



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

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 ?

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

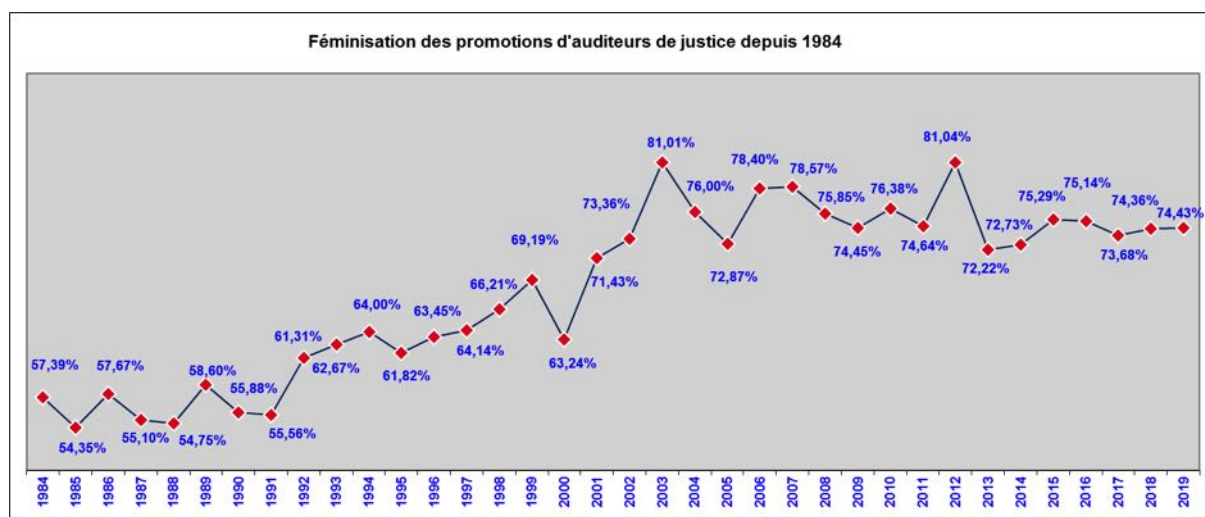
Figure 13: Origine sociale des étudiants de nationalité française dans les universités selon la discipline en 2018-2019, en %

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

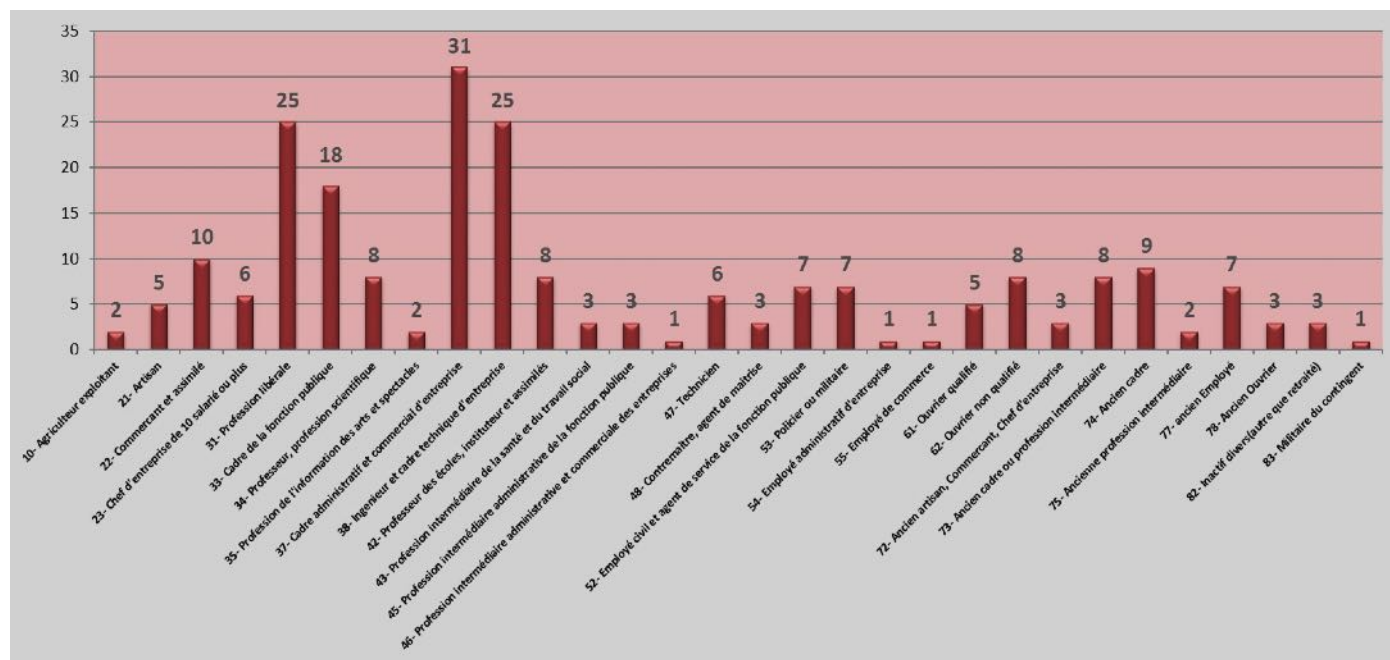


Figure 14 : Profession du père

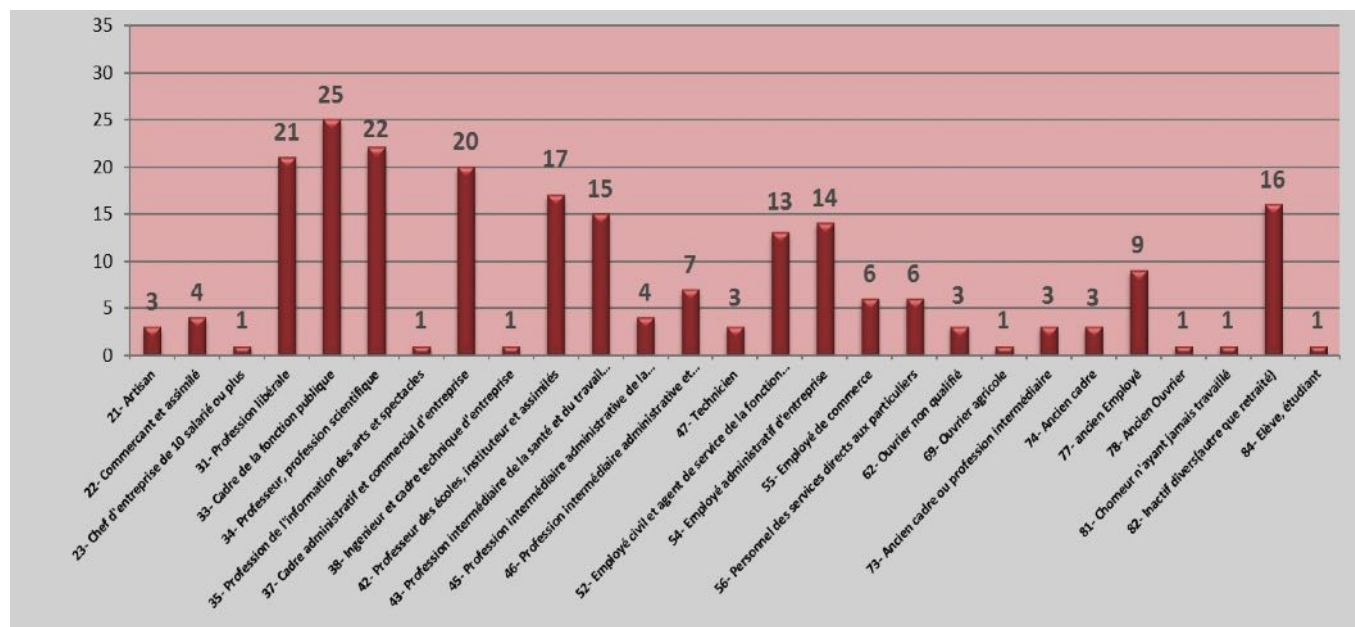


Figure 15 : Profession de la mère

b. Second concours

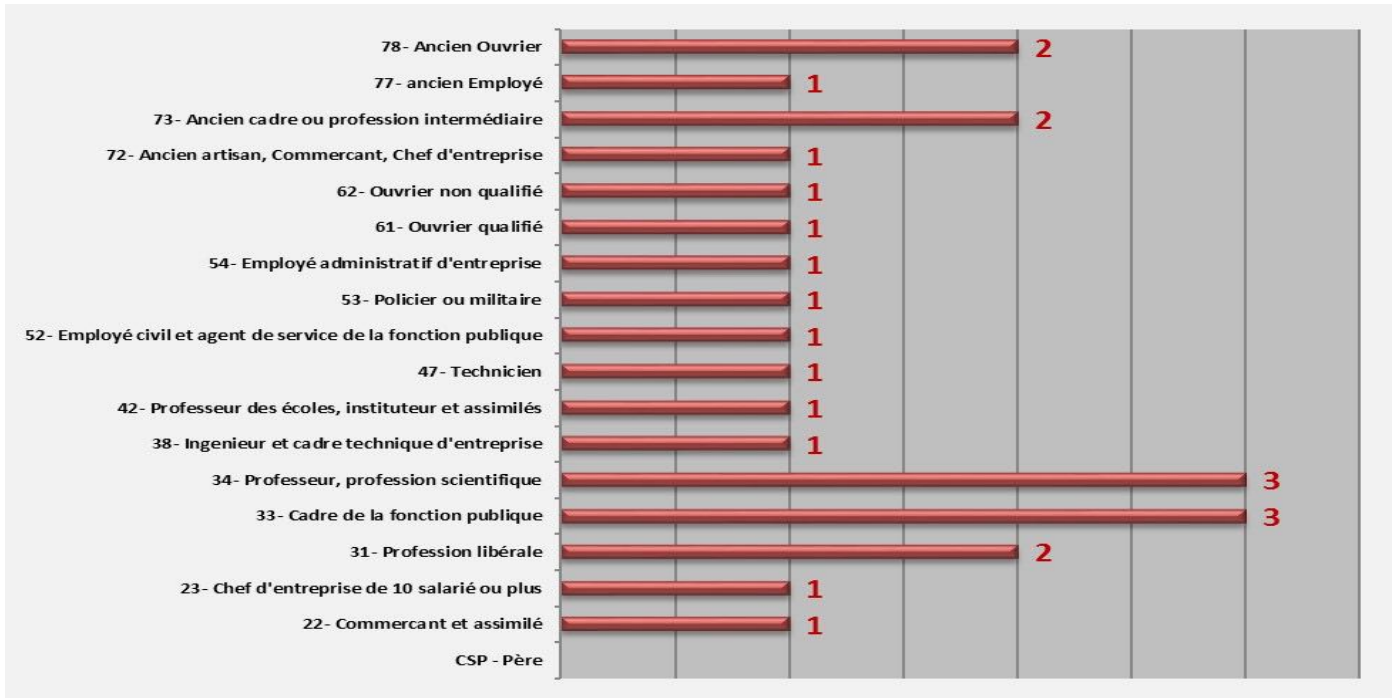


Figure 16 : Profession du père

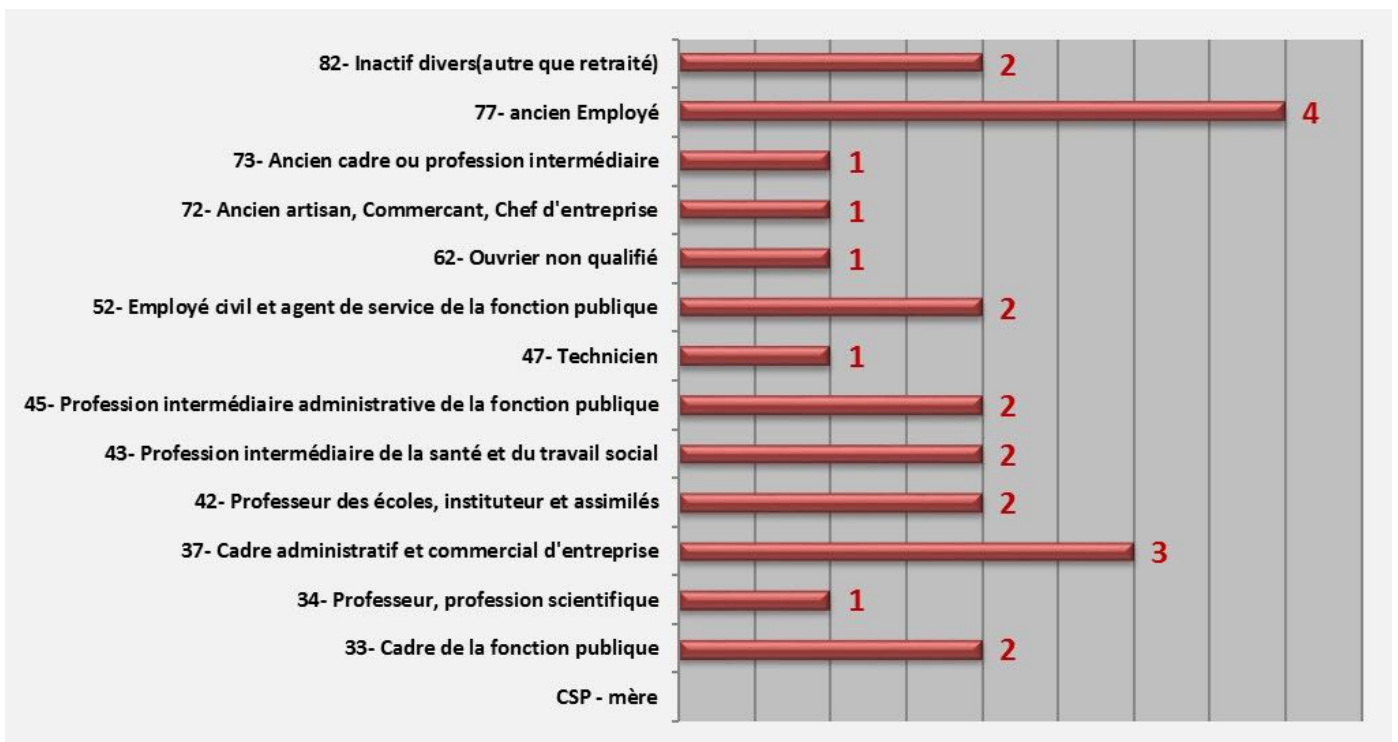
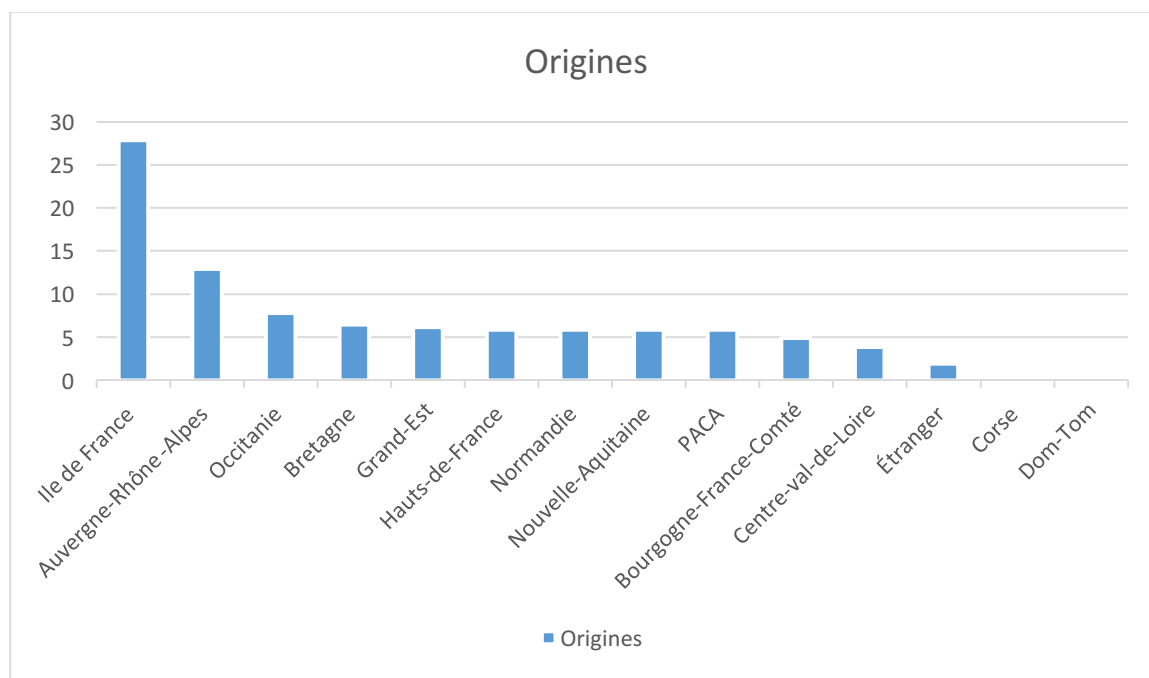


Figure 17 : Profession de la mère

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%.

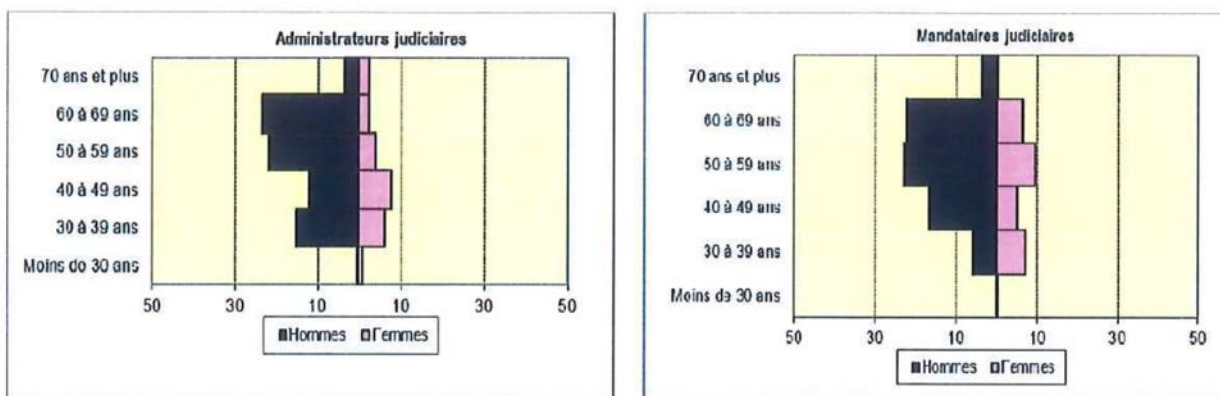
Il est précisé par l'institution que la féminisation de la profession de notaires s'est accélérée depuis 2 ans puisque la part des femmes a crû de 8 point au cours des deux dernières années alors qu'elle avait crû de 9 point en 6 ans entre 2010 et 2016.

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 les 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 Commissions 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.


Pour le Président
et par délégation
Nathan KAHN

Pour l'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 JUIN 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 PANTHÉON-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%.

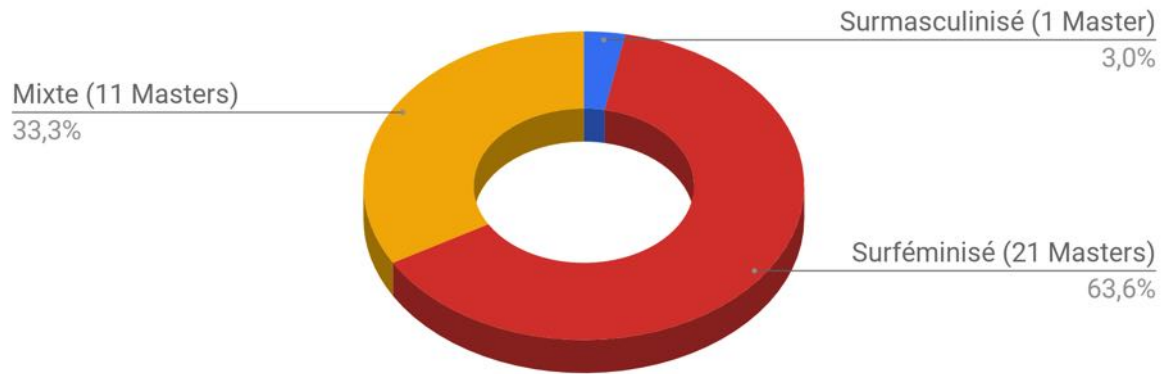
Les Masters de l'Université Panthéon-Assas sont incontestablement illustratifs de l'essor de la féminisation constatée au sein des métiers du droit et de la justice.

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

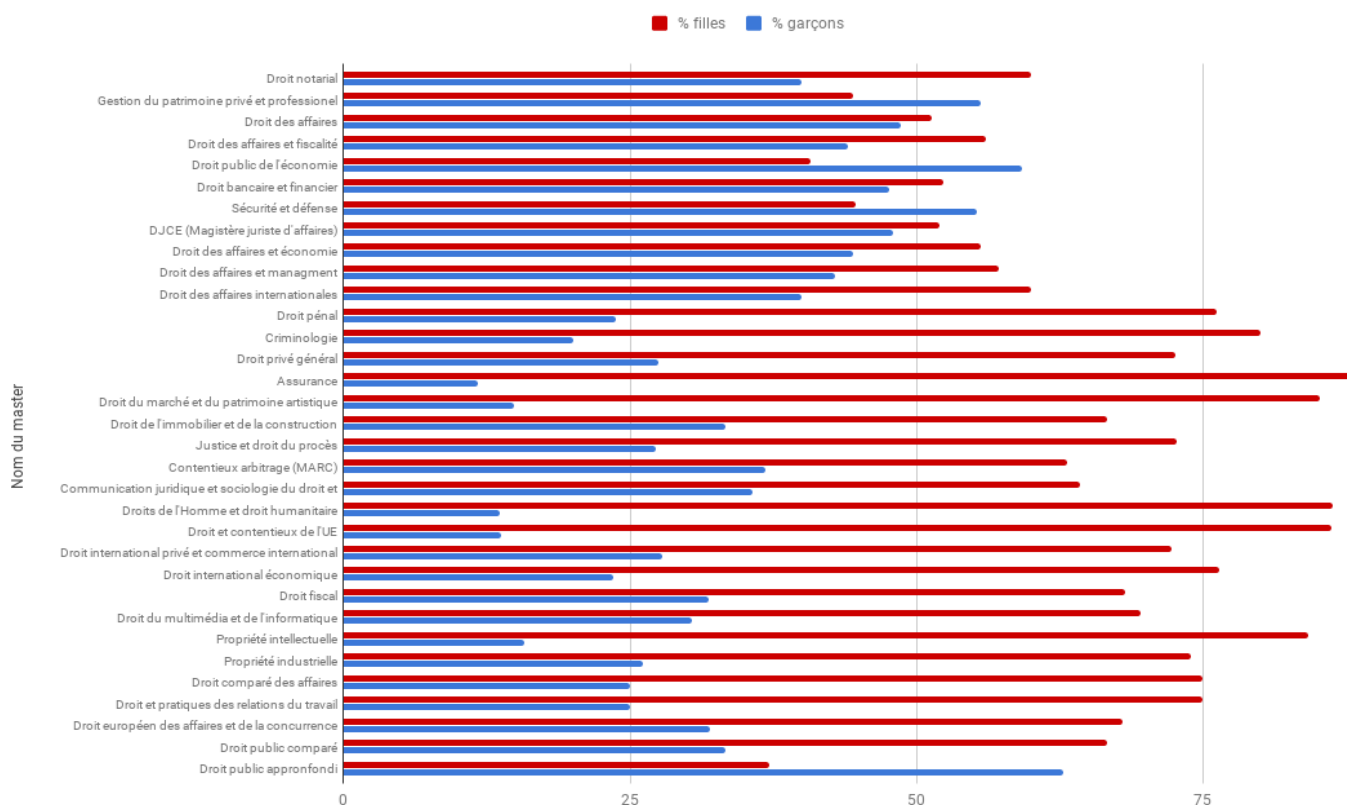


Les Masters préparant à des métiers du droit à la réputation fortement genrée se révèlent plus mixtes qu'escompté. C'est le cas, comme le révèle le schéma ci-dessous notamment du Master de droit notarial ou encore le Master de sécurité et défense qui prépare pour le premier au notariat, pour le second 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.

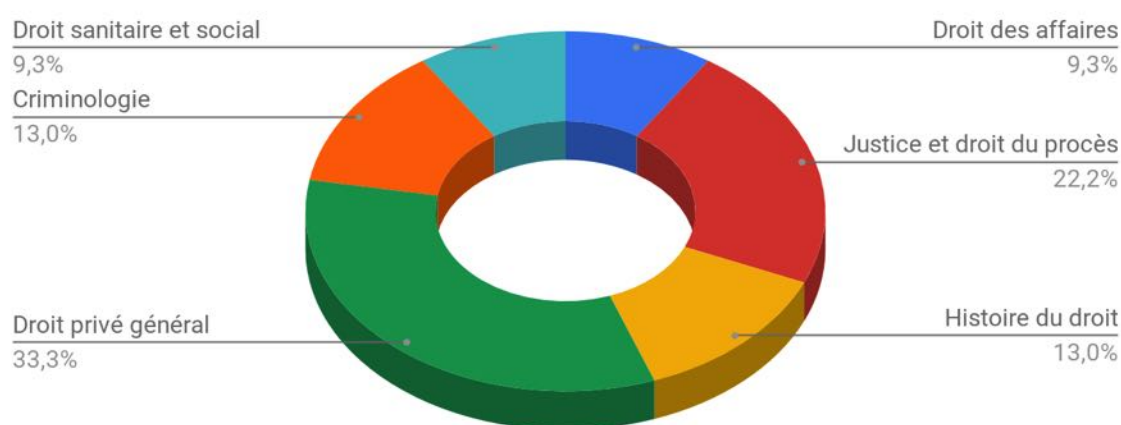
La diffusion du questionnaire a été réalisée sur les réseaux sociaux. Nous avons partagé le questionnaire sur différents groupes Facebook dont nous avons contacté directement les administrateurs afin de favoriser le nombre de réponses. De plus, nous avons pu demander directement à des connaissances de 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.

Masters 2 les plus réactifs



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 (%)					
		Très bien	Bien	Assez bien	Passable	Refusé	mention / présents (%)
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'Education 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.

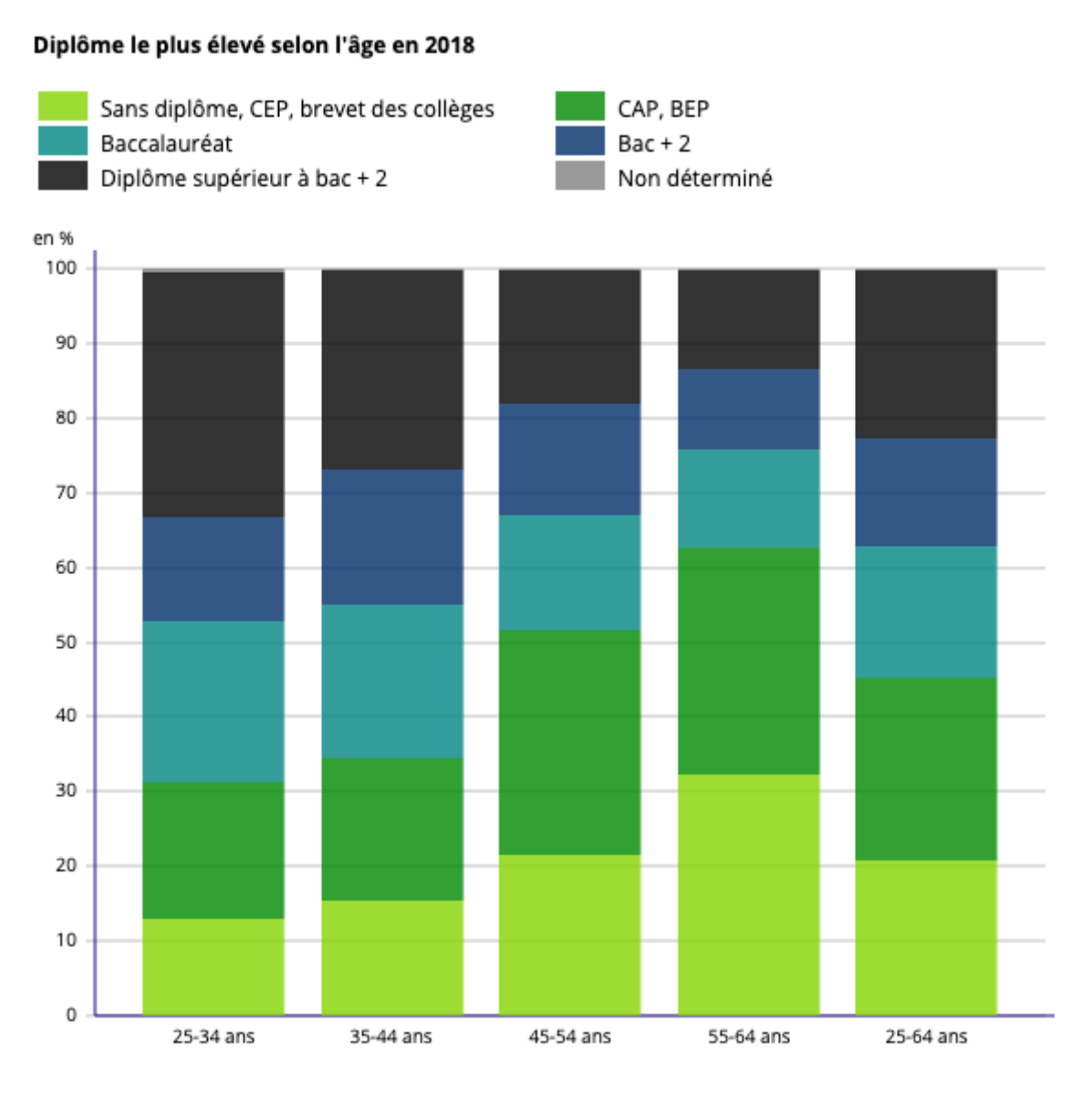
Les réponses montrent que les étudiants ont des parents ayant un niveau de diplôme élevé. En effet, plus de 70% ont un niveau de diplôme au moins égal à un bac+4. Ce résultat n'est pas surprenant au regard du taux de mentions bien et très bien obtenus par les enfants¹⁸.



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.

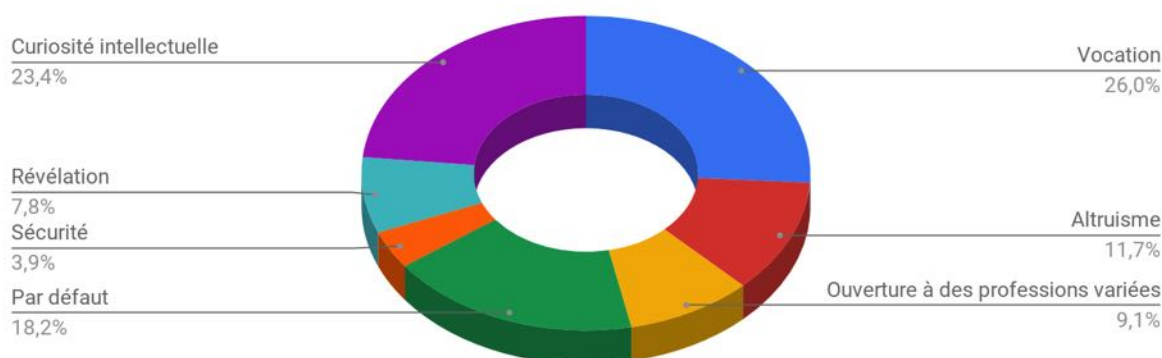
2. Deuxième partie : Orientations universitaire et professionnelle

- 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%).

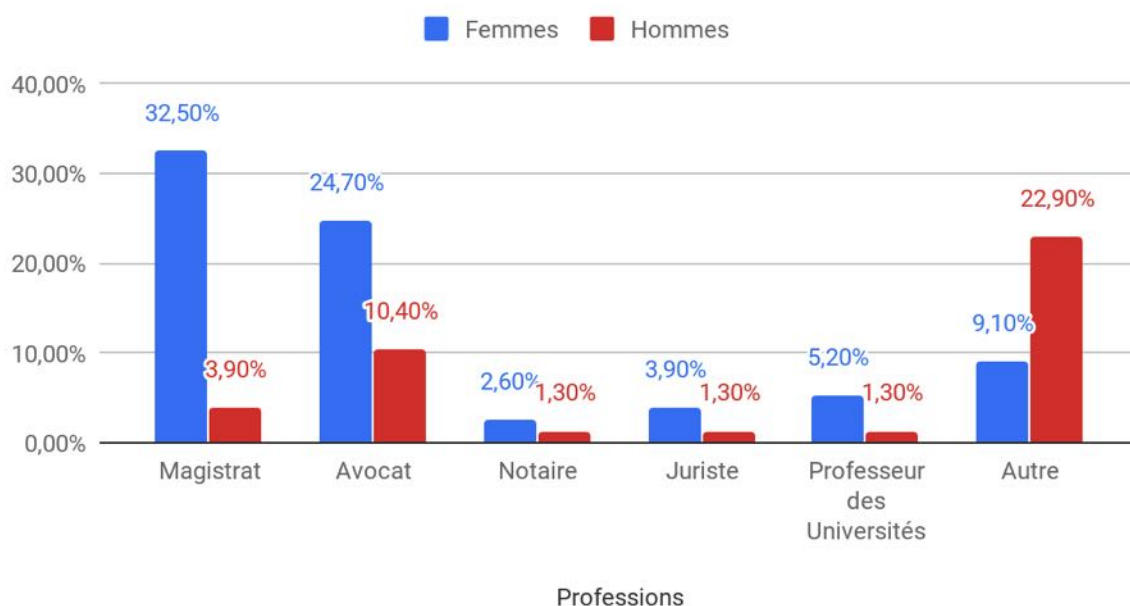
Au regard de la définition sociologique de la profession évoquée ci-dessus, la vocation, la curiosité intellectuelle et l'altruisme renvoient à la dimension éthique de la profession. Les valeurs et le sens associé à l'activité par l'étudiant motivent leur choix de parcours. Et ce, de façon indifférenciée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



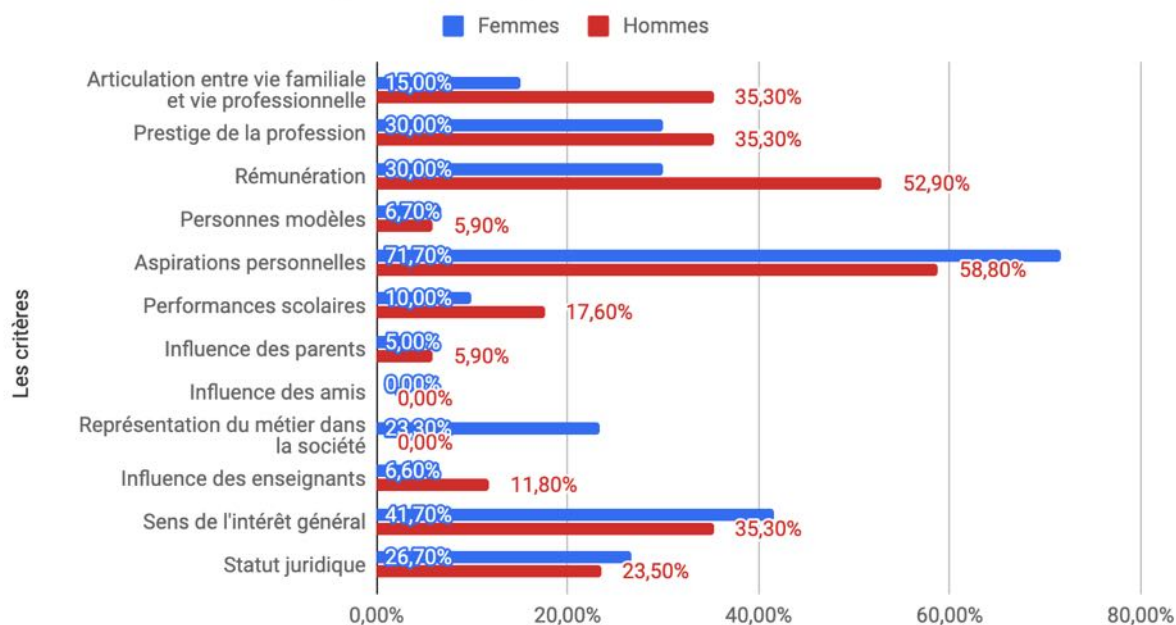
En ce qui concerne les 28 étudiants souhaitant devenir magistrat (36%), 25 sont des femmes et 3 sont des hommes. En ce qui concerne les 27 étudiants souhaitant devenir avocat (35%), 19 sont des femmes et 8 sont des hommes. Ces résultats illustrent l'attractivité des professions chez les femmes, tout 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



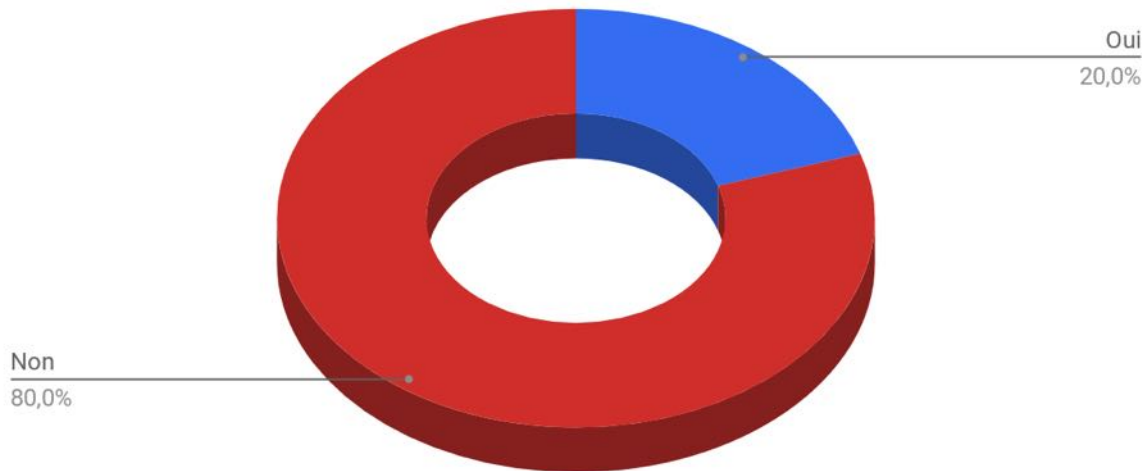
Ainsi, le critère ayant le plus été pris en compte dans le choix des étudiants est celui des « aspirations personnelles » (69%). Vient ensuite celui du « sens de l'intérêt général » (40%), puis la « rémunération » (35%), et enfin le « statut juridique » (26%). Il convient de souligner les sensibilités 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 ».

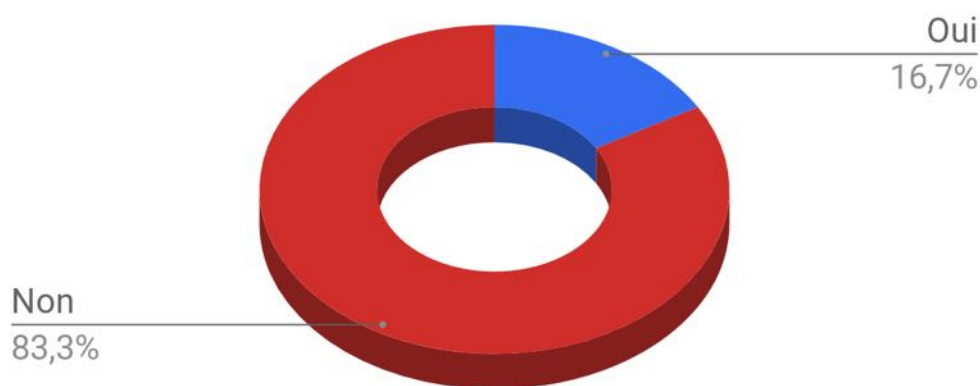
À l'inverse, ceux qui considèrent que leur sexe a influencé leur choix d'orientation professionnelle ont eu tendance à exprimer leur réponse en utilisant un langage plus mesuré, disant par exemple « certainement », « oui, de manière inconsciente » ou « je pense que oui ».

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."

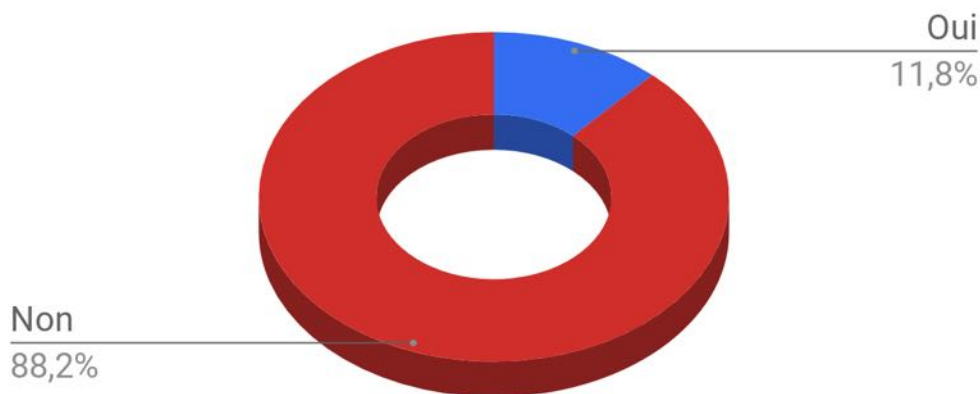
Rien n'est plus illustratif des contradictions qui traversent parfois les réponses des enquêtés que cette étudiante qui affirme que son sexe n'aurait pas eu d'influence dans son choix « la profession [étant] majoritairement féminine ».

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.

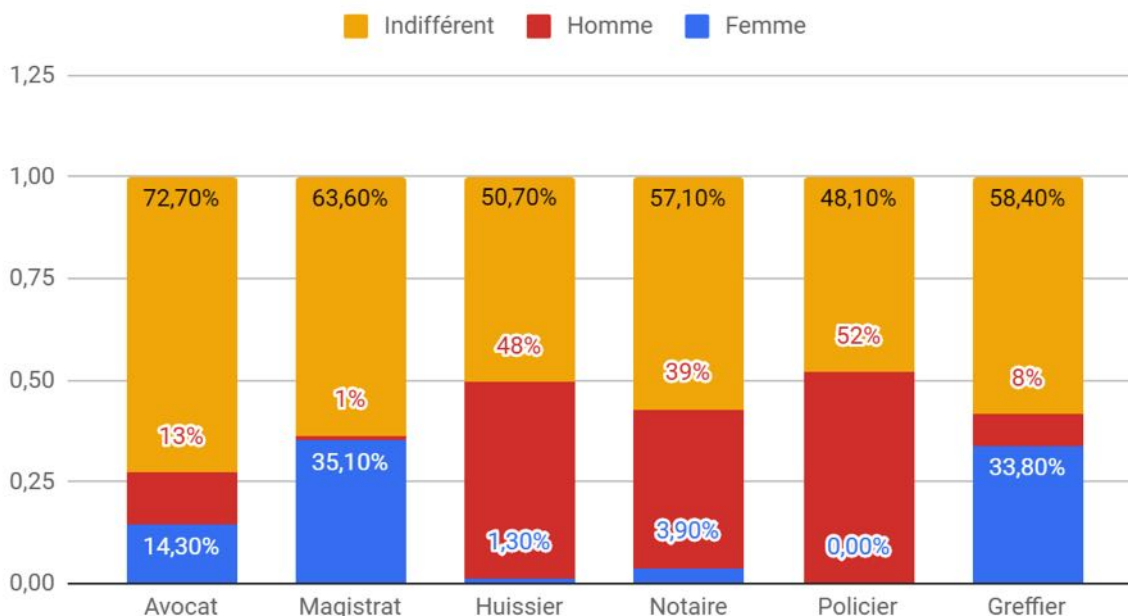
3. Troisième partie : Conception des métiers :

- 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.

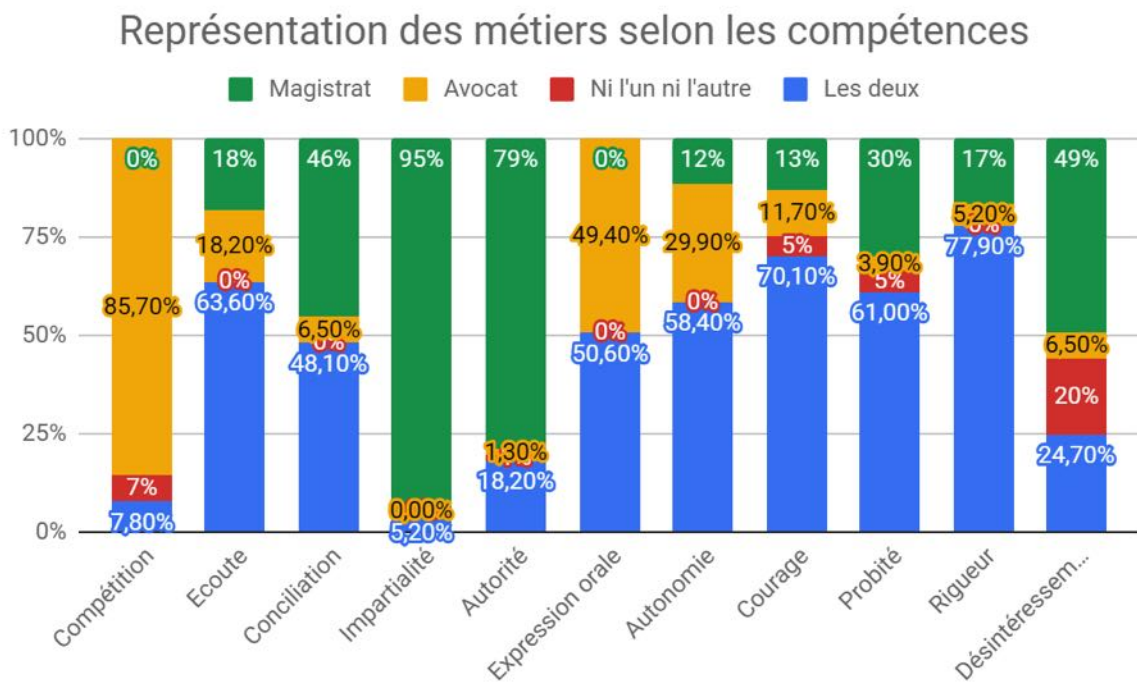
La première a consisté à faire porter les questions sur les compétences attendues pour l'exercice de professions du droit et la seconde avait pour but de lier ces mêmes compétences à la question du genre.

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>

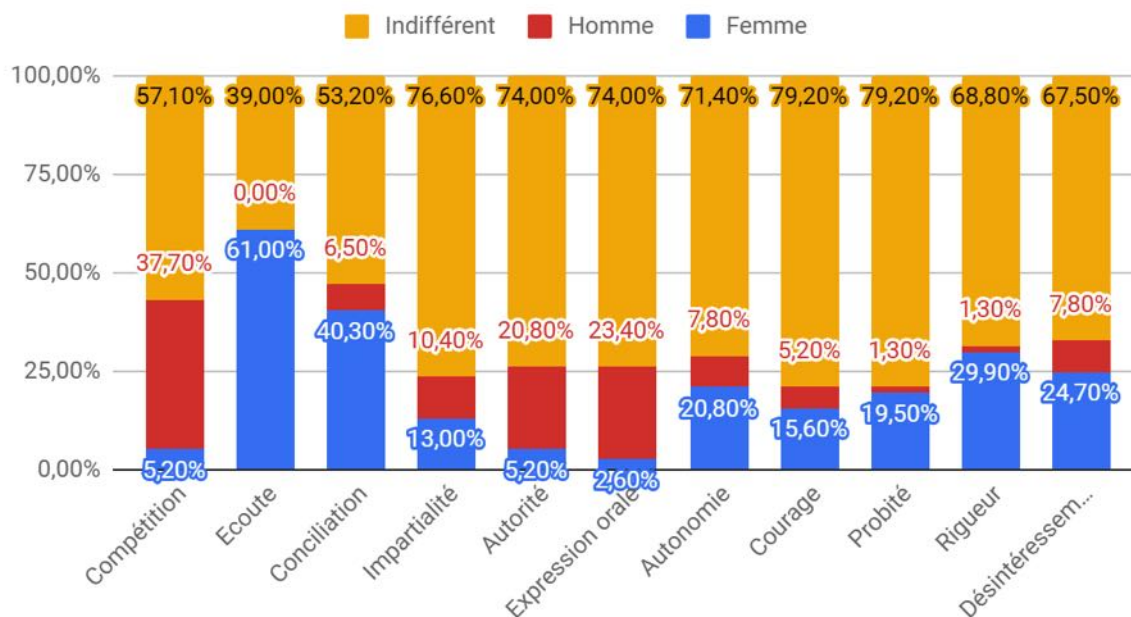
²¹ Ministère de la Justice

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



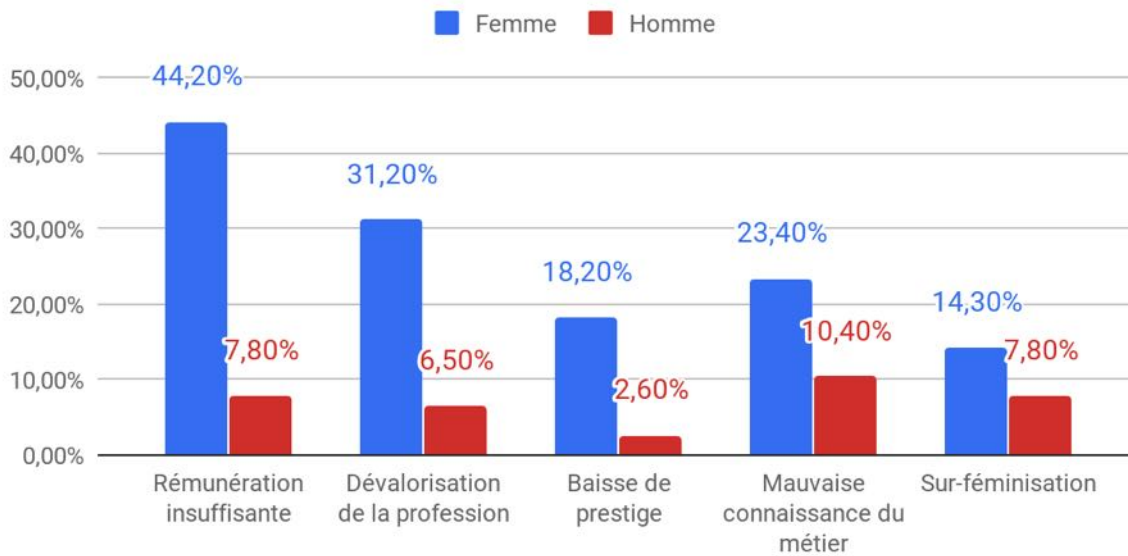
Enfin, le croisement des questions visant à établir un lien entre compétence et métier d'une part, entre compétence et genre de l'autre, fait clairement ressortir des stéréotypes de genre. Il montre notamment que l'écoute, qualité féminine pour 61% de nos répondants, est aussi considérée comme une compétence 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.

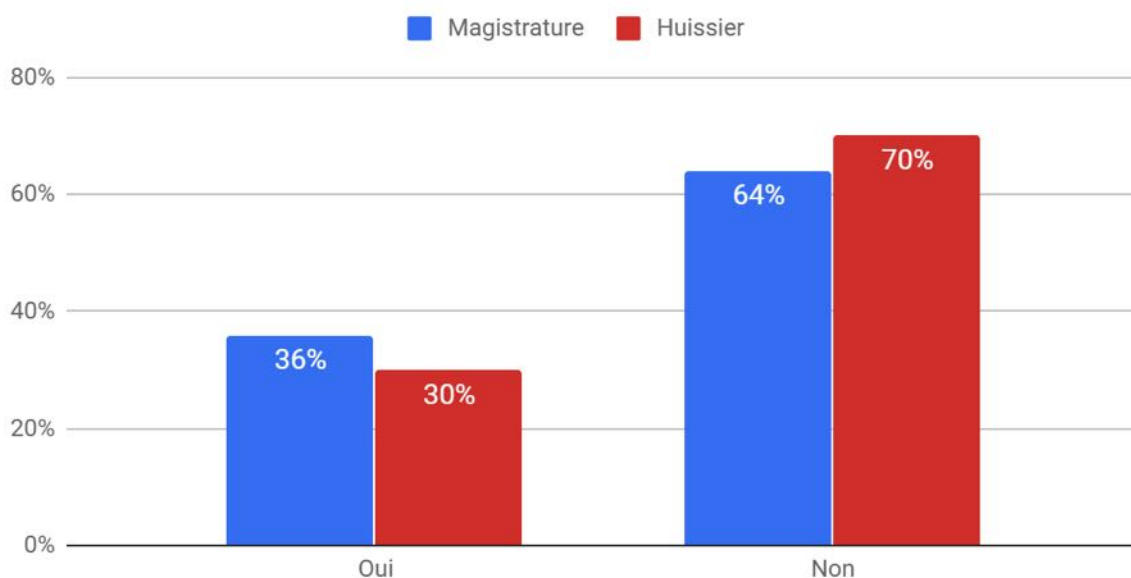
Hommes et femmes ont ainsi un avis partagé mais aussi divergent sur les causes de cette désaffection.

- 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.

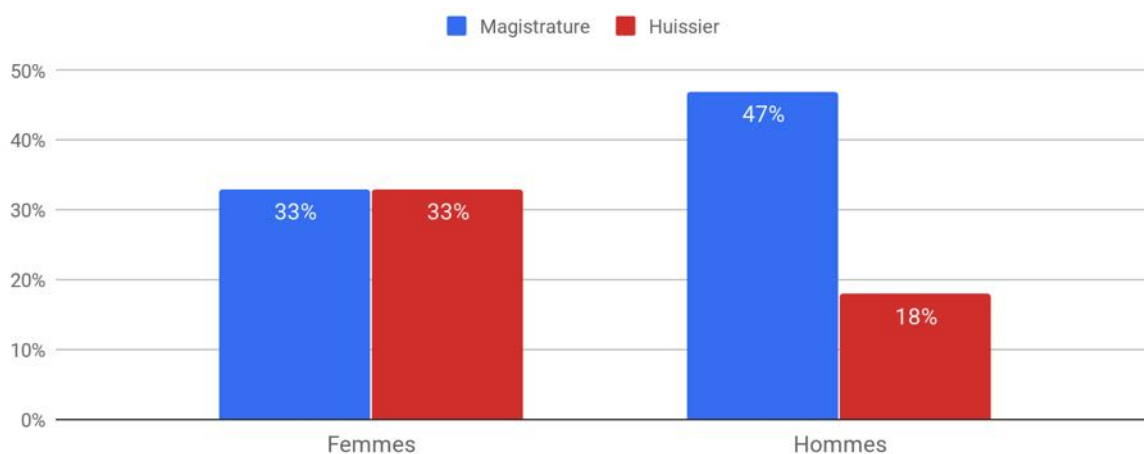
La majorité des répondants considère que ces phénomènes ne sont pas problématiques pour ces professions. La différence de réponse est minime alors même que les deux professions sont différentes à plusieurs niveaux : leurs accès, les fonctions ou encore le rôle.

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



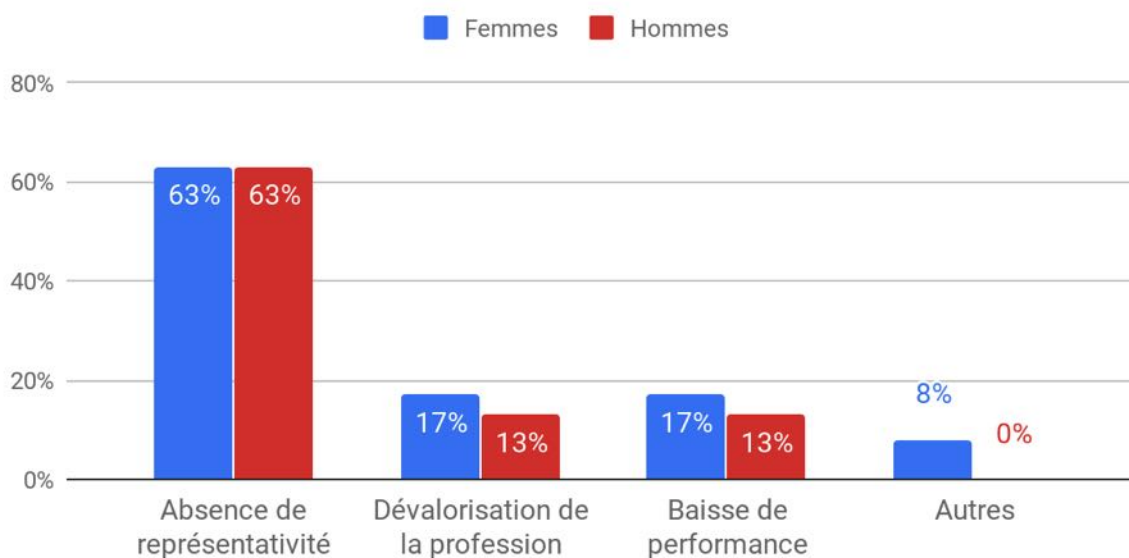
Qu'en est-il de ces réponses en fonction du sexe ? Sur les 27 répondants qui estiment que la sur-féminisation de la magistrature était un problème, 20 sont des femmes. De mêmes, 20 femmes (sur 23 répondants) ont considéré que la sur-masculinisation des huissiers était un problème. En revanche, chez les 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

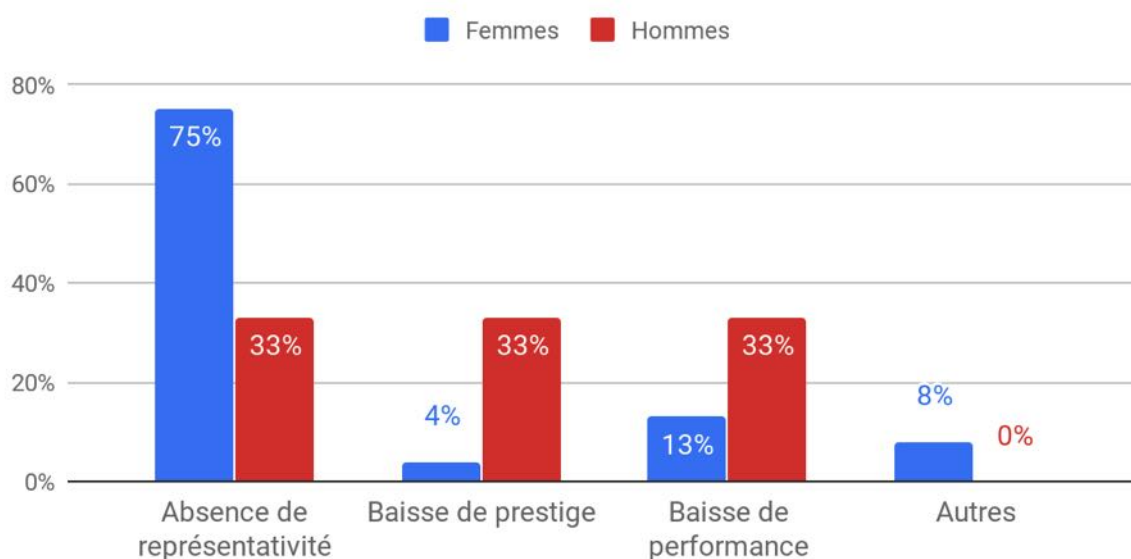


Les étudiants, ayant considéré la sur-féminisation de la magistrature et la sur-masculinisation des huissiers comme étant problématiques pour la profession (parmi les réponses proposées, il était possible d'en choisir plusieurs) mettent en avant le manque de représentativité sociale de ces professions.

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 (Leny), « 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.