



**HAL**  
open science

## La carrière entre perspectives cognitive et comportementale : Une étude des scripts de carrière des magistrats au sein de l'institution judiciaire

Nawel Sidi Ali Cherif, Emmanuelle Garbe

### ► To cite this version:

Nawel Sidi Ali Cherif, Emmanuelle Garbe. La carrière entre perspectives cognitive et comportementale : Une étude des scripts de carrière des magistrats au sein de l'institution judiciaire. @GRH, 2023, 48 (3), pp.133-161. 10.3917/grh.048.0133 . hal-04227867

**HAL Id: hal-04227867**

**<https://hal.univ-lorraine.fr/hal-04227867v1>**

Submitted on 4 Oct 2023

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

Manuscrit auteur accepté pour publication

# La carrière entre perspectives cognitive et comportementale : Une étude des scripts de carrière des magistrats au sein de l'institution judiciaire

**Nawel Sidi Ali Cherif**

CEREFIGE, Université de Lorraine, France

**Emmanuelle Garbe**

IAE Paris Sorbonne Business School, France

## Résumé

La diversification des carrières contemporaines place la mobilité, dans sa nature désormais plurielle et protéiforme, au cœur de nos réflexions. Alors que la littérature présente largement l'individu comme un acteur libre de se mouvoir pour construire sa carrière, cet article s'inscrit dans une voie alternative de recherche, fondée sur la logique de dualité. La carrière et les mobilités qui la façonnent sont appréhendées comme étant coconstruites par l'individu et l'institution. Les scripts de carrière, placés au cœur de la relation dialectique entre individu et institution constituent, dans cette perspective, un cadre conceptuel particulièrement fécond pour appréhender les carrières. Pour autant, il n'est mobilisé que partiellement par la littérature, étant le plus souvent dépossédé de l'une de ses dimensions (comportementale) au profit de sa seconde (cognitive). Cet article ambitionne de contribuer à l'élaboration d'une compréhension commune et partagée du concept des scripts de carrière en prenant le contre-pied des travaux mobilisant le concept et en se penchant particulièrement sur sa dimension comportementale. Il s'appuie empiriquement sur le cas de la carrière des magistrats au sein de l'institution judiciaire et examine la dimension comportementale des scripts de carrière des magistrats (par la mise en évidence de parcours types de mobilité). Cette analyse apporte un nouvel éclairage sur le rôle des mobilités dans l'étude des carrières et pointe la puissance analytique du cadre conceptuel des scripts de carrière dans sa double dimension, certes cognitive mais aussi comportementale.

## Abstract

The diversification of contemporary careers places mobility, in its now multiple and protean nature, at the very core of our thinking. While the literature largely presents the individual as an actor free to move to build his or her career, this article follows an alternative avenue of research based on the logic of duality. The career and the mobilities that shape it are understood as being jointly built by the individual and the institution. In this perspective, career scripts, placed at the center of the dialectical relationship between individual and institution, constitute a highly fertile conceptual framework. However, it is only partially mobilized in the literature, and is most often deprived of one of its dimensions (behavioral) in favor of its second (cognitive). The ambition of this article is to contribute to the development of a common and shared understanding of the concept of career scripts, by taking the opposite approach to the works mobilizing the concept and focusing particularly on its behavioral dimension. It is based empirically on the case of judiciaries' careers within the judicial institution, and examines the behavioral dimension of judiciaries' career scripts (by highlighting typical mobility paths). This analysis sheds new light on the role of mobility in the study of careers, and underlines the analytical power of the conceptual framework of career scripts in its dual cognitive and behavioral dimensions.

## Mots clés

Carrière, mobilité, script de carrière, comportemental, magistrat

HAL :

## Introduction

La diversification des carrières contemporaines place la mobilité au cœur de nos réflexions. Alors que la mobilité hiérarchique suffisait à définir la carrière, autrefois réservée aux seuls cadres, elle n'est devenue aujourd'hui qu'une modalité parmi tant d'autres. De par sa nature plurielle, la mobilité constitue une composante nodale de la carrière contemporaine qui gagne désormais à se comprendre comme une série de mobilités. Ceci étant, face à l'ouverture de ce champ des possibles, la

littérature contemporaine a largement présenté l'individu comme un « acteur libre » de se mouvoir pour construire sa carrière (Dany, 2003), reléguant ainsi le cadre institutionnel au rang de figurant. Si le débat entre le rôle de l'individu et celui de l'institution n'est pas nouveau, la binarité de la pensée qui en découle (Pralong, 2021) et qui caractérise le courant dominant de la recherche sur les carrières (Schneidhofer et al., 2020) nous appelle à reconsidérer des voies alternatives. En

effet, choisir la perspective de l'individu ou celle de l'institution pour comprendre la carrière et les mobilités qui la façonnent a certes l'avantage de simplifier une réalité complexe qui peut être difficile à appréhender mais le caractère exclusif d'un tel dualisme n'en donne qu'une vision tronquée et pour le moins partielle.

L'une de ces voies alternatives est celle de la dualité, perspective dans laquelle la carrière est coconstruite par l'individu et l'institution qui, engagés dans une relation dialectique, s'influencent mutuellement dans un processus dynamique d'interactions réciproques. S'inscrivant dans cette « troisième voie » que constitue la dualité, le script de carrière (Barley, 1989 ; Barley et Tolbert, 1997) est l'un des rares cadres conceptuels à se saisir de la relation dialectique qui sous-tend la construction de la carrière. En jouant un rôle d'intermédiaire dans la relation d'interdépendance qui lie individu et institution, les scripts de carrière sont en effet placés au cœur de cette relation dialectique et constituent en ce sens un cadre particulièrement fécond pour renouveler le regard sur les carrières.

Malgré une portée analytique évidente, le concept souffre de l'appropriation partielle que les chercheurs en ont fait. Ainsi, alors que ce cadre enjoint aux théoriciens de la carrière de comprendre les carrières dans une double perspective à la fois cognitive (comment les individus mobilisent des schémas interprétatifs pour faire sens de leur carrière) et comportementale (comment ces schémas interprétatifs se reflètent dans des régularités comportementales observables) (Barley, 2015 ; Garbe et Cadin, 2015), les scripts de carrière sont souvent dépossédés de leur seconde dimension dans les travaux mobilisant le concept. Notre article se propose donc de revenir sur cette seconde dimension des scripts de carrière, à savoir sa dimension comportementale, afin de mieux en comprendre les contours et de souligner ses complémentarités avec la dimension cognitive.

La mise en œuvre de ce projet théorique s'appuie empiriquement sur une étude de cas, celles des carrières des magistrats au sein de l'institution judiciaire. La carrière des magistrats est en effet un exemple révélateur de la dualité individu/institution qui se prête particulièrement bien à la mobilisation du concept des scripts de carrière. Les magistrats construisent leur carrière selon un cadre institutionnel à haute valeur normative qui soutient toutes les formes de mobilité en même temps qu'il leur confère une certaine indépendance dans le choix de leurs mobilités. Dès lors, toute appréhension de leur carrière ne peut souffrir du biais sélectif que représenterait le choix unilatéral de la perspective institutionnelle dans sa tradition déterministe ou de la perspective individuelle dans sa conception émancipatrice. La mobilité des magistrats puise sa complexité dans la relation qui lie une institution judiciaire normative et des magistrats indépendants, tous deux mus par une volonté consubstantielle à l'idéal sociétal d'une justice indépendante et de qualité. Cet article se propose d'examiner plus spécifiquement la facette objective des carrières réelles des magistrats. Il vise à prendre le contre-pied des travaux mobilisant le concept de scripts de carrière en se penchant particulièrement sur leur dimension comportementale, appréhendée empiriquement par la mise en évidence de parcours types de mobilité des magistrats.

Dans cet article, nous revenons dans un premier temps sur l'intérêt de se saisir de la complexité des carrières par la dualité individu/institution, présentons en détail le cadre des scripts de carrière avant d'en souligner sa portée analytique et les limites liées à sa mise en œuvre. Après avoir présenté le cas archétypique des carrières dans la magistrature, nous exposons, dans une seconde partie, notre démarche méthodologique visant à l'identification des parcours types de mobilité des magistrats. Dans une partie dédiée aux résultats, nous présentons ces parcours types et montrons comment ceux-ci sont révélateurs de la dimension comportementale des scripts de carrière. Cette analyse empirique apporte un nouvel éclairage sur le rôle des mobilités dans l'étude des carrières que nous présentons dans une dernière partie de discussion et de conclusion. Nous revenons plus précisément sur la puissance analytique des scripts de carrière et, en nous intéressant à la portée de leur dimension comportementale, pointons la complémentarité des dimensions cognitive et comportementale des scripts de carrière.

## 1. Appréhender la complexité de la carrière entre individu et institution à l'aune des scripts de carrière

### 1.1 De l'intérêt de se saisir de la complexité de la carrière par la dualité individu/institution

Pour appréhender la réalité plurielle des carrières contemporaines, il convient de caractériser la diversité des mouvements qui les façonnent. La carrière se construit effectivement à travers plusieurs formes de mobilité (Schein, 1971). La mobilité verticale, caractéristique du modèle des carrières ascendantes dites traditionnelles, se fait vers le haut de la hiérarchie ; elle se traduit par une augmentation des responsabilités managériales associée à un changement de statut et une hausse de rémunération suite à une promotion ou un avancement. La mobilité horizontale s'opère par un mouvement latéral sans évolution hiérarchique et repose sur un changement de poste ou de fonction ; elle permet d'accroître la polyvalence, l'adaptabilité et la flexibilité des individus. La mobilité radiale définit un mouvement de rapprochement des centres de pouvoir et offre la possibilité aux individus de développer leur influence dans leur espace social. A cette typologie, Dany et Livian (2002) ajoutent la mobilité de reconversion, constituant une rupture radicale dans la carrière de l'individu par un changement de métier, et la mobilité géographique, signifiant un mouvement dans l'espace national ou international.

La diversité de ces transitions de carrière (Chudzikowski, 2012) et la spatialité des parcours de mobilité qui s'en suivent (Notais et Perret, 2012) témoignent d'une certaine idiosyncrasie qui tend à faire de la carrière une aventure personnelle voire une affaire d'individus (Dany, 2012). C'est ainsi que le courant de la *boundaryless career* l'entend (Arthur et Rousseau, 1996 ; Hall, 1996). En effet, face à la flexibilisation du marché du travail, cette littérature a octroyé le rôle principal de la carrière à un individu présumé libre de se mouvoir en franchissant sans contrainte les frontières de ce nouvel espace de carrière. Cependant, en même temps que le

terrain de jeu des mobilités s'agrandit, il se complexifie. Si l'engouement pour ce nouveau nomadisme a eu le mérite de mettre en lumière le pouvoir d'action de l'individu, il ne doit pas pour autant conduire à l'éviction du pouvoir de contrainte du cadre institutionnel. La question de l'initiateur de la mobilité (Vardi, 1980) subsiste. En effet, il est irréaliste de considérer la mobilité comme étant unilatéralement choisie par un individu « sujet » et non plus subie par un individu « contraint » (Dany, 2002). L'appréhension de la mobilité nous invite ainsi à sortir du débat individu versus institution qui gomme la complexité inhérente à l'interaction entre l'individu et son environnement.

Ces dernières années, la communauté internationale de la carrière (Dany, 2014 ; Gunz et al., 2020 ; Gunz et Mayrhofer, 2017 ; Gunz et Peiperl, 2007) s'anime autour d'une voie porteuse de renouvellement. Plutôt que d'opter pour le choix unilatéral de la perspective institutionnelle dans sa tradition déterministe ou de la perspective individuelle dans sa conception émancipatrice, cette voie propose d'appréhender la carrière au travers de la relation qui lie institution et individu. La carrière ne se comprend plus dans une logique de dualisme mais de dualité en saisissant l'institution et l'individu comme deux parties prenantes non plus déconnectées et opposées mais interdépendantes et mutuellement constituantes. Ainsi engagés dans une relation dialectique, l'individu et l'institution coconstruisent la carrière, et ce de manière concomitante (Schneidhofer et al., 2020). Cette conception interactionniste puise sa source aux origines du concept de carrière sous la plume de Hughes (1937, 1958). Cet auteur fondateur comprend la carrière comme une succession de positions que l'individu occupe au sein de l'institution. Elle prend forme certes dans un cadre institutionnel par lequel les individus agissent, mais elle se constitue aussi par les actions individuelles qui contribuent en retour à façonner ce cadre institutionnel. Cette perspective dynamique ancre la carrière non seulement dans le mouvement au travers de la nature et de l'intensité des mobilités qui la façonnent (Anderson et al., 2020) mais aussi dans la dualité individu/institution (Arthur et al., 1989).

### 1.2 Les scripts de carrière, un cadre conceptuel fécond au cœur de la dualité individu/institution

Comprendre comment les mobilités sont conjointement construites par l'individu et l'institution permet d'appréhender la carrière dans sa réelle complexité. Le concept des scripts de carrière (Barley, 1989, 2015 ; Barley et Tolbert, 1997) répond justement à ce besoin. S'inscrivant dans la lignée des travaux de Hughes, Barley mobilise la théorie de structuration de Giddens (1984) pour concevoir un cadre analytique qui permet de rendre compte de la dualité individu/institution sous-tendant la construction de la carrière. Les scripts de carrière intermédièrent ainsi la relation d'interdépendance qui lie l'institution et l'action individuelle et tiennent un rôle central au cœur d'un processus dynamique d'interactions réciproques. Constitués de l'ensemble des schémas interprétatifs, des ressources et des normes diffusés par l'institution, les scripts de carrière véhiculent des comportements et des perceptions de carrière reconnus comme étant appropriés dans un contexte donné (Barley, 1989). Si ceux-ci sont ainsi façonnés par un cadre institutionnel structurant, ils sont

aussi le fruit d'un travail cognitif individuel. En effet, ils émanent d'une double influence, simultanée et mutuelle, de l'action individuelle et de l'institution.

Plus précisément, les scripts de carrière sont le reflet des règles du jeu social et de la manière dont les individus s'en saisissent. Ils se caractérisent en ce sens par une double dimension, cognitive et comportementale (Barley, 2015 ; Garbe et Cadin, 2015 ; Garbe et Duberley, 2021). Cognitive, car les scripts de carrière sont des schémas interprétatifs mobilisés par les individus pour faire sens de leur carrière (Barley, 1989). Comportementale, car la mise en action de ces schémas se traduit par des régularités comportementales (Barley et Tolbert, 1997). Complémentaires l'une de l'autre, la dimension cognitive donne à percevoir les représentations que se font les individus des carrières souhaitables et réalisables (au travers de schémas interprétatifs) et la dimension comportementale donne à voir les actions que les individus mènent pour construire ces carrières (au travers d'activités récurrentes observables).

### 1.3 La double dimension cognitive et comportementale des scripts de carrière: une puissance analytique sous-estimée

Par la double dimension cognitive et comportementale qu'ils revêtent, les scripts de carrière constituent donc un cadre analytique puissant pour parvenir à capter la complexité des carrières contemporaines. Pour autant, il demeure peu mobilisé dans le champ des carrières. Ce manque d'attrait s'explique en grande partie par l'inconstance initiale de Barley dans la manière de définir le concept (Barley n'ayant acté la double dimension des scripts de carrière que dans son article de 2015) et, en conséquence, par la compréhension troublée du concept par ceux s'étant essayés à le mobiliser (Sidi Ali Cherif et Garbe, 2023). A cet égard, il est frappant de constater qu'alors que la dimension cognitive des scripts de carrière est largement étudiée dans les travaux mobilisant le concept, la dimension comportementale semble, elle, laissée de côté. Plusieurs chercheurs ne soutiennent ainsi que l'acceptation cognitive des scripts de carrière (e.g., Dany et al., 2011 ; Valette et Culié, 2015) et ce parfois même après la démarche de clarification de Barley en 2015 (e.g., Laudel et al., 2019 ; Pralong et Peretti-Ndiaye, 2016).

Omettre la dimension comportementale des scripts de carrière revient cependant à ne faire tenir l'édifice conceptuel de Barley que sur un seul de ses deux piliers fondateurs et par là même, à rompre avec la conception interactionniste de la carrière. La dualité individu/institution et la double dimension cognitive et comportementale des scripts de carrière sont pourtant intimement liées. En effet, en fondant ses travaux sur la pensée de Hughes, Barley (1989) conçoit la carrière dans sa dualité ontologique, avec une facette objective et une facette subjective. Autrement dit, la carrière se caractérise non seulement par son visage externe tel que l'institution donne à la voir mais aussi par son visage interne tel que l'individu la perçoit (Dany, 2004). Pour Barley, il apparaît donc nécessaire d'examiner à la fois les facettes objective et subjective des carrières réelles afin d'identifier les scripts de carrière qui résultent de l'interaction entre l'action individuelle et l'institution. L'examen de la facette objective des carrières réelles telles que Hughes la figure (1937) donne accès aux parcours de mobilité en ce qu'ils rendent compte de

manière factuelle et observable de la succession des mouvements effectués par les individus au sein de et par l'institution. Autrement dit, elle nous donne accès à la dimension comportementale des scripts de carrière. De la même manière, nous pouvons concevoir que l'examen de la facette subjective des carrières réelles, rendant compte du sens que les individus donnent au vécu de ces mobilités, donne accès à la dimension cognitive des scripts de carrière. D'ailleurs, cette conception prolonge et s'inscrit en cohérence avec la proposition méthodologique de Garbe et Cadin (2015) qui consiste à caractériser la dimension comportementale des scripts de carrière en repérant des parcours types et la dimension cognitive en identifiant des représentations types.

Comprendre les scripts de carrière uniquement sous le prisme de leur dimension cognitive ne reflète donc que partiellement la pensée de Barley et altère la puissance analytique du cadre conceptuel qu'il propose. En ce sens, il nous paraît particulièrement opportun de lever le voile sur la dimension comportementale des scripts de carrière en étudiant plus en détail ses spécificités et en montrant en quoi elle permet d'éclairer de manière différente et complémentaire la dimension cognitive des scripts de carrière.

C'est ce que propose de faire cet article à travers une étude de la facette objective des carrières des magistrats, consistant à repérer des parcours types de mobilité mettant en évidence la dimension comportementale des scripts de carrière des magistrats et ainsi, de montrer comment cette dimension comportementale complète la dimension cognitive de ces mêmes scripts.

## 2. Méthodologie : une étude des carrières des magistrats en mouvements au sein de l'institution judiciaire

### 2.1 Le choix d'un cas archétypique au service de notre questionnement conceptuel

Le cas des magistrats au sein de l'institution judiciaire présente des caractéristiques saillantes qui mettent en exergue la réalité objective des carrières en mouvements à l'aune de la dualité individu/institution. En effet, le statut constitutionnel régissant la carrière des magistrats édicte des règles institutionnelles qui ont la particularité de soutenir une mobilité plurielle tout en garantissant l'indépendance individuelle dans l'initiation des mobilités.

#### 2.1.1 La centralité de la mobilité dans la carrière des magistrats

Les magistrats ne sont pas fonctionnaires, ils relèvent d'un statut spécifiquement dédié dans la Constitution française<sup>1</sup> et détaillé dans l'ordonnance statutaire<sup>2</sup> qui lui est afférente. Après avoir prêté serment à la sortie de l'École nationale de la magistrature, ils bénéficient d'un

emploi à vie régi par ce cadre statutaire. Alors que leur chemin peut sembler tout tracé, l'énoncé des différentes formes de mobilité au fil de ces textes de loi suggère une hétérogénéité dans la construction de leur carrière et une réalité individuelle plus complexe qu'il n'y paraît.

- *La mobilité siège/parquet* : le corps judiciaire comprend les magistrats du siège et ceux du parquet, à savoir les juges chargés de dire le droit et de rendre des décisions de justice et les procureurs chargés de requérir la bonne application de la loi au nom de l'intérêt public. Tout au long de la carrière, il est donc possible de basculer de l'un à l'autre et vice-versa.
- *La mobilité fonctionnelle* : le magistrat bénéficie d'une formation unique lui permettant d'exercer des fonctions autant généralistes (toute matière juridique, civile, pénale ou les deux à la fois) que spécialisées (une matière spécifique)<sup>3</sup>. Il est donc aussi possible de passer indifféremment des unes aux autres.
- *La mobilité hiérarchique* : contrairement au principe d'avancement à l'ancienneté appliqué dans le secteur public, la progression des magistrats s'effectue au choix et au mérite. Suivant la hiérarchie du corps (le 2nd grade, puis le 1er grade et enfin le grade Hors hiérarchie), il est possible d'évoluer de magistrat de base aux fonctions hiérarchiques intermédiaires puis aux fonctions les plus hautes de chef de juridiction et de chef de cour.
- *La mobilité géographique* : les magistrats exercent leur fonction au sein de l'ordre judiciaire composé de l'ensemble des juridictions civiles et pénales comptant 164 tribunaux et 36 cours d'appel réparties sur le territoire français et une Cour de cassation localisée à Paris. Il est alors aussi possible de se mouvoir dans le fin maillage de l'espace judiciaire.
- *La mobilité en détachement* : au cours de la carrière, il est possible de quitter temporairement ses fonctions juridictionnelles pour rejoindre les centres de pouvoir de l'institution judiciaire et même au-delà de ses murs dans d'autres administrations publiques.
- *La mobilité de reconversion* : si les magistrats sont traditionnellement recrutés via le 1er concours à l'issue de leurs études supérieures, des voies d'accès alternatives (autres concours, voie latérale) sont ouvertes aux profils issus de la reconversion professionnelle.

La mobilité de reconversion en entrée de carrière, puis la mobilité horizontale (siège/parquet ou fonctionnelle), la mobilité verticale (hiérarchique), la mobilité radiale (en détachement) et la mobilité géographique sont autant de possibilités de mouvements susceptibles de façonner différemment les carrières des magistrats.

#### 2.1.2 Une mobilité entre contraintes institutionnelles et choix individuels

<sup>1</sup> Au titre VIII « De l'autorité judiciaire (articles 64 à 66-1) » de la Constitution du 4 octobre 1958

<sup>2</sup> Ordonnance statutaire n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature

<sup>3</sup> Fonctions spécialisées coté siège : juge des libertés et de la détention, juge d'instruction, juge des enfants, juge de l'application des peines, juge des contentieux de la protection ; côté parquet : parquet national financier, parquet national anti-terroriste

Sur le plan institutionnel, ce jeu des mobilités est encadré par des règles juridiques qui cimentent le rôle normatif de l'institution judiciaire dans la construction de carrière des magistrats. Tout d'abord, il est à noter que l'exceptionnalité du statut constitutionnel des magistrats relève du principe républicain de la séparation des pouvoirs selon lequel les représentants de l'autorité judiciaire doivent pouvoir exercer leurs attributions au nom du peuple français en étant protégés de toutes formes de pression et influence extérieures. Dès lors, au nom de l'indépendance de la justice, l'institution limite la durée d'exercice de certaines fonctions dites sensibles, considérant que les habitudes routinières et les relations de proximité du magistrat pourraient risquer de le corrompre. Ainsi, les chefs de juridiction et de cour ne peuvent occuper le même poste plus de sept ans, cette obligation de mobilité s'impose au bout de dix ans pour les fonctions spécialisées au siège. Dans cette continuité, aucun magistrat ne peut être promu dans la juridiction où il est affecté, il doit prendre son grade ailleurs, dans une autre juridiction. La mobilité hiérarchique induit donc obligatoirement une mobilité géographique.

Au-delà de ces obligations statutaires légitimées par le principe cardinal de l'indépendance de la justice, la mobilité des magistrats résulte du caractère incitatif et prescripteur des valeurs institutionnelles qu'elle incarne. En effet, que la mobilité géographique soit imposée ou choisie, elle vise plus généralement à satisfaire l'impératif d'impartialité et de neutralité des magistrats. La mobilité siège/parquet soutient l'unité du corps en édictant que « tout magistrat a vocation à être nommé, au cours de sa carrière, à des fonctions du siège et du parquet »<sup>4</sup>. La mobilité fonctionnelle répond quant à elle à l'exigence d'excellence et de polyvalence de tout magistrat œuvrant au service de la qualité de la justice, elle est considérée comme étant « l'expression de la curiosité intellectuelle » et une mesure de la « capacité d'adaptation à des situations nouvelles »<sup>5</sup>. La mobilité en détachement est valorisée en ce qu'elle constitue une précieuse occasion d'ouverture « hors les murs » d'une institution judiciaire qui s'est historiquement forgée sur « une culture d'autonomie et de singularité » (Boigeol, 2000, p. 237), elle est d'ailleurs un prérequis pour tout magistrat prétendant au plus haut grade Hors hiérarchie. Poursuivant cette démarche d'ouverture, l'institution judiciaire diversifie les modes de recrutement, certes pour pallier le manque patent d'effectifs (Jacquot et al., 2022) mais aussi pour contribuer à la démocratisation sociale du corps (Demoli et Willemez, 2019). Tout en étant contingentée, la mobilité de reconversion est ainsi encouragée pour intégrer la magistrature.

L'interdépendance de ces règles et des valeurs qui les sous-tendent donne à voir le visage déterministe de l'institution judiciaire mais son exposé ne peut se suffire à lui seul pour comprendre la construction de carrière des magistrats. En effet, il est une règle fondatrice, marquée dans le marbre au cœur même de la Constitution<sup>6</sup>, qui complexifie la donne. Il s'agit de l'inamovibilité du juge : « le magistrat du siège ne peut recevoir, sans son consentement, une affectation

nouvelle, même en avancement »<sup>7</sup>. Autrement dit, un juge qui n'a pas demandé à changer de poste ne peut être forcé par quiconque de le quitter prématurément pour l'empêcher par exemple de venir à bout d'une affaire sensible. En rendant impossible la mobilité forcée, cette règle consolide doublement l'indépendance de la justice, certes au niveau institutionnel mais aussi au niveau individuel. Le magistrat est ainsi le seul et unique initiateur de ses mobilités ou a minima de leur orientation dans les quelques cas de clause limitative cités précédemment. Forts de cette indépendance, les magistrats sont annuellement invités à formuler, pour ceux qui le souhaitent, leurs vœux de mobilité (Jacquot et al., 2022). Avant que ceux-ci ne soient traités par l'institution judiciaire, ils peuvent se saisir de la matrice des potentialités que le cadre statutaire met à leur disposition pour se frayer leur propre chemin et écrire leur histoire personnelle. Ce « perpetuum mobile » (Demoli et Willemez, 2019, p. 82) fait ainsi de la mobilité la propriété principale de leur identité de corps et une ressource centrale pour construire leur carrière (Jacquot et al., 2022). Dans ces circonstances, nous ne pouvons que nous interroger sur la réalité objective des parcours de mobilité des magistrats.

## 2.2 La collecte de données objectives au cœur de récits de carrière

Dans le cadre d'une recherche portant sur la GRH des magistrats en France et en Europe<sup>8</sup> (Jacquot et al., 2022), à laquelle l'une des auteures a contribué, des entretiens individuels semi-directifs ont été réalisés auprès de magistrats. Le guide d'entretien aborde plusieurs thèmes en lien avec la GRH mais sa première partie est consacrée à une présentation de profil par le magistrat et un récit de sa carrière faisant l'histoire des mobilités successives qui l'ont mené au poste occupé au moment de l'étude.

Cherchant à caractériser la dimension comportementale des scripts de carrière émergeant des carrières réelles des magistrats, nous nous concentrons pour cette étude sur les données relatives à la facette objective de ces carrières. Autrement dit, nous extrayons de chaque récit de carrière les données factuelles et observables qui rendent compte du profil professionnel, de la situation personnelle et des différentes formes de mobilité afin de reconstituer a posteriori le parcours de mobilité de chaque magistrat interrogé (Roger et Ventolini, 2004).

Nous mobilisons donc la première partie dédiée à la carrière de 27 entretiens réalisés en 2019<sup>9</sup>. Les magistrats interrogés sont en fonction dans de petites et grandes juridictions situées en Ile-de-France et dans le Grand Est, au siège ou au parquet, de toute ancienneté, de tout grade et issus de différentes voies de recrutement. Cette diversité de profils est susceptible de révéler des parcours de mobilité variés tel que nous cherchons à les repérer. Le tableau 1 propose un récapitulatif des 27 magistrats interrogés.

[Voir Annexe 1]

<sup>4</sup> Article 1 de l'ordonnance statutaire

<sup>5</sup> Rapport d'activité du Conseil supérieur de la magistrature, 1999, p.57

<sup>6</sup> Article 64 de la Constitution

<sup>7</sup> Article 4 de l'ordonnance statutaire

<sup>8</sup> Recherche réalisée avec le soutien de l'Institut des Etudes et de la Recherche sur le Droit et la Justice

<sup>9</sup> 46 entretiens ont été réalisés (en France) pour la recherche précitée dont une première salve de 27 en 2019 mobilisée pour cette étude

### 2.3 L'analyse des données pour la caractérisation des parcours de mobilité

Afin de reconstituer les parcours de mobilité de chaque magistrat interrogé, les 27 récits de carrière sont analysés, un à un, dans leur réalité objective au moyen de trois catégories de marqueurs factuels et observables.

La première catégorie de marqueurs permet de définir le profil du magistrat par son sexe, sa fonction, son grade (du bas vers le haut : 2nd grade, 1er grade, Hors hiérarchie), son ancienneté (par tranche de 5 ans) et sa voie de recrutement (type de concours ou voie latérale). La seconde catégorie de marqueurs a pour objectif de retracer les différentes mobilités effectuées par le magistrat et de les identifier par leur nature, selon qu'elles s'effectuent entre le siège et le parquet, par un mouvement géographique, par un changement de fonction ou par un détachement. Précisons que les mobilités fonctionnelles sont qualifiées de multiples ou de contenues (plus ou moins de deux) et les mobilités géographiques de régionales (quand elles sont circonscrites dans une zone résidentielle) ou de nationales (quand elles impliquent des changements de région). La troisième catégorie de marqueurs est destinée à relever dans les discours des magistrats les paramètres (personnels et/ou professionnels) qu'ils présentent spontanément comme des freins ou des facilitateurs ayant guidé leurs choix de mobilité.

En suivant une logique de récurrence et de ressemblance entre les magistrats, le recensement de ces marqueurs a permis de classer les 27 parcours analysés en quatre cohortes (présentées dans les tableaux 2, 3, 4 et 5).

[Voir Annexes 2, 3, 4 et 5]

## 3. Résultats : Les parcours types de mobilité révélateurs de la dimension comportementale des scripts de carrière des magistrats

Des quatre cohortes émergent quatre parcours types de mobilité : le parcours féminin de mobilité régionale (tableau 2), le parcours masculin de mobilité nationale (tableau 3), le parcours centralisé de mobilité parisienne (tableau 4) et le parcours restreint issu de la mobilité de reconversion (tableau 5). Chacun de ces parcours révèle des régularités comportementales qui nous mènent sur la voie d'identification des scripts de carrière des magistrats.

### 3.1 L'identification de parcours types de mobilité

#### 3.1.1 Le parcours féminin de mobilité régionale

Ce parcours (voir tableau 2) se distingue par une mobilité géographique régionale, le maillage du paysage judiciaire permettant des mouvements limités dans l'espace. Ces mobilités régionales sont d'autant plus marquantes qu'elles sont exclusivement vécues par des femmes (9) qui se disent freinées par des « contingences familiales » pour reprendre les termes de l'une d'entre elles (n°14). Comme pour pallier cette contrainte géographique, elles multiplient les mobilités fonctionnelles au sein de leur région de prédilection (toujours située en province), en s'appuyant sur un réseau de proximité et leur polyvalence. Leur

enracinement régional annule les possibilités de mobilité radiale en détachement dans les centres de pouvoir le plus souvent situés à Paris, ce qui limite leur possibilité d'évolution hiérarchique. Leur avancement semble ainsi plafonner au 1er grade à moins de finalement céder à une mobilité plus lointaine qui leur permettrait d'accéder au plus haut grade Hors hiérarchie, comme pour les magistrats n°14 et n°21 ayant finalement accepté un poste en Ile-de-France pour la dernière partie de leur carrière, ou de l'associer à un projet de vie familiale, comme pour la magistrate n°8 envisageant la possibilité d'une affectation en Outremer. Quant à la magistrate n°5, dont le mari est magistrat, elle explique que l'homogamie stricte réduit ses possibilités de mobilité. Ce sont autant de situations personnelles qui conditionnent et façonnent pareillement les parcours de mobilité de ces magistrates.

#### 3.1.2. Le parcours masculin de mobilité nationale

Par opposition à la précédente, la seconde cohorte (voir tableau 3) est exclusivement masculine et se caractérise par une hypermobilité géographique. Dotés d'une ancienneté élevée, ces magistrats (7) donnent un récit de carrière qui relève de l'épopée tant les mouvements sont nombreux et dispersés aux six coins de l'hexagone. Leurs mobilités successives, verticales par avancement au sein de l'institution judiciaire et radiales en détachement dans des instances publiques prestigieuses, dessinent des parcours ascendants vers le sommet de la hiérarchie aux fonctions de chef de juridiction ou de cour. S'ils évoquent leur vie personnelle, c'est le plus souvent pour reconnaître les sacrifices que cette stratégie de carrière demande, non pas de leur part mais de celle de leur entourage familial : « elle [son épouse] a sacrifié sa carrière professionnelle » (magistrat n°2), « vous imposez ça à vos proches » (magistrat n°1). Résolument tournés vers leur réussite professionnelle et non contraints dans leur mobilité, ces magistrats s'adonnent ainsi à un nomadisme caractéristique de grandes carrières.

#### 3.1.3. Le parcours centralisé de mobilité parisienne

La troisième cohorte (voir tableau 4) de magistrats (5) ne se distingue pas par leur profil mais par la centralisation de leurs mobilités en Ile-de-France. En effet, leur carrière se construit au sein d'un microcosme francilien ou tout au plus dans des régions limitrophes (la Normandie pour la magistrate n°24). Ils tirent profit non seulement de la densité et de la grande taille des tribunaux et des cours situés dans la région parisienne, de la dimension sensible et prestigieuse des affaires qui y sont traitées, mais aussi de leur proximité avec les administrations centrales qui y siègent. Ainsi, faute de parcourir de longues distances vers la province, ils capitalisent sur leur flexibilité en multipliant les mobilités de toute nature : « j'ai fait beaucoup de choses, je suis très polyvalente, je suis très adaptable » (magistrate n°15). Dans cette logique, le magistrat n°22 explique avoir stratégiquement privilégié, pour son premier poste, la fonction de juge placé (juge remplaçant) pour se faire une place durable dans cette sphère parisienne au gré de ses affectations. La pluralité des mobilités fonctionnelles et radiales leur permet finalement d'accéder à de hautes fonctions sans jamais quitter l'Ile-de-France ou presque.

### 3.1.4. Le parcours restreint issu de la mobilité de reconversion

Alors que les trois premières cohortes ont classiquement intégré la magistrature par le 1er concours après leurs études supérieures, la quatrième (voir tableau 5) rassemble des magistrats (6) issus de voies d'accès alternatives : le concours interne destiné aux agents de la fonction publique, la voie latérale ou le concours complémentaire ouverts à un public plus large. Provenant ainsi d'une mobilité de reconversion, ces magistrats atypiques intègrent plus tardivement le corps, d'où leur faible ancienneté associée à un grade plus bas. La récence de leur carrière explique le peu d'informations recueillies à propos de leurs mobilités. Néanmoins, leur discours mentionne la contrainte géographique comme un frein à leur mobilité, se justifiant par la volonté de préserver une stabilité familiale déjà installée. Pour contourner cet empêchement et faciliter son avancement, la magistrate n°7 relate avoir stratégiquement choisi de construire sa carrière au parquet, ce pan du corps judiciaire souffrant d'un manque d'effectifs plus prégnant qu'au siège du fait d'un déficit d'attractivité<sup>10</sup>.

## 3.2. Des parcours types de mobilité aux scripts de carrière

### 3.2.1. L'émergence de la dimension comportementale des scripts de carrière

Ces quatre parcours types de mobilité résultent du jeu complexe entre le pouvoir de contrainte de l'institution judiciaire et le pouvoir de choix des magistrats. Ils rendent ainsi compte des comportements adoptés par les magistrats, que ceux-ci soient libres ou contraints, pour se saisir de la matrice des potentialités mise à disposition par l'institution judiciaire.

Le parcours masculin de mobilité nationale indique la voie à suivre aux magistrats désireux de construire une grande carrière ascendante menant aux fonctions hiérarchiques du corps judiciaire. Cette verticalité semble devoir s'accompagner d'un certain nomadisme non seulement au sein de l'institution judiciaire, par la mobilité géographique, mais aussi au-delà de ses frontières, par la mobilité en détachement, et ce au coût de sacrifices personnels.

Le parcours féminin de mobilité régionale montre comment une carrière de terrain se construit en capitalisant sur la polyvalence propre à la profession de magistrat au gré de multiples mobilités fonctionnelles et en optant pour un localisme provincial. Ces femmes magistrates semblent devoir composer avec des contraintes personnelles qui freinent les possibilités de mobilité géographique, de détachement et par voie de conséquence, hiérarchique. L'adoption de tels comportements de carrière pose clairement question au regard de leur sur-représentation dans le corps (68.38% en 2020<sup>11</sup>) et de leur sous-représentation aux fonctions hiérarchiques (30% en moyenne accèdent à des postes à responsabilité<sup>12</sup>).

<sup>10</sup> Constats reportés dans « le livre noir du ministère public » issus de la conférence nationale des Procureurs de la République de juin 2017

Le parcours restreint issu de la mobilité de reconversion semble aussi lié à des paramètres personnels pouvant réduire le champ des possibles des mobilités ou conduire à adopter une stratégie de contournement. Si nous pouvons supputer que les jeunes candidats recrutés au sortir de leurs études supérieures disposent d'une certaine liberté de mouvement pour jongler à leur gré avec la matrice des potentialités, nous pouvons nous interroger sur ce qu'il en est pour les profils intégrant plus tardivement le corps des magistrats. Cette question est d'autant plus prégnante que les recrutements de profils issus de la reconversion voient leur proportion augmenter au détriment de la voie royale du 1er concours : 85% des magistrats en étaient issus en 1990 (Demoli et Willemez, 2019, p. 29) contre 58% en 2021<sup>13</sup>.

Quant au parcours centralisé de mobilité parisienne, il « sort du lot » en s'affranchissant de la contrainte personnelle liée à la mobilité géographique. Il sert la recette idéale pour se frayer un chemin autrement prestigieux en piochant dans l'éventail des autres mobilités, à savoir fonctionnelle, au sein des grands lieux de justice d'Ile-de-France, en détachement, à proximité des centres de pouvoir et finalement, hiérarchique. Ces comportements de mobilité font de la centralisation parisienne la marque d'un certain opportunisme au profit de leur carrière.

En caractérisant des parcours types de mobilité, ces régularités comportementales contribuent à construire des carrières qui se figurent bien différentes les unes des autres mais elles ne constituent qu'une partie du puzzle des scripts de carrière façonnés par les magistrats.

### 3.2.2. La nécessaire complémentarité des dimensions cognitive et comportementale

Les comportements de carrière caractérisant ces quatre parcours types positionnent la mobilité géographique comme un marqueur particulièrement discriminant. Rappelons ici que la mobilité hiérarchique est conditionnée par une mobilité géographique et que la mobilité en détachement, nécessitant le plus souvent une mobilité parisienne, est un prérequis pour accéder au sommet de la hiérarchie. En plus de ces règles institutionnelles, la mobilité géographique peut aussi être dictée par des nécessités d'ordre domestique ou simplement motivée par un choix résidentiel de prédilection. Les comportements adoptés par les magistrats face à la mobilité géographique soulèvent ainsi l'épineuse question de l'arbitrage entre la préservation de leur vie personnelle et le sens de leur ambition professionnelle (Demoli et Willemez, 2019 ; Jacquot et al., 2022). Alors que les magistrats s'adonnent différemment aux « jeux de distance et de proximité du parcours de mobilité » (Notais et Perret, 2012, p. 134), la spatialité qui en découle façonne inégalement leurs carrières, au bénéfice du privilège parisien ou au coût de sacrifices personnels pour les uns et de compromis professionnels pour les autres. Cette objectivation de la mobilité géographique ne donne à voir que la dimension comportementale des scripts de carrière, à savoir la

<sup>11</sup> Rapport d'activité de l'association Femmes de justice, 2020, p. 4

<sup>12</sup> <https://www.femmes-de-justice.fr/>

<sup>13</sup> Selon le bilan des admissions communiqué dans le rapport d'activité de l'École nationale de la magistrature 2021



partie observable. Appréhender les paramètres personnels et donc subjectifs qui la sous-tendent nous permettrait de comprendre la manière dont les magistrats se représentent à la fois leur propre carrière et les carrières réalisables, ce qui caractériserait alors la dimension cognitive des scripts de carrière.

Par ailleurs, il est un marqueur de mobilité qui ne différencie pas les parcours des magistrats, tant il converge pour une nette majorité d'entre eux. En effet, seuls 4 magistrats sur les 27 interrogés relatent des va-et-vient entre le siège et le parquet au cours de leur parcours tel que le principe d'unité de corps le leur permet. Pour le reste, ils font le choix d'un des deux pans de la fonction magistrature dès le début de leur carrière ou après l'expérience du premier poste. Pour autant, la mobilité siège/parquet questionne le sens que les magistrats souhaitent donner à leur carrière, chaque pan du corps n'étant pas voué à la même nature de mission de justice. Si la mobilité siège/parquet n'est pas un marqueur factuel et observable que nous avons retenu pour caractériser les parcours types de mobilité, la tendance au cloisonnement siège/parquet mérite d'être analysée au travers de marqueurs identitaires qui rendraient compte, là encore, de la dimension cognitive des scripts de carrière. Au même titre que la mobilité géographique, la réalité objective de la mobilité siège/parquet nous informe sur les comportements adoptés par les magistrats pour construire leur carrière mais elle ne peut pleinement se comprendre sans l'appréhender dans sa réalité subjective.

Ces deux illustrations confortent la nécessité et la pertinence d'une complémentarité entre les deux dimensions cognitive et comportementale, les deux s'éclairant mutuellement et permettant de reconstituer le puzzle complet des scripts de carrière.

## 4. Discussion et conclusion

Le décryptage des mouvements opérés par les magistrats pour construire leur carrière nous a permis de faire émerger quatre parcours types de mobilité et ainsi de mieux comprendre la manière dont les magistrats se saisissent de l'espace de mobilité multidirectionnel dessiné par l'institution judiciaire. Au travers de l'analyse de cette facette objective de leurs carrières, des comportements types se sont distingués en fonction de la nature, de la spatialité et de l'intensité des mobilités et ont mis en évidence la dimension comportementale des scripts de carrière qui résultent de l'interaction entre magistrats et institution judiciaire.

Cette analyse contribue aux théories des carrières en soulignant, premièrement, l'intérêt de mobiliser le concept des scripts de carrière pour étudier les carrières par le prisme des mobilités et secondement l'intérêt d'intégrer la dimension comportementale des scripts de carrière pour appréhender les carrières dans toute leur complexité.

### 4.1. Les scripts de carrière comme cadre propice à l'étude des carrières par le prisme des mobilités

Cet article appréhende la carrière sous le prisme des mobilités qui la façonnent. Les carrières, traditionnellement réservées aux cadres, ont pendant longtemps été dessinées par des séries de mobilités

hiérarchiques, mais la carrière contemporaine, plus complexe, se caractérise par des mobilités plurielles et protéiformes qui méritent d'être plus précisément étudiées. Dans ce mouvement, les temporalités s'accroissent et la notion de temps long, chère aux penseurs traditionnels de la carrière, s'échappe (Spurk, 2021 ; Baruch et Sullivan 2022). L'approche par les mobilités permet de saisir ces changements et offre un nouveau regard sur la carrière (Pihel et al., 2023). Cet article propose donc, par son entrée par les mobilités, de poser un nouveau regard sur les carrières en saisissant tous les mouvements.

Alors que la littérature s'est attachée à appréhender les mobilités sous le prisme du déterminisme social ou de la liberté d'action individuelle, cet article cherche à contribuer à une troisième voie, jugée plus féconde, celle de l'interactionnisme. Dans la lignée des travaux fondateurs de cette troisième voie (Gunz et al., 2020 ; Gunz et Mayrhofer, 2017 ; Gunz et Peiperl, 2007), cet article propose donc de comprendre les parcours de mobilité non pas comme le fruit de forces institutionnelles ou de choix individuels libérés de toute contrainte sociale mais comme le résultat d'une influence conjointe et réciproque des institutions et des individus, au travers du prisme de la dualité (Barley, 1989 ; Duberley et al., 2006 ; Garbe et Duberley, 2021). En mobilisant et en interrogeant l'usage qui est fait du cadre analytique des scripts de carrière, cet article entend participer à l'élaboration d'une « grande théorie unifiée » de l'interactionnisme dans le champ des carrières (Chudzikowski et Mayrhofer, 2011 ; Iellatchitch et al., 2003). Nous répondons en ce sens à de nombreux appels enjoignant de dépasser le dualisme individu/institution afin d'intégrer les « différents centres de gravité » de la carrière (Nicholson, 2007, p. 567) dans un modèle intégrateur.

### 4.2. De la nécessité d'intégrer la dimension comportementale des scripts de carrière

En se concentrant sur la perspective comportementale de la carrière, cet article contribue à la théorie des carrières à plusieurs égards. Tout d'abord, en soulignant les manquements dans la mise en œuvre opérationnelle du concept des scripts de carrière et en répondant à ce manquement dans le cadre d'une étude empirique, nous participons à l'élaboration d'une compréhension commune et partagée du concept qui permet non seulement de consolider son pouvoir d'analyse mais aussi d'ouvrir la possibilité d'un dialogue encore rare entre les différentes contributions.

Par ailleurs, en mettant en évidence des régularités comportementales par le biais de parcours types, cet article souligne l'existence de *patterns* de carrière qui interrogent la capacité ou la volonté des magistrats à se saisir de la matrice des potentialités mise à disposition par l'institution judiciaire. Ainsi, malgré la diversité du champ des possibles, notre étude fait émerger quatre parcours types qui sont associés à des catégories de genre ou à des catégories géographiques. En ce sens, cet article met en lumière le caractère normatif des scripts de carrière, caractère jusqu'à présent relativement peu abordé dans la littérature (Sidi Ali Cherif et Garbe, 2023).

Enfin, en étudiant uniquement la dimension comportementale des scripts de carrière, notre étude souligne, en creux, la nécessaire complémentarité de leur dimension cognitive. Alors que nos résultats mettent en évidence des parcours types de mobilité, ils ne permettent pas de comprendre les représentations inhérentes à ces parcours. En effet, les quatre parcours types soulignent la faible mobilité entre le siège et le parquet, mobilité pourtant permise par le principe institutionnel d'unité de corps. Mais ils ne permettent pas d'interroger le sens que les magistrats donnent à ce choix de dédier leur carrière à un seul pan du corps. De même, les résultats de notre étude pointent des spécificités géographiques des parcours de mobilité soulignant la dimension socialement construite de la spatialité des carrières. L'étude conjointe des

dimensions cognitive et comportementale des scripts de carrière permettrait de donner une image plus complète de la carrière des magistrats, mais aussi de prolonger la portée théorique des scripts de carrière en étudiant notamment leur désirabilité sociale. Cette réflexion suggère de nouveaux sujets de recherche, portant sur la capacité des individus à mobiliser certains scripts plutôt que d'autres et ainsi à exercer une forme de pouvoir dans la construction de leur carrière (Kit, 2023). En ce sens, cet article invite à ouvrir les débats sur le rôle du pouvoir individuel dans la construction des carrières, pouvoir compris comme « pouvoir d'agir » (dans le cadre de la dialectique entre individu et institution) mais aussi comme « pouvoir social » (permettant certains individus de mobiliser ou non des scripts de carrière socialement valorisés).

## BIBLIOGRAPHIE

Anderson, T., Bidwell, M., & Briscoe, F. (2020). External factors shaping careers. In H. Gunz, M. Lazarova, & W. Mayrhofer (Eds.), *The Routledge Companion to Career Studies* (p. 180-200). Routledge.

Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of Career Theory*. Cambridge University Press.

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (Eds.). (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press.

Barley, S. R. (1989). Careers, identities, and institutions: The legacy of the Chicago School of Sociology. In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of Career Theory* (p. 41-65). Cambridge University Press.

Barley, S. R. (2015). Why the Internet Makes Buying a Car Less Loathsome: How Technologies Change Role Relations. *Academy of Management Discoveries*, 1(1), p. 31-60.

Barley, S. R., & Tolbert, P. S. (1997). Institutionalization and Structuration: Studying the Links between Action and Institution. *Organization Studies*, 18(1), p. 93-117.

Baruch, Y., & Sullivan, S. E. (2022). The why, what and how of career research: a review and recommendations for future study. *Career Development International*, 27 (1), p. 135-159.

Boigeol, A. (2000). Les magistrats « hors les murs ». *Droit et société*, 44(1), p. 225-247.

Chudzikowski, K. (2012). Career transitions and career success in the 'new' career era. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), p. 298-306.

Chudzikowski, K., & Mayrhofer, W. (2011). In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu's theory of practice. *Human Relations*, 64(1), p. 19-36.

Dany, F. (2002). L'individu ou l'organisation : qui gère réellement la carrière des cadres ? *Revue française de gestion*, 28(137), p. 9-26.

Dany, F. (2003). 'Free actors' and organizations: Critical remarks about the new career literature, based on French insights. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(5), p. 821-838.

Dany, F. (2004). La théorie des carrières, d'où venons-nous et où allons-nous ? In S. Guerrero, J.-L. Cerdin, & A. Roger (Eds.), *La gestion des carrières: Enjeux et perspectives* (p. 335-349). Vuibert.

Dany, F. (2012). La gestion des carrières. In J. Allouche (Éd.), *Encyclopédie des ressources humaines: Théories, instruments, méthodes, auteurs* (3ème édition, p. 144-150). Vuibert.

Dany, F. (2014). Time to change: The added value of an integrative approach to career research. *Career Development International*, 19(6), p. 718-730.

Dany, F., & Livian, Y.-F. (2002). *La nouvelle gestion des cadres: Employabilité, individualisation et vie au travail*. Vuibert.

Dany, F., Louvel, S., & Valette, A. (2011). Academic careers: The limits of the 'boundaryless approach' and the power of promotion scripts. *Human Relations*, 64(7), p. 971-996.

Demoli, Y., & Willemez, L. (2019). *L'âme du corps. La magistrature française dans les années 2010: Morphologie, mobilité et conditions de travail* (Rapport de recherche 16.11). Laboratoire PRINTEMPS et Mission de recherche Droit et Justice.

Duberley, J., Cohen, L., & Mallon, M. (2006). Constructing Scientific Careers: Change, Continuity and Context. *Organization Studies*, 27(8), p. 1131-1151.

Garbe, E., & Cadin, L. (2015). Comprendre les interactions entre scripts de carrière et action individuelle : Le cas du secteur humanitaire. *@GRH*, 17(4), p. 59-85.

Garbe, E., & Duberley, J. (2021). How careers change: Understanding the role of structure and agency in career change. The case of the humanitarian sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(11), p. 2468-2492.

- Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society: Outline of the theory of structuration*. University of California Press.
- Gunz, H., Lazarova, M. B., & Mayrhofer, W. (Eds.). (2020). *The Routledge Companion to Career Studies*. Routledge.
- Gunz, H., & Mayrhofer, W. (2017). *Rethinking Career Studies*. Cambridge University Press.
- Gunz, H., & Peiperl, M. (Eds.). (2007). *Handbook of Career Studies*. Sage Publications.
- Hall, D. T. (1996). *The career is dead-Long live the career: A relational approach to careers*. Jossey-Bass Publishers.
- Hughes, E. C. (1937). Institutional Office and the Person. *American Journal of Sociology*, 43(3), p. 404-413.
- Hughes, E. C. (1958). *Men and their work*. The Free Press.
- Iellatchitch, A., Mayrhofer, W., & Meyer, M. (2003). Career fields: A small step towards a grand career theory? *The International Journal of Human Resource Management*, 14(5), p. 728-750.
- Jacquot, L., Pierre-Maurice, S., Mercier, E., Schoenaers, F., Nord, N., & Sidi Ali Cherif, N. (2022). *Justice et magistrates: Une GRH en miettes? Une analyse contextualiste, comparative et pluridisciplinaire* (Rapport de recherche 18.30). Laboratoire CEREFIGE de l'Université de Lorraine et Institut des Etudes et de la Recherche sur le Droit et la Justice.
- Kit, A. (2023). Mobilités professionnelles et scripts de carrière : le cas du script de manager international dans une école de commerce multicampus. In L. Pihel, J. Pralong, & S. Ventolini (Eds.), *La gestion des carrières : une approche par les mobilités* (p. 117-130). Vuibert.
- Laudel, G., Bielick, J., & Gläser, J. (2019). Ultimately the question always is: "What do I have to do to do it right?" Scripts as explanatory factors of career decisions. *Human Relations*, 72(5), p. 932-961.
- Nicholson, N. (2007). Destiny, Drama and Deliberation : Careers in the Coevolution of Lives and Societies. In H. Gunz & M. Peiperl (Eds.), *Handbook of Career Studies* (p. 566-572). Sage Publications.
- Notais, A., & Perret, V. (2012). La mobilité interne ou la conquête de l'espace professionnel. *Revue française de gestion*, 226(7), p. 121-135.
- Pihel, L., Pralong, J., & Ventolini, S. (Eds.) (2023). *La gestion des carrières : une approche par les mobilités*. Vuibert.
- Pralong, J. (2021). Quelles théories pour analyser les carrières? In R. Beaujolin & E. Oiry (Eds.), *Les grands courants en gestion des ressources humaines* (p. 129-149). EMS Editions.
- Pralong, J., & Peretti-Ndiaye, M. (2016). Les cadres devraient-ils être « nomades »? : Scripts de carrière et qualité de carrière de cadres français. *Revue française de gestion*, 260(7), p. 91-109.
- Roger, A., & Ventolini, S. (2004). *La mobilité professionnelle au-delà des mesures classiques*. 15ème Congrès de l'AGRH.
- Schein, E. H. (1971). The Individual, the Organization, and the Career: A Conceptual Scheme. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 7(4), p. 401-426.
- Schneidhofer, T. M., Hofbauer, J., & Tatli, A. (2020). On the agency/structure debate in careers research. A bridge over troubled water. In H. Gunz, M. Lazarova, & W. Mayrhofer (Eds.), *The Routledge Companion to Career Studies* (p. 59-74). Routledge.
- Sidi Ali Cherif, N., & Garbe, E. (2023). Les scripts de carrière pour mieux comprendre la complexité des mobilités entre individu et institution : réflexions conceptuelles et perspectives de recherche. In L. Pihel, J. Pralong, & S. Ventolini (Eds.), *La gestion des carrières : une approche par les mobilités* (p. 131-146). Vuibert.
- Spurk, D. (2021). Vocational behavior research: Past topics and future trends and challenges. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103559.
- Valette, A., & Culié, J.-D. (2015). Career scripts in clusters: A social position approach. *Human Relations*, 68(11), p. 1745-1767.
- Vardi, Y. (1980). Organizational Career Mobility: An Integrative Model. *Academy of Management Review*, 5(3), p. 341-355.

## ANNEXES

Tableau 1. Profil des magistrats interrogés

N°	Sexe	Région	Siège/Parquet	Fonction	Grade	Ancienneté	Voie de recrutement
1	Homme	Grand-Est	Siège	Premier Président	Hors hiérarchie	35 ans et plus	1 <sup>er</sup> concours
2	Homme	Grand-Est	Parquet	Procureur	Hors hiérarchie	Entre 30 et 35 ans	1 <sup>er</sup> concours
3	Homme	Grand-Est	Siège	Président	Hors hiérarchie	Entre 25 et 30 ans	1 <sup>er</sup> concours
4	Femme	Grand-Est	Parquet	Substitut	2 <sup>nd</sup> grade	Entre 0 et 5 ans	Concours complémentaire
5	Femme	Grand-Est	Siège	Secrétaire Générale	1 <sup>er</sup> grade	Entre 15 et 20 ans	1 <sup>er</sup> concours
6	Femme	Grand-Est	Siège	Vice-Présidente	1 <sup>er</sup> grade	Entre 15 et 20 ans	1 <sup>er</sup> concours
7	Femme	Grand-Est	Parquet	Vice-Procureur	1 <sup>er</sup> grade	Entre 5 et 10 ans	Voie latérale
8	Femme	Grand-Est	Siège	Vice-Présidente	1 <sup>er</sup> grade	Entre 25 et 30 ans	1 <sup>er</sup> concours
9	Femme	Grand-Est	Siège	Présidente	1 <sup>er</sup> grade	Entre 25 et 30 ans	1 <sup>er</sup> concours
10	Homme	Grand-Est	Siège	Juge	2 <sup>nd</sup> grade	Entre 0 et 5 ans	Concours complémentaire
11	Homme	Grand-Est	Parquet	Procureur	1 <sup>er</sup> grade	Entre 15 et 20 ans	1 <sup>er</sup> concours
12	Femme	Grand-Est	Parquet	Vice-Procureur	1 <sup>er</sup> grade	Entre 15 et 20 ans	1 <sup>er</sup> concours
13	Homme	Grand-Est	Siège	Juge de l'application des peines	2 <sup>nd</sup> grade	Entre 0 et 5 ans	Concours interne
14	Femme	Ile-de-France	Parquet	Procureure	Hors hiérarchie	35 ans et plus	1 <sup>er</sup> concours
15	Femme	Ile-de-France	Siège	Présidente	Hors hiérarchie	Entre 25 et 30 ans	1 <sup>er</sup> concours
16	Homme	Ile-de-France	Siège	Président	Hors hiérarchie	Entre 25 et 30 ans	1 <sup>er</sup> concours
17	Homme	Ile-de-France	Siège	Président	Hors hiérarchie	Entre 30 et 35 ans	1 <sup>er</sup> concours
18	Homme	Ile-de-France	Siège	Président	Hors hiérarchie	Entre 25 et 30 ans	1 <sup>er</sup> concours
19	Femme	Ile-de-France	Siège	Juge aux affaires familiales	2 <sup>nd</sup> grade	Entre 0 et 5 ans	Voie latérale
20	Femme	Ile-de-France	Siège	Vice-Présidente	1 <sup>er</sup> grade	Entre 15 et 20 ans	1 <sup>er</sup> concours
21	Femme	Ile-de-France	Siège	1 <sup>ère</sup> Vice-Présidente des JE	Hors hiérarchie	Entre 30 et 35 ans	1 <sup>er</sup> concours
22	Homme	Ile-de-France	Siège	Juge des enfants	2 <sup>nd</sup> grade	Entre 0 et 5 ans	1 <sup>er</sup> concours
23	Femme	Ile-de-France	Siège	1 <sup>ère</sup> Vice-Présidente des JAF	Hors hiérarchie	Entre 25 et 30 ans	1 <sup>er</sup> concours
24	Femme	Ile-de-France	Siège	Secrétaire Générale	1 <sup>er</sup> grade	Entre 15 et 20 ans	1 <sup>er</sup> concours
25	Femme	Ile-de-France	Siège	Juge aux affaires familiales	2 <sup>nd</sup> grade	Entre 0 et 5 ans	Voie latérale
26	Femme	Ile-de-France	Siège	1 <sup>ère</sup> Vice-Présidente des JCP	Hors hiérarchie	Entre 30 et 35 ans	1 <sup>er</sup> concours
27	Homme	Ile-de-France	Siège	1 <sup>er</sup> Vice-Président des JAP	Hors hiérarchie	Entre 25 et 30 ans	1 <sup>er</sup> concours

JE : juges des enfants - JAP : juges de l'application des peines -  
 JAF : juges aux affaires familiales - JCP : juges des contentieux  
 de la protection

**Tableau 2. Les parcours féminins de mobilité régionale**

Profil du magistrat						Formes de mobilité					Stratégies de mobilité	
N°	Sexe	Siège/ Parquet	Fonction	Grade	Ancienneté	Voie de recrutement	Mobilités siège/parquet	Mobilités géographiques	Mobilités fonctionnelles	Mobilités en détachement	Freins à la mobilité	Facilitateurs de mobilité
5	Femme	Siège	Secrétaire Générale	1 <sup>er</sup> grade	Entre 15 et 20 ans	1 <sup>er</sup> concours	1 <sup>er</sup> poste parquet puis siège	Régionales	Multiples	0	Homogamie magistrate	Appui du réseau
6	Femme	Siège	Vice- Présidente	1 <sup>er</sup> grade	Entre 15 et 20 ans	1 <sup>er</sup> concours	Siège exclusivement	Régionales	Multiples	0	Contraintes familiales	---
8	Femme	Siège	Vice- Présidente	1 <sup>er</sup> grade	Entre 25 et 30 ans	1 <sup>er</sup> concours	1 <sup>er</sup> poste parquet puis siège	Régionales	Multiples	0	Contraintes familiales	Affectation DOM-COM
9	Femme	Siège	Présidente	1 <sup>er</sup> grade	Entre 25 et 30 ans	1 <sup>er</sup> concours	Siège exclusivement	Régionales	Multiples	0	Contraintes familiales	---
12	Femme	Parquet	Vice- Procureure	1 <sup>er</sup> grade	Entre 15 et 20 ans	1 <sup>er</sup> concours	Parquet exclusivement	Régionales	Multiples	0	Contraintes familiales	---
20	Femme	Siège	Vice- Présidente	1 <sup>er</sup> grade	Entre 15 et 20 ans	1 <sup>er</sup> concours	Mixte siège/parquet	Régionales	Multiples	0	Contraintes familiales	Appui du réseau et polyvalence fonctionnelle
21	Femme	Siège	1 <sup>ère</sup> Vice- Présidente	Hors hiérarchie	Entre 30 et 35 ans	1 <sup>er</sup> concours	Mixte siège/parquet	Régionales (sauf poste actuel IDF)	Multiples	0	Contraintes familiales	Mobilité géographique pour avancement
14	Femme	Parquet	Procureure	Hors hiérarchie	35 ans et plus	1 <sup>er</sup> concours	Parquet exclusivement	Régionales (sauf poste actuel IDF)	Contenues	0	Contraintes familiales	---
26	Femme	Siège	1 <sup>ère</sup> Vice- Présidente	Hors hiérarchie	Entre 30 et 35 ans	1 <sup>er</sup> concours	Siège exclusivement	Régionales (sauf 1 <sup>er</sup> poste)	Multiples	0	Contraintes familiales	---

**Tableau 3. Les parcours masculins de mobilité nationale**

Profil du magistrat						Formes de mobilité					Stratégies de mobilité	
N°	Sexe	Siège/ Parquet	Fonction	Grade	Ancienneté	Voie de recrutement	Mobilités siège/parquet	Mobilités géographiques	Mobilités fonctionnelles	Mobilités en détachement	Freins à la mobilité	Facilitateurs de mobilité
1	Homme	Siège	1 <sup>er</sup> Président	Hors hiérarchie	35 ans et plus	1 <sup>er</sup> concours	Siège exclusivement	Nationales	Contenues	0	---	Hypermobilité géographique
2	Homme	Parquet	Procureur	Hors hiérarchie	Entre 30 et 35 ans	1 <sup>er</sup> concours	1 <sup>er</sup> poste siège puis parquet	Nationales	Contenues	Administration Préfectorale	---	Hypermobilité géographique
3	Homme	Siège	Président	Hors hiérarchie	Entre 25 et 30 ans	1 <sup>er</sup> concours	1 <sup>er</sup> poste parquet puis siège	Nationales	Contenues	0	---	Hypermobilité géographique
11	Homme	Parquet	Procureur	1 <sup>er</sup> grade	Entre 15 et 20 ans	1 <sup>er</sup> concours	Parquet exclusivement	Nationales	Contenues	DSJ et Cabinet Ministériel	Arbitrage vie familiale	---
16	Homme	Siège	Président	Hors hiérarchie	Entre 25 et 30 ans	1 <sup>er</sup> concours	Mixte siège/parquet	Nationales	Multiples	Cabinet ministériel et IGJ	---	Détachements et appui du réseau (politique)
17	Homme	Siège	Président	Hors hiérarchie	Entre 30 et 35 ans	1 <sup>er</sup> concours	Siège exclusivement	Nationales	Contenues	Administration Préfectorale, DSJ et IGJ	---	Détachements et formations complémentaires
18	Homme	Siège	Président	Hors hiérarchie	Entre 25 et 30 ans	1 <sup>er</sup> concours	Siège exclusivement	Nationales	Contenues	0	---	Hypermobilité géographique

*DSJ : Direction des Services Judiciaires - IGJ : Inspection Générale de la Justice*

**Tableau 4. Les parcours centralisés de mobilité parisienne**

Profil du magistrat							Formes de mobilité				Stratégies de mobilité	
N°	Sexe	Siège/Parquet	Fonction	Grade	Ancienneté	Voie de recrutement	Mobilités siège/parquet	Mobilités géographiques	Mobilités fonctionnelles	Mobilités en détachement	Freins à la mobilité	Facilitateurs de mobilité
23	Femme	Siège	1 <sup>ère</sup> Vice-Présidente	Hors hiérarchie	Entre 25 et 30 ans	1 <sup>er</sup> concours	Siège exclusivement	Ile-de-France	Multiples	Admin. Centrale, Conseil de la concurrence	Contraintes familiales	Détachements
27	Homme	Siège	1 <sup>er</sup> Vice-Président	Hors hiérarchie	Entre 25 et 30 ans	1 <sup>er</sup> concours	Siège exclusivement	Ile-de-France	Contenues (spécialisé)	Admin. pénitentière et gouvernement	---	Détachements
15	Femme	Siège	Présidente	Hors hiérarchie	Entre 25 et 30 ans	1 <sup>er</sup> concours	Mixte siège/parquet	Ile-de-France	Multiples	Cab. ministériel, admin. pénitentière, CSM et IGJ	---	Détachements et appui du réseau
22	Homme	Siège	Juge	2 <sup>nd</sup> grade	Entre 0 et 5 ans	1 <sup>er</sup> concours	Siège exclusivement	Ile-de-France	Multiples	0	---	Priorisation des juges placés
24	Femme	Siège	Secrétaire Générale	1 <sup>er</sup> grade	Entre 15 et 20 ans	1 <sup>er</sup> concours	Siège sauf un poste parquet	Ile-de-France (et Normandie)	Multiples	ENM	---	Appui du réseau

CSM : Conseil Supérieur de la Magistrature - IGJ : Inspection Générale de la Justice - ENM : École Nationale de la Magistrature

**Tableau 5. Les parcours restreints issus de la mobilité de reconversion**

Profil du magistrat							Formes de mobilité				Stratégies de mobilité	
N°	Sexe	Siège/Parquet	Fonction	Grade	Ancienneté	Voie de recrutement	Mobilités siège/parquet	Mobilités géographiques	Mobilités fonctionnelles	Mobilités en détachement	Freins à la mobilité	Facilitateurs de mobilité
4	Femme	Parquet	Substitut	2 <sup>nd</sup> grade	Entre 0 et 5 ans	Concours complémentaire	Parquet exclusivement	---	---	0	Reconversion tardive	---
25	Femme	Siège	Juge	2 <sup>nd</sup> grade	Entre 0 et 5 ans	Voie latérale	Siège exclusivement	Régionales	---	0	Contraintes familiales	---
19	Femme	Siège	Juge	2 <sup>nd</sup> grade	Entre 0 et 5 ans	Voie latérale	Siège exclusivement	---	---	0	Contraintes familiales	---
13	Homme	Siège	Juge	2 <sup>nd</sup> grade	Entre 0 et 5 ans	Concours interne	Siège exclusivement	---	---	0	Contraintes familiales	---
10	Homme	Siège	Juge	2 <sup>nd</sup> grade	Entre 0 et 5 ans	Concours complémentaire	Siège exclusivement	Régionales	---	0	Contraintes familiales	---
7	Femme	Parquet	Vice-Procureur	1 <sup>er</sup> grade	Entre 5 et 10 ans	Voie latérale	Parquet sauf un poste siège	Régionales	Contenues	0	---	Opportunités au parquet (manque d'attractivité)