

Les principaux résultats de l'étude statistique

A la demande du Service des droits des femmes et de l'égalité et de la Direction des relations du travail, l'IRES a été chargé de procéder à une investigation sur la place qu'occupent les femmes dans les conseils de prud'hommes après le scrutin prud'homal du 11 décembre 2002. Il s'agissait de connaître et de mieux comprendre les modes d'application de la loi sur l'égalité professionnelle du 9 mai 2001 qui invite les acteurs sociaux à améliorer la représentation des femmes au sein de la juridiction prud'homale.

Pour mener à bien cette recherche, des fichiers statistiques de la Direction des relations du travail ont été exploités. Ceux-ci portent sur les scrutins de 1997 et 2002 ; aucune collecte centralisée de données par genre sur les élections aux prud'hommes n'a été effectuée avant 1997. Les fichiers disponibles pour le scrutin de 1997 prennent en compte deux populations, celles des inscrit(e)s et des élu(e)s, et ceux de 2002 trois : inscrit(e)s, candidat(e)s, élu(e)s. Les données disponibles sont détaillées par collège, département, conseil et section et, pour 2002, également par organisation représentative mandante.

L'étude statistique cherche à répondre à deux types de questions :

- comment se compare la représentation des femmes (et des hommes) dans le corps électoral avec la place qui leur revient dans le corps des juges prud'hommes ;
- quelles sont, aux différents niveaux de l'institution prud'homale, les stratégies des acteurs représentatifs à l'égard de la répartition des mandats prud'homaux entre les hommes et les femmes ?

1. Le champ d'observation statistique

Les données statistiques disponibles autorisent une double approche de la féminisation des prud'hommes :

- une comparaison dans le temps de la place des femmes dans les juridictions prud'homales, comparaison actuellement limitée à deux scrutins (1997 et 2002). Elle permet de mesurer les évolutions récentes de la féminisation en relation avec l'évolution du corps électoral ;
- une radiographie des stratégies des acteurs à l'occasion du scrutin de 2002. Elle renseigne sur la place réservée à chacun des deux sexes sur les listes de candidatures des organisations représentatives des salariés et des employeurs et sur les résultats en termes d'élu(e)s auxquels aboutissent ces stratégies.

2. L'évolution de l'inscription entre 1997 et 2002

2.1. Nécessité d'une analyse distincte de l'inscription dans les deux collèges

Les inscriptions sur les listes électorales dans les collèges employeurs et salariés ne relèvent pas de la même analyse. Cela tient moins à l'inégalité des effectifs électoraux qu'à la différence du statut des inscriptions : les salariés sont inscrits sur les listes électorales en fonction de leurs caractéristiques individuelles, les employeurs ou leurs représentants en fonction des caractéristiques de l'entreprise. Leur statut est variable : ils peuvent avoir un statut d'indépendant mais aussi représenter l'entreprise en tant que salarié (membre du comité de direction, DRH etc.). Le mode d'inscription des individus salariés et employeurs sur les listes électorales n'est pas ensuite identique, qui relève d'une inscription obligatoire dans le collège salariés et d'une inscription volontaire dans le collège employeurs. Si l'exhaustivité du recensement des électeurs dans le collège salariés (16,3 millions d'inscrits en 2002) n'est pas avérée, l'incertitude est plus forte encore en ce qui concerne celle du fichier patronal (0,8 million d'inscrits).

2.2. L'évolution de l'inscription dans le collège salariés

Entre 1997 et 2002, le nombre d'électeurs dans le collège salariés augmente de 15%, en lien aussi sans doute avec un recensement plus exhaustif. 44% des inscrits sont des femmes, proportion qui reste stable d'un scrutin à l'autre. Le nombre d'électrices progresse parallèlement à celui des électeurs (+17,3% et +16,9% respectivement). Les sections activités diverses et encadrement sont les principales bénéficiaires de la progression de l'inscription ; il s'agit respectivement de la section la plus féminisée et de l'une des sections les moins féminisées (après l'industrie) en ce qui concerne l'électorat des prud'hommes. Ce déplacement de la structure de l'électorat s'inscrit dans une évolution longue qui voit l'industrie et l'agriculture perdre en importance en faveur des sections tertiaires (commerce, activités diverses) et de l'encadrement.

L'évolution de la structure de l'inscription entre 1997 et 2002 n'atténue pas de façon très sensible le profil sexué de l'inscription dans les cinq sections électorales. En 2002, les femmes se trouvent un peu plus fortement encore qu'en 1997 concentrées dans les sections commerce et activités diverses (73% des électrices contre 71% en 1997) auxquelles sont rattachés moins de la moitié des électeurs masculins (48% en 2002, 43% en 1997). Ces derniers distancent toujours nettement les électrices dans les sections industrie et encadrement (48% des effectifs masculins en 2002 contre 24% des électrices).

Les sections restent donc très hétérogènes quant à la structure sexuée de leur électorat. Les électeurs de la section activités diverses sont majoritairement des femmes. Hommes et femmes votent à égalité dans la section commerce. Mais plus de deux tiers des électeurs de la section encadrement et presque trois quarts des électeurs dans l'industrie sont des hommes. Les hommes représentent aussi six électeurs sur dix dans l'agriculture.

2.3. L'évolution de l'inscription dans le collège employeurs

Entre 1997 et 2002, le nombre d'inscrits recule de 13% dans le collège employeurs, contraction qui pourrait aussi être liée à des effets administratifs de tenue des fichiers. Seule la section encadrement reste à l'écart de cette contraction

et voit ses effectifs progresser. Le nombre des électrices diminue davantage que celui des électeurs (-16,1% et -11,8% respectivement). Les femmes représentent dans le collège employeurs 29% des électeurs de 1997 et 28% de ceux de 2002.

Plus de la moitié des femmes employeurs sont inscrites dans la section activités diverses (57% en 1997, contre 52% en 2002). En 2002, pas moins de 80% des électrices votent dans les sections activités diverses ou commerce ; c'est le cas d'un peu moins de 60% de leurs collègues masculins. En revanche, les femmes restent très faiblement représentées dans les sections industrie (6%) et encadrement (9%) même si leur sous-représentation s'est un peu atténuée en 2002. 35% des électeurs masculins sont inscrits dans ces sections en 2002.

Ces spécialisations sectorielles en fonction du genre ne renvoient sans doute pas (seulement) à des profils sociologiques divergents des patrons hommes et femmes, mais pointent plutôt la fragilité du lien entre les caractéristiques de l'entreprise et les caractéristiques individuelles de l'électeur/trice inscrit(e) en qualité d'employeur.

3. L'évolution de la représentation des femmes parmi les conseillers prud'hommes et du rapport entre élu(e)s et inscrit(e)s

3.1. La structure des conseils

La répartition des sièges entre les sections pénalise les sections les plus féminisées du point de vue de l'électorat. Les sections commerce et activités diverses ont certes vu progresser depuis 1997 le nombre de sièges qui leur sont attribués mais dans une proportion qui ne reflète pas la progression des inscrit(e)s notamment dans le collège salariés. Ainsi, la section activités diverses dispose en 2002 de 20% des sièges de juges prud'hommes – pour 29% d'électeur/trices du collège salariés et 37% d'électeur/trices du collège employeurs. A l'inverse, les sections encadrement et agriculture comptent proportionnellement plus de sièges que d'inscrits : l'encadrement bénéficie ainsi en 2002 de 20% des sièges pour 12% d'inscrits salariés et 14% d'inscrits patronaux.

3.2. L'évolution globale de la féminisation des prud'hommes dans les deux collèges

Tant le collège salariés que le collège employeurs voient en 2002 progresser sensiblement la part des femmes parmi les élus. Cette part passe de 22% à 29% en moyenne nationale dans le collège salariés (+32%), et de 15% à 19% dans le collège employeurs (+27%). Au niveau des sections, la féminisation est bien plus hétérogène dans le collège salariés que dans le collège employeurs. La structure de l'électorat semble en effet influencer sur la répartition des mandats entre les hommes et les femmes dans le premier collège mais pas dans le second, situation sans doute liée aux biais de l'inscription patronale signalés plus haut.

Les écarts entre la représentation respective des hommes et des femmes tendent à se réduire toutefois dans le collège salariés dans toutes les sections, les femmes progressant plus fortement dans les sections où elles étaient faiblement représentées auparavant (encadrement, industrie, commerce). La section activités diverses compte désormais 47% de conseillères, le commerce 32% et l'agriculture 31%. L'encadrement et l'industrie restent les sections les moins féminisées avec une proportion de juges femmes de 23% et de 18% respectivement.

Dans le collège employeurs, la féminisation progresse de façon similaire dans l'ensemble des sections qui affichent un taux de féminisation proche. La section activités diverses compte la plus grande proportion de conseillères (21%) sans distancer le commerce (20%) ; elle devance l'industrie et l'encadrement de 2 à 3 points de pourcentage seulement.

3.3. Rapports inscrits-élus dans le collège salariés

Dans le collège salariés, la progression des femmes est freinée par une répartition des sièges qui leur est défavorable : dans les sections comptant beaucoup d'inscrites, on compte relativement peu de sièges. En 2002, 60% des inscrits de la section activités diverses sont des femmes, mais cette section ne compte que 20% des sièges. Le commerce avec un électorat à 50% féminin dispose de 27% des sièges. Mais les femmes ne sont que 27% des inscrits de la section industrie qui détient près d'un quart des sièges.

L'écart entre la proportion des femmes parmi les inscrits et les élus se réduit en 2002 dans toutes les sections. En moyenne nationale, l'écart est de 15 points de pourcentage (34%), alors qu'il était de 22 points (50%) en 1997. Le ratio inscrites/élues est le plus défavorable dans la section commerce.

Ecart entre la présence des femmes parmi les inscrits et les élus en 1997 et 2002 (en %)

	IND	COM	AD	ENC	AGR	TOTAL
1997	35	50	34	53	40	50
2002	33	36	22	27	23	34

Lecture : dans la section commerce, la part des femmes parmi les inscrits excède leur part parmi les élus de 50% en 1997 et de 36% en 2002.

3.4. Le rapport entre inscrites et élues dans le collège employeurs

Dans le collège employeurs une structure d'inscription par genre très différenciée selon les sections donne lieu à une composition des sections essentiellement homogène en ce qui concerne la répartition des sièges entre les hommes et les femmes, configuration qui souligne encore une fois les difficultés d'appréciation de la population des inscrits dans ce collège dans lequel le rapport entre inscription et élection doit être analysé avec circonspection. Ainsi, la section industrie la moins féminisée du point de vue de l'électorat dispose d'une proportion d'élues supérieure au taux d'inscription des femmes dans cette section, alors que le taux d'élection reste, de loin, inférieur au taux d'inscription dans la section activités diverses. Dans le collège employeurs également, les écarts entre taux d'inscription et d'élection des femmes se resserrent, sauf dans la section industrie où la sur-représentation féminine s'accroît !

En moyenne nationale, l'écart entre les taux d'inscription et d'élection des femmes est de 9 points de pourcentage (32%) ; il était de 15 points (51%) en 1997.

Ecart entre la présence des femmes parmi les inscrits et les élus en 1997 et 2002 (en %)

	IND	COM	AD	ENC	AGR	TOTAL
1997	-28,6	41	64	16	33	51
2002	-59	32	46	2	19	32

Lecture : dans la section commerce, la part des femmes parmi les inscrits excède leur part parmi les élus de 41% en 1997 et de 32% en 2002.

Une comparaison des deux collèges doit également prendre en compte la taille inégale des électors : en 2002 on compte dans le collège salariés quelque 2 200 inscrit(e)s pour un(e) élu(e), contre 110 électeurs dans le collège employeurs. 1900 et 120 électeurs respectivement étaient requis par siège en 1997.

3.5. Evolution de la féminisation selon les conseils

La progression de la féminisation n'est pas uniforme sur le territoire et touche de façon inégale les conseils individuels. Les taux de féminisation de conseils implantés dans un même département peuvent être (très) variables. Dans le collège salariés, la majeure partie des conseils, mais pas tous, voient progresser la participation des femmes. Les collèges salariés les plus féminisés comptent entre 50 et 60% de femmes en 2002 et les moins féminisés entre 0% et 10%. Pour la plupart des conseils le taux de féminisation varie entre 20% et 40%. Globalement, les collèges salariés des grands conseils tendent à être légèrement plus féminisés que ceux des petits, tendance plus affirmée en 2002 qu'en 1997. Le taux de féminisation des collèges employeurs des conseils oscille pour la plupart entre un peu moins de 10% et 35% en 2002, les grands conseils étant tendanciellement plus féminisés que les petits, en 1997 comme en 2002. Si la plupart des conseils voient se féminiser leurs collèges employeurs, certains se « déféminisent », tout comme les collèges salariés. Mais globalement, on constate pour les deux collèges que la progression de la féminisation tend à être plus forte relativement dans les juridictions qui étaient les moins féminisées en 1997.

3.6. Evolution de la féminisation des conseils, tous collèges confondus

Depuis les élections de 2002, près d'un quart des juges prud'hommes, salariés et employeurs, sont des femmes. La féminisation des prud'hommes a ainsi progressé de 31% depuis le scrutin précédent ; en 1997, moins d'un conseiller sur cinq était une femme. La féminisation des juges a fait le plus de progrès dans la section encadrement et a été la plus contenue dans la section activités diverses – résultat qui reflète aussi la répartition des sièges défavorable aux sections féminisées. La section activités diverses est la plus féminisée avec un tiers de femmes parmi les conseillers ; l'industrie reste la moins féminisée dans laquelle plus de 80% des conseillers sont des hommes. L'étude de l'évolution de la féminisation des prud'hommes entre 1997 et 2002 aboutit ainsi à un résultat en demi-teintes : elle atteste la progression indéniable des femmes parmi les juges prud'hommes – tout comme la persistance de la sur-représentation masculine. Derrière les moyennes nationales toutefois se cachent de fortes disparités locales.

4. Les stratégies de féminisation des acteurs : les candidatures

4.1. La concurrence électorale dans les deux collèges

On relève un écart très significatif entre les deux collèges en ce qui concerne le nombre de candidatures présentées pour un contingent de sièges identiques (7 300). 76 000 candidatures salariées font face à 16 000 candidatures dans le collège employeurs, de sorte qu'il ne faut en moyenne guère plus de deux candidat(e)s dans le collège employeurs pour que l'un(e) d'eux (d'elles) soit élu(e), mais un peu plus de dix candidat(e)s sont nécessaires à l'élection d'un(e) élu(e) dans le collège salariés. Ces écarts ne surprennent guère puisque les enjeux des élections prud'homales sont très différents pour les deux collèges. Le scrutin ne sert pas seulement à désigner des juges, mais aussi à mesurer la représentativité

des organisations syndicales. Celles-ci doivent dès lors veiller à soigner leur visibilité, y compris quand elles s'attendent à un score relativement modeste. Parmi les très nombreuses listes recensées dans le collège salariés, six couvrent tout le territoire national. Les cinq confédérations représentatives présentent chacune environ deux fois plus de candidat(e)s qu'il n'y a de sièges à pourvoir dans le collège salariés et l'UNSA un nombre à peu près équivalent à celui du total des élus. Du côté patronal, une liste d'union est à l'origine des trois quarts des candidatures ; aucune autre liste n'affiche une ambition nationale. La concurrence entre des listes patronales est par contre susceptible de se déployer au niveau local et éventuellement sectoriel (section activités diverses).

4.2. La féminisation des candidatures dans le collège salariés

Dans le collège salariés, les femmes (qui représentent 44% des inscrits) représentent 35% des candidats. Les candidates sont majoritaires dans la section activités diverses (58%) et minoritaires ailleurs. Dans les sections industrie et encadrement, environ trois quarts des candidats sont des hommes ; 61% des candidats de la section commerce sont de sexe masculin (alors que les électeurs hommes et femmes y font jeu égal).

L'écart entre la part des femmes parmi les électeurs et parmi les candidats est globalement de 20% ; il est un peu supérieur dans le commerce alors que le taux des candidatures féminines se rapproche davantage du taux d'inscription dans l'industrie et, surtout, dans les activités diverses.

Concernant les stratégies syndicales de féminisation de candidatures, on peut relever trois points de convergence forts entre les principales organisations en concurrence pour les voix et les sièges.

1) Les organisations syndicales présentent une proportion très similaire de candidates aux élections ; le taux de féminisation des candidatures se situe dans une fourchette comprise entre -2 et +2 points de pourcentage par rapport à la moyenne de 35%. Les résultats très inégaux en termes de voix et de sièges enregistrés en 1997 ne semblent donc pas influencer sur les stratégies de féminisation des listes. Les résultats observés au niveau des sections sont toutefois un peu plus contrastés. L'objectif de la « représentation équilibrée » peut être atteint par certains syndicats et pas par d'autres dans l'une ou l'autre section, à l'exception de la section commerce où la part des femmes parmi les candidats reste pour l'ensemble des organisations inférieure à leur présence dans le corps électoral.

2) La spécialisation sectorielle des deux sexes se vérifie ensuite pour toutes les organisations. Les candidates femmes se retrouvent majoritairement dans les sections tertiaires, alors que les candidats investissent plus massivement les sections industrie et encadrement. Les stratégies de féminisation ne sont toutefois pas homogènes dans cette dernière section ; candidates et candidats cadres ont des trajectoires plus « égalitaires » à la CFDT et à la CFTC qu'à la CGC et à l'UNSA notamment où l'encadrement agit comme véritable pôle d'attraction pour les candidats masculins (tableau). La structure socio-professionnelle sexuellement clivée du corps électoral joue un rôle dans cette « ségrégation » des candidat(e)s. Mais si on fait l'hypothèse que les candidats aux prud'hommes représentent aussi, dans une certaine mesure, le « vivier » des organisations syndicales, force est de constater que ces dernières ne recrutent pas leurs militantes et leurs militants tout à fait dans les mêmes lieux.

**Répartition des candidats hommes et femmes sur les collèges « tertiaires »
et l'encadrement, par organisation syndicale, 2002**

% des candidats	CGT	CFDT	FO	CFTC	CGC	UNSA
Activités diverses et commerce						
Hommes	39	41	40	39	31	39
Femmes	64	57	64	60	64	64
Encadrement						
Hommes	23	22	20	24	32	33
Femmes	13	18	14	19	14	13

Lecture : 39% des candidats hommes de la CGT, et 64% de ses candidates femmes se trouvent dans les sections activités diverses et commerce.

3) Des arbitrages très décentralisés concernant la féminisation des listes sont le troisième point commun entre les organisations syndicales ; pour aucune on ne peut déceler de stratégie unifiée au niveau national. Les éventuelles consignes confédérales sont traduites très librement sur le terrain. Les taux de féminisation des candidatures varient sensiblement d'un conseil et d'un département à l'autre. Tel syndicat présentera moins de 20% de candidates dans tel conseil et plus de 50% de candidates dans tel autre, sans se distinguer en cela de ses concurrents. On a clairement affaire à des arbitrages locaux, apparemment déterminés par les obstacles et les priorités de terrain. Statistiquement, ces arbitrages locaux en faveur ou au détriment de la « représentation équilibrée des femmes » semblent relativement indépendants du résultat électoral obtenu en 1997, des rapports de force locaux (syndicats majoritaires/minoritaires) ainsi que de la taille des conseils et des juridictions départementales (ce dernier critère toutefois tend à jouer dans le cas de FO et de l'UNSA plutôt en faveur de la féminisation dans les départements comptant relativement peu de conseillers prud'hommes).

4.3 La féminisation des candidatures dans le collège employeurs

Dans le collège employeurs, les femmes sont elles aussi sous-représentées par rapport à leur poids parmi les électeurs. L'écart est de 7 points de pourcentage (25%), soit légèrement plus que dans le collège salariés. En 2002, 21% des candidats patronaux sont des femmes (contre 28% des inscrits). Les taux de féminisation des candidatures varient relativement peu d'une section à l'autre et les candidats et candidates du collège employeurs se distinguent moins que leurs homologues salariés par leurs modes de répartition dans les sections. La section activités diverses compte avec 24% la proportion la plus importante de candidates mais devance de 6 points de pourcentage seulement l'agriculture, la section la plus masculine en termes de candidatures. Les sections tertiaires et l'encadrement sont loin de jouer un rôle aussi ségréatif que dans le collège salariés : 16% des candidates et 18% des candidats se présentent dans l'encadrement ; des sections commerce et activités diverses proviennent 57% des candidates et 52% des candidats.

Mais les organisations patronales se rapprochent des syndicats de salariés par leurs stratégies très décentralisées de féminisation des listes de candidatures. Dans les conseils, la proportion de femmes parmi les candidats employeurs est très variable ; au niveau des départements, les candidatures féminines représentent dans l'ensemble entre 12% et 30% de toutes les candidatures.

5. Les stratégies de féminisation des acteurs (suite) : les candidat(e)s élu(e)s et non élu(e)s

5.1. Les perspectives d'élection des candidat(e)s

Les perspectives d'élection des candidat(e)s ne varient pas seulement en fonction de leur positionnement en place éligible ou non sur les listes électorales, mais dépendent aussi, pour les salarié(e)s tout au moins, de leur « étiquette » syndicale. Les perspectives d'élection sont particulièrement inégales dans le collège salariés qui voit s'affronter beaucoup d'organisations : les syndicats affichant une ambition nationale présentent un nombre de candidats relativement proche pour un résultat en termes de sièges très contrasté. Ainsi, pour remporter un siège, il n'a fallu à la CGT en 2002 guère plus de 5 candidatures et à la CFDT 6,5, mais 11 à FO, 23 à la CGC, 26 à la CFTC et 50 à l'UNSA.

Le nombre bien plus restreint de candidatures dans le collège employeurs pour un nombre de sièges identique augmente arithmétiquement la perspective des candidat(e)s d'être élu(e)s. En moyenne, 2,2 candidatures débouchaient en 2002 sur l'élection d'un(e) candidat(e).

5.2. Le sort électoral des candidates dans le collège salariés

Les perspectives d'élection des candidates sont moindres que celles des candidats, et cela se vérifie dans toutes les sections, au niveau national tout au moins. La part des femmes parmi les élus est inférieure de 17% à leur part parmi les candidats, alors que la représentation des hommes parmi les élus est supérieur de 9% à leur poids parmi les aspirants au mandat prud'homal. Si du côté des hommes 9,6 candidatures débouchent en moyenne sur l'élection d'un candidat, 12,7 candidatures sont nécessaires à l'élection d'une candidate, soit un surplus de candidatures de 32%. La section activités diverses connaît le rapport candidates/élues le plus défavorable aux femmes.

La probabilité d'être élues est plus forte pour les candidates des grandes que des petites organisations qui diffèrent sensiblement par leurs résultats électoraux. La CGT et la CFDT détiennent ensemble près de deux tiers des sièges ce qui limite autant la part revenant aux autres.

Nombre et proportion de sièges obtenus par les organisations syndicales sur l'ensemble des sièges du collège salariés en 2002

	CGT	CFDT	FO	CGC	CFTC	UNSA
Nombre de sièges	2 574	2 145	1 319	486	436	159
% de sièges	35,2	29,4	18,1	6,7	6,0	2,2

Mais les candidates de toutes les organisations, au niveau national tout au moins, se rangent derrière les candidats en ce qui concerne les perspectives d'accès au mandat de juge prud'hommes. Toutefois, l'écart hommes/femmes est moindre dans les grandes confédérations que dans les petites. Comparées à leurs homologues masculins, les candidates de la CGT voient amoindries leurs perspectives d'élection de 26%, contre -37% pour FO, -90% pour la CGC, voire -109% pour l'UNSA. Cette prise d'avance sur le terrain de la féminisation des grandes organisations syndicales ne renvoie pas nécessairement à des stratégies de

féminisation plus offensives. Elle pourrait être liée au fait que d'éventuels arbitrages en faveur de têtes de listes masculines (au détriment de têtes de listes féminines) sont moins pénalisants pour les femmes dans les organisations majoritaires (qui peuvent escompter d'autres sièges après la tête de liste) qu'ils ne le sont dans les organisations minoritaires qui devront éventuellement se contenter de ce(s) siège(s) là.

Cela pourrait expliquer pourquoi la part des femmes parmi les élus tend à être plus importante du côté des grandes que des petites organisations syndicales. La CGT et la CFDT comptent parmi leurs élus 31% de femmes, et se situent ainsi de 2 points de pourcentage au-dessus de la moyenne nationale. On observe ensuite des scores dégressifs au fur et à mesure que le nombre de sièges remportés diminue. FO, troisième organisation par son score électoral, se positionne à 3 points de pourcentage en-dessous de la moyenne nationale, avec 26% d'élus femmes. La centrale devance la CGC et l'UNSA, presque à égalité avec 22% d'élus féminins. L'UNSA pourtant avait détenu le palmarès de la féminisation des candidatures. La CFTC toutefois qui dispose dans les sections commerce et activités diverses des contingents d'élus comparativement les plus féminisés, réalise un résultat supérieur, conforme à la moyenne (29,6%) : on peut penser que, dans son cas, les « arbitrages de têtes de listes » ont plus souvent été favorables aux femmes.

Les moyennes nationales des organisations syndicales toutefois sont le résultat de situations locales contrastées : cette hétérogénéité des approches en leur propre sein rapproche encore une fois les organisations syndicales. Des listes de candidatures très féminisées peuvent déboucher sur une faible proportion de femmes parmi les élus et *vice versa*, même si les listes de candidatures peu féminisées vont globalement de pair avec une moindre féminisation des groupes de conseillers de chaque syndicat (tendance un peu moins affirmée pour la CFTC). Comme les arbitrages sur la féminisation des candidatures, ceux concernant la féminisation des têtes de listes interviennent essentiellement au niveau local. Le résultat électoral (pourcentage de sièges obtenus par organisation syndicale) entretient un rôle non univoque avec la féminisation du mandat prud'homal : cet indicateur est statistiquement neutre dans le cas de la CGT et de la CGC ; à la CFDT, à la CFTC et à l'UNSA la féminisation des élus tend à progresser (légèrement) au fur et à mesure que les résultats se détériorent ; du côté de FO, c'est l'inverse qui se produit. Mais dans l'ensemble, un syndicat localement fort est susceptible d'opter en faveur ou en défaveur de la féminisation de ses conseillers – et un syndicat à audience faible peut faire de même.

5.3. L'élection des candidates dans le collège employeurs

Les perspectives d'élection des candidates du collège employeurs sont supérieures à celles de leurs consœurs du collège salariés du fait d'un nombre de candidats bien plus restreint. Et, surtout, l'écart entre les hommes et les femmes est bien plus réduit quant à la probabilité d'être élu(e). Derrière chaque élu(e), il y a en moyenne 2,2 candidat(e)s, 2,1 candidatures masculines pour un conseiller élu, et 2,4 candidatures féminines pour une conseillère. Au niveau des sections, les écarts hommes/femmes sont également relativement faibles. Si les collèges employeurs des conseils individuels sont, à l'instar du collège salariés, inégalement féminisés, la courbe de la féminisation des conseillers patronaux n'en suit pas moins de près celle des candidatures.

Les seuils décisifs pour l'accès des femmes au mandat prud'homal ne sont donc pas tout à fait les mêmes dans les collèges employeurs et salariés. Pour les

femmes du collège employeurs, l'inscription sur les listes électorales constitue la première et sans doute la plus importante barrière. Pour les femmes salariées, deux obstacles sont à franchir : tant l'accès à la candidature que celui à une position éligible sur les listes syndicales peuvent leur être disputés par les hommes.

6. Questions pour une enquête qualitative

L'étude quantitative de la féminisation des prud'hommes a combiné une approche dynamique et une approche statique : contrainte par les limites des données statistiques disponibles, elle s'est intéressée à l'évolution de la féminisation dans les prud'hommes entre 1997 et 2002 ; et elle a cherché à savoir comment s'organisaient pour les femmes lors du scrutin de 2002 les deux transitions : du statut d'inscrite/électrice à celui de candidate ; et de celui de candidate au statut d'élue.

Ces deux entrées, sans contradiction entre elles, mettent en relief des éléments différents du processus de féminisation :

- l'observation dynamique atteste la progression indéniable bien qu'imparfaite vers une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les conseils de prud'hommes : d'un scrutin à l'autre, les femmes progressent de 32% par rapport au scrutin précédent dans le collège salariés, et de 27% dans le collège employeurs. Les conseils et les sections les moins féminisés en 1997 tendent à réduire l'écart bien que le mouvement soit loin d'être uniforme (*cf. infra*) Cette avancée semble indiquer que le message de la loi sur l'égalité professionnelle a été entendu par les acteurs, qui les avait invités à faire un effort accru en matière de féminisation. Tout incite donc à penser que la dynamique enclenchée ne s'arrêtera pas là et que les prochaines prud'homales verront, elles aussi, progresser la présence des femmes parmi les juges prud'hommes, même si cette progression pourrait être plus lente au fur et à mesure que l'écart entre les hommes et les femmes va se réduisant ;
- l'analyse synchronique renseigne sur les barrières qui se dressent devant les femmes avant qu'elles n'accèdent aux prud'hommes – et, symétriquement, sur les mécanismes facilitant la sur-représentation masculine. Notamment dans le collège salariés, les femmes évoluent en 2002 sous le signe de la « double peine » : non seulement leurs chances d'être nommées par les organisations syndicales sont moindres, mais aussi celles d'être placées en position éligibles sur les listes de candidatures. Elles restent, de surcroît, handicapées par la structure du marché du travail qui tend à les cantonner en grand nombre dans deux sections, le commerce et les activités diverses – sections qui offrent le plus petit nombre de sièges par rapport à la population des inscrit(e)s. Ces tendances ségréгатives, si elles ne sont pas renforcées par les politiques de sélection des organisations syndicales, ne s'en trouvent pas atténuées non plus. Dans le collège employeurs, les femmes se trouvent « éliminées » surtout au moment de l'inscription ; elle peuvent ensuite même être « sur-représentées » par rapport à leur poids électoral dans les sections les plus masculines. En 2002, la répartition des mandats entre les hommes et les femmes reste donc fortement déséquilibrée dans le collège employeurs, avec 81% des sièges pour l'un, et 19% des sièges pour l'autre sexe. Ces facteurs structurels lourds viennent nuancer sinon contredire l'hypothèse selon laquelle la représentation équilibrée des hommes et des femmes serait une simple affaire de temps ;

- la forte hétérogénéité des situations locales dans les deux collèges que met en lumière l'enquête statistique tant pour 1997 que pour 2002, retient elle aussi l'attention. Non seulement au niveau des sections, mais aussi des conseils comme au niveau des départements – niveau souvent pertinent pour l'arbitrage sur les candidatures – on observe en France des situations soit de « représentation équilibrée », soit de sous-représentation ou encore (mais plus rarement) de sur-représentation des juges femmes par rapport aux hommes. Cela suggère l'hypothèse selon laquelle les organisations syndicales et patronales ont bien mené le débat sur la féminisation – on peut penser que le souci d'arriver à une répartition plus équilibrée des mandats entre les deux sexes était bien présent à l'esprit des acteurs – mais que l'objectif de la féminisation n'a souvent pas résisté à des contraintes de terrain « plus pressantes ».

Des entretiens avec des acteurs témoins devront approfondir ces questions soulevées par l'enquête statistique. Il s'agit de mieux comprendre les raisons comme les obstacles à la féminisation des prud'hommes et de mieux saisir le rôle qui y revient aux deux catégories d'acteurs : les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ; les candidates et élues potentielles. Les femmes sont-elles elles-mêmes réticentes à endosser la responsabilité du mandat prud'homal ? Les voit-on progressivement rompre avec cette réticence et chercher à investir de façon plus offensive l'enceinte des prud'hommes ? Les acteurs représentatifs sont-ils surtout handicapés par le manque de militantes – ou leur préférence va-t-elle « spontanément » vers les militants « éprouvés », souvent implantés dans les grandes entreprises ? Derrière la question de la nomination des candidats éligibles dans le respect de l'équilibre entre les deux sexes, c'est en effet aussi la question des « forces vives » au sein même des organisations représentatives qui est posée.