



École nationale
d'administration
pénitentiaire



OBSERVATOIRE
DE LA FORMATION

QUI DEVIENT CONSEILLER PENITENTIAIRE D'INSERTION ET DE PROBATION ?

*Évolution du profil
sociodémographique
des CPIP à l'entrée en formation*

de 1995 à 2013

Laurent Gras - Marie Lapeyronie

ÉLÉMENTS DE CONNAISSANCE SOCIODÉMOGRAPHIQUES



Introduction

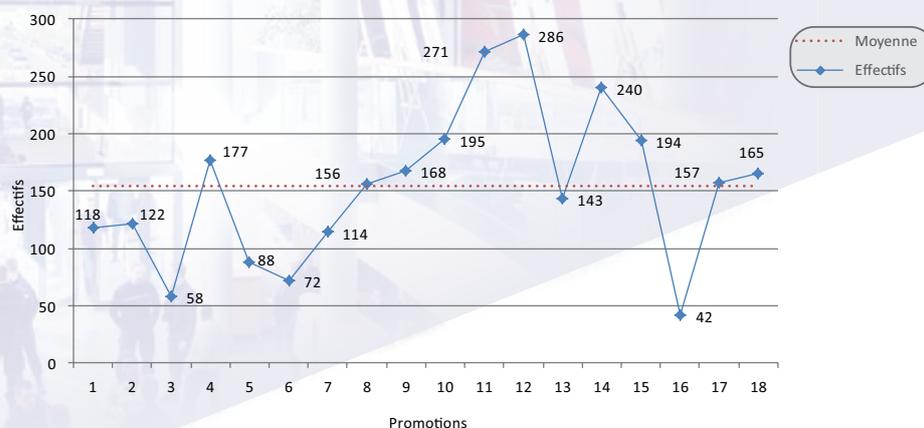
Bien qu'ils œuvrent au cœur même du système pénal français, les conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation (CPIP) n'entrent pas ou peu dans les représentations sociales de la prison. Cette méconnaissance trouve son origine à la fois dans les représentations sociales de la prison qui associent le plus souvent le milieu carcéral à sa fonction sécuritaire (V.G.KELLENS, 2006, 187-191), mais également dans la faible médiatisation du métier de CPIP et dans son histoire. En effet, les acteurs de l'aide sociale en prison ont rencontré au cours du temps une série de bouleversements relatifs à leurs missions ainsi qu'à leur identité professionnelle qui a eu pour effet de brouiller leur image et le sens donné à leur métier. Ce dernier s'est vu complexifié avec le développement de nouvelles formes de prise en charge (travail d'intérêt général, suivi socio-judiciaire, placement sous surveillance électronique) mais aussi avec l'accroissement en masse de la population pénale ces vingt dernières années. En outre, le métier est soumis aux orientations politiques diverses et contradictoires qui, dans leur tentatives de clarifier le champ de la probation, ne font qu'attester de la complexité des rationalités qui le structurent¹.

Marqué par l'ensemble de ces changements, ce métier voit depuis presque vingt ans de nouvelles générations de CPIP intégrer ce corps professionnel.

L'ambition de ce travail est d'apporter la lumière sur leur profil en s'intéressant aux 2766 élèves CPIP recrutés depuis la première promotion jusqu'à la dix-huitième, soit de 1995 à 2013. Bien que les assistantes sociales et les éducateurs formés avant 1995 ne soient pas pris en compte, ces données renvoient une image précise de la majorité de ces professionnels et dessinent les tendances de demain. C'est à travers des indicateurs tels que le genre, l'âge, le niveau et les spécialités de diplômes, leur situation matrimoniale ou leur origine régionale, que nous tenterons d'objectiver leur identité.

¹ Sur ce sujet, voir Razac O., Gouriou F. et Salle G., Les rationalités de la probation française, Rapport de recherche CIRAP/ Enap, Ministère de la Justice, 2013, 184 p.

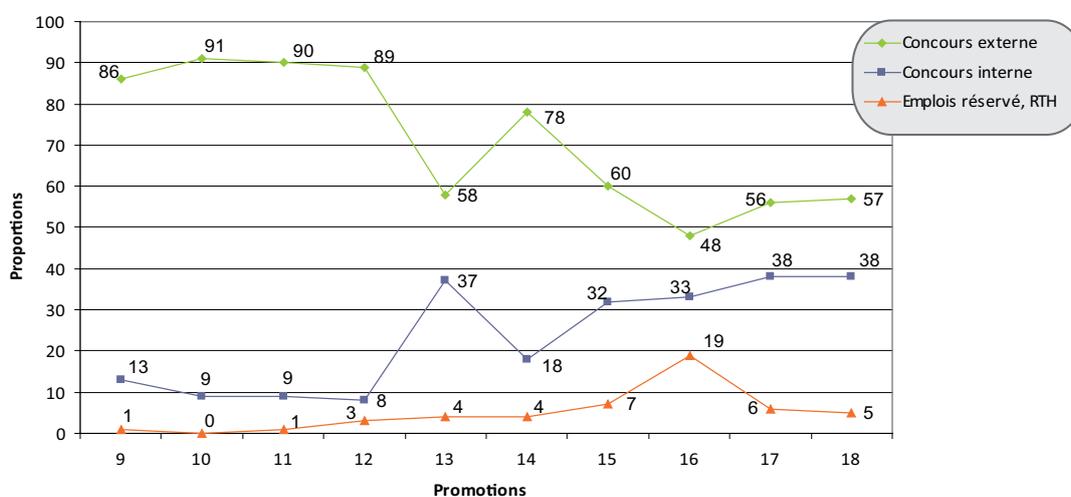
Graphique 1 : Evolution des effectifs recrutés - 1^{ère} - 18^{ème} promotions



Jusqu'au début des années 2000 (promotion 6), la courbe des effectifs recrutés n'indique aucune tendance nette. Puis, elle amorce à partir de la septième promotion une forte croissance jusqu'à la douzième promotion, entrée en formation début 2007, pour laquelle 286 élèves ont été recrutés. Depuis ce pic histo-

rique, les effectifs de trois promotions, sur les six entrées en formation, indiquent des effectifs supérieurs à la moyenne. Ensuite, une tendance à la baisse est constatée avec notamment une promotion comptant 143 élèves et une autre seulement 42.

Graphique 2 : Modalités de recrutement – 9^{ème}-18^{ème} promotions²



Le graphique 2 rend compte des modalités de concours à partir desquelles les élèves ont été recrutés. On peut y observer une baisse très nette de la part des élèves recrutés sur concours externe au profit de ceux qui ont suivi la voie interne, dont la proportion passe de 13% à 38% de la 9^{ème} à la 18^{ème} promotion³.

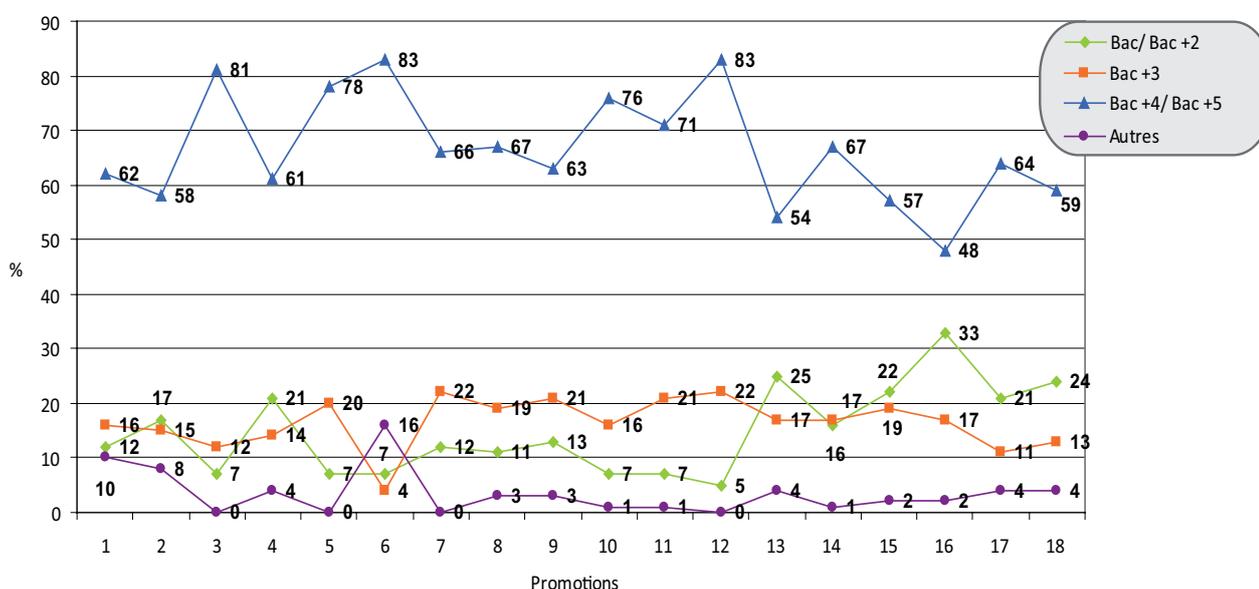
Au cours de ces dernières années, les promotions de CPIP ont ainsi intégré de plus en plus de fonctionnaires, issus pour une majorité d'entre eux de l'administration pénitentiaire (92%)⁴. Cette véritable explosion de l'effectif d'internes a eu comme répercussion de modifier le profil sociodémographique des promotions et de proposer un nouveau visage à ceux qui incarneront ce métier demain.

² Ces proportions sont uniquement calculées pour les 9-18^{èmes} promotions du fait que les données liées aux modalités de recrutement n'étaient pas interrogées pour les promotions antérieures.

³ La valeur élevée d'internes recrutés dans la 13^{ème} promotion (2008) s'explique par l'absence de recrutement en 2007. Il a en effet fallu puiser de manière optimale dans la liste complémentaire du concours de 2006 pour compléter la promotion de 2008. La disponibilité des internes était alors plus forte que celle des externes.

⁴ Dont 68% de surveillants, 5% de premiers surveillants, 1% de capitaines, et 18% d'agents administratifs. (Source : Observatoire de la formation)

Graphique 3 : Evolution des diplômes – 1^{ère}-18^{ème} promotions



Parmi la totalité des élèves CPIP entrés en formation depuis 1995, 78% possèdent au moins un diplôme de niveau Bac+3⁵, dont 63% un diplôme de niveau Bac+4/Bac+5, soit un niveau supérieur à celui requis pour passer le concours⁶. Ainsi, il n'est pas surprenant de constater qu'en parallèle du concours de CPIP, 70% des élèves des 10 dernières promotions déclarent avoir passé au moins un autre concours, visant pour une majorité d'entre eux des postes de cadre au sein de l'AP.

A l'inverse des évolutions actuelles⁷, le niveau scolaire des promotions de CPIP connaît une légère tendance à la baisse depuis quelques années. Cette évolution récente s'observe plus spécifiquement dès la 13^{ème} promotion pour laquelle la proportion de Bac+4/Bac+5 chute de 29 points. Cela s'explique par la hausse de la représentativité des internes dont le profil scolaire affiche des proportions moindres de diplômés du supérieur⁸.

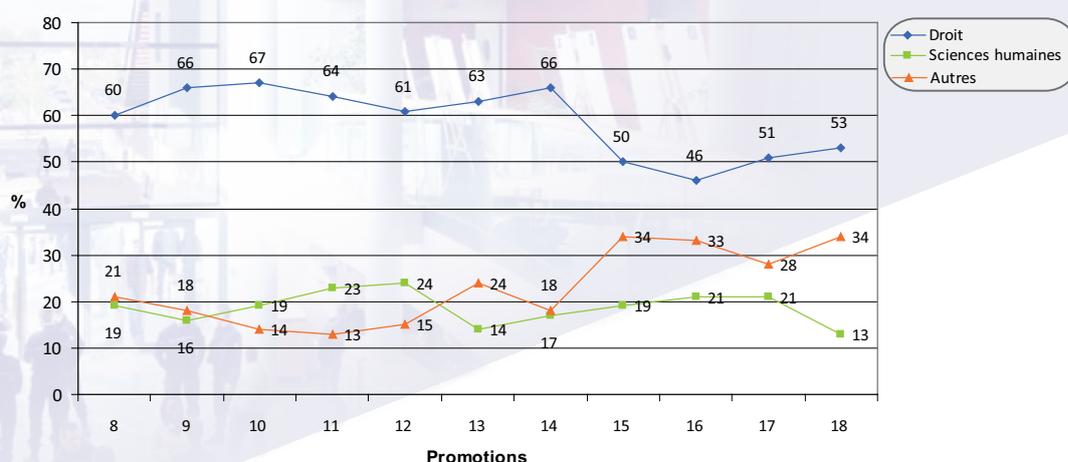
⁵ 13% possèdent un Bac+2, 1% ont un niveau inférieur au baccalauréat et 8% possèdent un autre type de diplôme.

⁶ Le concours de CPIP est ouvert aux titulaires d'un Bac+2, aux mères possédant au moins trois enfants et aux fonctionnaires justifiant d'au moins quatre ans d'ancienneté.

⁷ Notamment celle liée au profil des surveillants de plus en plus diplômés depuis 40 ans.

⁸ Pour exemple, les proportions de diplômés de niveau Bac+4/Bac+5 passent de 22% chez les internes à 80% chez les externes (9^{ème} – 18^{ème} promotions).

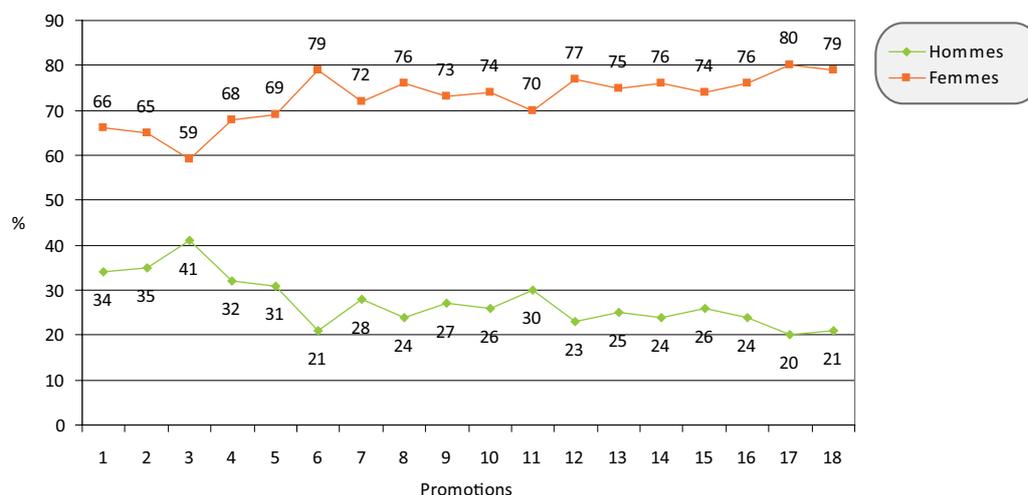
Graphique 4 : Evolution des spécialités des diplômes – 8^{ème}-18^{ème} promotions



A l'exception de la 16^{ème} promotion, les promotions sont composées d'au moins 50% d'élèves provenant des filières de droit. Toutefois, on observe que la sur-représentativité des étudiants en droit tend à s'amoindrir depuis la quinzième promotion où l'on voit leur proportion chuter de 16 points, au profit de la catégorie « autres diplômes ». De nouveau, le croisement de cette variable avec les modalités de concours révèle que ce changement provient des élèves recrutés par concours interne dont le profil scolaire présente bien plus de diversité que celui des externes.

Concernant les élèves provenant des filières « sciences humaines », leur part est relativement stable, oscillant autour des 20% depuis la huitième promotion. Cette intégration massive d'étudiants en droit, et dans une moindre mesure en sciences humaines, dans le corps des CPIP, est en lien direct avec la représentativité élevée des femmes. Ces filières universitaires comptent effectivement bien plus de femmes que d'hommes en proportion, ce qui a pour effet de produire un effet de structure sur le profil des CPIP recrutés.

Graphique 5 : Evolution des parts d'hommes et de femmes dans les promotions de CPIP 1^{ère} - 18^{ème} promotion



Les élèves CPIP recrutés depuis 1995 se caractérisent par une sur-représentativité des femmes avec au total 73% de femmes et 27% d'hommes recensés dans les 18 promotions traitées. Le processus de féminisation des corps professionnels pénitentiaires a d'autant plus touché le corps des CPIP que les femmes sont de loin et pour chaque promotion majoritaires. Depuis 1995 et jusqu'à la 18^{ème} promotion, on constate une proportion de femmes en moyenne presque trois fois plus importante que celle des hommes, voire même

quatre fois pour les promotions 6, 17 et 18. Représentant déjà deux tiers des effectifs dans les premières promotions, la part des femmes connaît au cours des années 2000 une tendance à la hausse, atteignant la représentativité record de 80% dans la 17^{ème} promotion.

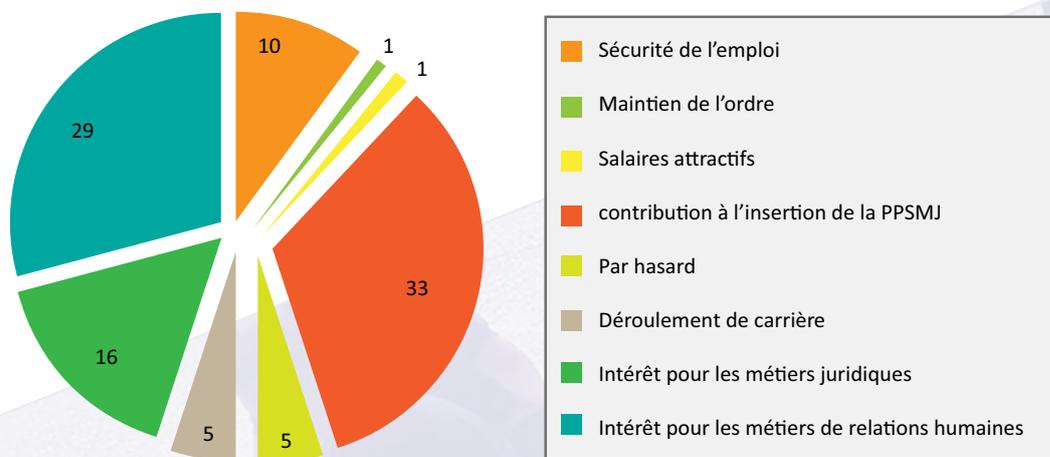
L'augmentation significative de la proportion d'internes au sein des CPIP ne semble pas, quant à elle, impacter le processus de féminisation.

Des expériences professionnelles distinctes selon les modalités de recrutement

86% des élèves recrutés par voie externe déclarent avoir déjà signé au moins un contrat de travail dans leur vie et 40% affirment avoir déjà travaillé dans la fonction publique, essentiellement la fonction publique d'Etat. Ces proportions laissent ainsi penser que la majorité des externes disposent d'une ou plusieurs expériences professionnelles qui les ont déjà sensibilisés à la question de la fonction publique et même, pour une frange plus restreinte, à la question pénitentiaire. 18% des externes déclarent y avoir réalisé un stage, une visite, une activité associative, un emploi jeune. Avec des engagements dans des associations œuvrant auprès de publics en situation de précarité, plus de la moitié de ces élèves ont déclaré un engagement au sein de ce type d'associations, les externes attestent d'expériences et de connaissances liées de près ou de loin aux champs de la déviance, de l'exclusion et de l'insertion.

Concernant la durée et la nature de ces expériences, 50% d'entre elles ont duré moins de 6 mois et, dans une même proportion, la moitié d'entre elle ont été définies par leurs auteurs comme des « petits boulots ». De fait, s'il est intéressant de découvrir que les externes ne sont pas dénués d'échanges avec le monde professionnel, ces déclarations indiquent que leurs expériences demeurent difficilement comparables à celles des internes. Ces derniers se distinguent en effet sur plusieurs points dont les principaux sont une ancienneté moyenne de huit ans dans l'administration pénitentiaire, une très bonne connaissance de cette administration et une forte expérience de la détention.

Graphique 6 : Les motivations à devenir CPIP – Proportions - 1^{ère} - 18^{ème} promotions

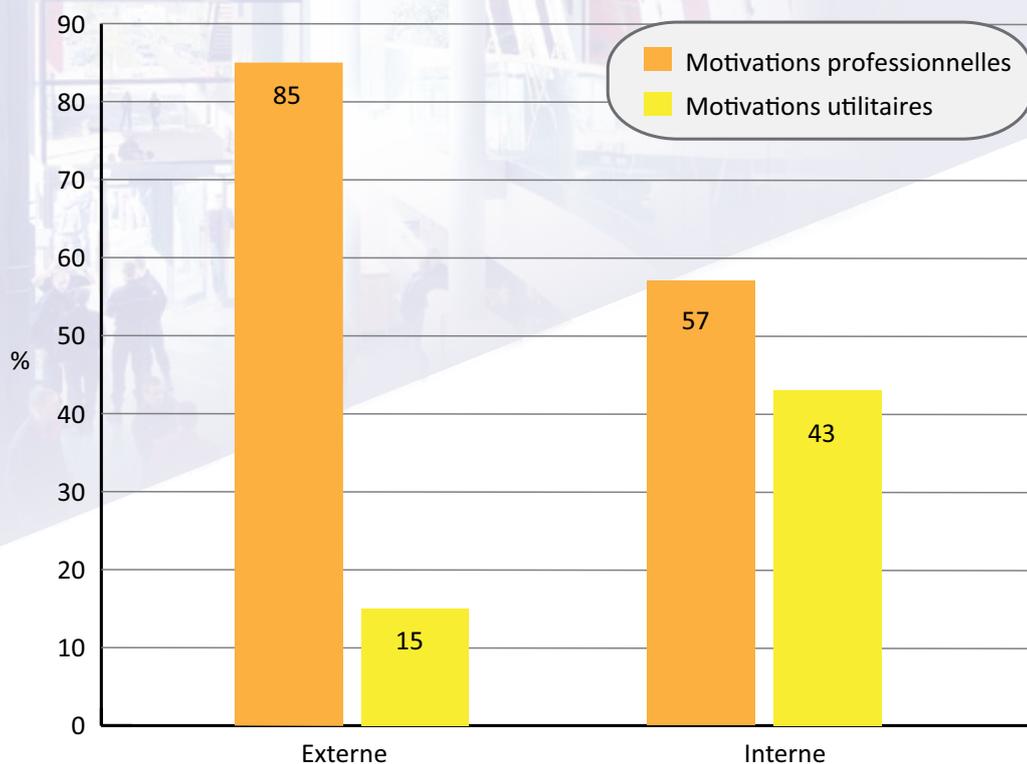


Globalement, les élèves CPIP affichent des motivations d'ordre professionnel, en opposition aux motivations utilitaires¹⁰ davantage tournées vers la sécurité de l'emploi, la carrière et les grilles indiciaires. Le graphique 6 rend compte de manière plus détaillée des items cochés par les élèves entrant en formation. Nous y observons que la contribution à l'insertion sociale des PPSMJ est pour un tiers des élèves la motivation première de leur engagement, tandis que 29% déclarent leur intérêt marqué pour les métiers

de relations humaines et 16% leur attirance pour le caractère juridique de leurs futures activités. Seuls 10% déclarent la sécurité de l'emploi comme raison première de leur engagement. De ces résultats, nous pouvons en déduire que les CPIP entrent essentiellement pour des motivations directement liées au métier qu'ils auront à exercer, l'attractivité du salaire et le déroulement de carrière étant par ailleurs fort peu cités.

¹⁰ Les motivations professionnelles comprennent les items : « Maintien de l'ordre public », « Contribution à l'insertion des PPSMJ », « Intérêt pour les métiers juridiques » et « Intérêt pour les métiers de relations humaines ». Les motivations utilitaires comprennent les items : « Sécurité de l'emploi », « Salaires attractifs » et « Déroulement de carrière ».

Graphique 7 : Les motivations à devenir CPIP selon les modalités d'entrée – Proportions
8^{ème} - 18^{ème} promotions

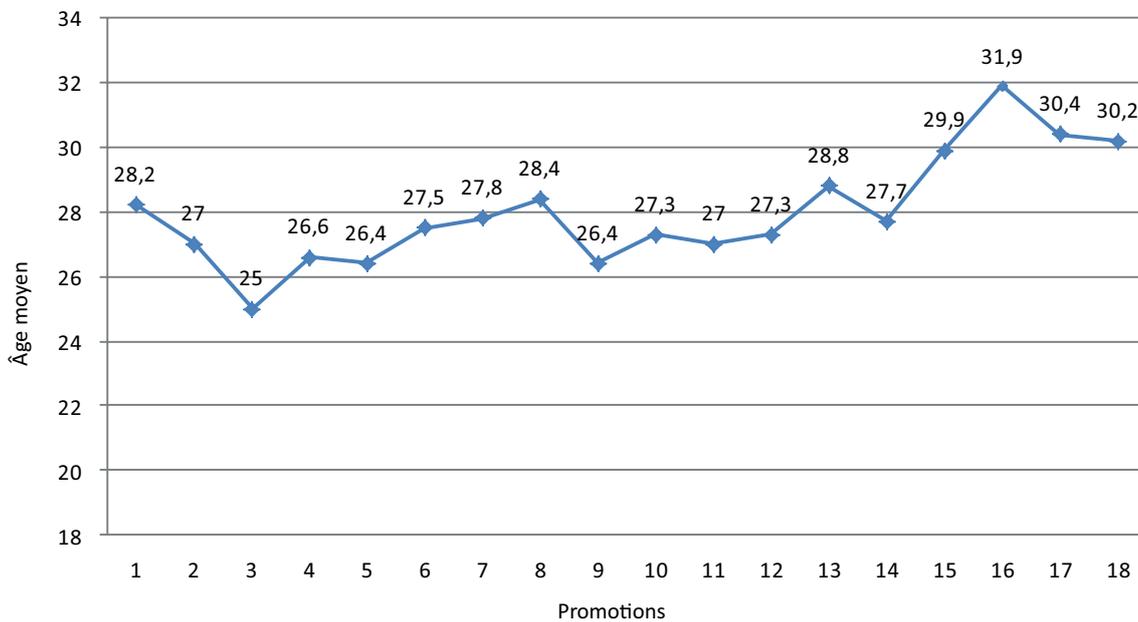


Bien que le graphique n'indique pas de renversement de tendance, nous constatons que les motivations utilitaires sont proportionnellement presque trois fois plus citées par les internes que par les externes. Il existe donc sur le plan des motivations de réels écarts nécessitant de s'y attarder.

Comme nous le soulignons, les externes sont majoritairement des élèves « surdiplômés » en droit au regard du niveau requis pour passer le concours. Consécutivement, ils ont été recrutés en dessous de leur niveau et probablement pour une rémunération inférieure aux perspectives professionnelles imaginées à l'issue du cursus universitaire qu'ils ont suivi. En effet, si des possibilités de promotions professionnelles dans l'administration pénitentiaire existent,

seule une minorité de CPIP pourra en bénéficier. A l'inverse, la juridicisation des prises en charge, et par extension du métier de CPIP, peut exercer une attractivité forte pour des étudiants désireux d'entretenir un lien entre la nature de leurs études et celles de leurs futures activités professionnelles.

Le groupe des internes est quant à lui essentiellement composé par d'anciens personnels de surveillance et d'agents administratifs qui ont décidé, à un moment de leur carrière, de changer de corps professionnel. L'obtention du concours de CPIP assure de fait à ses bénéficiaires une promotion socio-professionnelle intéressante et valorisante et ouvre la perspective d'exercer un métier offrant certaines garanties utilitaires, tel que l'alignement sur une grille indiciaire de catégorie B.

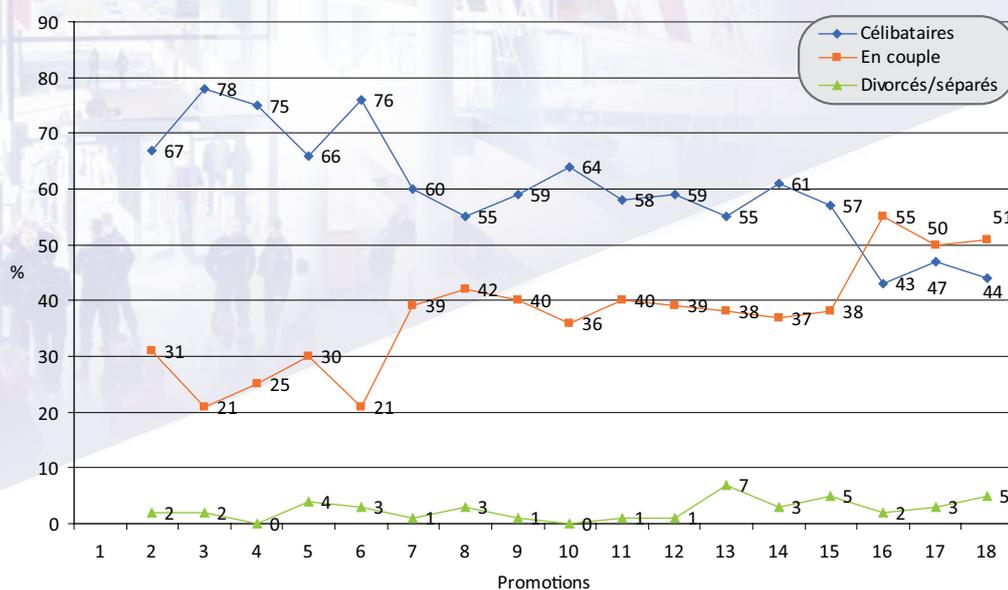
Graphique 8 : Evolution de la moyenne d'âge des élèves CPIP à l'entrée en formation
1^{ère}- 18^{ème} promotions

L'évolution de la moyenne d'âge des élèves à l'entrée en formation indique une tendance globale à l'élévation. Cette augmentation s'explique par le recrutement d'internes dont l'une des particularités est d'être plus âgés que les élèves externes. Nous observons

ainsi une correspondance très nette entre l'augmentation de cet indicateur et celui de la part d'internes à partir de la 13^{ème} promotion. Ces derniers ont en effet 35 ans en moyenne contre 26 ans pour les externes¹¹.

¹¹ Le recrutement plus élevé d'internes présente comme corollaire l'élévation de la représentativité des plus de 35 ans qui a plus que doublé depuis la 9^{ème} promotion, passant de 10% à 24% dans la 18^{ème} promotion.»

Graphique 9 : Evolution de la situation matrimoniale – Proportions – 1^{ère} - 18^{ème} promotions



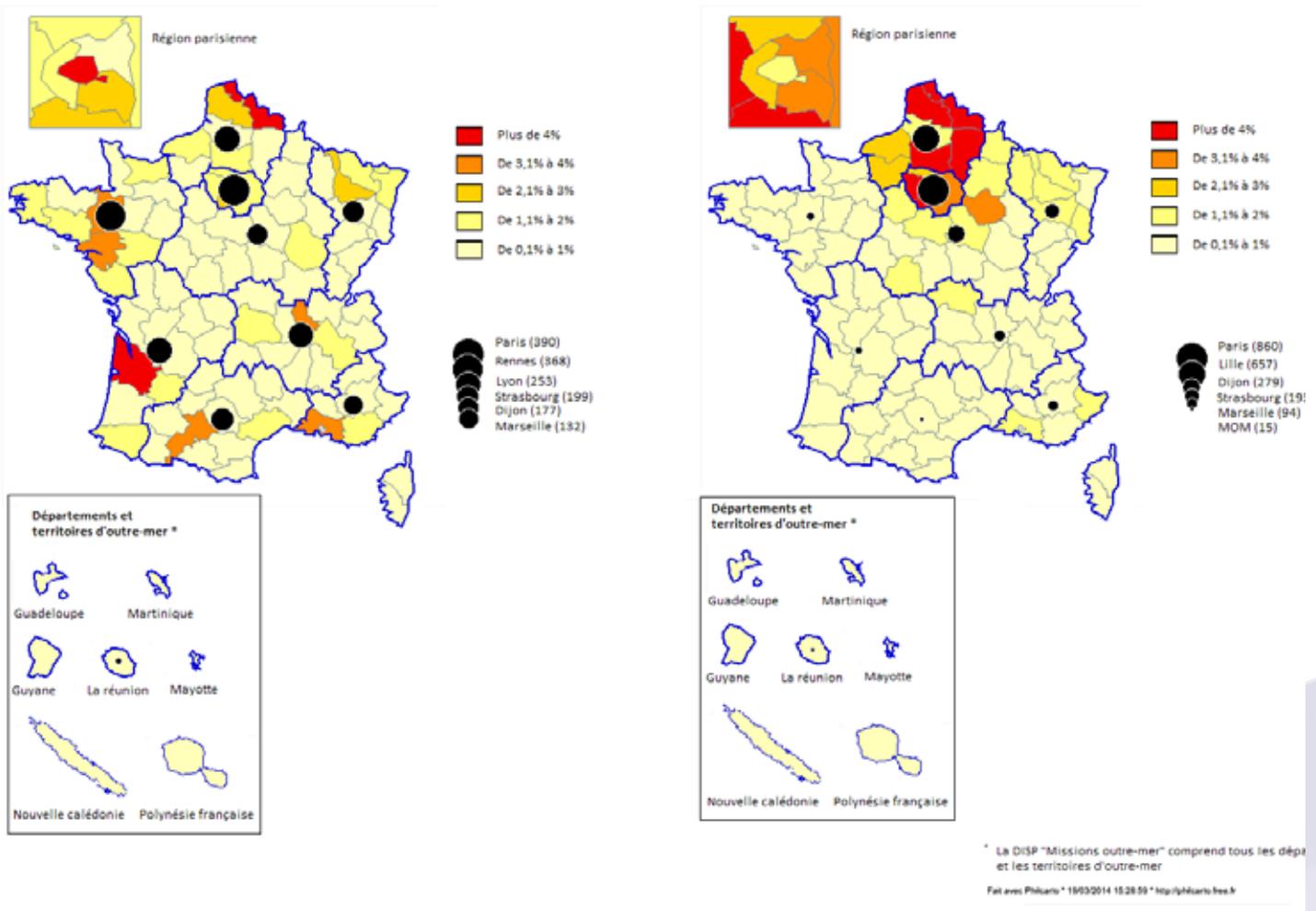
60% des externes ont déclaré être célibataires, 38% vivre en couple et 2% être séparés/divorcés. Cependant, l'évolution par promotion de chacune de ces situations démontre la nouvelle influence de l'arrivée des internes.

Les élèves sont célibataires, mais de moins en moins, tel pourrait être résumé le profil matrimonial des élèves CPIP et son évolution. Plus encore, depuis la 16^{ème} promotion, la part des célibataires est inférieure à celles des élèves vivant en couple¹². Ce constat doit être mis en relation avec l'augmentation de l'âge

moyen des élèves dont on sait qu'il impacte significativement les situations matrimoniales. Comme nous le précisons, l'arrivée croissante de personnels internes, plus âgés que les autres élèves, participe activement à cette évolution, d'autant plus que l'entrée dans la fonction publique stabilise et garantit à terme des équilibres socioéconomiques propices au fondement d'une famille. Preuve en est la part des élèves ayant au moins un enfant : 53% des internes pour seulement 6% chez les externes à l'entrée en formation.

¹² Une analyse détaillée de la catégorie « vie en couple », indique que cette évolution ne joue pas en faveur de la proportion de mariés qui elle aussi chute, mais au profit de la catégorie d'élèves vivant en union libre qui représente en moyenne depuis la 7^{ème} promotion plus d'un quart des élèves.

Carte 1 : Lieu d'origine et lieu d'affectation des CPIP de la 2^{nde} à la 17^{ème} promotion de CPIP



La formation à Agen et le système d'affectation demandent aux élèves d'être mobiles tout au long de leur formation mais également dès les premières années de leur prise de poste. Cette mobilité obligatoire les contraint à l'éloignement familial. Elle les soumet également à un déracinement régional et culturel découlant des écarts entre leur origine géographique et la région de leur première affectation.

La retranscription cartographique des premières affectations montre que d'un point de vue statistique, les élèves CPIP présentent huit chances sur dix d'être préaffectés dans la moitié nord du pays, plus spécifiquement dans les DISP de Paris, Dijon et Lille (L. GRAS, M.LAPEYRONIE, 2013).

Or, comme il est possible de l'observer sur la carte des origines, les provenances régionales des élèves sont bien plus diversifiées, ce qui génère de grandes mobilités géographiques en début de carrière. Cet écart entre origine régionale et affectation conduit au phénomène, bien connu dans la pénitencier, du « turnover ». Cette mobilité est cependant plus relative concernant les élèves internes qui proviennent d'ores et déjà des régions du nord. En effet, 49% d'entre eux vivaient dans les directions interrégionales de Lille, Dijon et Paris à leur entrée en formation. Ils ont donc davantage de chance de revenir vivre auprès de leurs proches lors de leur première affectation que les externes.

Conclusion

Depuis 18 ans, l'Énap et les terrains de stage ont accueilli 2766 élèves, générant un important renouvellement des personnels exerçant ces missions. Ce recrutement s'analyse en trois périodes distinctes : une première, instable, jusqu'au début des années 2000 ; puis une seconde, marquée par une forte croissance jusqu'en 2007, suivie par une troisième période avec des effectifs globalement importants mais en baisse. Or, le gouvernement a annoncé pour les trois prochaines années un recrutement massif de CPIP jusque-là jamais réalisé, *via* la création de 1000 postes d'ici 2016. Un nouvel enjeu s'impose donc à l'administration pénitentiaire : ouvrir le recrutement de CPIP à un plus large public afin de pourvoir chacun des postes nouvellement créés. Il faut donc s'attendre à d'importantes évolutions du profil sociodémographique des CPIP dans les années à venir, profil d'ores et déjà en mutation avec l'intégration croissante des personnels internes.

Si la politique de recrutement représente un enjeu pour l'AP, elle doit être rapprochée de la question de la stabilité des SPIP de l'ensemble du territoire national. En effet, les externes, de par leur profil, se révèlent relativement « instables » sur leur poste pour trois raisons :

- surdiplômés, leurs perspectives professionnelles peuvent s'orienter vers le passage de concours de catégorie A ;
- célibataires et sans enfant, la stabilité économique issue de leur recrutement leur assure à court et moyen terme la possibilité de fonder une famille ;
- originaires d'autres régions que celles de leur première affectation, ils demanderont probablement leur mutation.

Volontairement ou non, l'AP parvient à compenser cette « instabilité » des externes en s'assurant la fidélisation des internes *via* leur promotion au sein de l'administration. En effet, pour ces derniers, l'intégration au corps de CPIP représente une promotion professionnelle en soi. A l'inverse des externes, ils sont déjà installés dans une vie de famille qui plus est, pour la majorité d'entre eux (49%), dans le nord (Paris, Dijon et Lille).

Malgré tout, cette création de 1000 postes suscitera d'importants mouvements de population, dans la mesure où la création d'un poste de CPIP est l'occasion pour les titulaires, prioritaires sur les stagiaires, de demander leur mutation. Sachant que nombre d'entre eux ne travaillent actuellement pas dans leur région d'origine, les flux de personnels, les années à venir, risquent de connaître une croissance sans précédent.

QUI DEVIENT CONSEILLER PENITENTIAIRE D'INSERTION ET DE PROBATION ?



 OBSERVATOIRE
DE LA FORMATION

Directeur de la publication : Philippe Pottier
Rédacteur en chef : Paul MBANZOULOU
Rédaction : Laurent GRAS, Marie LAPEYRONIE
Conception graphique, mise en page et impression :
unité édition (Odette BAIX, Laetitia ELEAUME, Reprographie)