (Cheryl), « Judicial diversity in the UK and other jurisdictions. A review of research, policies and practices », in *The Commission for judicial appointments*, November 2005.

Thouzellier (Bruno), « Avocats et magistrats », in *Pouvoirs* 2012/1 (n°140), p. 91-97.

Ulrich (Valérie), « Logiques d'emplois à temps partiel et trajectoires professionnelles des femmes », in Ariane Pailhé et al., *Entre famille et travail*, 2009, p. 209-232.

Vauchez (Antoine), « Élite politico-administrative et barreau d'affaires. Sociologie d'un espace-frontière », in *Pouvoirs* 2012/1 (n°140).

Ventelou (Denise), « Sous la neutralité, le déni : note sur la question du genre dans l'action sociale », in *Empan* 2007/1 (n° 65), p. 31-37.

Wisnia-Weill (Vanessa), Lainé (Frédéric), Naves (Marie-Cécile), *Mixité des métiers*, Rapport du commissariat général à la stratégie et à la prospective sur la mixité des métiers, octobre 2013.

Zeroulou (Zaihia), « Chapitre XVII. Insertion sociale et professionnelle des jeunes diplômés issus de familles immigrées », in Bernard Charlot et al., *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, Presses Universitaires de France « Education et formation », 1999, p. 218-227.