

# ÉLÈVES SURVEILLANTS 2008-2019

Profils, motivations et perspectives

Pauline Castaing  
Laurent Gras

**Observatoire de la formation**

AVRIL 2019





## INTRODUCTION

Depuis 2001, l'observatoire de la formation de l'Énap recueille chaque année des données sur le profil sociodémographique des élèves et des stagiaires entrant en formation. Une fois saisies et traitées, ces informations font l'objet d'une analyse statistique essentiellement descriptive. Les résultats sont ensuite présentés sous forme de plaquettes sociodémographiques avant d'être diffusés à l'Énap, sous format papier, et à l'échelle nationale, dans une version électronique, *via* les sites internet et intranet de l'école.

La production de ces données représente pour l'Énap, et, plus globalement, l'administration pénitentiaire, une source d'informations incontournable dans la mesure où une école a le devoir de connaître le profil de ses publics. Non seulement pour une question de production de savoirs, mais aussi pour des questions plus pragmatiques liées aux formations.

Étendues à leurs représentations, ces données permettent également de saisir les raisons qui convainquent les candidats à intégrer l'administration pénitentiaire. Cette mine d'informations sert ainsi l'administration pénitentiaire dans la conception des campagnes de recrutement et sa communication.

Au fil du temps, la production et la diffusion de ces documents nous ont également renseigné sur d'autres usages, tout aussi concrets que les premiers cités. La consultation de ces données sur le site de l'école par les futurs candidats au concours, leur permet effectivement de se faire une idée précise du profil des élèves et ainsi de se positionner en tant qu'homme, femme, célibataire, diplômé... De même, il est fréquent que des intervenants demandent à se procurer ces données, afin d'adapter leurs enseignements au public à qui ils s'adressent, ou encore que des journalistes soient à la recherche de données fiables pour alimenter leur article et/ou leur reportage.

**À l'occasion de l'entrée en formation de la 200<sup>e</sup> promotion de surveillants**, l'observatoire de la formation de l'Énap vous propose de consulter la reconstitution de la série statistique relative au profil sociodémographique des promotions d'élèves entrées depuis 2008, soit au total 30 promotions en 12 ans et 16756 élèves à avoir rejoint la formation de surveillant.

16756 agents, c'est plus de la moitié des surveillants pénitentiaires qui sont actuellement en poste. Et quand bien même certains entrants ont à un moment donné de la formation décidé de démissionner (5% d'entre eux en moyenne), jamais le recrutement de ces personnels n'a été aussi abondant. Tandis que les années 2008-2014 couvrent une période relativement modérée en termes de recrutement (à l'exception de 2011), le rythme d'entrée en formation s'est ensuite nettement accéléré. Ainsi, de 2015 à 2018, c'est plus d'un quart de la totalité des surveillants pénitentiaires actuellement en poste qui ont débuté leur carrière. Jamais les enjeux de formation n'ont été aussi forts depuis le début de cette période avec, en 2017, plus de 2000 élèves entrés à l'Énap et, en 2018, plus de 1900.

De manière détaillée, les graphiques suivants exposent l'évolution du profil sociodémographique de tous ces personnels, mais également les sources de connaissance par lesquelles ils ont appris l'existence du concours, leurs motivations à rejoindre ce corps professionnel, les raisons pour lesquelles ils pensent qu'intégrer ce corps leur sera bénéfique plutôt que de continuer à exercer leur dernier emploi, les parts d'agents provenant d'autres métiers de la sécurité et les perspectives professionnelles qui les animent en début de carrière.

## À retenir

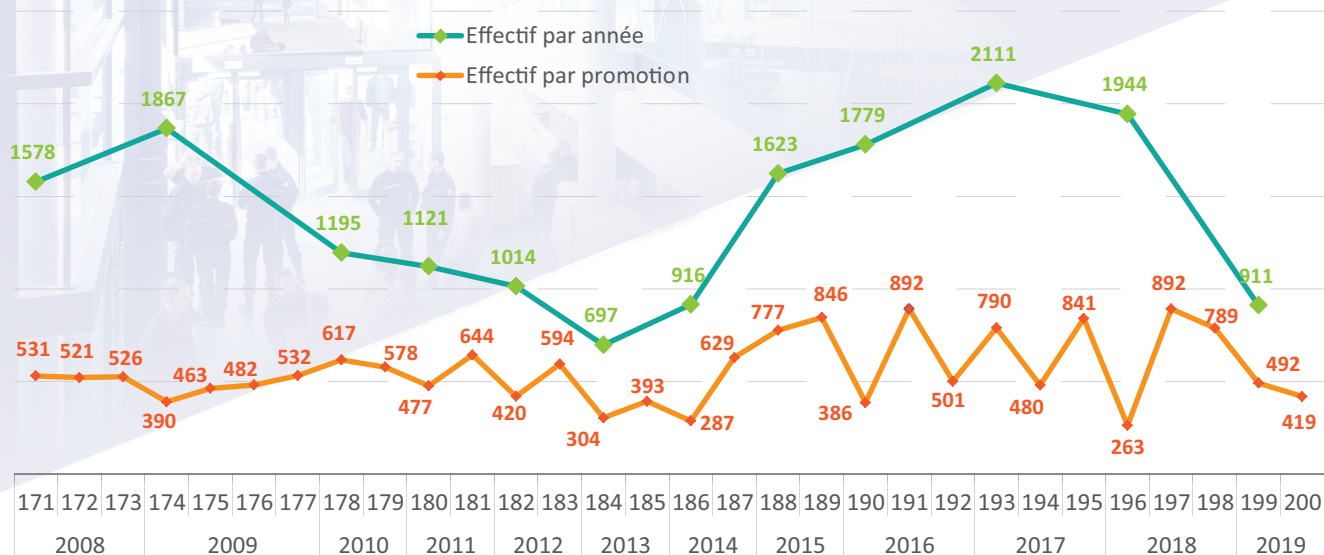
### 200<sup>e</sup> promotion

- 419 élèves entrés en formation le 25 février pour une durée de 6 mois
- 410 répondants, soit un taux de retour de 98%
- 52% de femmes et 48% d'hommes
- 29,3 ans de moyenne d'âge
- 73% d'élèves célibataires
- 67% des élèves sont au moins titulaires du baccalauréat
- 25% issus de la DISP de la Mission Outre-Mer
- Première motivation : la sécurité de l'emploi (44%)
- Première perspective : monter en grade vers des fonctions d'encadrement (22%)

### 171<sup>e</sup> – 200<sup>e</sup> promotions

- 16756 élèves entrés en formation entre 2008 et 2019
- 16493 répondants, soit un taux de retour de 98%
- 25% de femmes et 75% d'hommes
- 28,5 ans de moyenne d'âge
- 58% d'élèves célibataires
- 65% des élèves sont au moins titulaires du baccalauréat
- 19% issus de la DISP de la Mission Outre-Mer
- Première motivation : la sécurité de l'emploi (39%)
- Première perspective : monter en grade vers des fonctions d'encadrement (27%)

**Graphique 1 : Évolution des effectifs d'élèves entrés en formation entre 2008 et 2019, par promotion et par concours d'entrée**



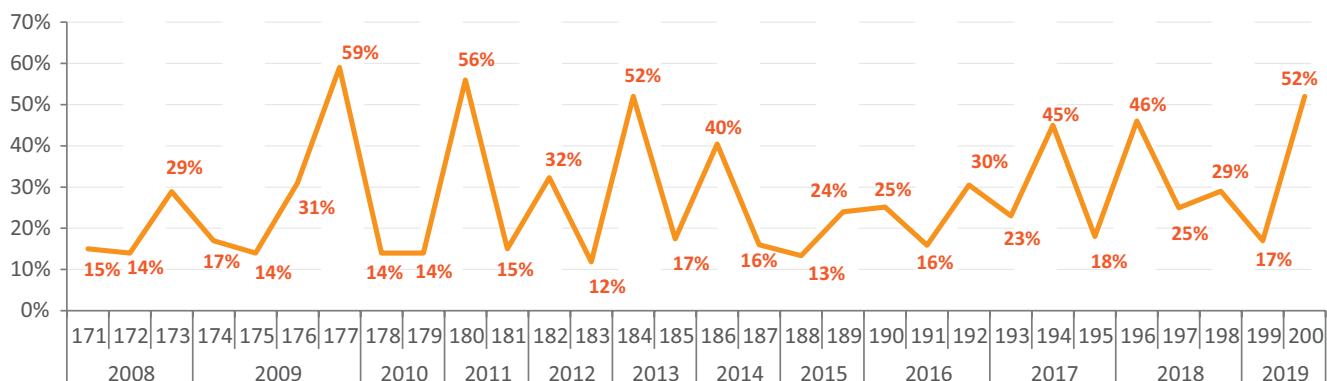
16756 élèves sont entrés en formation entre 2008 et 2019. Sur l'ensemble des 30 promotions concernées, l'effectif moyen d'élèves par promotion s'élève à 559. La plus petite promotion était la 196<sup>e</sup> avec 263 personnes et les deux plus importantes sont la 191<sup>e</sup> et la 197<sup>e</sup> (892 élèves chacune). Avec ses 419 élèves, la 200<sup>e</sup> promotion fait partie des promotions à effectifs modérés.

Une analyse plus détaillée des effectifs d'élèves entrant en formation selon l'année permet de mieux visualiser l'évolution du recrutement des agents : nous observons clairement une baisse des agents entre 2009 et 2013, puis une remontée jusqu'en 2018. Les besoins en recrutement semblent être de plus en plus importants, du fait du passage à la retraite d'un nombre croissant d'agents, mais également de la création de nouveaux établissements pénitentiaires et de l'augmentation de la population carcérale.

Cependant, si l'on rapproche ces observations avec celles relevées depuis 1968, nous constatons que la hausse de ces deux dernières années n'est pas sans précédent dans la mesure où plusieurs pics de recrutement avaient déjà été constatés auparavant. En effet, les années 1990, 2004 et 2006 avaient aussi connu des arrivées de plus de 1500 élèves en formation. La différence avec ces dernières années se situe dans l'enchaînement de ces grandes promotions : si, auparavant, l'accueil annuel de plus de 1500 élèves revêtait un caractère exceptionnel, il semblerait que depuis quelques années ce soit devenu la norme, puisque depuis 2015 nous n'avons connu que des années à plus de 1600 élèves. L'année 2019 connaît pour le moment un faible effectif d'entrants, mais deux nouvelles promotions de surveillants sont attendues pour l'été. En théorie, elle devrait de nouveau voir l'effectif d'élèves dépasser les 1500 pour la cinquième année consécutive.

## Le profil sociodémographique des élèves de 2008 à 2019

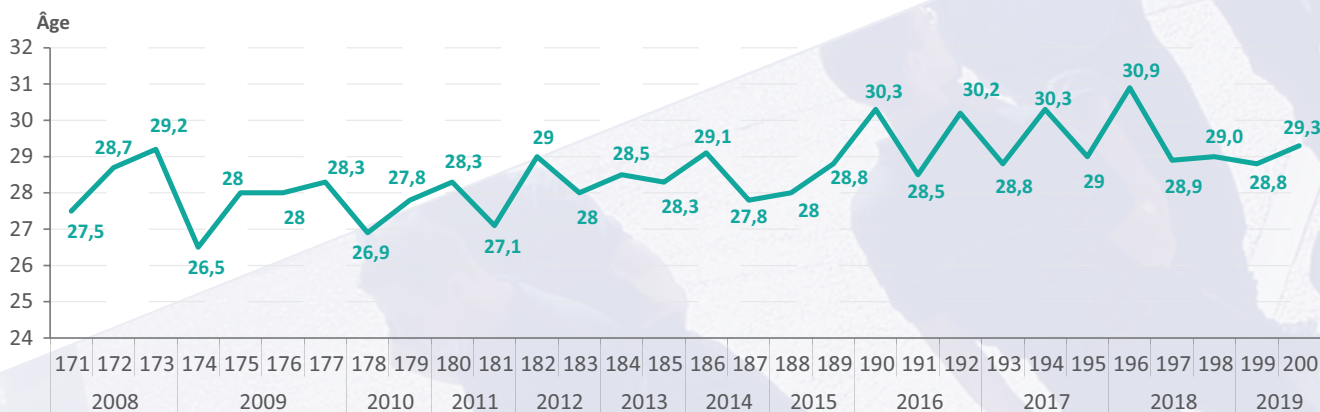
Graphique 2 : Évolution de la part de femmes entre 2008 et 2019 – Proportions



La 200<sup>e</sup> promotion compte 52% de femmes et 48% d'hommes. C'est l'une des promotions les plus féminines depuis 2008 : elle se situe en troisième position, ex aequo avec la 184<sup>e</sup>, derrière la 177<sup>e</sup> (59% de femmes) et la 180<sup>e</sup> (56%). À l'inverse, la promotion la plus masculine est la 183<sup>e</sup> avec seulement 12% de femmes.

Au total, depuis 2008, 25% des élèves sont des femmes. Cependant, ces dernières années sont marquées par des parts de femmes de plus en plus élevées. À titre d'illustration, depuis 2017, 29% des entrants en formation appartiennent à la gente féminine.

Graphique 3 : Évolution de l'âge moyen des élèves entre 2008 et 2019



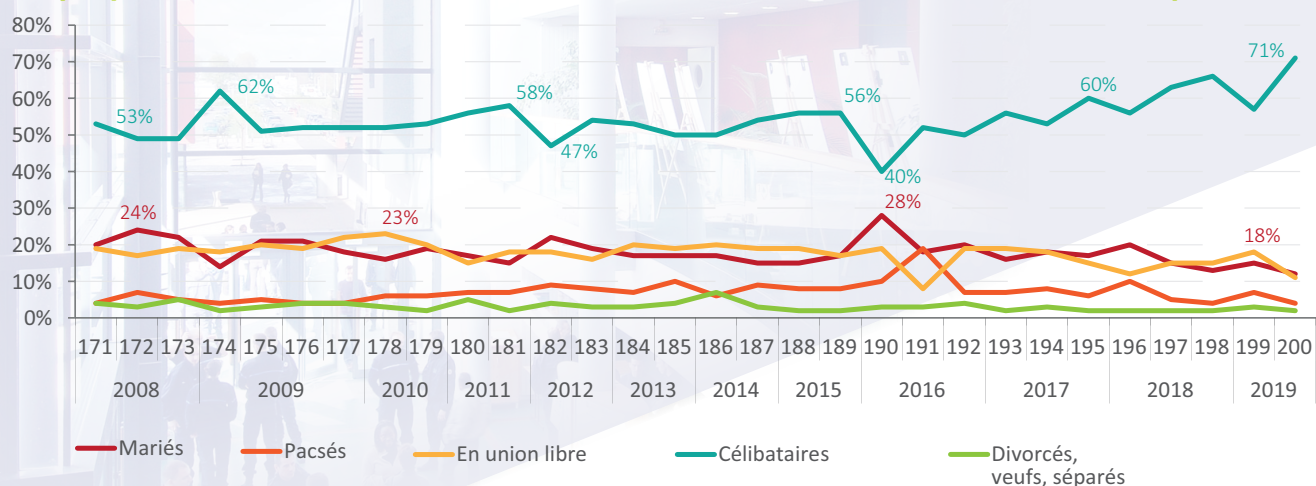
L'âge moyen des élèves de la 200<sup>e</sup> promotion s'élève à 29,3 ans : cela fait 4 promotions que cet indicateur se stabilise, avec des valeurs sensiblement identiques, comprises entre 28,8 ans et 29,3 ans. Ce constat dénote avec les variations d'âge observées habituellement entre les promotions.

Les femmes sont plus jeunes que les hommes, comme il l'est habituellement observé au sein des promotions de surveillants : 28,9 ans contre 29,8 ans, soit en moyenne presque un an d'écart.

L'ensemble des élèves interrogés depuis la 171<sup>e</sup> promotion sont âgés de 28,5 ans en moyenne lors de leur entrée en formation. Les âges moyens calculés pour chaque promotion varient au fil du temps, avec comme valeur la plus basse 26,5 ans, faisant de la 174<sup>e</sup> promotion la plus jeune depuis 10 ans, et 30,9 ans pour la plus âgée (196<sup>e</sup>).

Nous constatons par ailleurs que les élèves recrutés sur cette période sont de moins en moins jeunes, même si depuis la 197<sup>e</sup> promotion cette tendance s'est quelque peu affaiblie.

Graphique 4 : Évolution de la situation matrimoniale des élèves entre 2008 et 2019 – Proportions

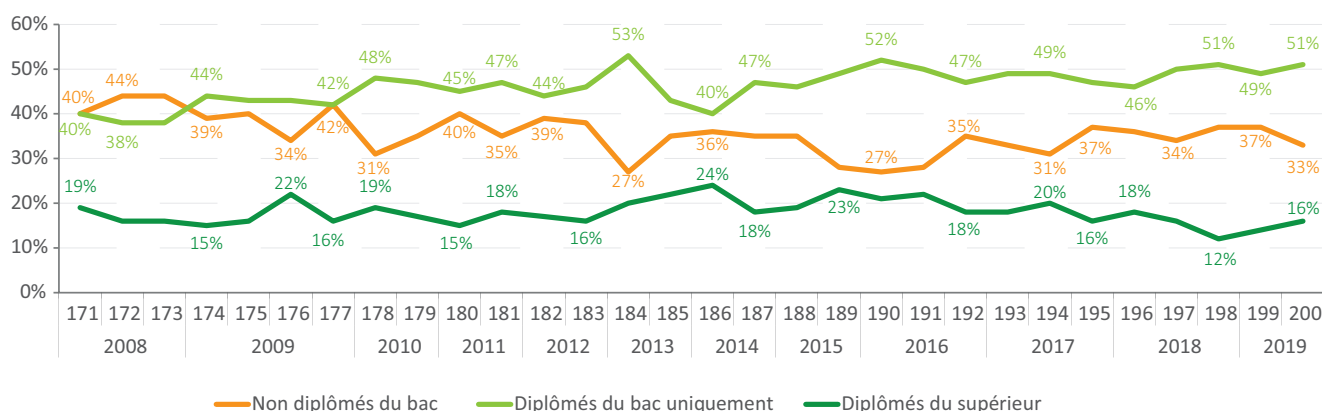


La 200<sup>e</sup> promotion est composée de 73% d'élèves célibataires (dont 2% divorcés et veufs) et 27% en couple (12% mariés, 11% en union libre, et 4% pacsés). Cette structure résulte d'une sur-représentativité des célibataires sur la période étudiée et d'une élévation de leur part, amorcée par la 195<sup>e</sup> promotion et confirmée ensuite. On observe ainsi que parmi les recrues, les célibataires sont de plus en plus présents (passant de 52% (191<sup>e</sup>) à 71% (200<sup>e</sup>)), tandis que l'ensemble des catégories d'élèves en couple tendent à diminuer avec, au total, 45% d'élèves vivant en couple dans la 191<sup>e</sup> promotion, contre 27% pour la 200<sup>e</sup>.

Pour illustration, après une forte hausse de leur proportion qui rejoint celle des mariés dans la 191<sup>e</sup> promotion, la part des élèves pacsés tend à décroître progressivement pour atteindre un niveau plus modeste, identique à celui observé en début de période étudiée.

À noter, la 190<sup>e</sup> promotion était composée à 53% d'élèves issus de la Polynésie Française et de Nouvelle-Calédonie.

Graphique 5 : Évolution des diplômes des élèves entre 2008 et 2019 – Proportions

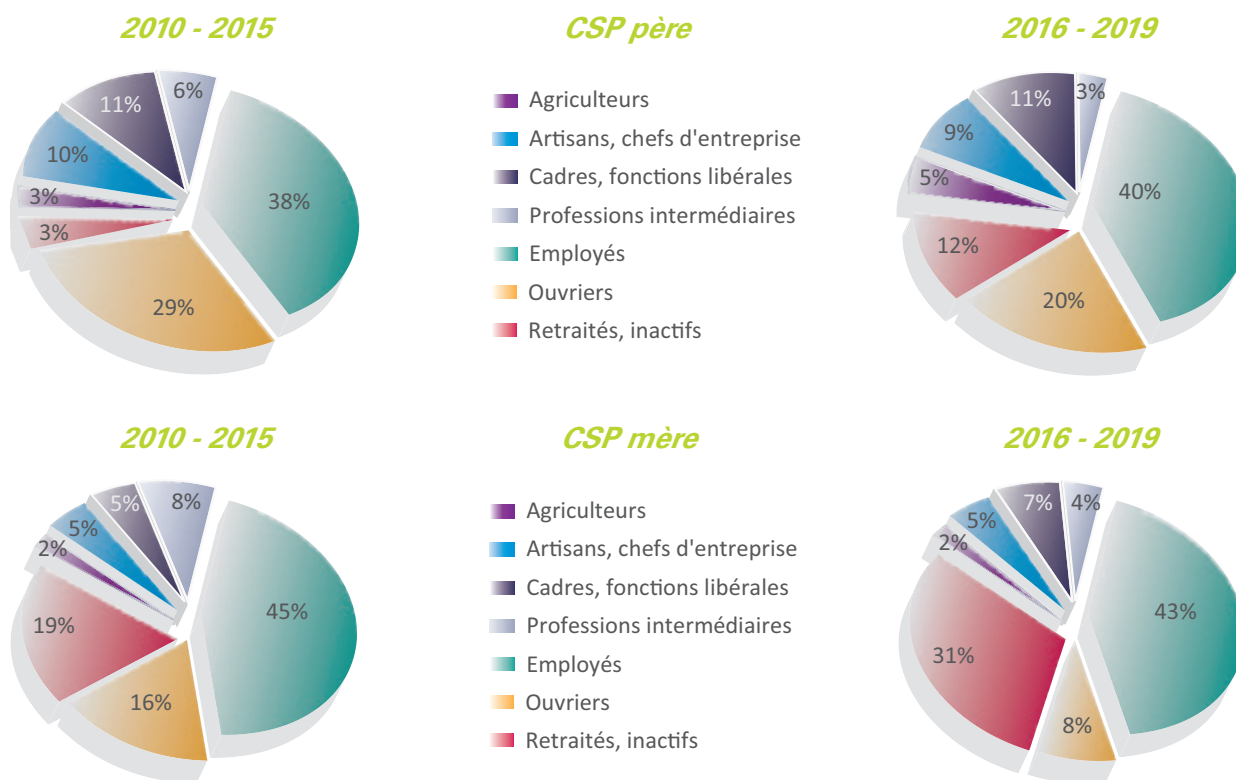


La 200<sup>e</sup> promotion est majoritairement constituée d'élèves diplômés du baccalauréat (67%) : 51% sont juste bacheliers et 16% sont diplômés du supérieur. À l'inverse, 33% ne sont pas titulaires de ce diplôme. Depuis deux promotions, les répondants peuvent renseigner le type de baccalauréat qu'ils ont validé. Le traitement de ces nouvelles questions indique que le baccalauréat professionnel est le plus mentionné, avec respectivement 26% et 29% des élèves des 199<sup>e</sup> et 200<sup>e</sup> promotions qui ont déclaré l'obtention de ce diplôme. Les filières technologiques et générales sont presque trois fois moins fréquentes chez les élèves surveillants : seulement 10% à 13% des élèves les ont évoquées.

Toutes promotions confondues, 35% des élèves sont titulaires d'un diplôme inférieur au baccalauréat, 47% ont le baccalauréat sans être diplômés du supérieur et 18% sont diplômés du

supérieur. En s'intéressant à l'évolution des diplômes au fil des ans, nous remarquons une nette hausse des diplômés du baccalauréat uniquement. À titre d'illustration, la 200<sup>e</sup> promotion compte 10% de bacheliers de plus que la 171<sup>e</sup> promotion (observation faite dans le cadre d'une croissance progressive). À l'inverse, chez les non-bacheliers, la tendance est plutôt à la baisse, même si nous observons sur les dernières promotions une légère remontée de ce profil d'élèves, au profit des diplômés du supérieur qui affichent une tendance à la baisse depuis 2014.

Globalement, ces résultats indiquent et confirment qu'à l'instar de nombreux autres concours de la fonction publique, tous concours de l'administration pénitentiaire compris, les nouvelles recrues se situent bien au-dessus du niveau scolaire requis pour passer le concours de surveillant.

Graphique 6 : Évolution de la CSP des parents d'élèves entre 2010<sup>1</sup> et 2019 – Proportions

Afin de connaître les origines sociales et professionnelles des élèves, les publics entrant en formation déclarent la catégorie socio-professionnelle de leurs parents. Bien que cette question ne soit pas traitée de façon systématique pour chaque nouvelle promotion, l'agrégation des réponses permet d'en rendre compte et d'en reconstituer les évolutions depuis 23 promotions.

Outre la présentation en deux périodes sur laquelle nous reviendrons plus loin, le premier résultat à souligner concerne la nette surreprésentativité de parents employés, avec des proportions s'échelonnant de 38% à 45%. Le métier de surveillant appartenant à cette même catégorie d'emploi, l'existence d'un effet d'appartenance à une classe socioprofessionnelle semble donc ici agir avec une certaine efficacité. Ce raisonnement doit être cependant modéré tant la catégorie « employés » regroupe de réalités diverses et variées. Toutefois, comme nous le verrons plus loin, ce résultat peut être étroitement lié aux proportions de proches travaillant dans l'administration pénitentiaire, déclarés par les élèves.

La poursuite de l'analyse fait appel à une exploration selon le genre des parents, du fait des écarts d'appartenance socioprofessionnelle habituellement observés entre hommes et femmes. Cette approche nous permet de constater des différences assez nettes chez les parents d'élèves surveillants. En effet, la part des ouvriers se positionne en second rang chez les pères tandis que pour les mères, ce même rang est occupé par la catégorie des retraités/inactifs, catégorie assez peu retrouvée chez les pères. De même, la proportion des artisans/chefs d'entreprise est deux fois plus élevée chez les pères et presque autant pour les cadres et les fonctions libérales. Les proportions d'agriculteurs et de professions intermédiaires restent quant à elles très peu élevées.

Comme nous le précisons, l'analyse de l'évolution des origines socioprofessionnelles des élèves nous a amené à diviser en deux la période étudiée, à savoir 2010-2019. En effet, la comparaison de ces deux périodes permet de faire apparaître un net changement dans les origines professionnelles.

Le premier constat consiste à avancer qu'à l'inverse d'autres catégories, la plus importante, celle d'employés, est stable, tant pour les pères que pour les mères.

Ensuite, la part d'ouvriers et de professions intermédiaires a été jusqu'à divisée par deux entre 2010-2015 et 2016-2019, tandis que les retraités/inactifs sont bien plus nombreux en deuxième période. Par exemple, leur part a été multipliée par 4 chez les pères.

Pour la 200<sup>e</sup> promotion, la répartition est similaire, avec 60% de pères ouvriers et employés (54% chez les mères), et 12% de retraités et d'inactifs (29% chez les mères).

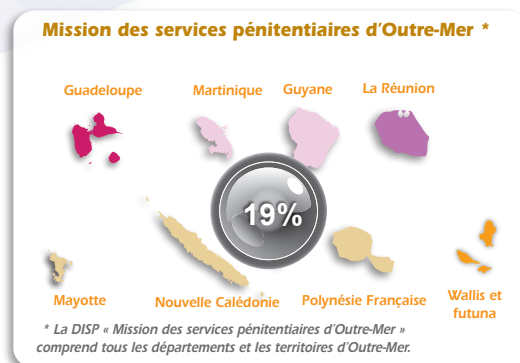
L'existence de proches (famille ou ami) dans l'administration pénitentiaire a également fait l'objet d'une question. Les résultats indiquent que sur 27 promotions<sup>2</sup>, 38% des élèves avaient un ou plusieurs membres de leur famille dans l'administration pénitentiaire, et 56% un ou des amis (certains cumulant ces deux contacts avec l'AP), ce qui est très élevé. Comme nous le précisons, ce constat est relativement important dans la mesure où il permet d'avancer qu'une proportion importante d'élèves recrutés ont des parents qui travaillent en tant qu'employés dans l'administration pénitentiaire et, qu'ajouté à cela, plus d'un élève sur deux compte au moins un ami y travaillant également.

<sup>1</sup> L'analyse remonte ici à partir de 2010 (178<sup>e</sup> promotion), car la question n'a pas été posée aux élèves des promotions 173 à 177 (dernière promotion de 2008 et toutes les promotions de 2009).

<sup>2</sup> Les 174, 191 et 192<sup>èmes</sup> promotions n'ont pas été interrogées sur ce sujet.



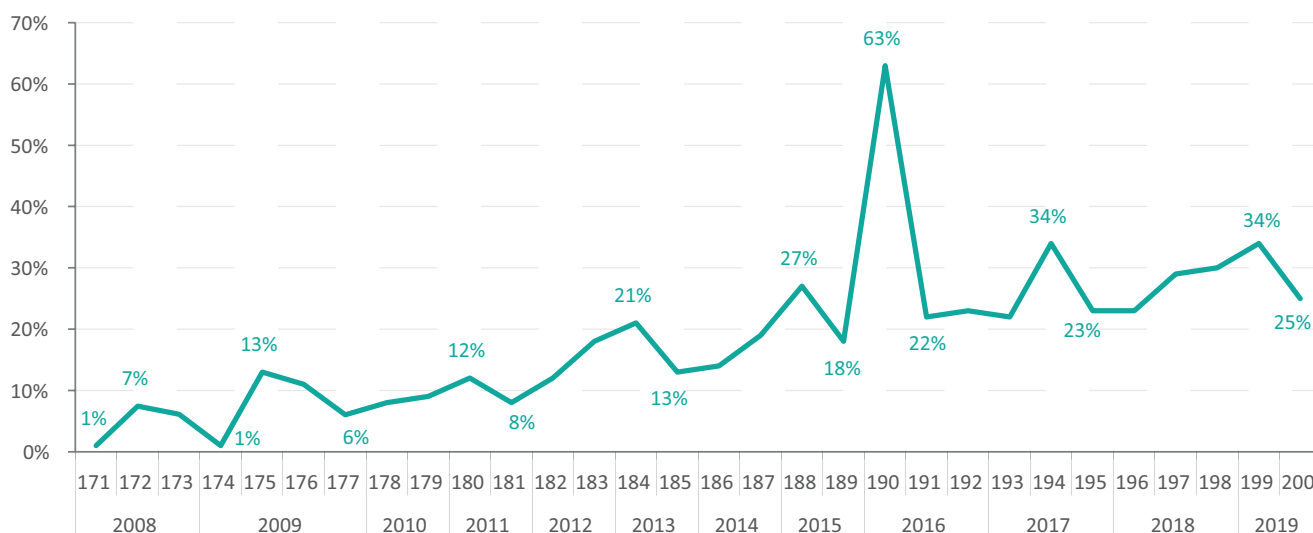
**Graphique 7 : Répartition par DISP d'origine de l'ensemble des élèves formés entre 2008 et 2019 – Proportions**



Sur la totalité des élèves surveillants des 171–200<sup>es</sup> promotions, 19% ont passé le concours dans la DISP de la MOM et 17% dans celle de Lille. Les autres élèves se répartissent plutôt équitablement entre les DISP restantes (entre 6% et 10% pour chacune d'entre elles).

Concernant la 200<sup>e</sup> promotion, il est inédit de retrouver la DISP de Paris en deuxième position, avec une importante part d'élèves en provenant (17%). La MOM est également encore une fois très représentée, avec 25% qui en sont originaires. À l'inverse, très peu d'élèves (6% seulement) ont passé le concours dans la DISP de Lille. C'est la première fois en 30 promotions que cette part est si faible.

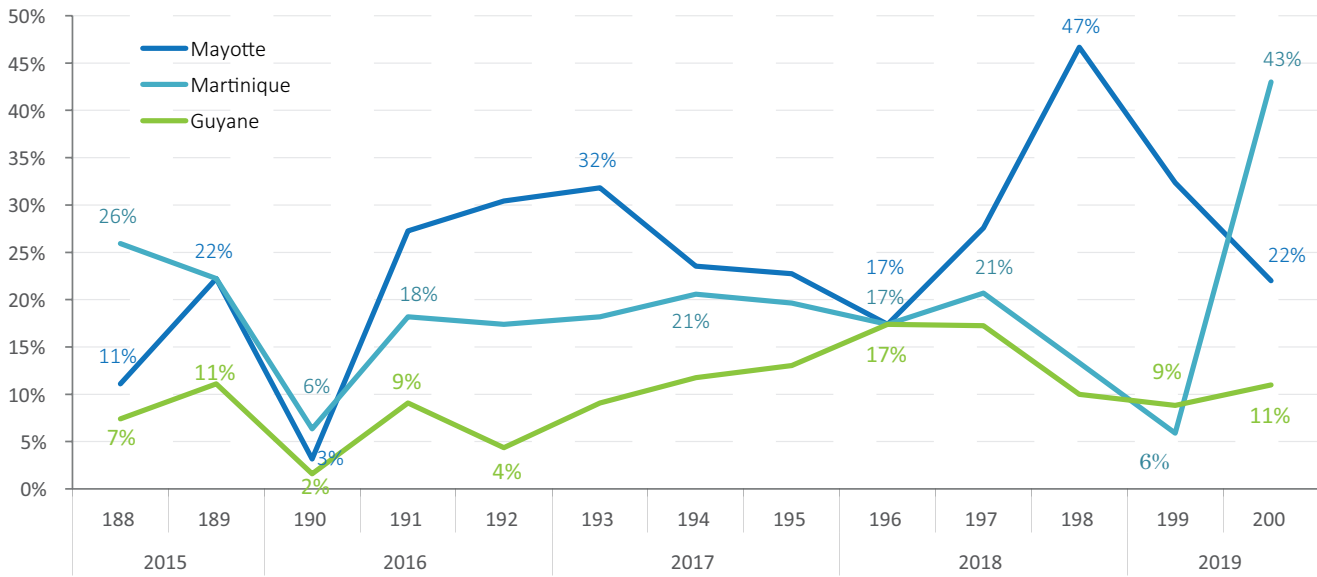
**Graphique 8 : Évolution de la part d'élèves issus de la MOM entre 2008 et 2019 – Proportions**



La seule DISP en augmentation est celle de la MOM. Depuis 2008, la proportion d'élèves surveillants en provenant a été multipliée par 5. En effet, leur représentativité est passée d'environ 6% sur les premières promotions pour atteindre quasiment 30% sur les dernières. Le pic observé en 2015 provient du recrutement massif de polynésiens pour la 190<sup>e</sup> promotion, du fait de la construction d'un nouvel établissement sur ce territoire.

Depuis 2015 et la 188<sup>e</sup> promotion, nous nous sommes également intéressés à l'origine géographique des élèves issus de la MOM. Sur ces 13 promotions, 26% d'entre eux sont mahorais, 25% réunionnais, 19% martiniquais et 14% guadeloupéens.

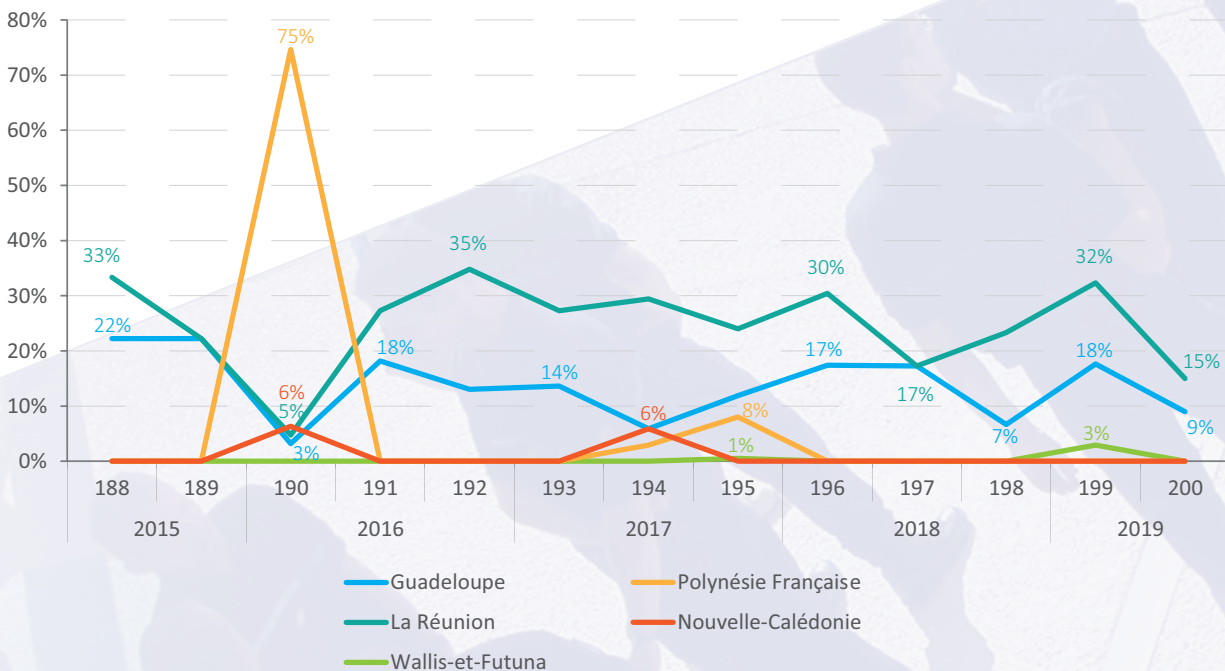
**Graphique 9 : Évolution de la part d'élèves de la MOM issus de Mayotte, de Martinique et de Guyane entre 2015 et 2019 – Proportions**



Trois départements d’Outre-mer sont de plus en plus représentés au fil des promotions :

- Mayotte, qui est passée d’environ 15% d’originaires en 2015 à plus de 30% ces dernières années ;
- la Guyane, avec un rythme plus modéré ;
- la Martinique, qui présente cette caractéristique grâce à la très forte proportion d’élèves de la MOM de la 200<sup>e</sup> qui en sont issus : 43%.

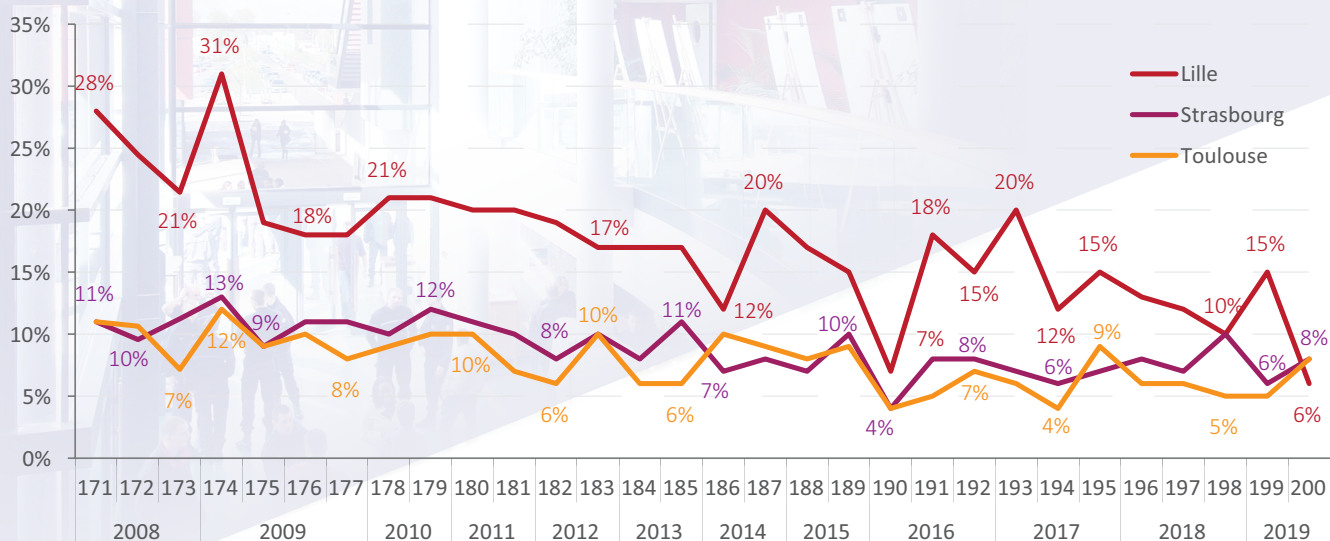
**Graphique 10 : Évolution de la part d'élèves de la MOM issus de La Réunion, de Guadeloupe, de Polynésie Française, de Nouvelle-Calédonie et de Wallis-et-Futuna entre 2015 et 2019 – Proportions**



Au contraire des trois départements d’Outre-mer mentionnés plus haut, la Guadeloupe et La Réunion sont en recul de représentativité. Les élèves issus de la Polynésie Française, de la Nouvelle-Calédonie et de Wallis-et-Futuna nécessitent une considération

spécifique du fait de leur présence sur 2 et 3 promotions seulement : en exemple, les polynésiens qui composaient la 190<sup>e</sup> promotion à hauteur de 75%, alors qu’ils sont rarement présents dans les rangs.

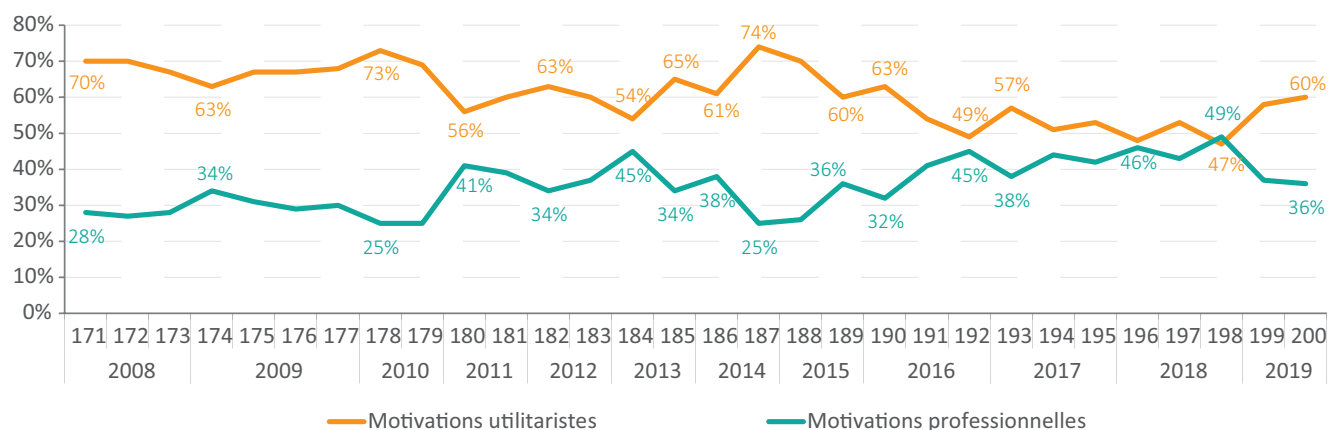
**Graphique 11 : Évolution de la part d'élèves issus des DISP de Lille, Toulouse et Strasbourg entre 2008 et 2019 – Proportions**



À l'inverse de la MOM, trois DISP sont de moins en moins représentées chez les répondants : celles de Strasbourg et de Toulouse, qui ont en moyenne perdu 5 points, mais aussi et

surtout celle de Lille, qui, en 10 ans, a vu sa représentativité diminuer de moitié. Au sein des autres DISP, les parts d'élèves sont plutôt stables au fil des ans.

**Graphique 12 : Évolution de la première motivation à devenir surveillant pénitentiaire entre 2008 et 2019 – Proportions**



Les motivations des élèves surveillants à intégrer la formation sont classées en deux catégories : les motivations professionnelles, qui concernent la nature même des activités du métier de surveillant, et les motivations utilitaristes, qui concernent les questions relatives au statut et à la carrière.

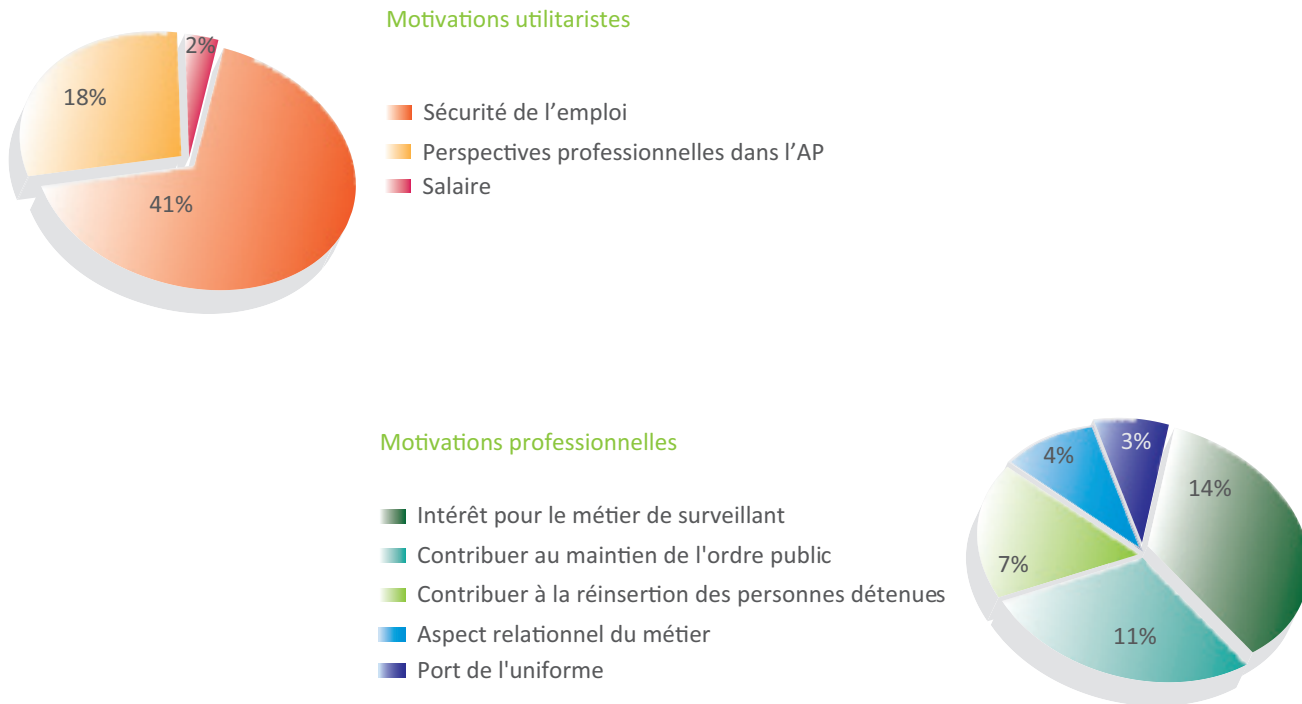
Les motivations utilitaristes sont les plus fréquemment mentionnées chez les répondants : au total, sur les 30 promotions étudiées, 61% des élèves ont cité la sécurité de l'emploi, les perspectives professionnelles dans l'administration pénitentiaire, ou encore le salaire. La part d'élèves mentionnant ce type de motivations est globalement en baisse au fil des promotions, principalement à cause de la chute progressive des réponses relatives à la sécurité de l'emploi. À titre exceptionnel, les motivations professionnelles dépassent les motivations utilitaristes dans la 198<sup>e</sup> promotion. Ce constat est plutôt cohérent dans la mesure où il s'inscrit dans la tendance observée depuis les dernières promotions. De la même manière,

l'augmentation des motivations utilitaristes constatée dans les 199<sup>e</sup> et 200<sup>e</sup> promotions est loin d'être remarquable, au vu des données relevées au cours des 10 dernières années, à savoir : elles restent supérieures aux motivations professionnelles, mais l'écart qui sépare les deux catégories est loin d'être aussi significatif que celui observé entre 2008 et 2010.

À l'inverse, les motivations professionnelles sont en augmentation dans les réponses des élèves. Au total, 36% des élèves mentionnent différents aspects les ayant attirés :

- l'intérêt pour le métier de surveillant
- la contribution à la réinsertion des personnes détenues
- l'aspect relationnel du métier
- la contribution à la sécurité des biens et des personnes
- la contribution au maintien de l'ordre public
- le port de l'uniforme.

**Graphique 13 : Évolution de la première motivation à devenir surveillant pénitentiaire entre 2008<sup>3</sup> et 2019 : détail des motivations utilitaristes et professionnelles – Proportions**



Les motivations utilitaristes les plus souvent citées sont la sécurité de l'emploi (41% des répondants) et, dans une moindre mesure, les perspectives professionnelles (18%). Le salaire n'est mentionné que par 2% des élèves interrogés entre 2008 et 2019.

Concernant les motivations professionnelles, les deux points les plus importants pour les élèves interrogés entre 2015 et 2019, sont l'intérêt pour le métier de surveillant (qui est de plus en plus souvent cité) et le fait de contribuer au maintien

de l'ordre public. L'aspect relationnel du métier, qui figurait pourtant parmi les motivations professionnelles les plus citées lors de son apparition dans les questionnaires en 2012, semble désintéresser de plus en plus les surveillants. Contribuer à la réinsertion des personnes détenues suit le même chemin, avec une baisse plus modérée.

Au final, la dimension professionnelle du métier, et plus particulièrement le contenu du métier, attire plus qu'avant, même si elle reste en-deçà des aspects utilitaires.

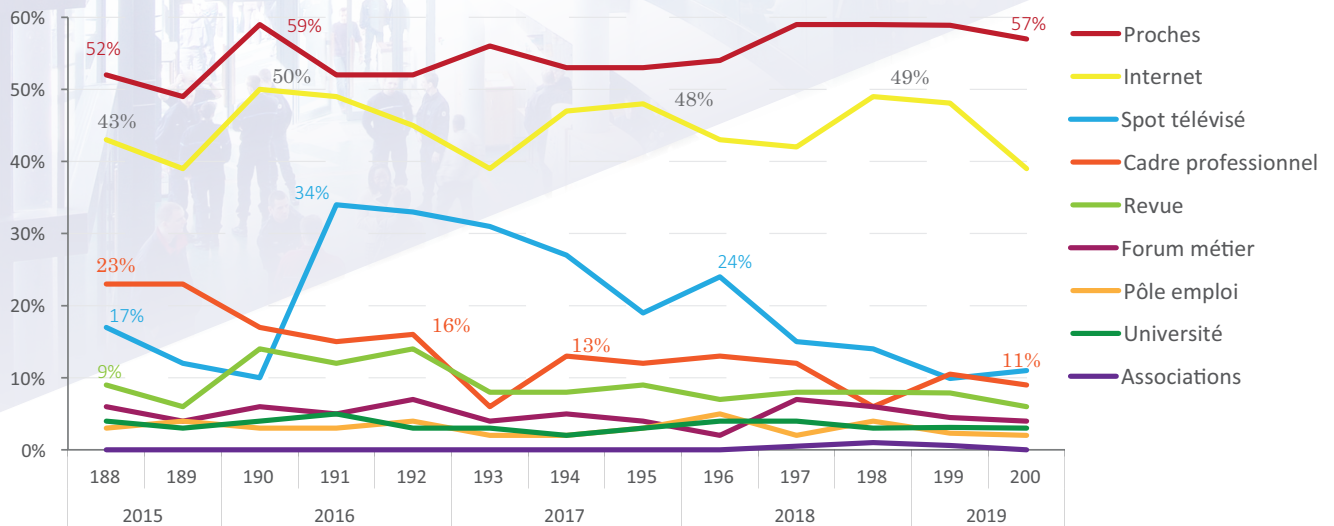
<sup>3</sup> Les motivations professionnelles ne sont représentées graphiquement que pour les années 2015-2019 : l'intégration de nouvelles modalités au fil des promotions autorise une analyse complète et fiable à partir de 2015.

## Expériences professionnelles & perspectives de 2015 à 2019

La plupart des questions relatives à l'expérience professionnelle des élèves et à leurs perspectives dans l'administration pénitentiaire n'ont été insérées dans les questionnaires qu'à partir de l'année 2015.

Dans cette partie, l'analyse porte donc sur les 8196 élèves interrogés de 13 promotions (de la 188<sup>e</sup> à la 200<sup>e</sup>), soit 98% des entrants enregistrés sur cette période.

**Graphique 14 : Évolution des moyens de connaissance du concours de surveillant entre 2015 et 2019 – Proportions**



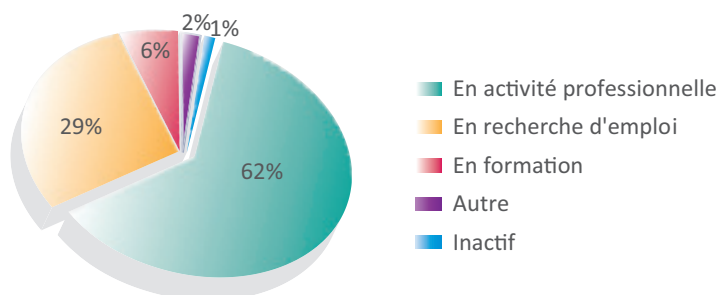
À l'instar des autres promotions, les élèves de la 200<sup>e</sup> ont principalement connu le concours par le biais de leurs proches (58%). Comme nous l'avons vu, la proportion d'élèves ayant des parents et/ou des proches travaillant dans l'administration pénitentiaire est relativement élevée. Il n'est donc pas surprenant de constater que ces liens constituent une source de connaissance du concours essentielle.

Internet, qui était à un niveau plus élevé sur les deux précédentes promotions, a été mentionné par 39% des répondants des élèves de cette promotion. Les autres sources de connaissance du concours sont peu citées, y compris les spots télévisés qui ont été plus fréquemment évoqués dans les promotions antérieures. Cet écart s'explique par le fait que

pour l'année 2018, la campagne publicitaire était digitale, et ne comportait donc pas de spots télévisés.

L'étude de l'évolution de ces moyens de connaissance du concours permet de constater une légère augmentation de la place des proches dans la découverte de l'existence du concours. À l'inverse, les spots télévisés, remplacés par d'autres outils de communication, les revues et le cadre professionnel (incluant également les bureaux de reconversion de l'armée ou de la police) sont de moins en moins cités par les répondants. Trois moyens de communication étaient et restent très peu présents dans les réponses des élèves : le pôle emploi (3%), l'université (3%) ainsi que le forum métiers (5%).

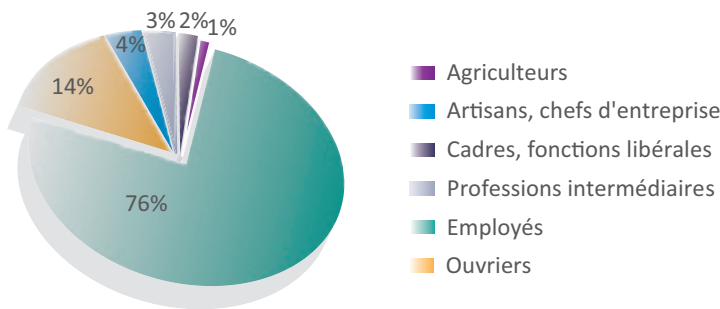
**Graphique 15 : Situation professionnelle au moment du concours des élèves des 188-200<sup>es</sup> promotions – Proportions**



Lors de leur inscription au concours, 62% des élèves des 188-200<sup>es</sup> promotions étaient en activité professionnelle. Cette proportion n'est pas fixe au fil des ans : la part des répondants dans cette situation est en baisse, et les élèves de la 200<sup>e</sup> promotion sont 55% à être concernés. La deuxième situation la plus fréquente est la recherche d'emploi : elle concerne 29% de la totalité des répondants, et, au contraire du premier item, les élèves sont de plus en plus nombreux à être dans ce cas (33% de la dernière promotion est concernée).

En rapprochant ce résultat à ceux du précédent graphique (seulement 3% des élèves ont pris connaissance du concours par le biais de pôle emploi), nous pouvons avancer que faire connaître le concours grâce à pôle emploi semble très peu concluant.

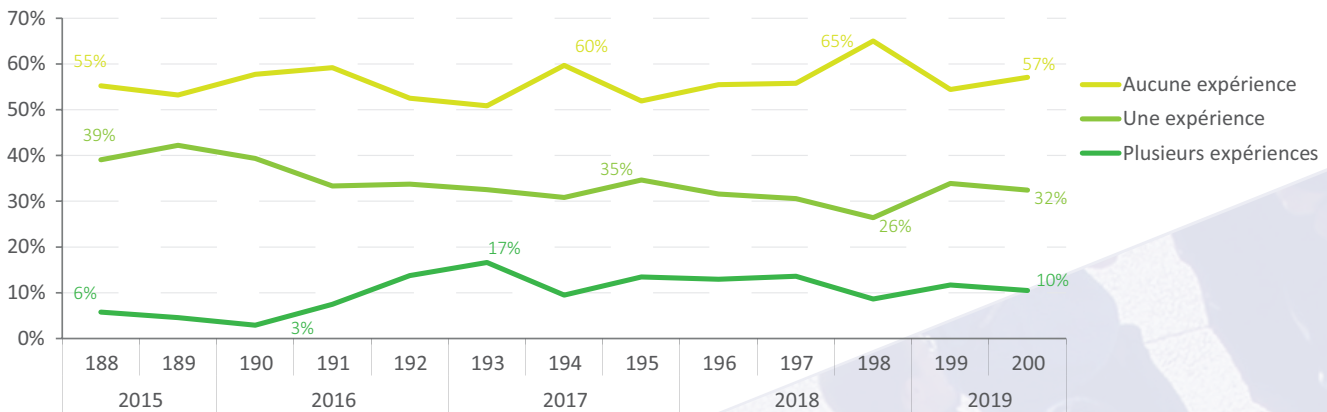
**Graphique 16 : Catégorie socioprofessionnelle du dernier emploi des élèves des 188-200<sup>es</sup> promotions – Proportions**



La grande majorité des élèves sont d'anciens employés (76%) ou d'anciens ouvriers (14%). Seulement 10% des répondants exerçaient une profession d'une autre CSP. Depuis 2015, la catégorie socio-professionnelle du dernier emploi qu'ils occupaient avant de rejoindre la formation de surveillant évolue peu.

La 200<sup>e</sup> promotion n'échappe pas à la règle : elle compte 80% d'anciens employés et 9% d'ouvriers.

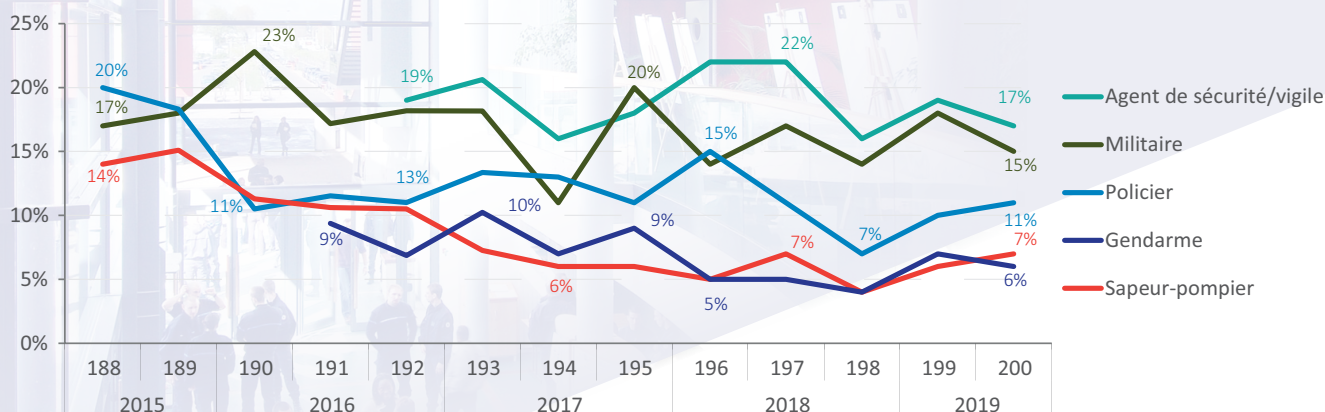
**Graphique 17 : Évolution du nombre d'expériences professionnelles dans des forces de la sécurité entre 2015 et 2019 – Proportions**



Avant d'intégrer la formation, une part relativement élevée des élèves des 188-200<sup>es</sup> promotions a déjà connu une expérience dans une ou plusieurs forces de sécurité : c'est le cas de 44% des répondants. La plupart d'entre eux n'ont exercé que dans une seule force de sécurité (34%), mais certains en ont cumulé deux ou davantage (10%).

Globalement, nous observons plutôt une baisse des élèves ayant eu une seule expérience dans un métier de la sécurité. Ceux qui en cumulent plusieurs étaient plutôt en hausse sur la période 2015-2016 mais ils tendent à diminuer ensuite. Au total, si l'on additionne l'ensemble de ces personnels ayant eu au moins une expérience dans un métier de la sécurité, nous observons peu de variations entre 2015 et 2019.

**Graphique 18 : Évolution des expériences professionnelles dans des forces de la sécurité entre 2015 et 2019 – Proportions**



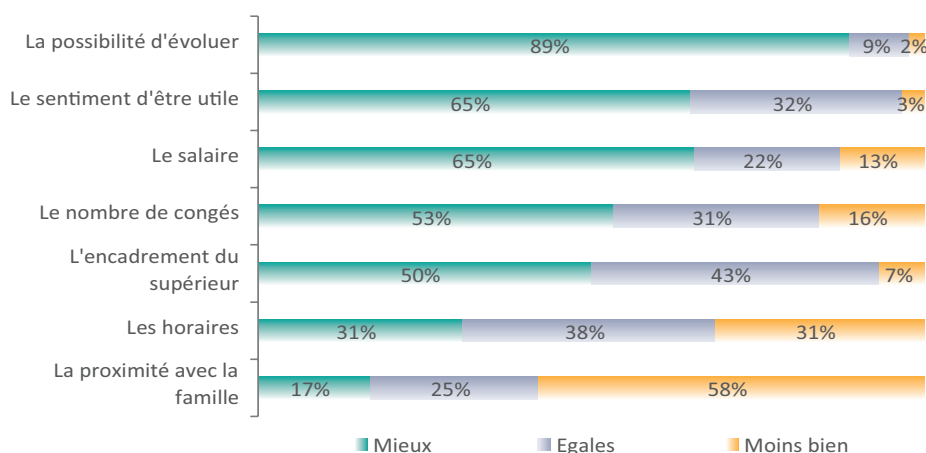
Dans le domaine de la sécurité, les expériences professionnelles les plus souvent citées sont celles d'agent de sécurité/vigile (19% des élèves) et de militaire (17%). La part de ces derniers semble d'ailleurs se réduire au fil des promotions. Les anciens policiers - police nationale et police municipale - sont également très présents, avec 13% de concernés, malgré une forte baisse depuis la 188<sup>e</sup> promotion, qui en comptait 20%, contre 11% pour la 200<sup>e</sup>. Enfin, les expériences de gendarme et de sapeur-pompier sont plutôt rares (respectivement 9% et 5%).

Par ailleurs, si l'on s'intéresse aux agents ayant cumulé plusieurs expériences (732 élèves), nous remarquons que les combinaisons les plus fréquentes sont :

- militaire & agent de sécurité (18% des concernés) ;
- policier & agent de sécurité (10%) ;
- militaire & gendarme (9%) ;
- militaire & policier (9%).

Les autres combinaisons sont très variées et concernent peu d'élèves.

**Graphique 19 : Comparatif entre le précédent emploi et le métier de surveillant pénitentiaire des 188-200<sup>es</sup> promotions – Proportions**

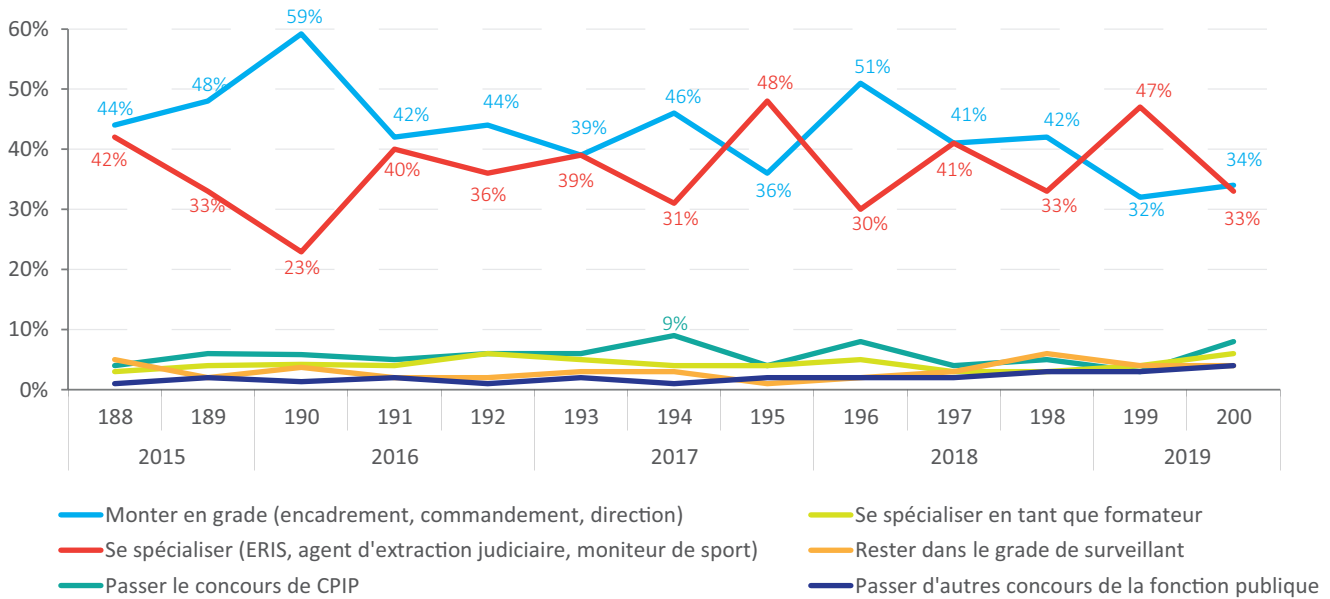


Depuis 2015, nous demandons aux élèves d'évaluer la conception qu'ils ont du métier de surveillant par rapport à leur précédent emploi, selon différents items. Loin devant, celui qui les satisfait le plus est la possibilité d'évoluer : 89% des répondants la jugent meilleure qu'au sein de leur ancien emploi. À un niveau moindre, le salaire et le sentiment d'être utile sont également tous deux considérés meilleurs dans le métier de surveillant par 65% des élèves. Enfin, les avis portés au nombre de congés et à l'encadrement du supérieur, avec respectivement 53% et 50% des élèves qui les estiment meilleurs, 43% de personnes jugeant ce dernier point comme similaire à celui de leur dernier emploi.

Les horaires partagent équitablement les opinions : 38% déclarent qu'ils leur conviendront aussi bien que dans leur précédent emploi ; ils sont considérés meilleurs par 31% des répondants, et mésestimés par la même part d'élèves.

À l'inverse, le seul aspect de leur futur emploi auquel les élèves ont répondu négativement concerne la proximité avec la famille, ce qui en fait un item assez décrié : 58% considèrent en effet que leur futur métier les éloignera de leurs proches, en comparaison à leur ancienne profession. Seuls 17% pensent qu'ils y gagneront.

### Graphique 20 : Évolution des perspectives professionnelles des élèves surveillants entre 2015 et 2019 – Proportions



De 2015 à 2019, deux perspectives professionnelles sont toujours restées au plus haut dans les réponses des élèves : la montée en grade (42%) et la spécialisation en tant qu'ERIS, agent d'extraction judiciaire, ou moniteur de sport (38%). Durant cette période, la montée en grade est cependant en nette baisse dans les perspectives des élèves, tandis que l'ambition de se spécialiser est en hausse.

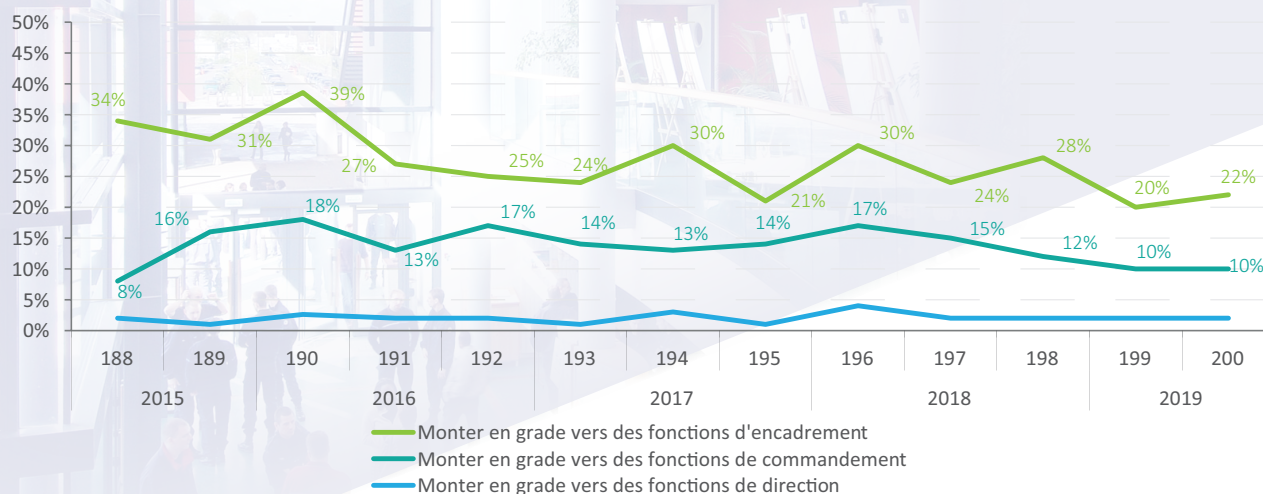
Les autres perspectives professionnelles sont bien moins souvent mentionnées par les élèves :

- 5% souhaitent passer le concours de CPIP ;
- 4% veulent se spécialiser en tant que formateur ;
- 3% désirent rester dans le grade de surveillant ;
- 2% envisagent de passer d'autres concours de la fonction publique. Parmi ces items, il est d'ailleurs le seul à connaître une légère hausse depuis la 188<sup>e</sup> promotion.

Les perspectives des élèves de la 200<sup>e</sup> diffèrent légèrement de celles relevées dans l'ensemble des promotions interrogées depuis 2015 : seulement 34% envisagent de monter en grade et 33% de se spécialiser, tandis que la part de ceux voulant passer le concours de CPIP connaît une hausse (8%).



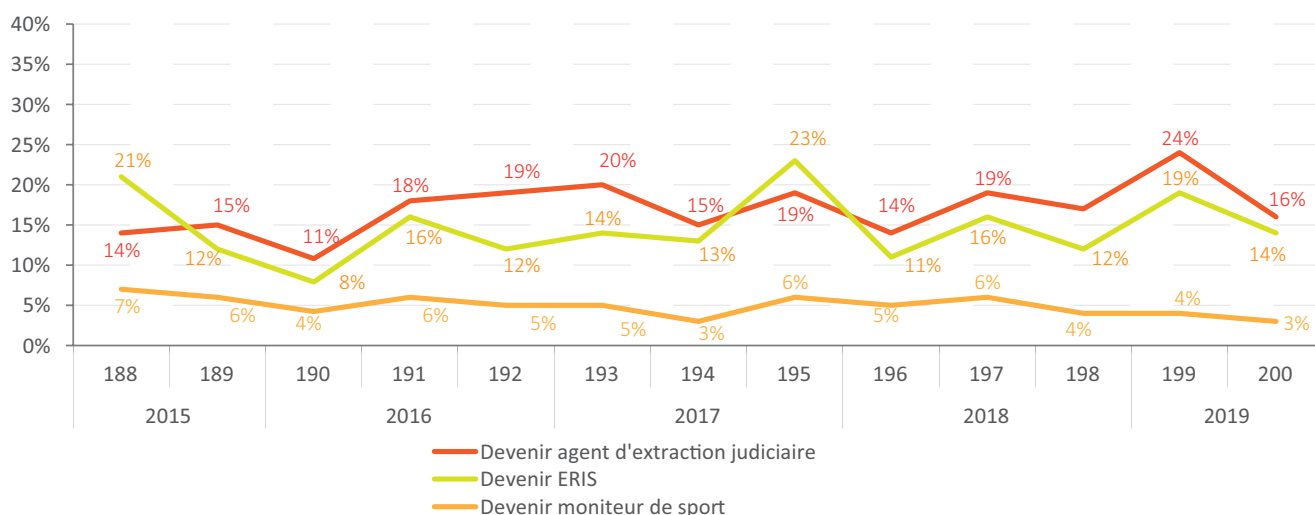
**Graphique 21 : Évolution des perspectives professionnelles relatives à la montée en grade des élèves surveillants entre 2015 et 2019 – Proportions**



L'analyse détaillée des perspectives professionnelles liées à la montée en grade, indique que l'accession aux fonctions d'encadrement est citée par 27% des répondants, ce qui en fait l'ambition première de la catégorie. Néanmoins, cette réponse est de moins en moins présente au fil des promotions : elle l'était à hauteur de 34% au sein de la 188<sup>e</sup> et descend à 22% dans la 200<sup>e</sup>.

La montée en grade vers des fonctions d'encadrement est également assez convoitée (13% des répondants), tandis que rejoindre des fonctions de direction est peu envisagée : 2% seulement des élèves expriment cette ambition.

**Graphique 22 : Évolution des perspectives professionnelles relatives à la spécialisation des élèves surveillants entre 2015 et 2019 – Proportions**



Les perspectives professionnelles relatives à la spécialisation des élèves sont également très présentes chez les répondants : 18% souhaitent devenir agent d'extraction judiciaire et 15% ERIS. Avec la montée en grade vers des fonctions d'encadrement, nous avons les trois principales perspectives des agents lors de leur entrée en formation. Ces volontés de spécialisation vers des « métiers d'action » semblent d'ailleurs être légèrement en hausse au fil des promotions.

Enfin, la spécialisation vers la fonction de moniteur de sport est peu souvent envisagée : seulement 5% des répondants le mentionnent, et cette proportion semble même diminuer au fil des ans.



## PISTES DE RÉFLEXIONS COMPLÉMENTAIRES

### De 2015 à 2018 : des recrutements records

Depuis longtemps, l'une des préoccupations premières de l'administration pénitentiaire est de parvenir à recruter suffisamment d'agents pour assurer ses missions [Froment, 2003, p. 17]. Cette inquiétude résulte de plusieurs facteurs tels que l'absence de vocation pour le métier de surveillant pénitentiaire, le caractère spécifique de l'environnement carcéral, les publics auprès desquels les personnels interviennent ou encore la stigmatisation plus générale dont ces derniers font l'objet.

Pourtant, le résultat le plus parlant de cette étude est sans conteste l'élévation très nette de l'effectif annuel d'élèves recrutés, avec l'entrée en formation de promotions d'élèves très importantes sur les dernières années. Ce qui peut paraître surprenant, pour ne pas dire paradoxal, est d'observer que parallèlement à ce recrutement massif - 8368 entrants précisément de 2015 à mi 2019 (ce qui représente un record) - le métier de surveillant pénitentiaire continue d'être présenté comme un métier peu attractif, stigmatisé, attirant peu de candidats<sup>4</sup>.

Certes, des données indiqueraient que jamais l'écart entre l'effectif de candidats inscrits et de candidats présents n'a été aussi élevé. Probablement, serait-il donc intéressant d'objectiver ce constat en réalisant une étude sur l'évolution de cet écart et surtout du nombre d'inscrits sur internet. L'hypothèse consiste ici à penser que l'envolée du nombre de dossiers reçus provient en grande partie des modalités d'inscription invitant les candidats à pouvoir rapidement et aisément poser leur candidature, sans que cette dernière ne nécessite un grand engagement. Étudier précisément ces données, dans le temps, pourrait apporter des explications intéressantes pour interpréter ces écarts, qui seraient grandissants, et prendre ainsi un peu de recul sur cet objet d'étude.

En outre, il est essentiel de souligner le caractère exceptionnel du contexte actuel. En effet, quand bien même l'administration pénitentiaire a déjà été confrontée à la nécessité de recruter massivement<sup>5</sup>, jamais la demande n'a été aussi élevée. Si l'effectif de recrutés n'atteint pas les objectifs attendus, ce n'est donc peut-être pas tant du fait que le métier de surveillant soit peu attractif, mais plutôt que de la difficulté à répondre totalement à des besoins en ressources humaines faramineux. L'action de recruter insuffisamment, au vu des besoins en personnels actuels jamais atteints, ne peut consécutivement en soi traduire l'absence totale d'attractivité du métier. Ce constat n'est pas nouveau. Déjà, au milieu des années 70, l'administration pénitentiaire ne parvenait pas à recruter suffisamment de personnels et la totalité des postes était ainsi loin d'être pourvue, avec des taux de « couverture particulièrement faibles en 1973 et 1974 : 62,6% et 55%. Parallèlement, la proportion d'admis par rapport aux présents est élevée, supérieure à 40% jusqu'en 1976, ce qui suggère un choix restreint dans la sélection. »<sup>6</sup>

Par ailleurs, comme le montrent précisément les données de cette étude, vouloir devenir surveillant ne touche pas l'ensemble de la population. Aussi, sur le moyen ou long terme, il est possible que les viviers potentiels de recrutements connaissent un certain essoufflement, telle la région de Lille que nous aborderons plus loin.

Enfin, ce constat doit prendre en considération que d'autres fonctions publiques, notamment celles qui sont axées sur des domaines d'activités liés à la sécurité, entrent en concurrence avec l'administration pénitentiaire.

<sup>4</sup>Telle la revue Marianne tirant l'un de ses articles « Cherche maton désespérément : mais pourquoi personne ne veut devenir surveillant ? » ; ou encore une chaîne de télévision attestant que « Les prisons n'arrivent pas à recruter des surveillants ». <https://www.marianne.net/societe/prison-mais-pourquoi-personne-ne-veut-devenir-surveillant-penitentiaire> ; <https://www.bfmtv.com/police-justice/les-prisons-n-arrivent-pas-a-recruter-des-surveillants-1531134.html>

<sup>5</sup> Par exemple, entre 2002 et 2006, près de 5000 élèves avaient été recrutés pour un effectif de personnels de surveillance de 23000 au 1<sup>er</sup> janvier 2006. G. Malochet, 2007.

<sup>6</sup> Faugeron (C.) et Hertrich (V.), 1987, Les élèves surveillants de 1968 à 1985, données statistiques, Études et données pénales, n°52, p.22.

### Davantage de femmes entrent en formation.

Ce n'est pas une nouveauté, de plus en plus de femmes intègrent la formation de surveillant pénitentiaire<sup>7</sup>. Ce qui est nouveau est la persistance de l'augmentation de ces flux qui représentent l'une des mutations les plus importantes du profil des élèves surveillants à laquelle l'administration pénitentiaire doit faire face : non seulement en raison des modalités de leur recrutement, mais également vis-à-vis des incidences produites sur l'organisation du travail et la nature même du métier de surveillant.

Ainsi, le début des années 2000 marque une explosion de leur embauche, entraînant un véritable processus de féminisation du corps des surveillants. Malgré l'existence d'un arrêté fixant à 15% le recrutement de femmes par promotion (arrêté du 20 août 2007, article 1), leur représentativité a toujours été égale ou (très) supérieure à cette proportion de la 147<sup>e</sup> promotion à aujourd'hui<sup>8</sup>. Cette tendance de fond illustre le fait que l'administration pénitentiaire suit la même logique que de nombreux autres métiers autrefois réservés aux hommes et désormais largement investis par les femmes<sup>9</sup>. Mais le métier de surveillant s'inscrit-il vraiment dans une logique sociétale plus vaste qui veut que les métiers soient de moins en moins sexués<sup>10</sup> ?

### Le recrutement touche moins de jeunes.

Toutes promotions confondues, de 2008 à mi 2019, l'âge moyen des élèves s'élève à 28,5 ans. Cet indicateur permet de déduire que les élèves s'engagent environ 10 ans après avoir obtenu le baccalauréat, dans la mesure où ce diplôme est le plus souvent déclaré par les répondants.

De manière plus détaillée, l'âge moyen des élèves augmente progressivement sur la période étudiée avec quelques variations annuelles. Depuis 2016, cet âge moyen par promotion a dépassé 30 ans à 5 reprises alors que sur la première moitié de la période étudiée, de 2008 à 2014, cet âge oscille entre 26,5 ans et 29,2 ans, avec une moyenne de 28 ans. Cette augmentation doit toutefois être relativisée car déjà, en 2006, l'âge moyen des élèves avait augmenté de 4 ans, passant de 26 ans (moyenne des années 1995-2000) à 30 ans.

Ce vieillissement relatif des promotions est à imputer à plusieurs facteurs tels que le rehaussement de l'âge limite au concours et les diverses dispositions qui permettent de le reculer encore davantage<sup>11</sup>. D'abord relevé à 40 ans en 2006, l'âge d'entrée limite atteint 42 ans en 2013<sup>12</sup>, soit une nouvelle élévation de deux ans<sup>13</sup>, ce qui explique en partie la nouvelle augmentation de cet indicateur sur la période étudiée.

<sup>7</sup> En 1998, les procédures de recrutement distinctes entre les hommes et les femmes, officiellement supprimées, mettaient fin à l'impossibilité légale pour les femmes d'exercer leurs fonctions au sein des détentions d'hommes. Ces mesures ont ainsi généré d'importants changements dans la part d'hommes et de femmes recrutées.

<sup>8</sup> Depuis 2000, la courbe des proportions de femmes par promotion est quelque peu chaotique, alternant des valeurs très élevées (jusqu'à 59% des effectifs) et des valeurs égales au quota défini par l'arrêté du 20 août 2007.

<sup>9</sup> Les exemples ne manquent pas. Citons simplement le cas des armées qui ont vu ces 25 dernières années leur proportion de femmes augmenter de manière considérable. On pourra ici se référer à la synthèse effectuée par Fanny Gazagne qui dresse un état des lieux des recherches sur ce phénomène. Cette synthèse paraît particulièrement éclairante pour le sujet qui nous préoccupe tant les analogies qui peuvent être faites avec l'administration pénitentiaire sont nombreuses [Gazagne, 2004].

<sup>10</sup> Au sujet de la féminisation du métier, lire C. Rambourg, *Origine et évolution de la féminisation de l'administration pénitentiaire*, Dossiers Thématiques, CIRAP, École nationale d'administration pénitentiaire, 2014.

<sup>11</sup> La plupart des limites d'âge d'entrée dans la fonction publique ont été supprimées le 1<sup>er</sup> novembre 2005, à la suite d'une ordonnance d'août 2005, à l'exception des emplois de « catégorie active ». Ces emplois se distinguent des emplois « sédentaires », dans la mesure où ils présentent un risque particulier ou pouvant susciter des fatigues exceptionnelles. Le métier de surveillant pénitentiaire appartient à la catégorie active des emplois.

<sup>12</sup> Décret n°2013-1256 du 27 décembre 2013

<sup>13</sup> Cette limite d'âge peut par ailleurs être reculée pour les motifs suivants :

- à raison d'un an par enfant ou personne handicapée à charge ;
  - d'un temps égal à celui passé sous les drapeaux (hommes et femmes) au titre des services militaires ;
  - pour les candidats ayant souscrit un engagement dans l'armée : d'un temps égal à celui passé sous les drapeaux dans la limite de 10 ans ;
  - d'une durée égale à celle des traitements et soins en faveur des candidats anciens handicapés sans que cette durée ne puisse excéder 5 ans ;
- Notice de renseignements sur le recrutement des surveillantes et surveillants de l'administration pénitentiaire.

Bien que cet âge relativement élevé d'entrée en formation traduise l'absence de toute vocation pour ce métier, il implique par ailleurs l'existence d'une certaine maturité relationnelle et professionnelle tout à fait bénéfique pour l'exercer [Benguigui, Chauvenet, Orlic, 1997, p. 148]. Un âge élevé n'est certes pas un gage de réussite automatique dans la prise de fonction, mais il suppose une plus grande expérience des relations humaines, essentielle pour exercer cette profession, notamment dans le face à face avec les personnes détenues.

La survenue prochaine d'une réduction d'un an de la limite d'âge basse, passant à 18 ans, aura probablement comme effet une baisse de l'âge moyen à l'entrée en formation. Toutefois, au vu des arguments avancés plus haut, cette baisse ne pourra très probablement être que très légère.

**La proportion d'élèves célibataires connaît une forte augmentation, passant de 52% pour la 171<sup>e</sup> à 71% dans la 200<sup>e</sup>.**

L'étude de la situation matrimoniale des élèves indique depuis plusieurs années un profond bouleversement. Alors qu'en 1968, 35,5% des élèves étaient célibataires, ils étaient déjà plus de la moitié à être dans cette situation en 2008, avant d'atteindre 70% dans la 200<sup>e</sup> promotion en 2019. Cette évolution peut s'expliquer par la hausse de la part des célibataires<sup>14</sup> au détriment de celle des personnes mariées<sup>15</sup> dans notre société. D'autre part, il est à noter que l'âge au mariage a beaucoup augmenté sur la même période (pour les hommes : 31,3 ans en 2006 et plus de 38 ans en 2018<sup>16</sup>), modérant ainsi l'effet de l'élévation de l'âge moyen des élèves sur leur situation matrimoniale.

Plus probablement, ce résultat semble être directement lié aux origines des élèves qui proviennent de plus en plus de la MOM. En effet, leur structure par situation matrimoniale indique une proportion de célibataires bien plus élevée qu'au sein des autres DISP. Ce constat pourrait provenir de la mobilité plus importante des célibataires, qui savent pertinemment que leur affectation dans leur DISP d'origine prendra beaucoup de temps, en tous les cas beaucoup trop pour une personne vivant en couple, qui plus est avec des enfants.

**Le niveau des élèves est en hausse, avec une augmentation des diplômés du baccalauréat uniquement et un recul des non-diplômés.**

Les diplômés participent significativement à la transformation du profil des élèves recrutés depuis 40 ans. En effet, durant cette période, l'évolution des diplômés des élèves surveillants indique une augmentation fulgurante des bacheliers, dont la proportion, nulle au début des années 70, s'élève aujourd'hui à 65% des élèves recrutés.

De plus, 25% des entrants en formation sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. À terme, cette tendance de fond pourrait conduire à des remaniements du contenu des formations, à une redéfinition des missions de ces fonctionnaires ainsi qu'à des questions relatives au recrutement<sup>17</sup>.

Le niveau des diplômes obtenus demeure ainsi bien au-delà du niveau requis (BEPC/brevet de collèges), avec des milliers d'élèves recrutés ayant obtenu un baccalauréat, voire un diplôme du supérieur. Cette proportion de plus en plus élevée de bacheliers parmi les élèves peut s'expliquer par l'augmentation de la proportion de bacheliers à l'échelle nationale et leur arrivée massive aux concours de la fonction publique<sup>18</sup>. La surreprésentation des bacheliers au sein des promotions de surveillants découlerait ainsi en partie d'un effet mécanique de la structure plus globale des diplômés à l'échelle nationale.

<sup>14</sup> 36,5% en 2006 contre 41,3% en 2018. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2381496>

<sup>15</sup> 273 669 mariages en 2007 contre 235 000 en 2018. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2381498>

<sup>16</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3715700>

<sup>17</sup> Combessie (P), 2009, *Sociologie de la prison*, p.52.

<sup>18</sup> En 2008, 64% d'une génération était titulaire du précieux diplôme. Le baccalauréat est passé en un peu plus d'un siècle et demi d'un diplôme élitiste et bourgeois, sélectionnant les futurs cadres de la nation, à un diplôme de base, indispensable à toute formation et à toute carrière professionnelle. Dès lors, la hausse du niveau de diplôme n'est pas un phénomène propre à l'administration pénitentiaire. Par exemple, en quelques années, le niveau de recrutement des professeurs des écoles est passé du baccalauréat au niveau bac+5 [Cédelle et Villeblanc, 2006].

Une autre explication se trouve dans le contexte économique. Les difficultés rencontrées par la population face à un chômage croissant auraient ramené les espoirs des plus diplômés à la baisse pour les diriger vers une autre priorité, la stabilité de l'emploi, qui est la première des motivations citées par les élèves. Nous avons donc là une illustration supplémentaire du poids des évolutions sociétales sur le milieu carcéral qui n'est définitivement pas un univers isolé du reste de la société. N'oublions pas en effet de spécifier que cette surqualification concerne beaucoup d'autres secteurs de la fonction publique et qu'elle n'est donc pas propre au recrutement des surveillants pénitentiaires<sup>19</sup>.

En dernier lieu, les informations liées aux diplômes sont d'autant plus importantes qu'à l'image de la famille, l'école est une des principales sources de socialisation au sein de laquelle les acteurs sociaux construisent leur identité. La forte hétérogénéité des niveaux scolaires se présente donc pour la formation comme un défi à la construction d'une culture professionnelle commune à tous les surveillants (en termes d'identité, de représentations ou de pratique même du métier). De surcroît, à cette variété des niveaux s'ajoute une grande diversité des domaines d'études : si un tiers des élèves surveillants a suivi des études de commerce – économie – gestion, les deux autres tiers présentent des cursus scolaires très divers.

**De moins en moins d'élèves issus de classes ouvrières, de plus en plus d'enfants d'inactifs/retraités mais toujours autant ayant des parents employés (38% à 45%).**

L'existence d'un socle identitaire basé sur l'appartenance à une famille d'employés voit progressivement apparaître le spectre d'une précarisation des origines socioéconomiques des élèves entrant en formation. À titre d'illustration, il peut être utile de rappeler les résultats d'une étude portant sur l'accentuation de l'isolement social d'une partie des élèves et leur niveau économique peu élevé durant ces dernières années<sup>20</sup>. Cette étude évaluait à 5% la part des élèves en situation de précarité sociale à leur arrivée à l'Énap. Il s'agit d'élèves cumulant les indicateurs tels que la monoparentalité, l'isolement familial, le fait de n'avoir personne sur qui compter en cas de besoin, le fait de ne pas avoir de complémentaire santé, etc. Pour ce qui est de la précarité économique, il a été estimé à 1% la proportion d'élèves exposés à des risques élevés, cumulant des passés professionnels instables, de très faibles niveaux de ressources et des niveaux d'endettement importants. Les élèves en situation de forte précarité, bien que minoritaires, existent donc bel et bien et les difficultés rencontrées peuvent être très importantes.

En dehors de cette minorité, qui se trouve dans des situations extrêmement précaires, les difficultés économiques concernent une plus large partie des élèves. En outre, presque la moitié des élèves sont endettés et 13% craignent d'éprouver des difficultés à rembourser les mensualités de leur crédit à l'avenir. Le ressenti des élèves quant à leur situation économique avant d'intégrer l'Énap vient encore noircir ce tableau. En effet, ils sont respectivement 38% et 40% à déclarer qu'ils rencontreraient des difficultés financières pour faire face à leur besoins et qu'ils se sentaient souvent contraints de se priver d'activités et de loisirs en raison d'un manque d'argent<sup>21</sup>.

**Une très forte montée des élèves issus de la DISP de la MOM : 6% en 2008 contre 30% en 2019. À l'inverse, la DISP de Lille s'éclipse progressivement, alors qu'elle représentait le premier vivier régional de recrutement avant 2012.**

L'étude des origines régionales des élèves présente un intérêt central pour le recrutement qui doit prendre en compte les enjeux culturels, résidentiels, financiers et familiaux engagés par les élèves. Ces origines ont d'ailleurs une influence très forte sur les carrières des agents dans la mesure où le « retour aux sources » constitue un objectif à atteindre pour une majorité d'entre eux. Résidence de départ, formation alternant séjours à Agen et

<sup>19</sup> Nous reviendrons plus loin sur la question des perspectives professionnelles dans la mesure où l'analyse différentielle de ces perspectives selon les niveaux de diplômes indique des écarts notables.

<sup>20</sup> N. Boutin, 2018, *Les situations de précarité socioéconomique chez les élèves surveillants à l'entrée en formation, Études des 194 et 195<sup>es</sup> promotions*, Observatoire de la formation, Département de la recherche, Énap.

<sup>21</sup> Pour terminer sur une note plus optimiste, rappelons que la majorité des élèves arrivant en formation n'est pas en situation de précarité économique et sociale. Ces derniers sont même plutôt confiants quant à l'évolution de leur situation à partir du moment où ils ont intégré l'administration pénitentiaire.

stages en établissement, première affectation, génèrent, dès l'entrée en formation, des mobilités géographiques qui toucheront plus ou moins longuement les débuts de carrière des nouvelles recrues. Rendre compte de la réalité de ces mouvements présente pour ces nombreuses raisons un intérêt de premier ordre et nécessite de connaître la première des étapes : l'origine régionale.

À l'exception de la seconde moitié des années 2000, où leur représentativité s'alignait sur celle des DISP qui recrutait peu, les élèves issus de la MOM ont toujours figuré parmi les plus nombreux à l'entrée en formation. Du fait d'un niveau de fécondité plus élevé que la moyenne, ce constat s'explique par l'arrivée massive de jeunes sur un marché de l'emploi saturé, atteint par un niveau élevé de chômage et des situations économique et sociale difficiles.

Il paraît également important de souligner qu'en début de carrière, le recrutement massif d'élèves provenant de la MOM peut engendrer des répercussions loin d'être négligeables sur les mobilités géographiques des agents. En effet, du fait du nombre restreint d'établissements présents sur ces territoires, l'offre d'affectation de cette DISP est bien inférieure à celle attendue par les nombreux élèves qui cherchent à les rejoindre. Il en ressort que le temps qu'ils mettront à regagner leur DISP d'origine sera d'autant plus long que les établissements où ils sont affectés comptent un effectif élevé d'agents, issus de cette même DISP, qui attendent également leur affectation. Consécutivement, les élèves et les agents provenant de la MOM sont appelés en début de carrière, et, probablement plus que les autres surveillants, à attendre patiemment la possibilité de rejoindre leur DISP de provenance. L'existence de ces populations en attente de mobilités géographiques peut dès lors avoir comme effet de stabiliser des personnels au sein d'établissements habituellement touchés par un renouvellement élevé et, à l'inverse, générer des absences massives durant les congés bonifiés dont ils peuvent bénéficier.

Parallèlement, aucune tendance notable n'est observée si ce n'est la chute de la représentativité de Lille, qui peut quant à elle, provenir de la baisse du chômage enregistrée dans la région des Hauts de France et qui aurait eu comme impact de rediriger les employés et les ouvriers vers d'autres secteurs d'activité<sup>22</sup>. Les représentativités des DISP de Strasbourg et de Toulouse indiquent des évolutions similaires mais bien moins soutenues.

### **Les motivations professionnelles en hausse (intérêt pour le métier de surveillant) et les motivations utilitaristes en baisse (sécurité de l'emploi).**

La déclinaison des motivations individuelles sont au cœur de l'attractivité du métier. Les saisir représente à ce titre un objectif de première importance pour comprendre les raisons poussant une personne à devenir surveillant pénitentiaire. À ce titre, et bien que la sécurité de l'emploi demeure la motivation première de l'engagement dans le métier, les motivations liées au « sens donné au métier » et à « la contribution au maintien de l'ordre public » rencontrent un certain succès ces dernières années. Si l'on constate une augmentation des motivations liées au métier, sans que ces dernières soient pour autant les premières citées, la déclinaison des bénéfices envisagés dans l'exercice du métier de surveillant au vu de ceux engrangés par leur situation professionnelle antérieure est riche d'enseignements.

Depuis le milieu des années 90, le taux de chômage des élèves au moment du concours se stabilise dans une fourchette comprise entre 25 et 35%. Ces périodes de chômage vécues entrent en ligne de compte pour expliquer leur volonté d'intégrer une administration publique à un âge où la construction d'une famille apparaît pour une majorité comme une priorité.

Mais en dépit d'une forte proportion d'élèves inscrits au chômage au moment du concours, les élèves exerçant une activité avant d'entrer en formation sont aujourd'hui majoritaires<sup>23</sup>. De plus, qu'ils soient inscrits au chômage ou non au moment de passer le concours, la plupart des élèves surveillants déclarent un passé professionnel conséquent avant d'intégrer l'administration pénitentiaire. Ainsi, pour l'ensemble des promotions, plus de 90% des élèves ont connu au moins une expérience professionnelle depuis leur dernière année scolaire (une grande partie d'entre eux en ayant même connu bien davantage) : une majorité en tant qu'employés et

<sup>22</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4124638>

<sup>23</sup> Cette hypothèse est d'autant plus forte que pour un élève sur deux, la période écoulée entre la fin de la scolarité et l'entrée en formation à l'Énap compte une ou plusieurs périodes de chômage.

une moindre proportion en tant qu'ouvriers, quelques-uns ayant également exercé des « petits boulots ». Ces expériences ont pour une majorité d'entre elles duré plus de trois ans. On constate donc qu'à leur entrée à l'Énap, les élèves jouissent déjà d'une certaine expérience professionnelle qui n'est pas sans conséquence sur la manière dont sera pratiqué le métier par ces futurs surveillants. À la maturité relationnelle liée à leur âge relativement avancé s'ajoute une maturité professionnelle, elle aussi propice à l'acquisition des aptitudes essentielles à la fonction de surveillant pénitentiaire, « une certaine maturité et expérience de la vie » pouvant influencer positivement la manière de travailler et de communiquer au sein de la détention<sup>24</sup>.

En dépit d'une élévation des bacheliers et d'élèves diplômés de l'enseignement secondaire, ces résultats rompent de fait avec l'idée selon laquelle les élèves nouvellement recrutés viennent d'achever leurs études, qu'elles aient été courtes ou longues. Par ailleurs, le recensement de tant d'expériences professionnelles indique que ce n'est pas l'impossibilité de trouver un emploi qui amène les candidats à passer le concours mais également, voire surtout le statut que le métier de surveillant leur confère. À ce titre, les élèves surveillants fuient autant la précarité que le chômage en soi. L'initiative de passer ce concours s'inscrit ainsi pour un grand nombre d'entre eux dans une logique de reconversion professionnelle dont la première motivation vise la sécurité de l'emploi.

De même, les motivations exprimées en comparaison avec le dernier emploi occupé fournissent des pistes d'explication supplémentaires car l'on y voit clairement que la possibilité d'évoluer, autrement dit le projet de carrière, est la plus forte de toutes les motivations. L'entrée dans le corps de surveillant pénitentiaire offre donc des perspectives qu'un grand nombre d'élèves n'avaient pas dans le cadre de leur ancien emploi. Ces possibilités sont variées et correspondent à la diversité des activités évoquée *supra* que le surveillant est de plus en plus amené à exercer.

### **Les perspectives de spécialisation vers des « métiers d'action » (ERIS ou agent pénitentiaire d'extraction judiciaire) en hausse.**

Les possibilités de spécialisation, inexistantes auparavant, connaissent un franc succès et proposent des évolutions de carrière qui intéressent de plus en plus les recrues. L'entrée en formation de surveillant n'est pas pour certains la première expérience dans une force de sécurité, dans la mesure où une proportion relativement élevée d'élèves surveillants déclare avoir déjà travaillé dans le domaine de la sécurité, privée et/ou publique.

Rejoindre ce domaine d'activités, le plus souvent les ÉRIS et les agents pénitentiaires d'extractions judiciaires, permet ainsi à certains de procéder à un transfert de compétences, sinon d'accumuler des savoirs dans un domaine d'activités déjà investi. En outre, l'image renvoyée par l'appartenance à ces équipes (évolution de carrière, formation, prestige...), participe activement à l'attractivité que ces métiers exercent auprès des personnels et des jeunes recrues.

Au-delà même de ces horizons, le projet de monter en grade est également dans les têtes, essentiellement celles des plus diplômés. En intégrant la formation de surveillant pénitentiaire, les élèves espèrent donc y trouver un projet professionnel qui leur permettra de faire carrière et d'avancer, quitte à devoir adopter des horaires de travail qui leur conviennent moyennement et à perdre en proximité familiale. L'ensemble de ces résultats indique consécutivement la nécessité de programmer des plans de carrière de manière à répondre à ces attentes.

### **Comment avez-vous pris connaissance du concours de surveillant ?**

Les proches restent une source de connaissance du concours essentielle, suivis de près par internet. Si l'impact des campagnes de l'AP peut, comme en 2016, occasionner des pics de réponses positives, il n'en reste pas moins que ce sont avant tout la sphère familiale et les amis qui constituent le premier levier de connaissance du concours, et peut-être aussi du métier : les parents et proches, nous l'avons vu, appartiennent en grande partie à des catégories socioprofessionnelles identiques à celle de surveillant pénitentiaire, et présentent également la particularité de compter une ou des expériences dans une force de sécurité publique ou privée, voire même en tant que personnel de surveillance pénitentiaire.

<sup>24</sup> De Conninck (G.), 2001, *La formation des surveillants de prison : mission impossible ?*, p.272.



## CONCLUSION

L'évolution des profils sociodémographiques des élèves surveillants depuis la fin des années 60 est caractérisée par un processus d'hétérogénéisation. Tandis que le profil type de l'élève surveillant pénitentiaire était un homme de 26 ans, peu ou pas diplômé et le plus souvent marié, le profil sociodémographique des dernières promotions indique tant de diversités que l'élaboration d'un profil type semble complexe à effectuer. Toutefois, ce processus ne freine en rien l'émergence de dynamiques qui animent ces profils. Depuis 2008, ces tendances indiquent en effet que l'âge des élèves augmente quelque peu, de même que les proportions de femmes et de célibataires, qui connaissent un bond sans précédent. De même, on retiendra des niveaux scolaires plutôt stables, avec 65% de bacheliers, une sur-représentativité croissante des élèves provenant de la MOM, et le riche passé professionnel de la plupart des élèves, qui ne fait que renforcer cette diversité<sup>25</sup>.

Si l'on peut supposer que cette variété de profils induit autant de manières de s'approprier le métier de surveillant, il est également intéressant d'observer qu'en parallèle de cette évolution se sont profilés d'autres changements liés aux activités mêmes du métier, notamment dans la diversification de ses tâches et de ses missions. L'exemple le plus probant demeure la création de spécialistes<sup>26</sup> qui offre des perspectives professionnelles auxquelles les derniers surveillants recrutés adhèrent activement, en raison du choix qu'elles leur proposent et dont ils ne disposaient pas dans les emplois qu'ils occupaient précédemment.

Ces changements ont d'ailleurs entraîné de profonds remaniements des formations, qui se sont adaptées à ces transformations professionnelles, sinon représenté de véritables challenges pour les instances chargées de fabriquer des formations adaptées à la prise de fonctions à ces nouveaux postes. Comprenant l'enjeu stratégique des formations pour son fonctionnement et ses personnels, l'administration pénitentiaire n'a ainsi cessé d'étoffer son offre. Non seulement la durée, mais également les contenus de formation n'ont cessé d'évoluer, avec des programmes et des apprentissages qui se sont considérablement développés<sup>27</sup>. De même, de nombreuses formations continues ont été proposées aux personnels pénitentiaires, dont l'évolution de carrière nécessite l'apport de connaissances et de savoir être/faire divers et variés sur la gestion du stress, des longues peines, des mineurs...

Plus encore, cette diversification des activités est aujourd'hui considérée comme un atout pour le recrutement et l'attractivité du métier. En témoignent les statistiques ressortant des réponses des élèves entrant en formation, mais également la proposition 16 du Livre blanc consistant à « valoriser l'identité professionnelle des surveillants en s'appuyant sur la diversité des missions exercées par ces agents »<sup>28</sup>. Vaste programme certes, mais preuve des atouts détenus par une administration pour recruter et fidéliser ses personnels.

Vaste programme certes, mais preuve des atouts détenus par une administration pour recruter et fidéliser ses personnels.

<sup>25</sup> Tendances en lien avec l'évolution démographique de la société, confirmant que l'administration pénitentiaire n'est pas un milieu totalement coupé du monde.

<sup>26</sup> Moniteur de sport, chargé d'application informatique, responsable sécurité, équipes régionales d'intervention et de sécurité, gestion des unités pour détenus violents... La diversification du métier de surveillant pénitentiaire s'est également traduite par l'ajout de nouvelles activités professionnelles inexistantes à la fin des années soixante, telles que les activités socioéducatives, des unités de consultations et de soins ambulatoires (UCSA), de surveillance des bracelets électroniques ou encore d'activités dans les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP) et autres centres de détention.

<sup>27</sup> Alonzo, 2018, *Histoire de la formation des personnels pénitentiaires du 19<sup>e</sup> siècle à nos jours*, Les Presses de l'Énap, collections Mémoires pénitentiaires.

<sup>28</sup> Livre blanc sur l'immobilier pénitentiaire, Avril 2017, p.16.



**Tableau 1 : Effectifs d'élèves entrés en formation entre 2008 et 2019**

| Année | Promotion | Effectif |
|-------|-----------|----------|
| 2008  | 171       | 531      |
|       | 172       | 521      |
|       | 173       | 526      |
| 2009  | 174       | 390      |
|       | 175       | 463      |
|       | 176       | 482      |
|       | 177       | 532      |
| 2010  | 178       | 617      |
|       | 179       | 578      |
| 2011  | 180       | 477      |
|       | 181       | 644      |
| 2012  | 182       | 420      |
|       | 183       | 594      |
| 2013  | 184       | 304      |
|       | 185       | 393      |
| 2014  | 186       | 287      |
|       | 187       | 629      |
| 2015  | 188       | 777      |
|       | 189       | 846      |
| 2016  | 190       | 386      |
|       | 191       | 892      |
|       | 192       | 501      |
| 2017  | 193       | 790      |
|       | 194       | 480      |
|       | 195       | 841      |
| 2018  | 196       | 263      |
|       | 197       | 892      |
|       | 198       | 789      |
| 2019  | 199       | 492      |
|       | 200       | 419      |

**Tableau 2 : Situation matrimoniale des élèves entre 2008 et 2019 - Proportions**

| Année | Promotion | Célibataires | Mariés | Pacsés | En union libre | Divorcés, veufs, séparés |
|-------|-----------|--------------|--------|--------|----------------|--------------------------|
| 2008  | 171       | 53%          | 20%    | 4%     | 19%            | 4%                       |
|       | 172       | 49%          | 24%    | 7%     | 17%            | 3%                       |
|       | 173       | 49%          | 22%    | 5%     | 19%            | 5%                       |
| 2009  | 174       | 62%          | 14%    | 4%     | 18%            | 2%                       |
|       | 175       | 51%          | 21%    | 5%     | 20%            | 3%                       |
|       | 176       | 52%          | 21%    | 4%     | 19%            | 4%                       |
|       | 177       | 52%          | 18%    | 4%     | 22%            | 4%                       |
| 2010  | 178       | 52%          | 16%    | 6%     | 23%            | 3%                       |
|       | 179       | 53%          | 19%    | 6%     | 20%            | 2%                       |
| 2011  | 180       | 56%          | 17%    | 7%     | 15%            | 5%                       |
|       | 181       | 58%          | 15%    | 7%     | 18%            | 2%                       |
| 2012  | 182       | 47%          | 22%    | 9%     | 18%            | 4%                       |
|       | 183       | 54%          | 19%    | 8%     | 16%            | 3%                       |
| 2013  | 184       | 53%          | 17%    | 7%     | 20%            | 3%                       |
|       | 185       | 50%          | 17%    | 10%    | 19%            | 4%                       |
| 2014  | 186       | 50%          | 17%    | 6%     | 20%            | 7%                       |
|       | 187       | 54%          | 15%    | 9%     | 19%            | 3%                       |
| 2015  | 188       | 56%          | 15%    | 8%     | 19%            | 2%                       |
|       | 189       | 56%          | 17%    | 8%     | 17%            | 2%                       |
| 2016  | 190       | 40%          | 28%    | 10%    | 19%            | 3%                       |
|       | 191       | 52%          | 18%    | 19%    | 8%             | 3%                       |
|       | 192       | 50%          | 20%    | 7%     | 19%            | 4%                       |
| 2017  | 193       | 56%          | 16%    | 7%     | 19%            | 2%                       |
|       | 194       | 53%          | 18%    | 8%     | 18%            | 3%                       |
|       | 195       | 60%          | 17%    | 6%     | 15%            | 2%                       |
| 2018  | 196       | 56%          | 20%    | 10%    | 12%            | 2%                       |
|       | 197       | 63%          | 15%    | 5%     | 15%            | 2%                       |
|       | 198       | 66%          | 13%    | 4%     | 15%            | 2%                       |
| 2019  | 199       | 57%          | 15%    | 7%     | 18%            | 3%                       |
|       | 200       | 71%          | 12%    | 4%     | 11%            | 2%                       |

Tableau 3 : Diplômes des élèves entre 2008 et 2019 – Proportions

| Année | Promotion | Non diplômés du bac | Diplômés du bac uniquement | Diplômés du supérieur | Autre* |
|-------|-----------|---------------------|----------------------------|-----------------------|--------|
| 2008  | 171       | 40%                 | 40%                        | 19%                   | 1%     |
|       | 172       | 44%                 | 38%                        | 16%                   | 2%     |
|       | 173       | 44%                 | 38%                        | 16%                   | 2%     |
| 2009  | 174       | 39%                 | 44%                        | 15%                   | 2%     |
|       | 175       | 40%                 | 43%                        | 16%                   | 1%     |
|       | 176       | 34%                 | 43%                        | 22%                   | 1%     |
|       | 177       | 42%                 | 42%                        | 16%                   |        |
| 2010  | 178       | 31%                 | 48%                        | 19%                   | 2%     |
|       | 179       | 35%                 | 47%                        | 17%                   | 1%     |
| 2011  | 180       | 40%                 | 45%                        | 15%                   |        |
|       | 181       | 35%                 | 47%                        | 18%                   |        |
| 2012  | 182       | 39%                 | 44%                        | 17%                   |        |
|       | 183       | 38%                 | 46%                        | 16%                   |        |
| 2013  | 184       | 27%                 | 53%                        | 20%                   |        |
|       | 185       | 35%                 | 43%                        | 22%                   |        |
| 2014  | 186       | 36%                 | 40%                        | 24%                   |        |
|       | 187       | 35%                 | 47%                        | 18%                   |        |
| 2015  | 188       | 35%                 | 46%                        | 19%                   |        |
|       | 189       | 28%                 | 49%                        | 23%                   |        |
| 2016  | 190       | 27%                 | 52%                        | 21%                   |        |
|       | 191       | 28%                 | 50%                        | 22%                   |        |
|       | 192       | 35%                 | 47%                        | 18%                   |        |
| 2017  | 193       | 33%                 | 49%                        | 18%                   |        |
|       | 194       | 31%                 | 49%                        | 20%                   |        |
|       | 195       | 37%                 | 47%                        | 16%                   |        |
| 2018  | 196       | 36%                 | 46%                        | 18%                   |        |
|       | 197       | 34%                 | 50%                        | 16%                   |        |
|       | 198       | 37%                 | 51%                        | 12%                   |        |
| 2019  | 199       | 37%                 | 49%                        | 14%                   |        |
|       | 200       | 33%                 | 51%                        | 16%                   |        |

\* Avant 2011, la réponse «autre» était proposée aux élèves à la question «quel est votre diplôme le plus élevé». Ces réponses pouvant regrouper divers niveaux de diplôme, nous n'avons pas pu les intégrer dans les autres catégories.

**Tableau 4 : Répartition des élèves par DISP d'origine entre 2008 et 2019 – Proportions**

| Année | Promotion | Bordeaux | Dijon | Lille | Lyon | Marseille | Paris | Rennes | Strasbourg | Toulouse | MOM |
|-------|-----------|----------|-------|-------|------|-----------|-------|--------|------------|----------|-----|
| 2008  | 171       | 11%      | 5%    | 28%   | 6%   | 8%        | 11%   | 8%     | 11%        | 11%      | 1%  |
|       | 172       | 7%       | 6%    | 24%   | 6%   | 9%        | 13%   | 6%     | 10%        | 11%      | 7%  |
|       | 173       | 8%       | 7%    | 21%   | 5%   | 11%       | 14%   | 8%     | 11%        | 7%       | 6%  |
| 2009  | 174       | 8%       | 5%    | 31%   | 3%   | 7%        | 11%   | 9%     | 13%        | 12%      | 1%  |
|       | 175       | 10%      | 7%    | 19%   | 6%   | 7%        | 11%   | 9%     | 9%         | 9%       | 13% |
|       | 176       | 9%       | 8%    | 18%   | 5%   | 9%        | 13%   | 6%     | 11%        | 10%      | 11% |
| 2010  | 177       | 7%       | 8%    | 18%   | 6%   | 11%       | 16%   | 9%     | 11%        | 8%       | 6%  |
|       | 178       | 9%       | 8%    | 21%   | 8%   | 12%       | 9%    | 6%     | 10%        | 9%       | 8%  |
| 2011  | 179       | 8%       | 7%    | 21%   | 7%   | 11%       | 8%    | 7%     | 12%        | 10%      | 9%  |
|       | 180       | 9%       | 7%    | 20%   | 7%   | 8%        | 9%    | 7%     | 11%        | 10%      | 12% |
| 2012  | 181       | 10%      | 10%   | 20%   | 7%   | 9%        | 9%    | 10%    | 10%        | 7%       | 8%  |
|       | 182       | 12%      | 14%   | 19%   | 7%   | 6%        | 8%    | 8%     | 8%         | 6%       | 12% |
| 2013  | 183       | 7%       | 8%    | 17%   | 6%   | 7%        | 8%    | 9%     | 10%        | 10%      | 18% |
|       | 184       | 8%       | 8%    | 17%   | 10%  | 5%        | 9%    | 8%     | 8%         | 6%       | 21% |
| 2014  | 185       | 13%      | 7%    | 17%   | 6%   | 10%       | 7%    | 10%    | 11%        | 6%       | 13% |
|       | 186       | 14%      | 7%    | 12%   | 6%   | 15%       | 10%   | 5%     | 7%         | 10%      | 14% |
| 2015  | 187       | 8%       | 7%    | 20%   | 6%   | 6%        | 8%    | 9%     | 8%         | 9%       | 19% |
|       | 188       | 7%       | 8%    | 17%   | 4%   | 7%        | 8%    | 7%     | 7%         | 8%       | 27% |
| 2016  | 189       | 9%       | 6%    | 15%   | 7%   | 8%        | 9%    | 9%     | 10%        | 9%       | 18% |
|       | 190       | 4%       | 3%    | 7%    | 3%   | 3%        | 6%    | 3%     | 4%         | 4%       | 63% |
|       | 191       | 8%       | 7%    | 18%   | 7%   | 8%        | 9%    | 8%     | 8%         | 5%       | 22% |
| 2017  | 192       | 8%       | 7%    | 15%   | 6%   | 8%        | 14%   | 4%     | 8%         | 7%       | 23% |
|       | 193       | 7%       | 7%    | 20%   | 7%   | 8%        | 9%    | 7%     | 7%         | 6%       | 22% |
|       | 194       | 6%       | 7%    | 12%   | 4%   | 6%        | 15%   | 6%     | 6%         | 4%       | 34% |
| 2018  | 195       | 9%       | 5%    | 15%   | 7%   | 8%        | 7%    | 10%    | 7%         | 9%       | 23% |
|       | 196       | 9%       | 6%    | 13%   | 6%   | 9%        | 13%   | 7%     | 8%         | 6%       | 23% |
|       | 197       | 8%       | 6%    | 12%   | 6%   | 8%        | 8%    | 10%    | 7%         | 6%       | 29% |
| 2019  | 198       | 7%       | 6%    | 10%   | 5%   | 5%        | 13%   | 9%     | 10%        | 5%       | 30% |
|       | 199       | 6%       | 8%    | 15%   | 6%   | 4%        | 6%    | 10%    | 6%         | 5%       | 34% |
|       | 200       | 7%       | 8%    | 6%    | 7%   | 7%        | 17%   | 7%     | 8%         | 8%       | 25% |

**Tableau 5 : Part d'élèves de la MOM issus des différents départements et territoires d'outre-mer entre 2008 et 2019 – Proportions**

| Année | Promotion | Guadeloupe | Martinique | Guyane | La Réunion | Mayotte | Wallis-et-Futuna | Polynésie Française | Nouvelle-Calédonie |
|-------|-----------|------------|------------|--------|------------|---------|------------------|---------------------|--------------------|
| 2015  | 188       | 22%        | 26%        | 7%     | 33%        | 11%     | 0%               | 0%                  | 0%                 |
|       | 189       | 22%        | 22%        | 11%    | 22%        | 22%     | 0%               | 0%                  | 0%                 |
| 2016  | 190       | 3%         | 6%         | 2%     | 5%         | 3%      | 0%               | 75%                 | 6%                 |
|       | 191       | 18%        | 18%        | 9%     | 27%        | 27%     | 0%               | 0%                  | 0%                 |
| 2017  | 192       | 13%        | 17%        | 4%     | 35%        | 30%     | 0%               | 0%                  | 0%                 |
|       | 193       | 14%        | 18%        | 9%     | 27%        | 32%     | 0%               | 0%                  | 0%                 |
|       | 194       | 6%         | 21%        | 12%    | 29%        | 24%     | 0%               | 3%                  | 6%                 |
| 2018  | 195       | 12%        | 20%        | 13%    | 24%        | 23%     | 1%               | 8%                  | 0%                 |
|       | 196       | 17%        | 17%        | 17%    | 30%        | 17%     | 0%               | 0%                  | 0%                 |
|       | 197       | 17%        | 21%        | 17%    | 17%        | 28%     | 0%               | 0%                  | 0%                 |
| 2019  | 198       | 7%         | 13%        | 10%    | 23%        | 47%     | 0%               | 0%                  | 0%                 |
|       | 199       | 18%        | 6%         | 9%     | 32%        | 32%     | 3%               | 0%                  | 0%                 |
|       | 200       | 9%         | 43%        | 11%    | 15%        | 22%     | 0%               | 0%                  | 0%                 |

**Tableau 6 : Première motivation à devenir surveillant pénitentiaire entre 2008 et 2019 - Proportions**

| Année | Promotion | Motivations utilitaristes | Motivations professionnelles | Autres motivations |
|-------|-----------|---------------------------|------------------------------|--------------------|
| 2008  | 171       | 70%                       | 28%                          | 2%                 |
|       | 172       | 70%                       | 27%                          | 3%                 |
|       | 173       | 67%                       | 28%                          | 5%                 |
| 2009  | 174       | 63%                       | 34%                          | 3%                 |
|       | 175       | 67%                       | 31%                          | 2%                 |
|       | 176       | 67%                       | 29%                          | 4%                 |
|       | 177       | 68%                       | 30%                          | 2%                 |
| 2010  | 178       | 73%                       | 25%                          | 2%                 |
|       | 179       | 69%                       | 25%                          | 6%                 |
| 2011  | 180       | 56%                       | 41%                          | 3%                 |
|       | 181       | 60%                       | 39%                          | 1%                 |
| 2012  | 182       | 63%                       | 34%                          | 3%                 |
|       | 183       | 60%                       | 37%                          | 3%                 |
| 2013  | 184       | 54%                       | 45%                          | 1%                 |
|       | 185       | 65%                       | 34%                          | 1%                 |
| 2014  | 186       | 61%                       | 38%                          | 1%                 |
|       | 187       | 74%                       | 25%                          | 1%                 |
| 2015  | 188       | 70%                       | 26%                          | 4%                 |
|       | 189       | 60%                       | 36%                          | 4%                 |
| 2016  | 190       | 63%                       | 32%                          | 5%                 |
|       | 191       | 54%                       | 41%                          | 5%                 |
|       | 192       | 49%                       | 45%                          | 6%                 |
| 2017  | 193       | 57%                       | 38%                          | 5%                 |
|       | 194       | 51%                       | 44%                          | 5%                 |
|       | 195       | 53%                       | 42%                          | 5%                 |
| 2018  | 196       | 48%                       | 46%                          | 6%                 |
|       | 197       | 53%                       | 43%                          | 4%                 |
|       | 198       | 47%                       | 49%                          | 4%                 |
| 2019  | 199       | 58%                       | 37%                          | 5%                 |
|       | 200       | 60%                       | 36%                          | 4%                 |

**Tableau 7 : Moyens de connaissance du concours de surveillant entre 2008 et 2019 – Proportions**

| Année | Promotion | Proches | Internet | Spot télévisé | Cadre professionnel | Revue | Forum métier | Pôle emploi | Université | Associations |
|-------|-----------|---------|----------|---------------|---------------------|-------|--------------|-------------|------------|--------------|
| 2015  | 188       | 52%     | 43%      | 17%           | 23%                 | 9%    | 6%           | 3%          | 4%         | 0%           |
|       | 189       | 49%     | 39%      | 12%           | 23%                 | 6%    | 4%           | 4%          | 3%         | 0%           |
| 2016  | 190       | 59%     | 50%      | 10%           | 17%                 | 14%   | 6%           | 3%          | 4%         | 0%           |
|       | 191       | 52%     | 49%      | 34%           | 15%                 | 12%   | 5%           | 3%          | 5%         | 0%           |
| 2017  | 192       | 52%     | 45%      | 33%           | 16%                 | 14%   | 7%           | 4%          | 3%         | 0%           |
|       | 193       | 56%     | 39%      | 31%           | 6%                  | 8%    | 4%           | 2%          | 3%         | 0%           |
|       | 194       | 53%     | 47%      | 27%           | 13%                 | 8%    | 5%           | 2%          | 2%         | 0%           |
| 2018  | 195       | 53%     | 48%      | 19%           | 12%                 | 9%    | 4%           | 3%          | 3%         | 0%           |
|       | 196       | 54%     | 43%      | 24%           | 13%                 | 7%    | 2%           | 5%          | 4%         | 0%           |
|       | 197       | 59%     | 42%      | 15%           | 12%                 | 8%    | 7%           | 2%          | 4%         | 1%           |
| 2019  | 198       | 59%     | 49%      | 14%           | 6%                  | 8%    | 6%           | 4%          | 3%         | 1%           |
|       | 199       | 59%     | 48%      | 10%           | 11%                 | 8%    | 5%           | 2%          | 3%         | 1%           |
|       | 200       | 57%     | 39%      | 11%           | 9%                  | 6%    | 4%           | 2%          | 3%         | 0%           |

**Tableau 8 : Nombre d'expériences professionnelles dans des forces de la sécurité entre 2015 et 2019 – Proportions**

| Année | Promotion | Aucune expérience | Une expérience | Plusieurs expériences |
|-------|-----------|-------------------|----------------|-----------------------|
| 2015  | 188       | 55%               | 39%            | 6%                    |
|       | 189       | 53%               | 42%            | 5%                    |
| 2016  | 190       | 58%               | 39%            | 3%                    |
|       | 191       | 59%               | 33%            | 7%                    |
|       | 192       | 53%               | 34%            | 14%                   |
| 2017  | 193       | 51%               | 33%            | 17%                   |
|       | 194       | 60%               | 31%            | 9%                    |
|       | 195       | 52%               | 35%            | 13%                   |
| 2018  | 196       | 55%               | 32%            | 13%                   |
|       | 197       | 56%               | 31%            | 14%                   |
|       | 198       | 65%               | 26%            | 9%                    |
| 2019  | 199       | 54%               | 34%            | 12%                   |
|       | 200       | 57%               | 32%            | 10%                   |

**Tableau 9 : Expériences professionnelles dans des forces de la sécurité entre 2015 et 2019 – Proportions**

| Année | Promotion | Policier | Militaire | Gendarme | Agent de sécurité/vigile | Sapeur-pompier |
|-------|-----------|----------|-----------|----------|--------------------------|----------------|
| 2015  | 188       | 20%      | 17%       | 14%      |                          |                |
|       | 189       | 18%      | 18%       | 15%      |                          |                |
| 2016  | 190       | 11%      | 23%       | 11%      |                          |                |
|       | 191       | 12%      | 17%       | 11%      |                          | 9%             |
|       | 192       | 11%      | 18%       | 11%      | 19%                      | 7%             |
| 2017  | 193       | 13%      | 18%       | 7%       | 21%                      | 10%            |
|       | 194       | 13%      | 11%       | 6%       | 16%                      | 7%             |
|       | 195       | 11%      | 20%       | 6%       | 18%                      | 9%             |
| 2018  | 196       | 15%      | 14%       | 5%       | 22%                      | 5%             |
|       | 197       | 11%      | 17%       | 7%       | 22%                      | 5%             |
|       | 198       | 7%       | 14%       | 4%       | 16%                      | 4%             |
| 2019  | 199       | 10%      | 18%       | 6%       | 19%                      | 7%             |
|       | 200       | 11%      | 15%       | 7%       | 17%                      | 6%             |



**Tableau 10 : Perspectives professionnelles des élèves surveillants entre 2015 et 2019 – Proportions**

| Année | Promotion | Monter en grade (encadrement, commandement, direction) | Se spécialiser (ERIS, agent d'extraction judiciaire, moniteur de sport) | Passer le concours de CPIP | Se spécialiser en tant que formateur | Rester dans le grade de surveillant | Passer d'autres concours de la fonction publique | Autres perspectives |
|-------|-----------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------|
| 2015  | 188       | 44%                                                    | 42%                                                                     | 4%                         | 3%                                   | 5%                                  | 1%                                               | 1%                  |
|       | 189       | 48%                                                    | 33%                                                                     | 6%                         | 4%                                   | 2%                                  | 2%                                               | 5%                  |
| 2016  | 190       | 59%                                                    | 23%                                                                     | 6%                         | 4%                                   | 4%                                  | 1%                                               | 3%                  |
|       | 191       | 42%                                                    | 40%                                                                     | 5%                         | 4%                                   | 2%                                  | 2%                                               | 5%                  |
|       | 192       | 44%                                                    | 36%                                                                     | 6%                         | 6%                                   | 2%                                  | 1%                                               | 5%                  |
| 2017  | 193       | 39%                                                    | 39%                                                                     | 6%                         | 5%                                   | 3%                                  | 2%                                               | 6%                  |
|       | 194       | 46%                                                    | 31%                                                                     | 9%                         | 4%                                   | 3%                                  | 1%                                               | 6%                  |
|       | 195       | 36%                                                    | 48%                                                                     | 4%                         | 4%                                   | 1%                                  | 2%                                               | 5%                  |
| 2018  | 196       | 51%                                                    | 30%                                                                     | 8%                         | 5%                                   | 2%                                  | 2%                                               | 2%                  |
|       | 197       | 41%                                                    | 41%                                                                     | 4%                         | 3%                                   | 3%                                  | 2%                                               | 6%                  |
|       | 198       | 42%                                                    | 33%                                                                     | 5%                         | 3%                                   | 6%                                  | 3%                                               | 8%                  |
| 2019  | 199       | 32%                                                    | 47%                                                                     | 3%                         | 4%                                   | 4%                                  | 3%                                               | 7%                  |
|       | 200       | 34%                                                    | 33%                                                                     | 8%                         | 6%                                   | 4%                                  | 4%                                               | 11%                 |

**Tableau 11 : Perspectives professionnelles relatives à la montée en grade des élèves surveillants entre 2015 et 2019 – Proportions**

| Année | Promotion | Monter en grade vers des fonctions d'encadrement | Monter en grade vers des fonctions de commandement | Monter en grade vers des fonctions de direction |
|-------|-----------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 2015  | 188       | 34%                                              | 8%                                                 | 2%                                              |
|       | 189       | 31%                                              | 16%                                                | 1%                                              |
| 2016  | 190       | 39%                                              | 18%                                                | 3%                                              |
|       | 191       | 27%                                              | 13%                                                | 2%                                              |
|       | 192       | 25%                                              | 17%                                                | 2%                                              |
| 2017  | 193       | 24%                                              | 14%                                                | 1%                                              |
|       | 194       | 30%                                              | 13%                                                | 3%                                              |
|       | 195       | 21%                                              | 14%                                                | 1%                                              |
| 2018  | 196       | 30%                                              | 17%                                                | 4%                                              |
|       | 197       | 24%                                              | 15%                                                | 2%                                              |
|       | 198       | 28%                                              | 12%                                                | 2%                                              |
| 2019  | 199       | 20%                                              | 10%                                                | 2%                                              |
|       | 200       | 22%                                              | 10%                                                | 2%                                              |

**Tableau 12 : Perspectives professionnelles relatives à la spécialisation des élèves surveillants entre 2015 et 2019 – Proportions**

| Année | Promotion | Devenir agent d'extraction judiciaire | Devenir ERIS | Devenir moniteur de sport |
|-------|-----------|---------------------------------------|--------------|---------------------------|
| 2015  | 188       | 14%                                   | 21%          | 7%                        |
|       | 189       | 15%                                   | 12%          | 6%                        |
| 2016  | 190       | 11%                                   | 8%           | 4%                        |
|       | 191       | 18%                                   | 16%          | 6%                        |
|       | 192       | 19%                                   | 12%          | 5%                        |
| 2017  | 193       | 20%                                   | 14%          | 5%                        |
|       | 194       | 15%                                   | 13%          | 3%                        |
|       | 195       | 19%                                   | 23%          | 6%                        |
| 2018  | 196       | 14%                                   | 11%          | 5%                        |
|       | 197       | 19%                                   | 16%          | 6%                        |
|       | 198       | 17%                                   | 12%          | 4%                        |
| 2019  | 199       | 24%                                   | 19%          | 4%                        |
|       | 200       | 16%                                   | 14%          | 3%                        |

## BIBLIOGRAPHIE

- Alonzo (J.F.), 2018, *Histoire de la formation des personnels pénitentiaires du XIX<sup>e</sup> siècle à nos jours*, Les Presses de l'Énap, Collection Mémoires pénitentiaires, 145 p.
- Benguigui (G.), Chauvenet (A.), Orlic (F.), 1997, *La socialisation professionnelle des surveillants pénitentiaires*, Rapport de fin de contrat du GIP Droit et Recherche, CNRS, 186 p.
- Boutin (N.), 2018, *Les situations de précarité socioéconomique chez les élèves surveillants à l'entrée en formation, Études des 194 et 195<sup>es</sup> promotions*, Observatoire de la formation, Département de la recherche, Énap.
- Cédelle (L.), Villeblance (S.), 2006, *Professeurs des écoles, bac+5 sans complexes*, Le Monde de l'éducation n°347, pp24-26.
- Combessie (P.), 2009, *Sociologie de la prison*, Collection Repères, La Découverte, Paris.
- De Conninck (G.), 2001, *La formation des surveillants de prison : mission impossible ?*, Paris, Collection « Technologie de l'action sociale », L'Harmattan, 323 p.
- Faugeron (C.), Hertrich (V.), 1987, *Les élèves surveillants de 1968 à 1985, données statistiques, Études et données pénales, n°52, p.22.*
- Froment (J.C.), 2003, *Les surveillants de prison*, Paris, L'Harmattan, collection la justice au quotidien, 80 p.
- Gazagne (F.), 2004, « *La féminisation des armées* », Paris, les fiches du C2SD n°2004-02, Ministère de la Défense, 5 p.
- Gras (L.), 2006, *Travailler en prison, les représentations de 2000 élèves surveillants, 157-160<sup>es</sup> promotions*, Unité évaluation et individualisation des parcours de formation, Direction de la Recherche et de la Diffusion, Agen, Énap.
- Malochet (G.), 2007, *À l'école de la détention, la socialisation professionnelle des surveillants de prison, trajectoires et expériences dans l'institution carcérale*, Thèse de sociologie, Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM).
- Rambourg (C.), 2014, *Origine et évolution de la féminisation de l'administration pénitentiaire*, Dossiers Thématiques, CIRAP, École nationale d'administration pénitentiaire.

### Documents institutionnels

- [Insee, 2007 et 2019], mariages et âges
- Arrêté du 20 août 2007, article 1
- <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2381496>
- <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2381498>
- <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3715700>
- <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4124638>
- Décret n°2013-1256 du 27 décembre 2013
- *Enquêtes Emploi, données corrigées de la rupture de série en 2002, 2009*, Insee.
- *Éléments de connaissances sociodémographiques, Les élèves surveillants pénitentiaires*, Énap, de 2001 à 2009, Unité évaluation et connaissances des publics : [www.énap.justice.fr/](http://www.énap.justice.fr/)
- *Livre blanc sur l'immobilier pénitentiaire*, avril 2017, p.16.

### Presse

- Chevalier (J.), *Les prisons n'arrivent pas à recruter des surveillants*, BMFTV, <https://www.bfmtv.com/police-justice/les-prisons-n-arrivent-pas-a-recruter-des-surveillants-1531134.html>
- Cortes (A.), *Prison : mais pourquoi personne ne veut devenir surveillant pénitentiaire?*, Marianne, <https://www.marianne.net/societe/prison-mais-pourquoi-personne-ne-veut-devenir-surveillant-penitentiaire>





**OBSERVATOIRE  
DE LA FORMATION**



Directeur de la publication : Christophe MILLESCAMPS - Rédacteur en chef : Paul MBANZOULOU

Rédaction : Laurent GRAS, Pauline CASTAING, Cécilia LAGARDE

Conception graphique, mise en page et impression : unité édition (Odette BAIX, Laetitia ELEAUME, Éric DALLAVA, Xavier DABADIE)

Crédit photo Énap

Énap - 440 av. Michel Serres - CS 10028 - 47916 AGEN cedex 9 - FRANCE - Tél : +33 (0)5 53 98 98 98 - fax : +33 (0)5 53 98 98 99