



École nationale
d'administration
pénitentiaire

« Développons
nos compétences »

Direction de la recherche et de la documentation

OBSERVATOIRE
DE LA FORMATION



DEVENIR CPIP... ET LE RESTER ?
ANALYSE DÉMOGRAPHIQUE DES DÉPARTS
DES CPIP EN COURS DE FORMATION
ET EN COURS DE CARRIÈRE DE 1995 À 2014



RÉDACTION

Laurent Gras - Nicolas Boutin

Département de la recherche - Observatoire de la formation



MINISTÈRE DE LA JUSTICE

www.justice.gouv.fr

@justice_gouv

Septembre 2016

Sommaire

Introduction	<i>p 4</i>
Méthodologie et sources	<i>p 6</i>
PARTIE 1 : Les flux d'entrée et de sortie des CPIP de 1995 à 2014	<i>p 9</i>
● 1.1. L'intensité variable des entrées et des départs depuis 1995	<i>p 9</i>
● 1.2. Formation et promotion : deux causes de départ dans la carrière d'un CPIP	<i>p 14</i>
PARTIE 2 : le profil sociodémographique des partants	<i>p 19</i>
● 2.1. Des écarts significatifs selon le genre : des départs plus intenses et précoces chez les hommes	<i>p 19</i>
● 2.2. Sortir du corps des CPIP entre 30 et 39 ans : les âges de l'ambition professionnelle	<i>p 21</i>
● 2.3. Des situations matrimoniales peu déterminantes sur les départs	<i>p 23</i>
● 2.4. Des niveaux de diplômes moins décisifs que les domaines d'études	<i>p 24</i>
PARTIE 3 : Les mobilités professionnelles des CPIP	<i>p 29</i>
● 3.1. Questions de définitions et cadre légal des mobilités professionnelles	<i>p 29</i>
● 3.2. La destination privilégiée des CPIP : être catégorie A dans l'administration pénitentiaire	<i>p 30</i>
Conclusion	<i>p 41</i>
Bibliographie	<i>p 44</i>

INTRODUCTION

Ces dernières années ont vu la prévention de la récidive érigée en priorité majeure par le ministère de la Justice, avec comme point d'orgue la réforme pénale adoptée le 15 août 2014. À ce titre, le recrutement, la formation et la fidélisation des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation sont devenus des enjeux de premier plan pour l'administration pénitentiaire. Un recrutement de 1000 agents sur 3 ans (2014-2015-2016) a été lancé, leur formation a été adaptée aux nouvelles pratiques professionnelles (approche criminologique, évaluation des personnes placées sous-main de justice, etc.) et la revalorisation du statut de CPIP, avec un passage dans la catégorie A de la fonction publique, a été récemment décidée.

Parallèlement, un discours pessimiste relatif à la « fuite » de ces personnels s'est installé. L'idée reçue d'une volatilité des CPIP, induisant une déperdition massive de ces agents en cours de carrière, circule effectivement depuis plusieurs années sans qu'aucune recherche ne soit venue la confirmer ou l'infirmer. Surdiplômées au regard du niveau requis, les nouvelles recrues envisageraient d'exercer la fonction de CPIP en attendant de réussir d'autres concours de la fonction publique, plus en phase avec leur niveau, réduisant la durée de leur carrière dans le corps des CPIP. On peut donc se demander dans quelle mesure le corps des CPIP est réellement touché par ce processus d'évaporation des effectifs, à une période où le recrutement et la fidélisation de ces personnels sont devenus des enjeux importants.

D'autres questions découlent de cette interrogation : certains profils sociodémographiques sont-ils plus sujets au départ que d'autres ? Quelles sont les orientations professionnelles des CPIP sortants ? S'orientent-ils vers des métiers de l'ad-

ministration pénitentiaire ? Du ministère de la Justice ? D'autres fonctions publiques ? Ou alors, décident-ils de démissionner de la fonction publique pour rejoindre le secteur privé ou se mettre à leur compte ?

Afin de réduire ces départs présumés et de proposer une perspective professionnelle à la hauteur de leurs ambitions, l'administration pénitentiaire avait déjà apporté une réponse de choix en créant un corps de catégorie A, incarné par les Directeurs d'insertion et de probation depuis 2005⁷. Comme nous le verrons, cette perspective professionnelle a constitué la réponse administrative la plus adaptée pour répondre aux velléités de carrière des plus ambitieux. Pour autant, les résultats obtenus sur les mobilités professionnelles des CPIP en cours de carrière indiquent l'existence d'autres perspectives qui sont loin de se limiter à cette seule possibilité. Qu'ils s'orientent dans l'administration pénitentiaire, dans le ministère de la Justice ou encore vers une autre fonction publique, les mobilités professionnelles des CPIP indiquent effectivement des carrières aussi variées que leurs profils.

⁷ Le passage prochain du corps des CPIP dans la catégorie A se présente également comme une mesure visant à renforcer l'attractivité de ce métier, sinon à fidéliser les personnels qui ne seront pas tentés de profiter de cette aubaine pour bénéficier de passerelles vers d'autres métiers.

Les missions du CPIP

Les personnels d'insertion et de probation, et *a fortiori* les conseillers d'insertion et de probation, sont au cœur de l'exécution des peines des personnes détenues. Une circulaire de la DAP du 19 mars 2008² précise les missions allouées à ces personnels. Celles-ci sont axées autour de la mission de prévention de la récidive et comprennent :

- L'aide à la décision judiciaire et l'individualisation des peines. Par leur savoir-faire en matière de prise en charge des PPSMJ et grâce à la réalisation d'enquête relatives aux situations matérielles et sociales des PPSMJ, les CPIP doivent aider à la décision judiciaire « en fournissant au magistrat mandant tous les éléments d'information lui permettant de prendre en compte les mesures adaptées à la situation de la personne ».
- La lutte contre la désocialisation. Les CPIP ont une mission de repérage des publics en difficultés (démunis, illettrés, etc.) et des conduites à risques (suicides, violences, etc.).
- La réinsertion des PPSMJ. Les CPIP repèrent les besoins des PPSMJ afin de les orienter vers les services de l'état, les structures ou les partenaires adéquats. Ils interviennent principalement en matière d'insertion professionnelle, d'accès au logement, d'accès aux soins et d'actions culturelles ou sportives.
- Le suivi et le contrôle des obligations des PPSMJ. Ce suivi est opéré auprès des PPSMJ bénéficiant d'aménagements de peine ou de mesures restrictives de liberté. En outre, le CPIP doit contrôler régulièrement que la PPSMJ respecte les obligations qui lui ont été imposées, travailler avec elle sur le sens de la peine, lui apporter un soutien en termes de réinsertion sociale et repérer les éventuelles difficultés qu'elle pourrait rencontrer.

² Décret N°2010-1639 du 23 décembre 2010 portant statut particulier des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation.

Objet d'étude, méthodologie et sources

Connaître le devenir professionnel de ses personnels demeure un atout primordial pour tout employeur. Savoir ce qu'ils deviennent, comment leur prise de poste se déroule, comment ils s'adaptent à leur poste, constituent des éléments de connaissance essentiels pour toute organisation cherchant à se perfectionner et à atteindre ses objectifs. Pourtant, l'analyse des processus de socialisation professionnelle et la reconstitution de carrières au sein des entreprises et des administrations sont peu fréquentes. Plus rares encore sont les études longitudinales élaborées depuis le recrutement, dont l'objet premier consiste à suivre les personnels jusqu'à leur sortie de corps. De manière inédite, cette étude porte sur la démographie des promotions de CPIP depuis leur entrée en formation. Son objet est de rendre compte de l'intensité des sorties de corps au cours du temps, du profil sociodémographique des partants et de leur destination professionnelle, de rompre avec les représentations qui y sont associées pour présenter de manière factuelle les flux qui parcourent ce corps professionnel. L'enjeu heuristique d'une telle recherche consiste de fait à fournir un complexe de données fiables sur un groupe professionnel entaché d'idées reçues.

Cette étude porte exclusivement sur les CPIP formés à l'Énap et recrutés depuis 1995. Elle ne traite donc aucunement des éducateurs pénitentiaires qui ont intégré l'administration pénitentiaire avant 1995. Au total, 2768 élèves ont ainsi été suivis, y compris ceux qui n'ont pas été titularisés.

La population des personnels pénitentiaires est habituellement considérée comme un effectif, annuel, divisé par corps professionnel, définis selon des caractéristiques professionnelles et sociodémographiques. Chaque année, l'administration pénitentiaire fournit ces données, qu'elle publie dans un fascicule portant sur les chiffres clés de son organisation. Ce type de données est appelé transversal dans la mesure où celles-ci apportent la photographie d'une population à un moment « t ».

L'approche dynamique des populations est plus rare. Pourtant, l'analyse des entrées et des sorties d'une population composée de personnels, c'est-à-dire l'étude des flux qui les animent, permet d'élaborer des hypothèses sur leurs engagements professionnels et de fournir des indicateurs longitudinaux de première importance aux dirigeants des fonctions publiques et des entreprises. Saisir l'intensité de ces mouvements conduit effectivement à s'interroger sur la place du temps dans les engagements dans la profession et donc à concevoir ceux-ci non plus comme un état, mais comme un processus. Cette approche interroge de fait la question du recrutement mais aussi celle de l'espérance de vie professionnelle d'un CPIP, autrement dit de la durée pendant laquelle il va exercer cette fonction et du caractère processuel de ses engagements³. Aussi, après avoir répondu aux questions relatives à l'intensité des sorties en cours de carrière et aux profils des sortants, l'étude des destinations professionnelles constituera un troisième point sur lequel nous attarderons. Approchées sous l'angle des mobilités professionnelles, il s'agit en effet d'identifier les métiers vers lesquelles les sortants décident de s'orienter après avoir quitté le corps des CPIP.

Sources de données

Les données à partir desquelles ce rapport a été conçu proviennent du système d'information des ressources humaines (SIRH) Harmony, extraites par l'infocentre IRHIS⁴ en décembre 2014 et transmis à l'Observatoire de la formation de l'Énap sous format tableur. Les données ont été ensuite exploitées sur le logiciel Sphinx. Cette base de données contient de nombreuses variables relatives au profil des CPIP et à leur carrière⁵. Plusieurs recodages ont été nécessaires afin de rendre ces données exploitables dans le cadre de cette étude, ce qui en soi a représenté un véritable challenge. Au final, cette base de données a été exploitée de deux manières :

³ A titre d'illustration, les motivations d'un CPIP à l'entrée en formation vont ensuite connaître un certain nombre de bouleversements qui vont l'amener à ajuster son positionnement professionnel, la conception de son activité, sa détermination, ceux-ci pouvant émaner de contextes particuliers mais aussi des profils, de l'ancienneté professionnelle, de l'environnement professionnel, du déroulement des carrières et des cycles de vie.

⁴ Chef de projet IRHIS/ Ministère de la justice/SG/3SP/SDRHS/PSIRH

⁵ Parmi elles, les variables sociodémographiques classiques (date de naissance, sexe, diplôme, etc.) ainsi que des variables liées à leur carrière professionnelle (numéro de promotion, modalité de recrutement, lieux d'affectation, date de départ le cas échéant, nouveau corps d'appartenance, etc.). Ces variables sont disponibles dans la base de données à des temporalités distinctes : à l'entrée dans le corps de CPIP, en 2014, au départ du corps de CPIP, etc.

- un traitement statistique tel qu'il est traditionnellement opéré en sociologie quantitative à base de tris à plat (connaître le profil des partants) et de croisements de variables afin de repérer des facteurs de causes à effets (quelles sont les raisons des départs ?) ;
- un traitement « démographique » avec notamment la constitution d'un diagramme de Lexis⁶ retraçant l'évolution des recrutements et des départs des CPIP dans le temps.

Au total, l'utilisation de ces deux outils méthodologiques nous a permis de combiner les approches transversale (par année) et longitudinale (par ancienneté des agents).

Afin de compléter certaines informations manquantes ou imprécises, cette base de données a fait l'objet d'enquêtes secondaires menées auprès de personnes ayant quitté le corps de CPIP⁷.

Ont été considérées comme partantes deux catégories de personnes :

1. Les élèves ayant interrompu leur formation quel qu'en soit le motif (démission, autre concours réussi ...). Il est important ici de souligner que les élèves partis pour une autre école de la fonction publique suite à la réussite d'un concours, préservent le bénéfice du concours de CPIP tant qu'ils n'ont pas été officiellement titularisés dans un autre corps. Pour autant, nous avons pris le parti de considérer cette population comme partie dans la mesure où un individu qui décide de réintégrer la formation de CPIP après un passage dans une autre école d'administration réintègrera une autre promotion. Cette démarche nous permet donc d'éliminer un risque de doublon dans la base de données.

2. Les CPIP titulaires ayant officiellement quitté leur corps professionnel. Il s'agit effectivement d'une décision administrative qui représente consécutivement l'indicateur le plus objectif pour saisir ces départs. Remarquons que les personnes placées en détachement⁸, en mise à disposition ou en congé sans solde font toujours administrativement partie du corps des CPIP. Il existe de fait un écart entre les effectifs de sortie officielle du corps traités dans cette étude et ceux des services d'insertion et de probation.

S'interrogeant sur la réalité de ces départs à partir des flux de ce corps professionnel (entrées, sorties), l'objet de ce travail est triple :

- **Construire un calendrier des départs** en évaluant leur intensité durant la formation et en cours de carrière : transversalement, c'est-à-dire par année, et longitudinalement, par promotion. Chacune de ces approches permettra ainsi de connaître l'évolution de ces sorties dans le temps et d'observer leur avènement selon l'ancienneté professionnelle.
- **Définir les profils sociodémographiques – genre, âge, diplôme... - des sortants selon le type de sorties.** L'objet de cette partie consistera à identifier les facteurs sociodémographiques ayant une influence sur la probabilité de sortie du corps professionnel.
- **Identifier les destinations professionnelles des partants à partir du concept de mobilité.**

⁶ Le diagramme de Lexis est un graphique permettant de représenter sur deux axes des effectifs de population et des événements. En l'occurrence, le diagramme de Lexis constitué pour cette étude (consultable en annexes) présente les flux d'entrées et de départs des CPIP en fonction de leur promotion sur un axe permettant de distinguer les années et leur ancienneté.

⁷ Par exemple, certaines personnes ayant quitté le corps des CPIP ont été contactées afin qu'elles confirment la date de leur départ et leur nouveau corps d'appartenance.

⁸ Soulignons la situation particulière des CPIP qui ont réussi un autre concours. Ceux-ci sont en placés en situation de détachement tant qu'ils ne sont pas titularisés dans leurs nouvelles fonctions. Ainsi ils sont administrativement des CPIP le temps de leur formation qui peut durer jusqu'à deux ans pour certains corps professionnels, notamment celui de DPIP. Un agent référencé comme étant parti en 2014 pour le corps des DPIP n'exerçait plus ses fonctions de CPIP depuis 2012 bien qu'il en avait toujours le statut.

Partie 1 : LES FLUX D'ENTRÉE ET DE SORTIE DES CPIP DE 1995 À 2014

➤ 1.1. L'intensité variable des entrées et des départs depuis 1995

L'intensité des départs des CPIP en cours de carrière soulève des interrogations restées sans réponses jusqu'à aujourd'hui. Afin d'y répondre, nous propo-

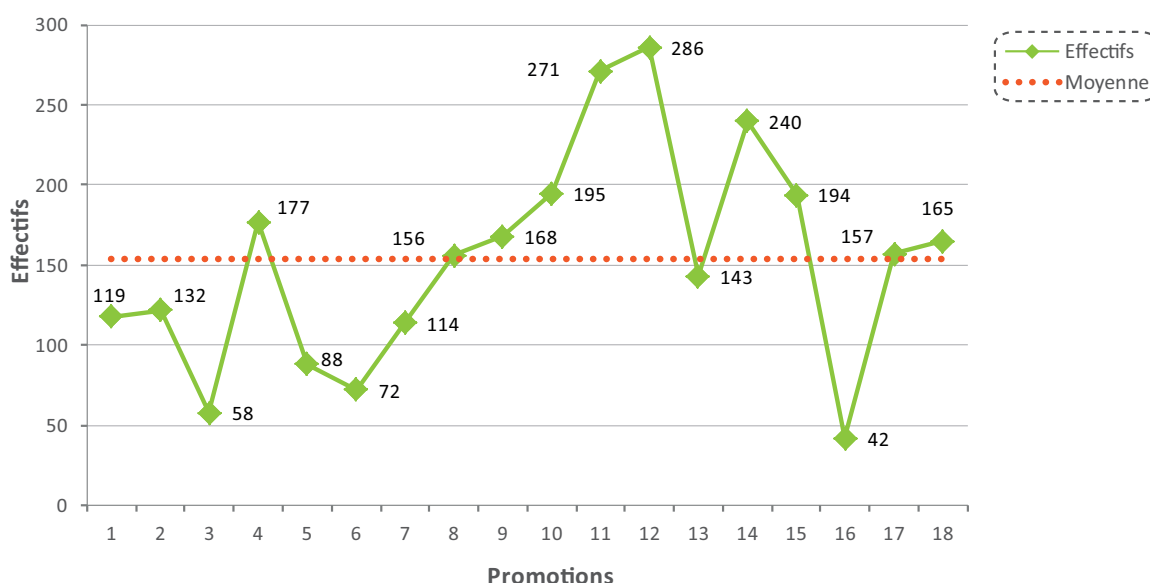
sons dans cette première partie d'aborder cet angle d'analyse de manière transversale, puis, longitudinale⁹.

➤ 1.1.1. Un recrutement sur trois périodes¹⁰

Comme nous le précisons dans l'introduction, les recrutements représentent toujours un défi pour l'administration pénitentiaire, tant à l'échelle des formations qu'à celle de la gestion des ressources humaines. L'enjeu prioritaire consiste à pourvoir les postes créés ou laissés vacants par le jeu des affectations des personnels titulaires et, consécutivement, à recruter un effectif correspondant à ces besoins spécifiques. Aussi, avant de dresser le portrait des élèves CPIP à partir de leurs caractéristiques sociodémographiques, la connaissance de l'évolution de leur recrutement depuis la date de création du corps est essentielle. La série statistique qui suit porte sur la période

1995-2013, soit presque vingt ans de recrutement. A l'exception de l'année 2006, durant laquelle aucun élève CPIP n'est entré en formation, l'École nationale d'administration pénitentiaire a accueilli une promotion par année. Depuis 1995, 2796 élèves CPIP ont ainsi rejoint les bancs de l'Énap, soit en moyenne 155 par promotion. Toutefois, comme l'indique le graphique 1, l'évolution des effectifs marque de fortes oscillations avec des valeurs comprises entre 42 et 286.

Graphique 1 Évolution des effectifs recrutés - 1^{ère} - 18^{ème} promotions de CPIP



⁹ L'approche transversale apporte aux lecteurs des données par année : effectifs annuels de partant et taux annuels de sortie du corps professionnel. L'analyse longitudinale suit quant à elle les promotions dans le temps, ce qui permet de reconstituer le calendrier des départs au cours de la carrière, selon l'ancienneté des personnels.

¹⁰ Une quatrième période, correspondant aux recrutements massifs des dernières promotions, survient à partir de la formation de la 19^{ème} promotion.

A l'instar des autres corps professionnels, le recrutement des CPIP reste dépendant d'un contexte national, où les orientations politiques, économiques et sociales impactent directement les décisions relatives à la gestion des personnels. En outre, les départs à la retraite croissants des personnels d'insertion et de probation ont amplifié la nécessité de recruter massivement.

Si, jusqu'au début des années 2000 (promotion 6), aucune tendance nette n'apparaît, la courbe amorçe à partir de la septième promotion une forte croissance jusqu'à la douzième promotion, entrée en formation début 2007, pour laquelle 291 élèves ont été recrutés. Depuis ce pic, la moitié des promotions (3 sur 6) ont eu des effectifs supérieurs à la moyenne. Toutefois, une tendance à la baisse peut être constatée avec notamment une promotion comptant 157 élèves et une autre seulement 42.

Il convient dès lors de s'interroger sur les oscillations de cette courbe en portant notre regard sur l'importance donnée à la mission de réinsertion et l'intérêt porté aux mesures d'aménagement de peine par les gouvernements successifs.

Après une période de recrutement que l'on pourrait qualifier d'« expérimentale », sans tendance réelle, la croissance observée depuis la 6^{ème} promotion jusqu'à la 12^{ème} mérite une attention marquée. Son analyse montre qu'elle résulte du croisement de plusieurs facteurs. En 2000, paraît le livre écrit par le docteur Vasseur, médecin chef à la prison de la Santé. Cet ouvrage, dénonçant des conditions de vie indignes en milieu carcéral, connaît un retentissement très important auprès de l'opinion publique. Dans une atmosphère de crise et de questionnements sur les missions de l'administration pénitentiaire et sur le sens à donner à la peine, sont alors rédigés deux rapports parlementaires sur les conditions de détention dans les établissements pénitentiaires : ces « rapports sont accablants, notamment à propos des conditions de détention mais aussi en matière de dispositifs et de moyens alloués à l'individualisation des peines et à la préparation à la réinsertion » (Abdellaoui, Amado, Guiller, Rolland, 2007). S'ensuit alors une réaction en chaîne avec la publication du rapport Warssman en 2003 qui conditionnera ensuite la loi Perben II du 9 mars 2004.

Cette loi prescrit l'évitement des sorties « sèches »¹¹ et renforce l'individualisation des peines par l'adoption

de nouvelles procédures qui systématisent les aménagements de peines. Dès lors, la charge de travail des services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP) s'en retrouve fortement impactée (Abdellaoui, Amado, Guiller, Rolland, 2007), générant de manière quasi automatique de très hauts niveaux de recrutement (11 et 12^{èmes} promotions) et une réflexion sur la formation, dont la modification du principe d'alternance demeure le point d'appui¹². De même, le métier de CPIP connaît de profondes transformations, avec notamment le renforcement de la collaboration avec les autorités judiciaire et pénitentiaire, témoignant d'un processus de juridicisation¹³ qui s'amorce.

Dans la perspective d'assurer l'arrivée de nouvelles recrues, il a également été décidé de proposer au personnel pénitentiaire un certain nombre de postes en « interne ». Initialement, l'arrêté portant statut des CPIP en 1993 portait à 40% la part des postes réservée aux personnels de la fonction publique. Preuve de la volonté de l'administration de renforcer cette modalité de recrutement, et du même coup de s'assurer la fidélisation de ses personnels *via* une offre supplémentaire de promotion professionnelle (Botteau, 2010), un décret de 2010 a porté cette proportion entre 40 et 60%, pour les fonctionnaires justifiant de 4 ans de service public à la date d'ouverture du concours¹⁴. En outre, l'augmentation de ce quota a été accompagnée d'une revalorisation indicielle du statut de CPIP qui a eu comme conséquence d'augmenter l'attractivité du concours auprès des personnels. Dès lors, ces promotions internes ont connu un réel succès, avec des proportions passant de 13% à 38% de la 9^{ème} à la 18^{ème} promotion.

Au cours de ces dernières années, de plus en plus de fonctionnaires, issus majoritairement de l'administration pénitentiaire (92%)¹⁵, ont ainsi intégré les promotions de CPIP. Pour ces élèves, l'obtention du concours ne correspond donc pas à une entrée dans la fonction publique mais plutôt à une mobilité professionnelle synonyme de promotion dans la mesure où elle leur permet de rejoindre les personnels de catégorie B.

¹¹ Une « sortie sèche » équivaut à une sortie de prison sans aménagement de peine, c'est-à-dire sans aucun suivi ni contrôle du détenu de la part du CPIP.

¹² La formation des CPIP repose sur un dispositif de formation en alternance, d'une durée de 2 ans. Cette formation comprend depuis la 12^{ème} promotion une première année passée en qualité d'élève conseiller d'insertion et de probation et une seconde année en qualité de stagiaire.

¹³ On peut comprendre la juridicisation comme « une formalisation juridique accrue des relations sociales, une extension du droit comme modèle et référence pratique pour les actions. » (Pelisse, 2009).

¹⁴ Décret n°2010-1639 du 23 décembre 2010, NOR: JUSK1026110D

¹⁵ Dont 68% de surveillants, 5% de premiers surveillants, 1% de capitaines, et 18% d'agents administratifs. Source : Observatoire de la formation, Ecole nationale d'administration pénitentiaire.

Des motivations « professionnelles »¹⁶

Globalement, les élèves CPIP affichent des motivations d'ordre professionnel, en opposition aux motivations utilitaires davantage tournées vers la sécurité de l'emploi, la carrière et les grilles indiciaires. Parmi les motivations professionnelles citées, la contribution à l'insertion sociale des personnes placées sous-main de Justice (PPSMJ) est pour un tiers des élèves la motivation première de leur engagement, tandis que 29% déclarent leur intérêt 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 choisissent essentiellement ce métier pour des raisons liées aux activités professionnelles qu'ils auront à exercer, l'attractivité du salaire et le déroulement de carrière étant par ailleurs fort peu cités.

➤ 1.1.2. L'intensité des départs annuels depuis 1995 : une évolution en dents de scie

2796 CPIP ont été recrutés entre 1995 et le 1^{er} janvier 2014. Au 1^{er} janvier 2015, 2232 sont encore en poste, ce qui représente au total 564 départs. Autrement dit, parmi l'ensemble des CIP et CPIP recrutés de 1995 à 2013, 20,2% d'entre eux n'appartiennent plus à ce corps professionnel. A l'instar de toute donnée générale, ce chiffre pose un certain nombre d'interroga-

tions auxquelles les résultats suivants vont tenter de répondre : combien de CPIP sortent de ce corps professionnel chaque année ? Quelle est l'intensité des taux de départ annuels ? Ces départs sont-ils équitablement répartis chaque année ou connaissent-ils des hausses ou des baisses notables ?

Graphique 2 Effectifs de sorties annuels du corps de CPIP – 1995-2014



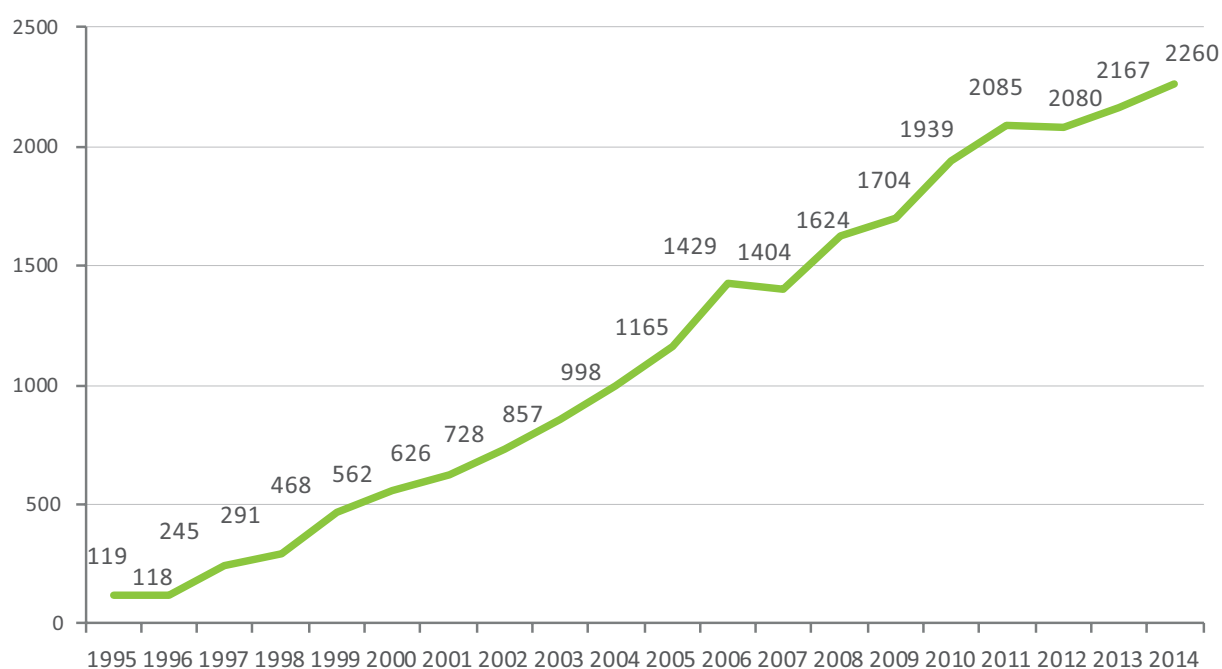
¹⁶ Les motivations professionnelles présentées sont tirées des données sociodémographiques produites par l'observatoire de la formation de l'Énap.

La courbe des effectifs de départs annuels de CPIP indique une nette tendance à la hausse avec une pointe en 2008 à 72 sorties. Cette évolution, à première vue alarmante, s'explique essentiellement par un facteur structurel du fait du vivier de CPIP qui augmente aussi au cours du temps (graphique suivant). En conséquence, cette augmentation résulte d'un effet de structure reliant l'effectif susceptible de connaître l'évènement, en nette hausse, avec celui qui le connaît.

Dans cette tendance générale à la hausse, on peut toutefois observer un pic de départ en 2007 et 2008. A ce stade de l'étude, on peut penser que ces départs ont été engendrés par la revalorisation du métier de chef des services d'insertion et de probation (CSIP), corps

de catégorie B, en « directeur pénitentiaire d'insertion et de probation » (DPIP), corps de catégorie A. De nombreux CPIP auraient effectivement décidé de devenir CSIP en passant un examen professionnel avant que celui-ci ne disparaisse et que l'accès au métier de DPIP soit accessible par concours. L'hypothèse relative au pic observé consiste à penser qu'en passant le grade de CSIP, les CPIP pouvaient espérer être assimilés DPIP, donc catégorie A, à moyen terme¹⁷. Au final, bien que cette assimilation ne fût pas totale, la majorité des CSIP a rejoint le corps des DPIP.

Graphique 3 Effectifs de CPIP cumulés recrutés par année depuis 1995 en exercice au 1^{er} janvier de chaque année¹⁸



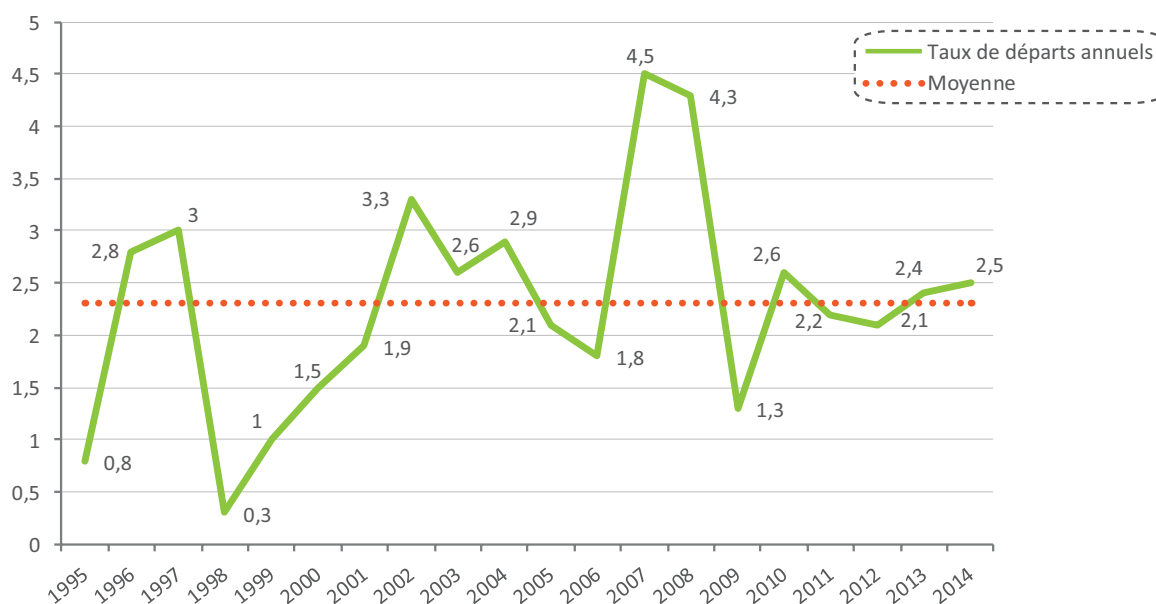
Depuis 1995, l'effectif de CPIP en exercice augmente chaque année dans la mesure où les effectifs annuels de sorties sont bien inférieurs à ceux des entrées (nouveaux recrutés). Il s'ensuit le dessin d'une courbe ascendante culminant à 2260 personnels au 1^{er} janvier 2014. Seules exceptions, la baisse enregistrée au premier janvier 2007, résultant de l'absence de recrutement en 2006 et du départ de 25 agents, et celle obser-

vée le 1^{er} janvier 2012, provenant d'un effectif recruté en 2011 (42), inférieur aux sorties recensées (47) la même année.

La courbe suivante retrace l'évolution des taux de départs annuels et donne ainsi un aperçu de l'intensité des départs de CPIP durant cette période.

¹⁷ Cette perspective a notamment fait l'objet de l'article 4 du décret du 6 mai 2005 portant statut particulier du corps des DPIP, précisant les modalités de cette assimilation. Inscrits sur liste d'aptitude, « les chefs de services d'insertion et de probation parvenus au 4^{ème} échelon de leur grade et justifiant d'au moins dix ans de services effectifs dans les corps de conseiller d'insertion et de probation ou de chef de service d'insertion et de probation ».

¹⁸ L'année 1995 ne comptait aucun CPIP au 1^{er} janvier. 119 agents ont été recrutés cette même année et un d'entre eux est parti avant 1996.

Graphique 4 Taux de départs de CPIP en exercice par année – 1995-2014¹⁹

Le calcul de taux de départs annuels, qui est l'effectif des départs annuels rapporté à celui des CPIP en poste, permet d'objectiver l'intensité de cet événement et de pondérer l'ascendance de la courbe du graphique 1.

En moyenne, depuis 1995, 2,3% des effectifs de CPIP sortent chaque année de ce corps professionnel. Si la tendance globale de la courbe ne signale aucun niveau alarmiste, l'évolution annuelle de ce taux indique quelques variations avec des valeurs inférieures à la moyenne les premières années – à l'exception de 1996 – et deux hausses significatives durant les périodes 2002-2004 et 2007-2008. Concernant l'augmentation observée durant la période 2002-2004, l'analyse des profils des partants montre que les sorties combinent le départ de jeunes professionnels avec celui de CPIP plus anciens. Les causes de ces départs proviendraient donc d'un effet conjoncturel touchant le corps des CPIP quelle que soit leur ancienneté. Parmi les hypothèses qu'il est possible d'avancer, la plus probable demeure la création du débat contradictoire et la judiciarisation des peines en 2000 qui avait alors bouleversé l'organisation des services d'insertion et de probation et la

nature de leurs relations avec les chefs d'établissement et les juges d'application des peines. Était alors survenue une période de flottement durant laquelle chacune des parties avait cherché à réajuster son positionnement tout en préservant certaines marges de manœuvre, ce qui avait généré certaines tensions. Dans un contexte où la charge de travail appelait le recrutement massif de personnels, cette période de flottement a également appelé son lot d'incertitudes et d'inquiétudes sur l'avenir de ce champ professionnel qui a sans doute participé aux départs plus prononcés de CPIP en activité.

A l'inverse, et comme nous l'avons déjà mentionné, l'augmentation de 2007-2008 est certainement liée aux dernières années d'existence de l'examen interne de CSIP qui a généré un appel d'air de personnels. Cette hausse émane donc davantage d'un effet de calendrier ayant touché les personnels volontaires et suffisamment anciens dans la fonction pour passer l'examen.

¹⁹ Les taux de départs calculés rapportent les départs d'une année n à la moyenne des effectifs de CPIP au 1^{er} janvier de l'année n et de l'année n+1, multiplié par 100.

➤ 1.2. Formation et promotion : deux causes de départ dans la carrière d'un CPIP

➤ 1.2.1. Évolution des taux de sortie des CPIP par année d'ancienneté

L'analyse de l'intensité des départs selon l'ancienneté propose une autre vision de ces flux. Tandis que le calcul annuel des départs présente une analyse transversale des sortants, celui des sorties par ancienneté nécessite la reconstitution de ces flux par promotion entre zéro et un an d'ancienneté, un et deux ans, etc... Cette analyse longitudinale, au cours du temps, implique donc de repenser les sorties non plus à partir des années mais à partir du calendrier des promotions.

Afin de saisir l'intensité des départs, le calcul des sorties par année d'ancienneté ont été réalisés pour l'ensemble des promotions. Entrée en formation en 1995, la promotion 1 a pu être suivie durant 19 ans. La seconde, entrée en formation en 1996, durant 18 ans, et ainsi de suite jusqu'à la 18^{ème} promotion qui

n'a eu le temps de « vieillir » que d'un an et quelques mois jusqu'au 1^{er} janvier 2015, date à laquelle notre base de données s'arrête.

Les premières données qui suivent portent sur l'ensemble des promotions. Ils correspondent consécutivement à un calcul de moyennes. A titre d'illustration, les calculs établis pour les 1-18^{èmes} promotions permettent de constater qu'en moyenne, 2,6% des élèves CPIP ont quitté la formation durant leur première année ; puis, que 2,2% des élèves restant ont suivi le même chemin entre un an et deux ans d'ancienneté²⁰... Ces calculs permettent ainsi d'évaluer précisément le risque de partir selon l'ancienneté. En voici les résultats, retranscrits dans la courbe suivante :

Graphique 5 Les sorties de CPIP en cours de carrière – Taux pour 100 – 1-18^{èmes} promotions



Tandis que le début de carrière affiche des taux supérieurs à 2%, on note ensuite une baisse très nette jusqu'à 5 ans d'ancienneté avec des risques de partir très faibles, de l'ordre de 1%. Puis, une augmentation très significative apparaît pour culminer à 4,3%

la huitième année avant de redescendre très progressivement à 2% l'année 15. Un second pic de sortie est alors observable au cours de la 17^{ème} année d'ancienneté.

²⁰ A noter, plus l'ancienneté s'élève, plus le nombre de promotions sur lesquels ces calculs se reposent se réduit. Pour exemples, les calculs réalisés entre zéro et un an d'ancienneté ont été établis à partir des départs observés pour toutes les promotions. Celui effectué à l'ancienneté 19 ne concerne quant à lui que la promotion 1 recrutée en 1995 étant donné qu'elle est la seule à avoir atteint cette ancienneté lorsque notre base de données a été conçue (1^{er} janvier 2015). Il est ainsi important de comprendre que cette base de données offre un recul de 19 ans sur la première promotion, de 18 ans sur la première et la seconde, ... et d'un an sur toutes les promotions.

Que signifie cette évolution ?

1. Tout d'abord, il est essentiel de souligner que les données observées ne permettent en rien d'affirmer que le corps des CPIP connaît des sorties en masse et, qu'après avoir été recrutés, les CPIP s'empressent de quitter ce corps professionnel pour rejoindre d'autres lieux. Autrement dit, le processus de fidélisation de ces personnels fonctionne relativement bien. L'idée reçue relative à des déperditions massives de ces agents se voit donc infirmée.

2. Ce résultat ne signifie pas pour autant que tous les CPIP recrutés le sont à vie et il convient de revenir sur les « vagues » de départ observés pour essayer d'en apporter des explications. Concernant les taux observés en début de carrière, ceux-ci doivent être reliés à la période de formation durant laquelle les personnes recrutées découvrent véritablement le contenu du métier et procèdent à une déconstruction de leurs représentations, souvent décalées des réalités professionnelles (Gras 2007).

Cette déconstruction s'apparentant pour certains à une forme de désillusion et de désenchantement, l'abandon de la formation s'annonce pour eux comme la meilleure des solutions et les taux observés correspondent ainsi aux départs volontaires enregistrés durant cette période. En outre, les causes de ces départs proviennent également de la réussite de concours passés, de licenciements et de redoublements décidés en fin de formation²¹. Il est également possible que le jeu des préaffectations soit un facteur influent dans la décision de continuer ou non la carrière de CPIP. Avec leur lot d'enjeux culturels, résidentiels, familiaux et économiques, les migrations géographiques peuvent effectivement amener des stagiaires à abandonner dès la connaissance de leur lieu de préaffectation (Gras, Lapeyronie 2013). Enfin, la découverte des conditions réelles d'exercice professionnel, durant la seconde année, ne doit pas non plus être négligée pour expliquer les causes de ces désaffectations.

3. Passé le cap de la formation qu'ils ont décidé de suivre jusqu'à la fin, les CPIP juniors sont ensuite titularisés. Les très faibles taux de départs

enregistrés laissent entendre que dorénavant, les contraintes de ce début de carrière sont intériorisées. Les perspectives sont d'investir le métier (un lieu, un service, une équipe, des activités) et de se forger une expérience professionnelle solide.

4. C'est à partir de la 6^{ème} année qu'une nouvelle vague de départs prend forme. Celle-ci atteint son sommet entre la 7^{ème} et la 10^{ème} année où les taux de départ sont les plus hauts. L'expérience professionnelle acquise a permis aux agents de se construire une idée relativement précise des champs des possibles professionnels et de les envisager concrètement en passant d'autres concours de la fonction publique - dans l'administration pénitentiaire ou dans une autre administration. Sans nul doute, la possibilité de passer les concours internes après 4 ans d'ancienneté (en tant que titulaire) demeure une explication majeure de leur départ. On peut imaginer que cette échéance est attendue par une grande partie des personnels, entraînant de fait un appel d'air important pouvant être ressenti dès la quatrième année dans les services.²²

5. La période s'étendant de la 11^{ème} à la 15^{ème} année d'expérience peut être comprise comme une extension, d'intensité moindre, de la logique qui anime les anciennetés précédentes. Autrement dit, l'observation de taux de départs encore supérieurs à la moyenne, provient de la possibilité de passer les grades supérieurs ou de rejoindre une autre administration.

6. Les taux observés pour les 16, 17 et 18^{èmes} années d'ancienneté sont délicats à interpréter dans la mesure où les effectifs à partir desquels ils sont calculés sont peu significatifs, donc inexorablement exposés à des hausses et à des baisses élevées²³.

²¹ Pour une connaissance plus précise de ces événements, lire Aigle M., Gras L., (2014), Les sorties des CPIP en cours de formation depuis 1995, 1-18^{èmes} promotions, Observatoire de la formation, Direction de la recherche, École nationale d'administration pénitentiaire.

²² Comme nous le soulignons dans l'introduction, nous avons pris le parti de considérer les sorties à partir des départs officialisés du corps de CPIP. Ces données administratives ont effectivement été considérées comme objectives car communes à tous. Toutefois, il est essentiel de garder en tête que ces sorties succèdent à une période durant laquelle les CPIP n'exercent plus leurs activités professionnelles du fait qu'ils soient en formation ou encore détachés dans une autre administration.

²³ Ces vagues de départ jalonnant la carrière de CPIP résultent de calculs de moyennes. Il serait à ce titre déraisonnable de penser que chacun des calendriers de promotion colle exactement à ce modèle théorique. Comme le précise justement S. Mailliot, les mobilités professionnelles renvoient à des processus de transformations pluriels jalonnant les histoires de vie. À ce titre, elles ne peuvent pas faire l'objet de prévisions intégrales (Mailliot 2012). Par ailleurs, il est possible d'imaginer que des changements liés aux années d'ancienneté qu'il est nécessaire de cumuler avant de candidater au grade supérieur peut à l'avenir être modifié, ce qui entraînerait des modifications dans le calendrier des départs présenté. En outre, nous rendrons compte plus loin du détail des départs par promotion et de leur évolution dans le temps.

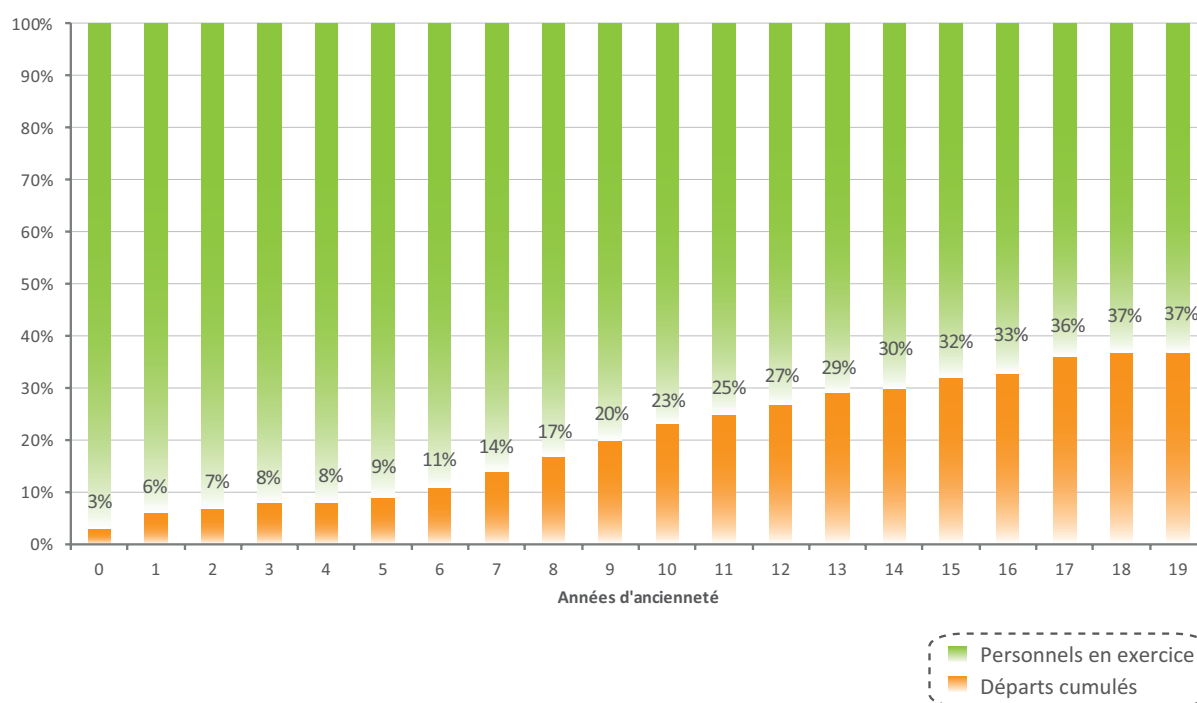
➤ 1.2.2. La vitesse d'attrition d'une promotion de CPIP : 37% de départs à 19 ans d'ancienneté

La vitesse d'attrition d'une promotion de CPIP correspond au rythme auquel une promotion de CPIP s'évapore au cours du temps. Basée sur les taux de sortie par ancienneté présentés *supra*, sa retranscription graphique rend compte de la proportion cumulée de partants à 1 an, 2 ans, 3 ans d'ancienneté...²⁴

Autrement dit, elle synthétise, le rythme de départs qu'aurait une promotion de CPIP qui présenterait des niveaux de sortie moyens. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'elle est appelée « fictive » puisqu'elle n'existe pas réellement.

Le graphique suivant indique la vitesse d'attrition d'une promotion de CPIP à partir des taux moyens de sortie observés dans les dix-huit promotions traitées.

Graphique 6 Vitesse d'attrition d'une promotion fictive de CPIP de 0 à 19 ans d'ancienneté - Proportions



De 0 à 1 an, 3% (arrondi de 2,6%) des CPIP recrutés quittent en moyenne la formation. En fin de seconde année, ce chiffre passe à 6%, pour ensuite s'élever à 7% en fin d'année de titularisation, et ainsi de suite. Pour les raisons évoquées plus haut, l'augmentation de cette proportion s'élève relativement doucement jusqu'à 6 ans (11%) pour ensuite connaître une légère accélération et atteindre 23% à 10 ans, soit presque un quart des agents recrutés. Après 16 ans d'ancienneté, on observe qu'en moyenne, un tiers des individus recrutés ont quitté la fonction et, qu'au terme de l'ancienneté étudiée, cette proportion s'élève à 37%.

Afin d'apporter un ordre de grandeur à ces résultats²⁵, leur comparaison avec les résultats de deux études nous a semblé utile²⁶. La première est une enquête réalisée en 2003 sur la formation et la qualification professionnelle (Simmonet, Ulrich, 2009). Cette enquête reconstitue les parcours professionnels des enquêtés entre 1998 et 2003 en s'attardant plus spécifiquement sur la profession principale, le statut et la fonction occupée durant cette période. La population étudiée était composée de personnes âgées entre 20 et 50 ans, occupait un emploi en 1998 et n'était pas retraitée en 2003. 84 catégories professionnelles regroupées dans 22 domaines professionnels y sont représentées. A la différence de notre étude, la population étudiée concerne donc plusieurs professions et porte sur des mobilités ayant cours sur cinq ans, à des moments très variés de la carrière professionnelle. Malgré ces écarts, les résultats qu'ils obtiennent présentent l'intérêt de fournir des indications générales sur l'intensité des mobilités dans la diversité du marché du travail : près de 30% des personnes en

emploi en 1998 avaient évolué vers un autre métier en 2003, ce qui est bien plus élevé que les données observées pour les CPIP. Encore une fois, ces mobilités dépendent beaucoup du domaine dans lequel on exerce. Les auteurs soulignent qu'il existe ainsi des domaines où les changements sont plus rares, tel celui de la santé, ou encore celui de la fonction publique où les promotions, relativement fréquentes, auraient comme corollaire de fidéliser les personnels en leur offrant des perspectives professionnelles.

Une autre étude aboutit à un constat identique en indiquant que parmi les jeunes sortis du système éducatif en 1998, 69% ont changé au moins une fois d'entreprise dans les cinq premières années passées sur le marché du travail, chiffre de loin supérieur à celui observé chez les CPIP (Duprey, 2005). Les auteurs de l'étude précisent que ces mobilités touchent davantage un profil spécifique, les plus mobiles étant les jeunes hommes ouvriers peu qualifiés. Or, avec les CPIP, nous avons à faire à un public féminin et diplômé. Concernant l'âge, des distinctions opéreraient également puisque les élèves entrant en formation de CPIP ont le plus souvent entre 27 et 30 ans, ce qui reste relativement élevé pour une entrée sur le marché du travail. Si l'on y ajoute un employeur public offrant des perspectives professionnelles, un certain nombre de facteurs favorables à la fidélisation de ces personnels sont alors réunis, expliquant ainsi pourquoi les CPIP ne sont que 9% à sortir de ce corps professionnel dans les cinq premières années où ils exercent ce métier, contre 69% chez l'ensemble des jeunes sortant du système éducatif.

➤ 1.2.3. Evolution du calendrier des départs par promotion

Les résultats précédents ont permis de montrer que, d'une manière générale, les départs étaient loin d'être aussi importants que ceux imaginés. Pour autant, aucune donnée présentée n'a apporté d'informations sur l'évolution de ces départs par promotion. Autrement dit, les CPIP des dernières promotions sortent-ils plus et plus rapidement que ceux des promotions antérieures ?

Le graphique ci-dessous rend compte de l'évolution des taux d'évaporation en cours de carrière par promotion de CPIP. Il retranscrit pour chaque promotion l'intensité des départs entre 0 et 4 ans, 5 et 9 ans, 10 et 14 ans, 15 et 19 ans.

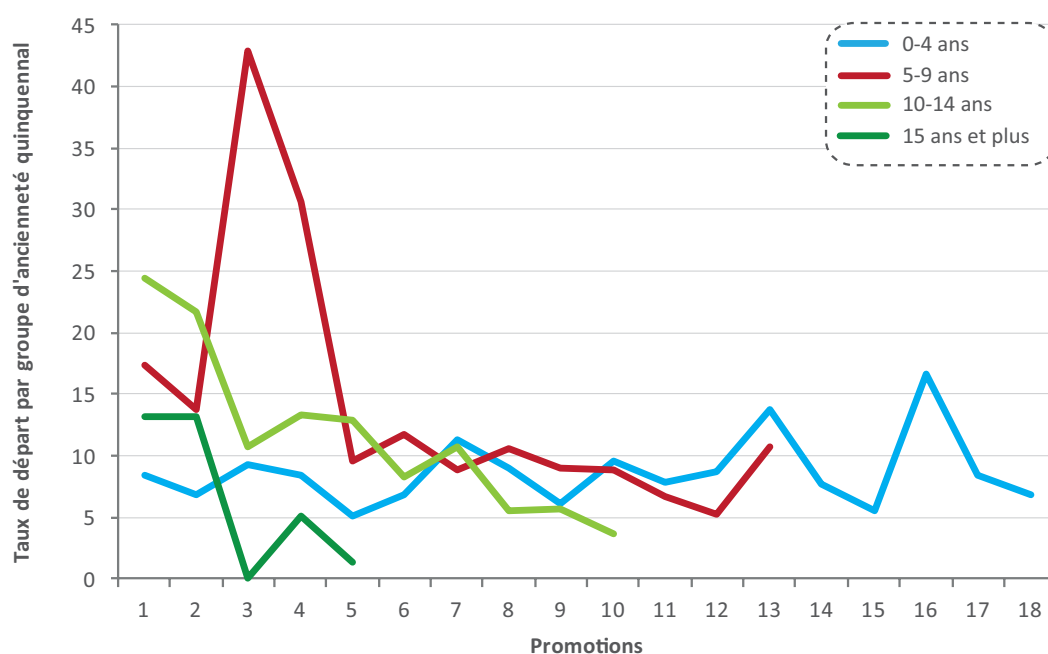
²⁴ La méthode employée a consisté à calculer une moyenne des taux de départ par ancienneté, calculée pour l'ensemble des promotions, et de les appliquer à une cohorte fictive. Afin de retranscrire graphiquement cette vitesse d'attrition, les départs ont été cumulés d'ancienneté en ancienneté et systématiquement rapportés à l'effectif initial.

²⁵ Cette déperdition est-elle élevée ? Son rythme est-il rapide ?

²⁶ Deux précautions sont toutefois essentielles à prendre. Tout d'abord, il faut bien avoir conscience que les changements de métier dépendent beaucoup du domaine dans lequel on exerce. Par ailleurs, la méthodologie utilisée par les chercheurs, tout autant que la nature des populations étudiées, présentent parfois trop d'écarts pour que les comparaisons présentent du sens.

²⁷ Dont la sécurité de l'emploi, les promotions internes, les mobilités professionnelles, l'alignement sur une grille indiciaire.

Graphique 7 Taux de départ des CPIP par promotion et ancienneté quinquennale - %



La courbe bleue représente pour chaque promotion le taux d'évaporation des individus ayant entre 0 et 4 ans d'ancienneté. La courbe rouge, celui des personnels ayant entre 5 et 9 ans d'ancienneté et ainsi de suite... Si l'on prend pour exemple de lecture le point rouge situé en haut du graphique, il signifie qu'entre 5 et 9 ans, la troisième promotion a perdu 47% de ses effectifs, ce qui est très important²⁸. Le fait que chacune des courbes présente des longueurs différentes signifie que les dernières promotions n'ont pas suffisamment « vieilli » pour atteindre certaines anciennetés. On voit ainsi que la courbe rouge s'arrête au niveau de la 13^{ème} promotion du fait que les 14-15-16-17 et 18^{èmes} promotions ne dépassent pas la cinquième année d'ancienneté et qu'à ce titre, leur taux de départ ne peut pas être calculé entre 5 et 9 ans.

Globalement, ce graphique permet donc de comparer l'intensité des départs selon l'ancienneté par promotion. Entre 0 et 4 ans, l'évolution de ces sorties

semble relativement stable avec peut-être une légère tendance à la hausse, marquée entre autre par les 13^{ème} et 16^{ème} promotions. Puis, la forme descendante de la courbe rouge, relative à l'ancienneté 5-9 ans, indique nettement que les départs enregistrés à ces anciennetés sont en baisse. Entre 10 et 14 ans d'expérience, cette tendance est plus que confirmée avec une courbe en chute libre, à l'instar des anciennetés supérieures.

A l'exception du début de carrière, où les taux connaissent une hausse peu significative, nous assistons donc à une baisse des taux de départ dans le temps, traduisant ainsi une augmentation de la fidélisation des CPIP, recrutés depuis 1995.

²⁸ En outre, cette donnée est exclusive et rend compte de la rencontre entre un faible effectif – la troisième promotion compte 54 personnes – et les sorties de 21 de ses membres entre 5 et 9 ans, expliquées par un contexte spécifique qui est celui des dernières années d'existence de l'examen interne de CSIP.

Partie 2 : LE PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE DES PARTANTS

Le profil sociodémographique des partants demeure un indicateur majeur pour saisir les causes des départs ou, du moins, celles qui peuvent concourir à leur avènement. A ce titre, il paraît essentiel de chercher à définir les caractéristiques de la population des CPIP qui décident à un moment de leur carrière d'orienter leur parcours professionnel vers d'autres cieux. Il s'agit donc ici de répondre à la question « Qui sont les partants ? », de définir leur profil et d'observer s'il existe des écarts significatifs entre sexes, âges, situations matrimoniales et diplômes.

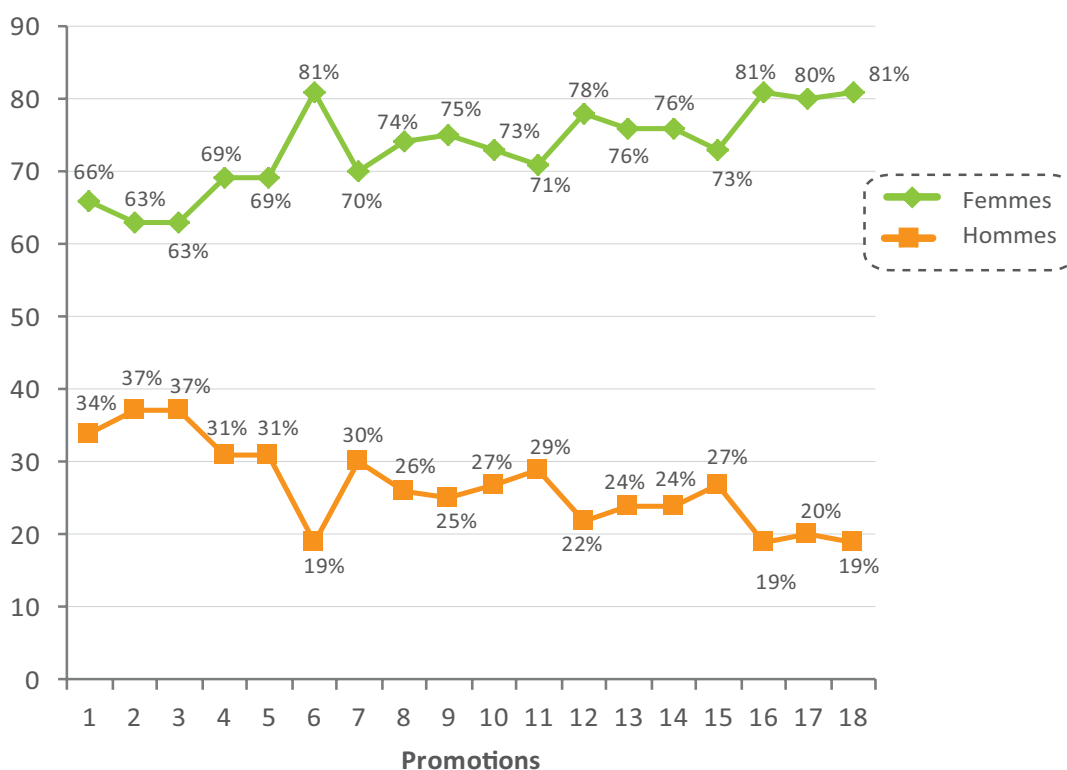
➤ 2.1. Des écarts significatifs selon le genre : des départs plus intenses et précoces chez les hommes

Le processus de féminisation des corps professionnels pénitentiaires a d'autant plus touché le corps des CPIP que les femmes sont déjà de loin et pour chaque promotion majoritaires. Ce constat rompt d'ailleurs assez nettement avec les anciennes promotions d'éducateurs qui comptaient proportionnellement plus d'hommes que de femmes²⁹. Depuis 1995 et jusqu'à la 18^{ème} promotion de CPIP, on constate donc un retournement très net de cette tendance avec 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.

Les élèves CPIP recrutés depuis 1995 se caractérisent donc par une sur-représentativité des femmes avec un total de 73% de femmes et 27% d'hommes recensés dans les 18 promotions traitées.

Comme l'indique le graphique suivant, cette moyenne dissimule une tendance progressive allant dans le sens d'une féminisation accrue.

Graphique 8 Évolution des parts d'hommes et de femmes dans les promotions de CPIP



²⁹ De la 19^{ème} à la 29^{ème} promotion d'éducateurs pénitentiaires formés à l'Énap on comptait 52% d'hommes et 48% de femmes. Source : Archives de l'Énap.

Parmi les 2796 CPIP recrutés sur cette période, 2041 sont des femmes (73%) et 755 des hommes (27%). Les courbes retraçant l'évolution de ces proportions par promotion indiquent une tendance à la hausse de la représentativité des femmes et, consécutivement, des écarts croissants entre les deux courbes. La proportion des femmes, déjà deux fois supérieure à celle des hommes dès la première promotion, connaît ensuite une nette tendance à la hausse pour atteindre la représentativité record de 81% dans les 6, 16 et 18^{èmes} promotions.

Pour le profil des partants, le groupe des 568 personnes concernées est composé de 375 femmes

et 193 hommes, soit respectivement 34% et 66% de cet effectif. Est-ce pour autant que nous pouvons avancer que les femmes quittent davantage ce corps professionnel que les hommes ? La réponse est bien évidemment négative puisque pour évaluer les risques de partir selon le genre, les effectifs d'hommes et de femmes sortants doivent être respectivement rapportés aux effectifs d'hommes et de femmes recrutés. Ainsi appliquée, cette méthode permet de calculer des taux de départ et d'observer si l'un ou l'autre est plus enclin à quitter le corps des CPIP sur cette période. Voici les résultats :

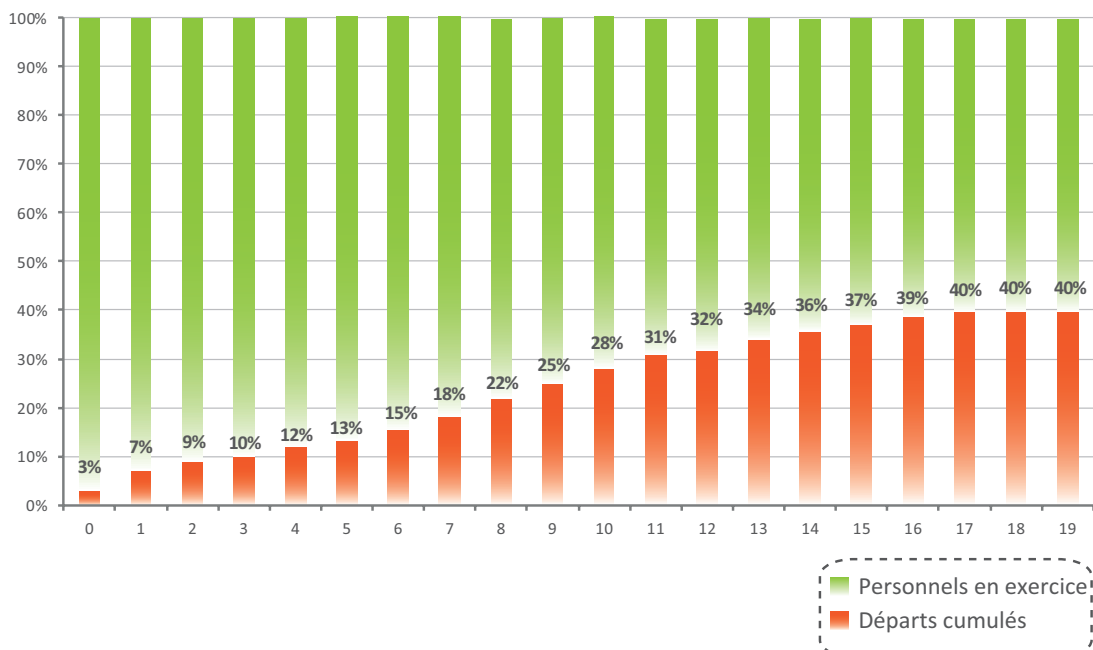
Tableau 1 Taux de sortie du corps des CPIP selon le genre - 1-18^{èmes} promotions - 1995-2014 - %

Sexe/Départ grade CPIP	Effectifs et proportions non sortants		Effectifs et proportions sortants		TOTAL	
Féminin	1666	82%	375	18%	2041	100%
Masculin	562	74%	193	26%	755	100%
TOTAL	2228	80%	568	20%	2796	100%

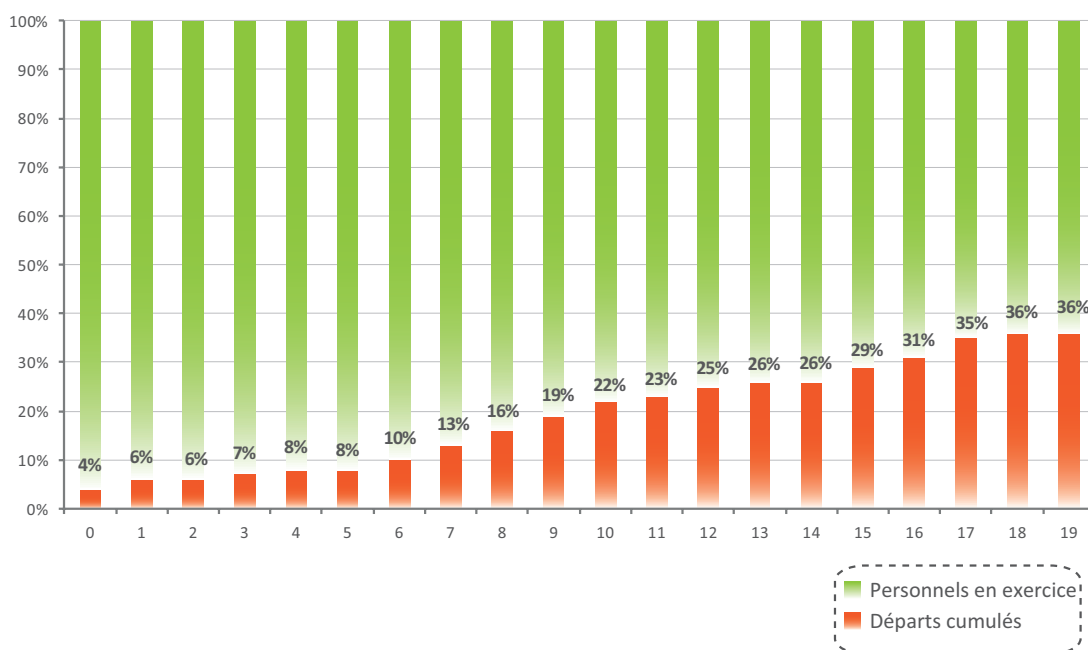
Le calcul des taux de départ par sexe indique que 26% des hommes sont touchés par cet événement contre 18% des femmes. D'une manière globale, nous pouvons donc avancer que les CPIP hommes présentent un risque plus élevé que leurs collègues femmes de quitter le corps professionnel quand bien même ces dernières sont plus nombreuses - en effec-

tif - à partir. Les graphiques suivants permettent d'évaluer cette donnée selon l'ancienneté de ces personnels au travers de leur vitesse d'attrition. Si la proportion de départ est plus importante chez les hommes, leur temporalité diffère également de celle des femmes.

Graphique 9 Vitesse d'attrition d'une promotion fictive de CPIP hommes de 0 à 19 ans d'ancienneté - %



Graphique 10 Vitesse d'attrition d'une promotion fictive de CPIP femmes de 0 à 19 ans d'ancienneté - %



Calqués sur la méthodologie à partir de laquelle le graphique 5 a été conçu, les graphiques 9 et 10 permettent de comparer les vitesses d'attrition des hommes et des femmes CPIP en cours de carrière, jusqu'à 19 ans. Si l'on peut y observer que les départs masculins sont au final supérieurs de 4% aux départs féminins (40 et 36%), on peut également constater que cet écart apparaît dès les premières années de prise de

fonction avec des valeurs relativement faibles³⁰. Puis, à partir de 5 ans d'ancienneté, cet écart dépasse les 4% pour croître régulièrement et atteindre 5, 6, 8, puis jusqu'à 10 points de différence, à 14 ans d'ancienneté. Globalement, on peut ainsi avancer que quelle que soit l'ancienneté, la proportion d'hommes partants est toujours plus élevée que celles de femmes, plus spécifiquement entre 10 et 15 ans.

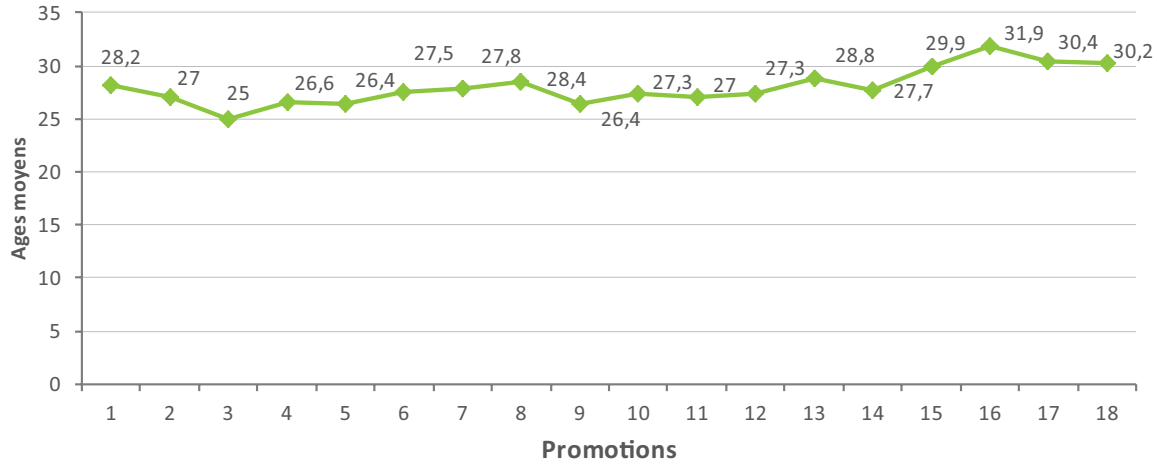
➤ 2.2. Sortir du corps des CPIP entre 30 et 39 ans : les âges de l'ambition professionnelle

Les recherches menées par O. Monso indiquent que les changements de groupe social en cours de carrière sont plus fréquents au début des années 2000 qu'ils ne l'étaient au début des années 1980 et que les jeunes sont les plus mobiles. Selon cet auteur, cette hausse serait sans doute le signe, pour les jeunes, de recrutements effectués de plus en plus en dessous du niveau de compétence, les déclassements initiaux étant compensés par la suite par des promotions vers des métiers plus en accord avec la formation initiale (Monso, 2006).

L'âge demeure à ce titre un indicateur de premier plan dans la mesure où il agit significativement sur les cycles de vie, les situations matrimoniales et les motivations professionnelles. L'étude de l'âge moyen des élèves à l'entrée en formation se révèle donc nécessaire avant d'aborder celui de leur départ. Si les élèves des promotions 1 à 18 présentent un âge moyen de 28,4 ans, le détail de ces moyennes par promotion indique la manière dont cet indicateur varie dans le temps.

³⁰ Ce constat est également celui qui ressort des études d'A. Dupray (2005) et de celle de Simmonet et Ulrich (2009), concernant les débuts de carrière.

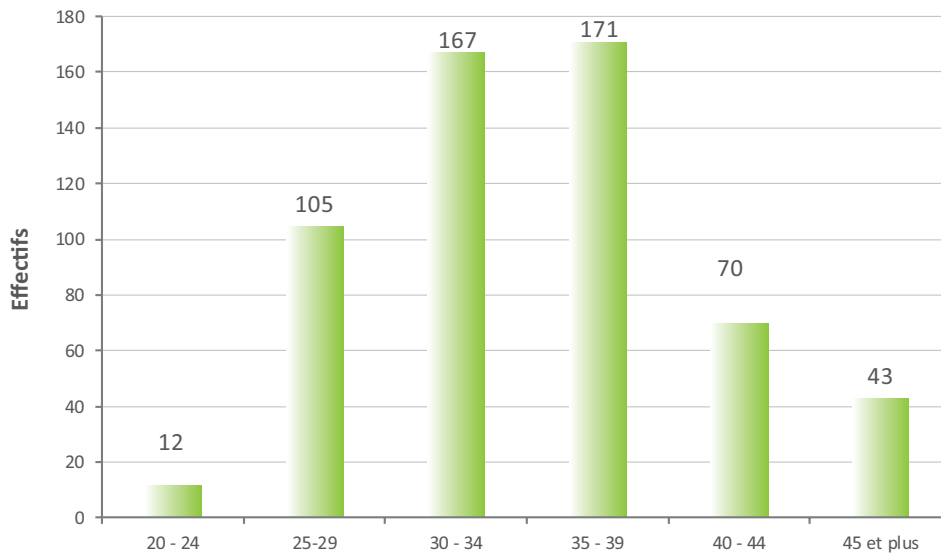
Graphique 11 Évolution de la moyenne d'âge des élèves CPIP à l'entrée en formation – 1^{ère}- 18^{ème} promotions



Jusqu'à la 12^{ème} promotion, l'évolution de la moyenne d'âge des élèves à l'entrée en formation est stable, oscillant autour des 27 ans. Puis, l'élévation significative d'élèves recrutés en interne à partir de la 13^{ème} promotion engendre une hausse de 1,5 point, suivie d'une forte élévation atteignant 30 ans et plus dans

les quatre dernières promotions. L'arrivée de ces élèves, dont l'âge moyen atteint en moyenne 35 ans, contre 26 ans pour les externes³¹, a ainsi généré une nette hausse de cet indicateur³².

Graphique 12 Effectifs de sorties du corps de CPIP par catégories d'âges des élèves CPIP 1995-2014



³¹ Le recrutement plus élevé d'internes a 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.

³² Comme nous le constaterons plus loin, la représentativité croissante de ce profil au sein des promotions n'a pas joué de rôle majeur sur notre objet d'étude, si ce n'est celui de participer à l'élévation de l'âge moyen au départ de certaines destinations professionnelles.

En moyenne, de 1995 à 2014, les CPIP quittent ce corps professionnel à 35,6 ans ³³. Le détail de la catégorie d'âges au départ fait toutefois apparaître une réalité plus nuancée. Ainsi, on peut observer que 167 CPIP, soit 29% des partants, quittent ce corps professionnel entre 30 et 34 ans et 171 d'entre eux, soit 30%, suivent la même voie entre 35 et 39 ans. 117 départs sont enregistrés à des âges inférieurs à trente ans. Ils sont, Comme nous l'évoquions *supra*, étroitement

liés à l'obtention de concours passés parallèlement, de désillusions relatives au métier de CPIP et des affectations géographiques. Pour les départs enregistrés ultérieurement, ces résultats s'inscrivent dans la perspective des conclusions de D. Hall, avançant que la période la plus propice aux départs est le début de carrière, au cours duquel l'individu recherche le succès dans son métier ³⁴.

➤ 2.3. Des situations matrimoniales peu déterminantes sur les départs

Parmi les caractéristiques liées au profil des partants, on peut faire l'hypothèse que la situation matrimoniale des partants est une variable déterminante dans la décision de quitter le corps des CPIP. En effet, ces départs engagent des enjeux personnels relatifs à la culture, à la famille, au lieu de résidence et au budget. Autant de thèmes qui, d'une manière ou d'une autre, sont liés à la situation matrimoniale des agents. Dans cette logique, une personne en couple avec des enfants aura moins de facilités à engager une mobi-

lité professionnelle qu'une personne célibataire sans enfant, plus mobile et plus encline à faire table rase pour rejoindre de nouveaux horizons professionnels, voire géographiques. Afin de clarifier cette question, les situations matrimoniales des CPIP entrant en formation ont été comparées à celles de ceux qui sont sortis de ce corps professionnel en cours de carrière. Au vu des résultats obtenus, il est assez surprenant de constater que cette hypothèse n'est pas vérifiée.

Tableau 2 Situation matrimoniale des élèves CPIP à leur entrée en formation et au moment de leur sortie du corps professionnel – Effectif et proportions

SM entrée CPIP	Effectifs à l'entrée en formation	% à l'entrée en formation	Effectifs de partants	% partants selon la SM
Célibataire	1371	48%	289	21%
Union libre	233	8%	41	18%
Pacsé	422	15%	51	12%
Marié	682	24%	167	24%
Divorcé et séparé de corps/fait	100	4%	20	20%
Veuf (ve)	6	1%	0	0%
Total	2809	100%	568	20%

A leur entrée en formation, 48% des élèves sont célibataires et 47% sont en couple, mariés (24%), pacsés (15%) ou en union libre (8%). Les taux de départ calculés n'indiquent aucune réelle différence entre les situations matrimoniales, à l'exception du groupe des

pacsés ³⁵ dont le taux de départ est bien inférieur à ceux des autres groupes. En conséquence, ces résultats indiquent que les départs ne sont pas dépendants de la situation matrimoniale des partants ³⁶, contrairement à l'hypothèse formulée.

³³ Cet indicateur doit toutefois être considéré avec prudence car les carrières professionnelles n'étant pas achevées, les départs ultérieurs contribueront automatiquement à élever sa valeur.

³⁴ Ces résultats peuvent être mis en lumière par les travaux de D. Hall selon lequel 5 étapes jalonnent la progression d'une carrière : l'exploration (0-25 ans). Au cours de cette période, un individu fait son premier choix professionnel et poursuit ses études pour atteindre cet objectif ; l'entrée sur le marché du travail (18-25 ans). Pendant cette période, l'individu confronte ses attentes à la réalité de l'emploi ; le début de carrière (25-40 ans). L'individu recherche le succès dans son métier ; le milieu de carrière (40-55 ans). C'est l'étape du bilan de mi-carrière. En fonction de ses compétences, l'individu va poursuivre sa progression de carrière ou son maintien ou son déclin. C'est à ce stade qu'apparaît le plafonnement de carrière ; la fin de carrière. Au cours de cette période, certains individus songent plus à préparer leur retraite qu'à rester actif professionnellement. On assiste donc à un désengagement progressif (Hall, 1976).

³⁵ Cette sous-représentation des pacsés parmi les partants peut être liée au fait que le PACS a été instauré en 1999 et ne concerne par conséquent que les personnels recrutés à partir de 2000. Aucun agent recruté entre 1995 et 1999 ne pouvait donc avoir ce statut matrimonial. On peut ainsi émettre l'hypothèse que leur carrière plus courte leur a laissé moins de temps pour partir.

³⁶ Ce qui ne signifie pas pour autant l'inexistence d'enjeux liés aux situations matrimoniales lors d'un changement de poste résultant d'un concours ou de la décision prise d'une toute autre orientation professionnelle.

Afin de creuser davantage la question de l'impact du profil matrimonial sur la mobilité professionnelle des CPIP, nous nous sommes également interrogés sur les parcours de ceux qui ont changé de situation depuis leur prise de poste. Un changement de situation matrimoniale en cours de carrière peut-il expliquer une volonté de quitter son corps professionnel ? Parmi les partants, 34 CPIP ont changé de statut matrimonial avant de sortir de leurs corps professionnels, soit 6% de l'effectif total ayant quitté leurs fonctions,

ce qui est relativement peu. Parmi eux, trois sont sortis définitivement du ministère de la Justice et trente-et-un ont rejoint un autre corps de ce ministère, dans une logique de promotion professionnelle pour la plupart. En outre, le croisement de ces données avec d'autres variables indique que c'est davantage l'ancienneté, voire l'âge, qui impacte le changement de corps professionnel plutôt que le changement de situation matrimoniale.

➤ 2.4. Des niveaux de diplômes moins décisifs que les domaines d'études

Les CPIP, à l'instar de la majorité des personnes recrutées dans l'administration pénitentiaire, présentent un niveau de diplôme bien supérieur à celui requis. En outre, l'analyse des niveaux de diplômes et des

domaines d'études laisse apparaître des variations significatives parmi les élèves. Avec le temps, les CPIP, majoritairement diplômés en droit, voient également leur profil scolaire se diversifier.

➤ 2.4.1. Des niveaux de diplômes peu impactants

78% des élèves CPIP entrés en formation depuis 1995 possèdent au moins un diplôme de niveau Bac+3, dont 63% un diplôme de niveau Bac+4/Bac+5, soit un niveau supérieur à celui requis pour passer le concours. Dotés de ce capital scolaire, il n'est pas surprenant de constater qu'en parallèle du concours de CPIP, 70% des élèves déclarent avoir passé au moins un autre concours, visant pour une majorité d'entre eux des postes de cadre au sein de l'AP. Ces résultats sont d'autant plus intéressants qu'ils sont porteurs de significations quant à la carrière professionnelle de ces recrues. En effet, le décalage entre leur niveau de diplôme et celui requis pour le concours de CPIP peut avoir comme corollaire la perspective d'une ascension professionnelle à la hauteur de leur diplôme, la recherche d'une adéquation entre le niveau d'études et le statut d'encadrement auquel ils pourraient accéder. Consécutivement, le passage du concours de CPIP et les années d'exercice professionnel qui lui succèdent peuvent *a priori* être considérés comme une période professionnelle transitoire, permettant aux agents de préparer la valorisation de leur cursus universitaire, *via* des concours de catégorie A, tout en étant intégrés professionnellement. À l'inverse, concernant les élèves internes, l'intégration au corps de CPIP est d'ores et déjà une promotion professionnelle.

Le niveau scolaire des promotions de CPIP connaît une légère tendance à la baisse depuis quelques années. Cette évolution récente s'observe plus spécifiquement à partir de la 13^{ème} promotion pour laquelle la proportion de Bac+4/Bac+5 chute de 29 points. Ce constat s'explique en majeure partie par la hausse de la représentativité des internes qui affiche des proportions moindres de diplômés du supérieur, mais une expérience professionnelle plus riche. Autrement dit, l'insertion progressive de personnels internes présente la particularité d'injecter une culture non pas tant basée sur le diplôme et la connaissance mais tournée vers l'expérience de terrain et le savoir pratique³⁷.

Afin d'observer si les départs ont un lien avec le niveau de diplôme, le profil scolaire des partants a été rapporté au profil des arrivants en formation. Les données du tableau suivant présentent les résultats de ces calculs. Trois catégories ont été créées : celles des élèves ne possédant pas ou ne possédant que le baccalauréat, des élèves possédant un diplôme de niveau Bac+2 et Bac+3 et des élèves ayant obtenu un diplôme de niveau Bac+4 et plus.

³⁷ Jusqu'alors essentiellement bâtie sur des fondations universitaires, la construction identitaire du corps professionnel des CPIP se forge depuis la 13^{ème} et surtout la 15^{ème} promotion à partir de cette double origine. De cette scission ressortent en premier lieu des besoins en formation distincts qui s'apparentent à des besoins de découvrir le terrain pour les jeunes diplômés et ceux de théoriser leurs pratiques pour les professionnels, davantage attirés par les cours en sciences humaines et ceux de droit de l'application des peines.

Tableau 13 Niveau de diplômes des élèves CPIP à leur entrée en formation et au moment de leur sortie du corps professionnel – Effectif et proportions ³⁸

Recrutement niveau diplôme/ Départ grade CPIP	Effectifs à l'entrée en formation	% à l'entrée en formation	Effectifs de partants	% partants selon le niveau de diplôme
Bac et moins	98	5%	18	18%
Bac+2 et Bac+3	559	27%	82	15%
Bac+4 et plus	1438	68%	258	18%
TOTAL	2095	100%	358	17%

A l'inverse de ce que nous avons posé comme hypothèse, les proportions de partants selon le niveau de diplôme n'indiquent pas d'écarts notables, chacune des catégories étudiées abandonnant le corps de CPIP

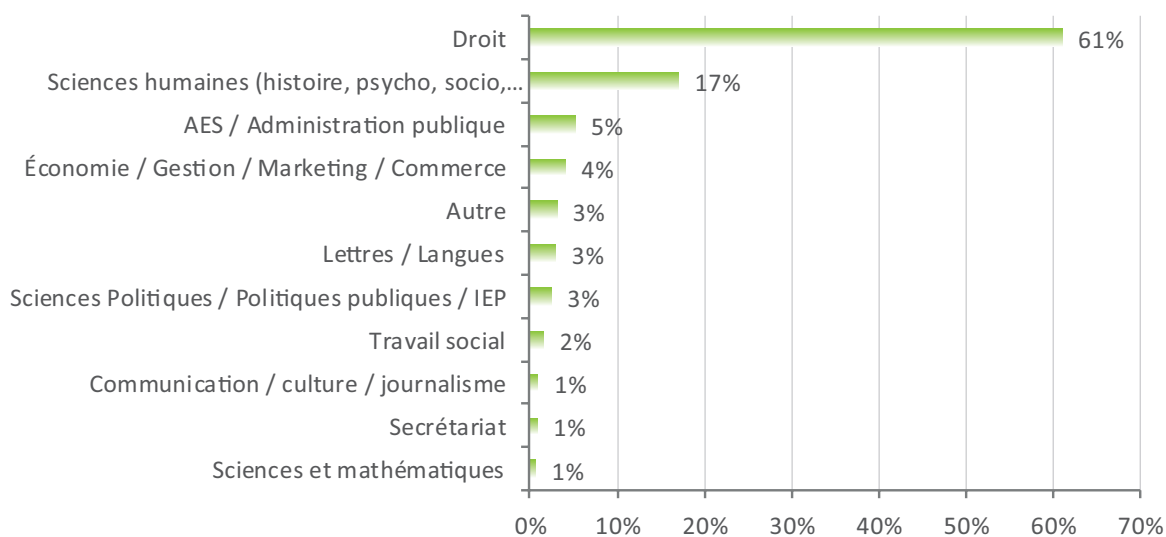
dans des proportions comprises entre 15% et 18%. Ce résultat vient ainsi rompre avec l'idée selon laquelle les plus (sur)diplômés quittent davantage leurs fonctions de CPIP que leurs collègues.

2.4.2. L'effet déterminant des domaines d'étude

Sur un registre identique de questionnement, le domaine d'étude interroge également sur l'effet potentiel qu'il peut jouer sur le risque de désaffectation. Exercer une activité professionnelle en lien avec la nature des études suivies semble effectivement garantir de prime abord une fidélisation plus élevée qu'un recrutement établi sans lien direct avec

la formation scolaire. Afin de tester cette hypothèse, nous nous sommes donc attachés à rendre compte des domaines d'études des élèves avant de définir si cette variable était déterminante sur notre objet d'étude.

Graphique 13 Domaine d'étude des élèves CPIP à leur entrée en formation – 1-18^{èmes} promotions - Proportions



³⁸ La totalité des profils scolaires n'a pas pu être renseignée en raison de l'absence de ces données pour 210 partants. Les effectifs sur lesquels sont basés les résultats sont de fait inférieurs à ceux traités dans cette étude.

Sur l'ensemble de la période, les promotions sont composées d'au moins 50% d'élèves provenant des filières du droit. L'évolution des profils indique toutefois que cette sur-représentativité des étudiants en droit s'amenuise depuis la quinzième promotion où leur proportion chute de 16 points, au profit de la catégorie « autres domaines d'étude »⁴⁰.

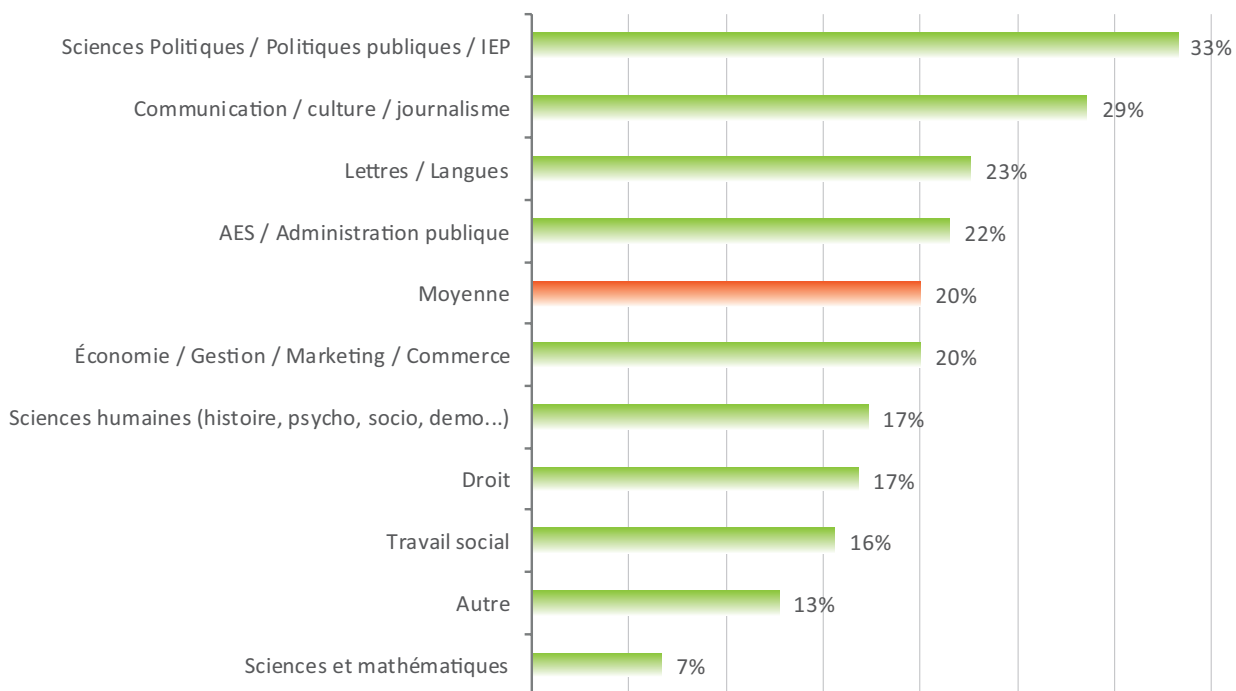
Concernant les élèves provenant des filières « sciences humaines », leur part est globalement inférieure à 20% depuis la huitième promotion. Cette représentativité ne manque pas de soulever des interrogations, d'aucuns la trouvant bien inférieure à ce qu'elle pourrait être. En effet, les études de droit ne portent que très peu sur les problématiques de l'exclusion, l'insertion, la pauvreté, la déviance... contrairement aux sciences humaines dans lesquels ces thèmes d'études sont régulièrement abordés. Il peut à ce titre paraître étonnant que ces étudiants ne soient pas

davantage représentés dans le corps des CPIP dont le métier porte quasi exclusivement sur la déviance et son traitement. Les causes majeures de cet état de fait sont de deux ordres. Le premier pose l'hypothèse de l'absence totale de promotion de ce métier dans les filières de sciences humaines ; le second, avance l'idée que travailler sous mandat judiciaire et veiller à l'exécution des mesures pénales sont davantage l'apanage des juristes que celui des spécialistes en sciences humaines⁴¹.

25% d'étudiants sont issus de filières très variées, dont la représentativité ne dépasse pas 5%.

Afin d'observer l'impact des domaines d'études sur les départs en formation et en cours de carrière, les effectifs de partants par domaine d'études ont été rapportés aux effectifs totaux répartis selon le même critère.

Graphique 14 Taux de départ selon le domaine d'études suivies – proportions



⁴⁰ 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.

⁴¹ Une étude sur l'impact des épreuves de sélection sur le profil des recrutés montre que l'épreuve orale favorise l'intégration de candidats issus du secteur des sciences humaines et du travail social (Aigle, 2014). Quant aux épreuves écrites précédant l'épreuve orale, notamment la note de synthèse, l'impossibilité de disposer des profils scolaires des candidats se présentant à l'épreuve n'a pas permis de remplir les conditions de faisabilité de la recherche et de définir si les étudiants en droit sont majoritaires parce qu'ils sont plus nombreux à se présenter ou parce qu'ils réussissent mieux que les autres les épreuves écrites.

33% des personnels issus des filières de politique ont quitté le corps de CPIP, soit un tiers, et 29% de ceux issus des domaines de la communication, de la culture et du journalisme ont connu un sort identique. Puis, toujours parmi les domaines d'études peu représentés à l'entrée en formation, on retrouve celui des lettres et des langues étrangères avec un taux de 23%. Seuls le secrétariat, les sciences dures et le travail social, parmi les filières peu présentes chez les personnes recrutées, affichent des taux relativement bas.

En outre, les deux domaines d'études regroupant la majorité des profils scolaires, les sciences humaines et surtout le droit, arborent des taux de départ inférieurs à la moyenne. Ce constat pose l'idée que la promotion du métier de CPIP dans les universités de droit ou encore le lien direct entre les sciences humaines et l'activité professionnelle d'un CPIP réduisent les risques de départ en prédisposant favorablement les étudiants à exercer ce métier. Davantage que le niveau de diplôme, dont l'effet reste peu significatif sur notre objet, il semblerait donc que ce soit le domaine d'études suivies qui soit déterminant sur les risques de quitter le corps de CPIP.

Afin d'éviter toute ambiguïté, rappelons ici que les départs peuvent aussi bien être des démissions de la fonction publique que des promotions dans le corps des personnels d'insertion et de probation. Ils regroupent donc des phénomènes très différents.

Dans ce cadre précis d'analyse, il apparaît ici utile de préciser que, si les titulaires d'un diplôme en sciences

politiques ont davantage tendance que les autres à quitter leur poste de CPIP, c'est le plus souvent pour rejoindre un poste de catégorie A au sein du ministère de la justice. Il en va de même pour les titulaires d'un diplôme en communication/journalisme. A l'inverse, les partants titulaires d'un diplôme en lettres/langues ou en AES/administration publiques sont majoritaires à quitter définitivement le ministère de la justice.

Ces quatre groupes, qui ont en commun de mettre un terme à leur carrière CPIP de manière plus fréquente que les autres, le font donc pour des raisons certainement très différentes. Cette question des destinations professionnelles est justement l'objet de la partie qui suit.

Partie 3 : LES MOBILITÉS PROFESSIONNELLES DES CPIP

Nous avons jusqu'à ce stade de cette recherche essentiellement utilisé comme vocable les mots de « départ » et de « sorties » pour définir notre objet d'étude. Ces dénominations nous ont effectivement semblé plus adaptées dans le cadre d'une approche démographique traitant quantitativement des flux d'entrants et de sortants qui animent la population des CPIP. La troisième partie traitant des destinations professionnelles choisies par ces personnels au cours de leur carrière, il nous a semblé judicieux de changer ce lexique pour y substituer celui de mobilité professionnelle. Passé le stade du traitement de données statistiques, il s'agit ici de s'intéresser à ce qu'il faut entendre par ces termes mais aussi au cadre légal régissant les mobilités professionnelles dans la fonction publique. Une fois cette étape franchie, nous porterons ensuite notre intérêt sur les destinations professionnelles rejointes par les CPIP, qui, comme nous le verrons, présentent une grande variété. Afin de bien saisir les logiques engagées, deux distinctions ont été posées : les mobilités professionnelles internes et externes au ministère de la Justice.

➤ 3.1. Questions de définitions et cadre légal des mobilités professionnelles

➤ 3.1.1. Les principales dimensions d'une mobilité professionnelle

De quoi parle-t-on lorsqu'on parle de mobilités professionnelles ? De changements de métiers ? De secteur d'activité ? De mobilités internes, externes ? De reconversions, de promotions sociales, d'évolutions de carrière ? La notion de mobilité professionnelle présente plusieurs facettes et renvoie à de multiples interprétations. Tout d'abord, il est essentiel de souligner que la mobilité professionnelle est un concept fondamental dans le domaine des ressources humaines. Ce domaine d'activités définit la mobilité professionnelle comme un changement d'affectation, d'emploi ou encore de poste dans la même structure. Il peut alors s'agir de mobilité fonctionnelle – soit un changement de fonctions -, de mobilité socioprofessionnelle – soit un changement de catégorie socio-professionnelle (CSP)-, ou encore un changement de statut. Lorsqu'ils ont lieu au sein d'une même entreprise ou d'une même administration, ces changements sont des mobilités internes. Lorsque ce chan-

gement s'accompagne également d'un changement d'entreprise ou d'administration, on parle de mobilité externe ⁴².

La notion de mobilité professionnelle recouvre d'autres logiques et peut également être abordée sur un plan « vertical » ou sur un plan « horizontal ». Tandis que la mobilité verticale est essentiellement définie dans une logique hiérarchique – changement de grade, promotion - de changement de CSP ou d'une revalorisation salariale, la mobilité horizontale implique un changement de métier, de statut – par exemple un passage du secteur public au secteur privé -, un changement d'établissement ou encore une mobilité géographique liée à l'emploi ⁴³.

➤ 3.1.2. Le droit à la mobilité professionnelle dans la fonction publique

Ces précisions posées, il convient maintenant de poursuivre sur l'accompagnement de ces processus de mobilité, devenu un enjeu majeur pour les politiques publiques. Ces dernières années, différents dispositifs ont permis aux fonctionnaires de dynamiser leur carrière. La loi du 2 février 2007 de moderni-

sation de la fonction publique ⁴⁴ agit en ce sens selon trois axes : la formation, la mobilité et le cumul des activités. Elle prévoit notamment :

- Un droit individuel à la formation pour les fonctionnaires des 3 fonctions publiques
- La possibilité d'accéder à des fonctions par la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle

⁴² <http://fr.slideshare.net/ezmb/la-mobilite-professionnelle-ezzeddine-mbarek>

⁴³ Rapport sur les trajectoires et les mobilités professionnelles, Conseil d'orientation pour l'emploi, La documentation française, 2009, p.29.

⁴⁴ La totalité des profils scolaires n'a pas pu être renseignée en raison de l'absence de ces données pour 210 partants. Les effectifs sur lesquels sont basés les résultats sont de fait inférieurs à ceux traités dans cette étude.

- La mise à disposition d'un agent d'une fonction publique à une autre fonction publique
- La possibilité d'exercer une activité dans le secteur privé tout en conservant son poste dans la fonction publique (pendant un an).

La loi du 23 juillet 2009 ⁴⁵ s'inscrit dans la même tendance et vise à décloisonner les fonctions publiques et les corps professionnels. Elle instaure des mesures statutaires et financières dont notamment :

- Le droit à la mobilité : l'administration ne peut plus s'opposer au départ d'un agent en mobilité
- L'ouverture aux détachements de tous les corps professionnels de la fonction publique (y compris dans l'armée)
- Les intégrations directes (sans détachement) sont possibles entre deux corps professionnels distincts si les missions exercées sont similaires
- La proposition de se voir proposer une intégration définitive pour un fonctionnaire qui a été détaché cinq ans dans un autre corps professionnel dans sa nouvelle administration (si celle-ci en exprime le besoin)
- Les promotions obtenues pendant les périodes de détachement sont prises en compte lors de la réintégration dans le corps d'origine
- La durée pendant laquelle un fonctionnaire peut créer ou reprendre une entreprise est étendue
- La mise en place d'une indemnité temporaire de

mobilité (accordée à un agent qui accepte d'occuper un poste pour lequel l'administration a du mal à recruter)

- Une indemnité de départ volontaire pour les agents qui démissionnent.

Sans présumer de leur efficacité, ces dispositifs facilitent les démarches des agents qui souhaitent changer de corps professionnel ou quitter la fonction publique. On notera par ailleurs que ces dispositifs ne visent pas simplement à simplifier les procédures mais ont une visée clairement incitative à la mobilité. Observons à ce sujet la tension avec laquelle l'administration pénitentiaire doit composer entre, d'un côté, la nécessité de fidéliser ses agents et, de l'autre, les incitations au départ qui leur ont été prodiguées ces dernières années par l'administration elle-même. Si les données du chapitre 1 n'indiquent aucun effet notable sur les taux de départ annuels à la fin des années 2000 ⁴⁶, modérant ainsi l'idée d'un effet significatif de cette loi sur les mobilités, l'intérêt porté aux mobilités des CPIP sortants apporte des informations essentielles sur les destinations professionnelles rejointes par ces derniers.

➤ 3.2. La destination privilégiée des CPIP : être catégorie A dans l'administration pénitentiaire

➤ 3.2.1. Des mobilités internes et externes au ministère de la Justice

Avant d'aborder de manière détaillée les métiers rejointes par les CPIP mobiles, une première question se pose : dans quelle mesure ces partants continuent de travailler au sein du ministère de la Justice et quelle part d'entre eux en sortent ?

En vue d'exposer le détail de ces destinations professionnelles par métier, nous les avons d'abord classées en deux catégories : les mobilités externe et interne. Par mobilité interne, nous avons entendu les

CPIP continuant d'évoluer au sein de l'administration pénitentiaire. Concernant les sortants de cette administration qui se dirigent vers un métier du ministère de la Justice, ces mobilités ont été considérées comme internes ministérielles. Méconnaissant les destinations professionnelles exactes des CPIP devenus personnels administratifs, nous les avons ajoutés aux effectifs du ministère de la Justice.

⁴⁵ Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

⁴⁶ Rappelons ici que l'élévation de cet indicateur observée en 2007 et 2008 était quasi exclusivement liée à l'augmentation de CPIP passant CSIP. En outre, l'inexistence d'un impact déterminant de cette loi sur la mobilité professionnelle peut s'expliquer par les coûts économiques, culturels, familiaux et résidentiels, engendrés par la mobilité géographique qui lui est bien souvent associée.

Tableau 4 Effectifs des mobilités internes et externes des CPIP – 1995-2014

Ministère de la Justice							
Mobilité interne		Mobilité interne ministérielle					
Administration pénitentiaire		Protection judiciaire de la jeunesse		Services judiciaires		Administratif	
Destination	Effectif	Destination	Effectif	Destination	Effectif	Destination	Effectif
DPIP	94	Directeur de service	30	Magistrat	17	Attaché	4
CSIP	76	Éducateur	7	Greffier en chef	5	Secrétaire	3
DSP	41	Directeur technique	3	Greffier	5	Adjoint	3
Surveillant	21	Chef de service	1			Non titulaire	2
Corps de commandement	8						
Directeur technique	1						
Total AP	241	Total PJJ	41	Total SJ	27	Total administratif	12

Autres destinations					
Mobilité externe					
Fonction publique		Inconnues		Autres	
Destination	Effectif	Destination	Effectif	Destination	Effectif
Départ après détachement FP	66	Départs volontaires	79	Retraites	9
Autre FP	31	Licenciements	28	Décès	7
Départ après mise à disposition	2	Départ après congés sans traitement	25		
Total FP	99	Total inc.	132	Total autres	16

Parmi les 568 sortants, 321 CPIP ont décidé de continuer leur carrière professionnelle dans le ministère de la Justice, soit 57%, tandis que 247 en sont sortis (43%). Globalement, on peut donc avancer que la majorité des sortants optent pour des orientations professionnelles répondant également aux missions de Justice de l'État.

En outre, parmi les mobilités internes observées, 241, soit 75% d'entre elles, le sont au sein de l'administration pénitentiaire et 25% dans les autres administrations qui en dépendent. La protection judiciaire de la jeunesse connaît le plus de succès avec 41 personnels qui s'y dirigent, suivie par la magistrature (17), les personnels administratifs (12) et les métiers du greffe (10). Ce bilan indique ainsi que les mobilités internes portent avant tout sur les perspectives de carrière offertes par l'administration pénitentiaire, essentiellement incarnées dans les métiers de CSIP, de DPIP et de DSP.

Parmi les 247 départs hors du ministère de la Justice, 132, soit 53% de ce type de sorties et 23% du nombre

total de partants, sont des départs volontaires dont les raisons et les destinations n'ont pas été renseignées dans la base de données. Pour cette raison, il demeure impossible de savoir si ces personnels ont rejoint une autre administration, le secteur privé ou le secteur indépendant. Toutefois, pour 99 partants, on sait que leur carrière s'est prolongée dans un autre ministère et qu'à ce titre, ces personnels sont donc restés dans la fonction publique, soit après un détachement (66), une formation (31) ou une mise à disposition (2). 9 personnes sont parties en retraite et 7 sont décédées.

L'âge moyen au départ est à peu près identique pour les mobilités internes et externes. En revanche, les sorties du ministère de la Justice s'opèrent bien plus rapidement que les mobilités internes (tableau 5).

Tableau 5 Ancienneté moyenne en année selon la sortie interne ou externe au ministère de la Justice - 1995-2014

	Ancienneté moyenne en année
Mobilité externe	4,8
Mobilité interne	7,5
Moyenne	6,4

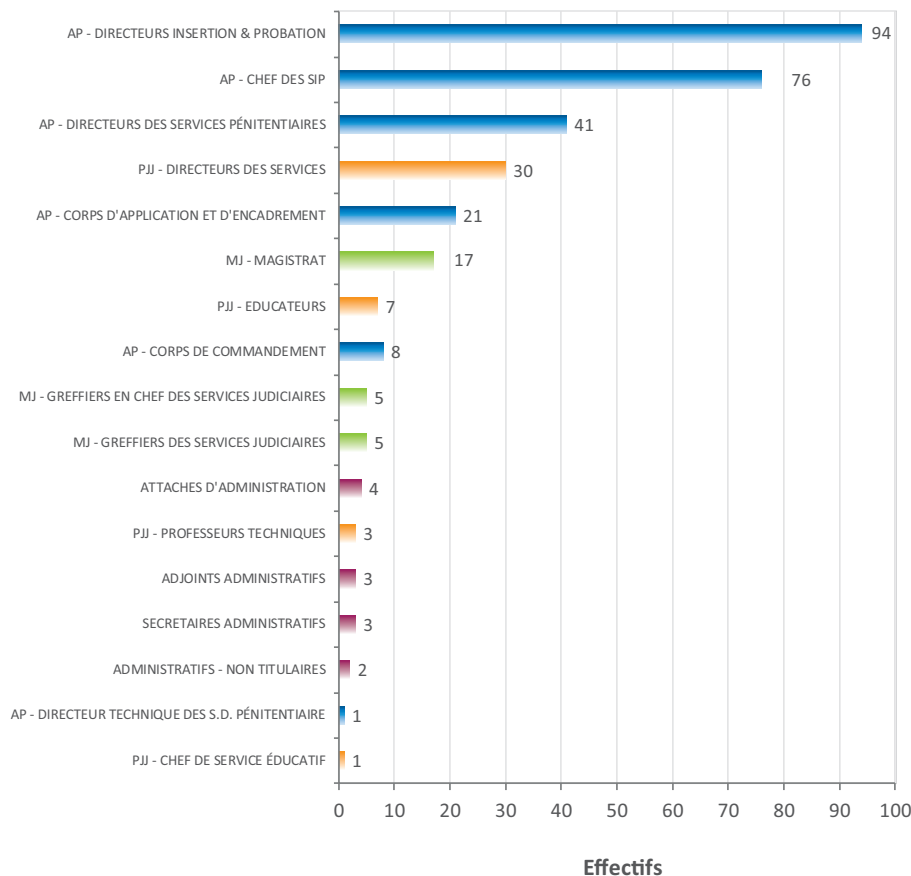
Ainsi, tandis que les mobilités externes s'effectuent en moyenne après 4,8 ans d'ancienneté, la mobilité interne se réalise en moyenne 7,5 ans après l'entrée en formation⁴⁷. Cet écart laisse émerger l'existence d'une opposition entre les agents insatisfaits de leurs missions professionnelles d'insertion et qui décident

de partir à un stade relativement précoce de la carrière de CPIP et ceux dont l'orientation professionnelle interne nécessite l'acquisition d'une certaine ancienneté professionnelle.

3.2.2. Mobilités internes et destinations professionnelles

Ces grandes tendances posées, voyons maintenant la distribution des effectifs selon la profession rejointe au sein du ministère de la Justice.

Graphique 16 Destination professionnelle des partants dans le ministère de la Justice - Effectifs



⁴⁷ Rappelons ici que ces données portent sur des personnels dont l'ancienneté maximale est de 19 ans. Les durées d'expérience professionnelles calculées avant les départs sont consécutivement réduites du fait de l'inachèvement des carrières et de la non prise en compte des sorties à des anciennetés plus élevées qui auraient pour effet d'augmenter la valeur des durées moyennes présentées dans cette étude.

Au total, 17 destinations professionnelles internes au ministère de la Justice ont été comptabilisées. Toutefois, toutes n'y sont pas autant représentées. De manière très nette, on peut ainsi observer que la destination professionnelle principale des CPIP partants est le poste de directeur, avec 165 effectifs totalisés. Parmi ces postes, le plus prisé est celui de directeur pénitentiaire d'insertion et de probation d'abord appelé CSIP puis DPIP⁴⁸. En ajoutant les effectifs de ces deux catégories, on obtient un total de 170, soit 30% du nombre total de départs, ce qui est relativement élevé.

D'autres postes de directeurs apparaissent ensuite, même si leur représentativité reste bien inférieure.

➤ 3.2.3. Des mobilités verticales, horizontales et tentées

Comme nous le soulignons, les mobilités professionnelles peuvent être synonymes de changement de positionnement hiérarchique, on parle alors de mobilité verticale, ou de changement de fonction, on parle alors de mobilité horizontale, les deux mobilités ne s'excluant pas⁴⁹. Le tableau suivant indique en orange les mobilités rattachées aux changements de

D'abord, celui de directeur des services pénitentiaires, dont l'accès connaît un regain d'intérêt ces dernières années. Il est ici possible de relier cette hausse avec les mesures facilitant les promotions internes développées au sein des fonctions publiques. En outre, il est également probable que les passerelles entre les administrations du ministère de la Justice aient favorisé l'accès aux autres concours de directeurs avec, pour illustration, les 30 départs qui ont eu pour destination le poste de directeur des services de la PJJ.

positionnement hiérarchique, associés à un changement de fonctions et de catégorie (B vers A). Tandis que le vert s'apparente aux mobilités horizontales, associées exclusivement à un changement de fonctions, le vert clair correspond aux agents ayant échoué ou renoncé à devenir CPIP.

Tableau  **Mobilités verticales et horizontales dans le ministère de la Justice**

Ministère de la Justice								Catégorie A
Mobilité interne		Mobilité interne ministérielle						Catégorie B
Administration pénitentiaire		Protection judiciaire de la jeunesse		Services judiciaires		Administratif		Catégorie C
Destination	Effectif	Destination	Effectif	Destination	Effectif	Destination	Effectif	
DPIP	94	Directeur de service	30	Magistrat	17	Attaché	4	
CSIP	76	Éducateur	7	Greffier en chef	5	Secrétaire	3	
DSP	41	Directeur technique	3	Greffier	5	Adjoint	3	
Surveillant	21	Chef de service	1			Non titulaire	2	
Corps de commandement	8							
Directeur technique	1							
Total AP	241	Total PJJ	41	Total SJ	27	Total administratif	12	Total : 321

Une rapide lecture de ce tableau nous invite à dresser un premier constat : les mobilités observées concernent essentiellement des mobilités verticales (catégorie A). Plus précisément, 272 d'entre elles, soit 85% des 321 comptabilisées, correspondent à

des prises de poste de directeurs, de magistrats, de chefs de service ou d'attachés. Autrement dit, lorsque les CPIP délaissent leurs fonctions pour rejoindre un autre métier du ministère de la Justice, c'est essentiellement en vue de monter en responsabilité et

⁴⁸ Nous avons volontairement préservé la dénomination « chef des services d'insertion et de probation » pour rappeler que les DPIP actuels étaient ainsi dénommés avant la revalorisation de leur statut de catégorie B à catégorie A.

⁴⁹ Seules seront ici traitées les mobilités internes en raison de l'inexistence de données sur les métiers exercées par les CPIP sorties du ministère de la Justice.

d'obtenir un statut plus valorisant. Les postes visés sont prioritairement ceux du grade supérieur de leur corps, CSIP ou DPIP. Directeur des services pénitentiaires et directeur des services judiciaires de la jeunesse occupent les places suivantes, tandis que 17 CPIP sont parvenus à devenir magistrats. A la marge, 5 sont devenus greffiers en chefs, 4, attachés d'administration de l'État, 1 directeur technique de l'AP et un autre est devenu chef des services PJJ.

Concernant les mobilités horizontales, impliquant exclusivement un changement de fonctions non associé à une promotion, 23 CPIP se répartissent dans quatre corps professionnels qui sont ceux de commandants pénitentiaires (8), d'éducateurs PJJ (7), de greffiers (5) et de secrétaires administratifs (3). Les mobilités « descendantes » sont quant à elles plus spécifiques à traiter dans la mesure où elles proviennent essentiellement de personnels de catégorie C ayant suivi la formation de CPIP mais ayant

échoué à la formation ou décidé au final de réintégrer leur ancien corps ⁵⁰ : il s'agit du corps d'application et d'encadrement (surveillants pénitentiaires), des adjoints administratifs et des personnels administratifs non titulaires. Pour cette raison, il n'est pas vraiment juste de les définir comme étant des mobilités descendantes dans la mesure où elles s'apparentent davantage à une tentative de passer dans la catégorie supérieure des CPIP plutôt qu'à une descente dans la catégorie inférieure. Voilà pourquoi les élèves rejoignant leur corps d'appartenance initial, du fait d'une formation inaboutie, ou d'une affectation inadaptée, présentent une ancienneté moyenne relativement courte dans le corps (2 ans, soit la durée de formation). A l'inverse, il faut en moyenne 4 ans pour connaître une mobilité horizontale et 8 ans pour une mobilité verticale ascendante.

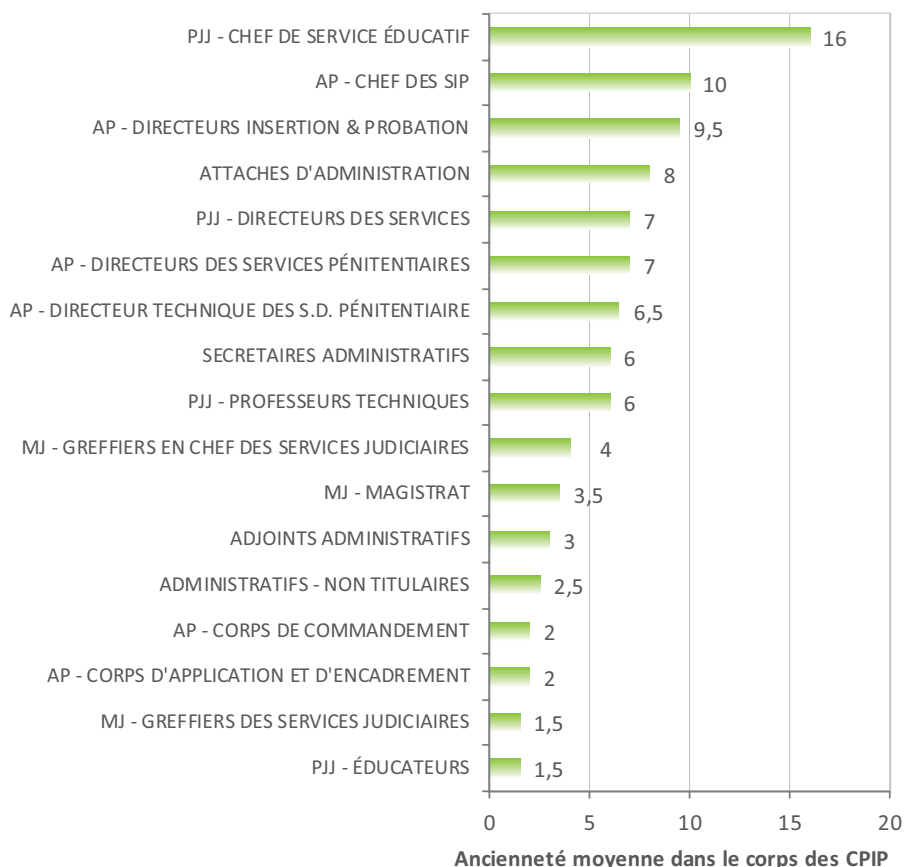
Tableau 1 Ancienneté moyenne en année selon la catégorie de l'emploi de destination - 1995-2014

Catégorie de l'emploi du corps de sortie	Ancienneté en tant que CPIP en années
A	8
B	4
C	2

On observe ainsi que plus la catégorie de l'emploi du corps de sortie est élevée, plus le temps d'exercice dans le corps des CPIP l'est aussi. Il existe donc

une forte logique d'ancienneté qui joue sur la logique de promotion professionnelle. Détaillée par corps professionnel, on obtient les données suivantes.

⁵⁰ Pour des raisons d'affectations ou professionnelles.

Graphique 17 Ancienneté moyenne dans le corps des CPIP selon le corps professionnel de destination dans le ministère de la Justice


En moyenne, les CPIP sortant pour un poste de chef de service socio-éducatif de la PJJ présentent une ancienneté de 16 ans. Ce résultat signifie que cette destination professionnelle ne représente pas réellement une vocation mais traduit davantage le souhait en cours de carrière de ne pas exercer le métier de CPIP toute une vie, de découvrir une autre administration et d'y associer une promotion. À l'inverse, le départ pour un poste de greffier, d'éducateur ou encore de commandant, correspond à des concours passés avant ou pendant la formation, en parallèle de celui de CPIP ou de la formation suivie. Pour cette raison, ces décisions résultent de choix en début de carrière de CPIP et correspondent davantage à des orientations préférentielles plus intéressantes. La visualisation des données suivantes du graphique indique que la magistrature, le poste de greffier en chef et celui de directeur des services PJJ suivent une logique identique, avec des délais un peu plus étendus et l'envie pour certains de rejoindre le plus rapidement possible des postes à la hauteur de leur niveau de diplôme. Sans rentrer dans le détail de toutes ces destinations professionnelles, on notera au

final que ce sont les postes de directeurs qui nécessitent le plus d'ancienneté dans le corps des CPIP avec des valeurs minimales de 6,5 ans pour le corps des directeurs techniques.

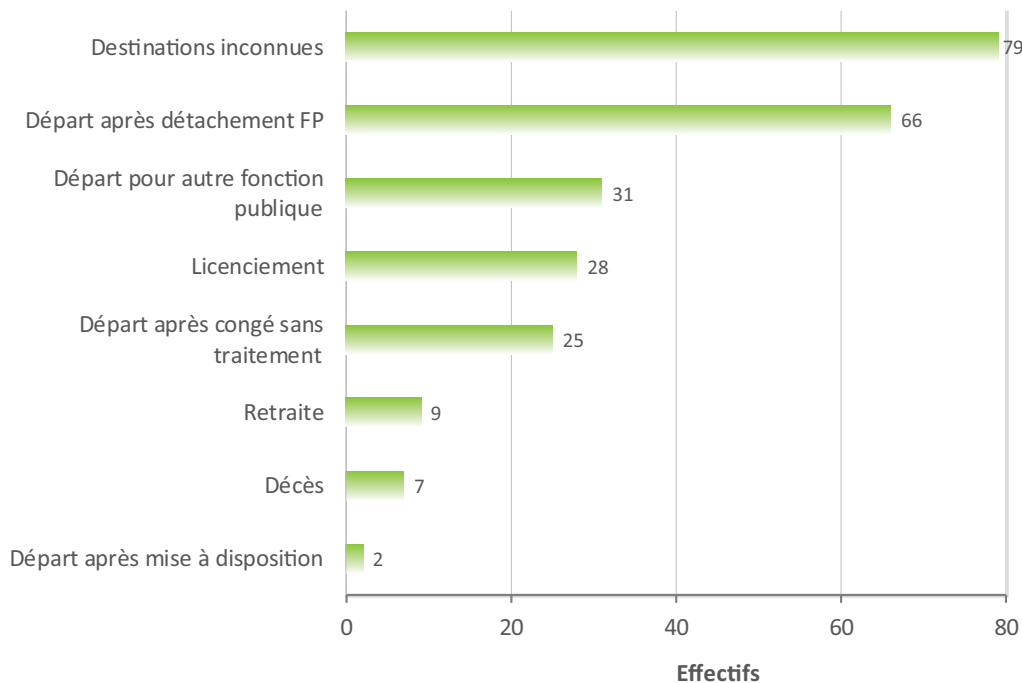
Après l'analyse de ces données, il semble donc essentiel de bien distinguer les mobilités relevant de la carrière professionnelle et celles résultant d'orientations professionnelles établies parfois avant même d'entrer en formation. En outre, il est également important de souligner qu'une partie des élèves continue de passer des concours en cours de formation, voire immédiatement après leur première affectation, pour exercer un métier plus adapté à leur profil et s'aligner sur des grilles indiciaires plus avantageuses. On observera également que pour devenir directeur, l'ancienneté observée est bien supérieure à celle officiellement requise pour passer les concours en interne. Cet écart peut provenir d'échecs aux concours rencontrés par les CPIP ou encore du sentiment plus subjectif de devoir acquérir suffisamment de maturité professionnelle pour se sentir prêt à assumer ces fonctions.

3.2.4. Les mobilités hors du ministère de la Justice

Le second versant des départs porte sur des sorties s'effectuant hors du ministère de la Justice. Nous rappelons ici que sur les 568 sorties enregistrées, 247, soit 43% d'entre elles, appartiennent à ce cas de figure. En raison du nombre moins élevé de données disponibles les concernant, les logiques de mobilité verti-

cales et horizontales ne seront pas abordées. Deux domaines ont néanmoins été traités : un premier sur les effectifs selon le type de sorties et un second sur l'ancienneté dans le corps des CPIP, toujours selon la nature des sorties.

Graphique 18 Destinations des sortants du ministère de la Justice - Effectifs



En premier lieu, il est important de préciser que les mobilités de 79 CPIP n'ont pas pu être identifiées dans la base de données. De même, les informations de cette base n'ont pas permis de définir les ministères que les partants ont rejoints, après avoir quitté celui de la Justice. Il a juste été possible de les comptabiliser : 66 partis après détachement et 31 partis sans⁵¹. Méconnaissant l'effectif de tous les CPIP ayant bénéficié de détachements, y compris donc les personnes détachées qui sont revenues exercer leur métier, l'évaluation de l'intensité des départs définitifs après détachement n'a pu être réalisée, tout comme celui des retours⁵². Toutefois, les durées moyennes des détachements précédant un départ ont pu être calculées : 14 mois, avec une amplitude de 4 mois à 4 ans. Sachant que la durée maximale d'un détachement est de 5 ans renouvelables, cette durée moyenne semble

mesurée. 25 des personnels étudiés sont partis après avoir bénéficié d'un congé sans traitement et 2 après une mise à disposition⁵³.

Dans un autre registre, 28 CPIP ont été licenciés, soit 1% des agents recrutés de 1995 à 2014⁵⁴. Pour 26 d'entre eux, il s'agit de licenciements pour insuffisance professionnelle, le plus souvent décidés avant la titularisation de l'agent (16). Ce type de licenciement intervient lorsqu'à l'issue de la période de stagiairisation, l'administration estime que l'individu concerné ne parvient pas à assumer ses nouvelles missions ou présente un comportement incompatible avec ces dernières.

10 agents ont été licenciés pour insuffisance professionnelle après leur titularisation. Pour 8 d'entre eux,

⁵¹ On sait que ces 31 agents sont partis pour un poste dans la fonction publique (hors ministère de la justice) car ils étaient répertoriés comme étant inscrits dans une école de la fonction publique au moment de leur départ.

⁵² On peut néanmoins avancer l'hypothèse que ces départs ont eu comme destination l'administration dans laquelle le CPIP a été détaché.

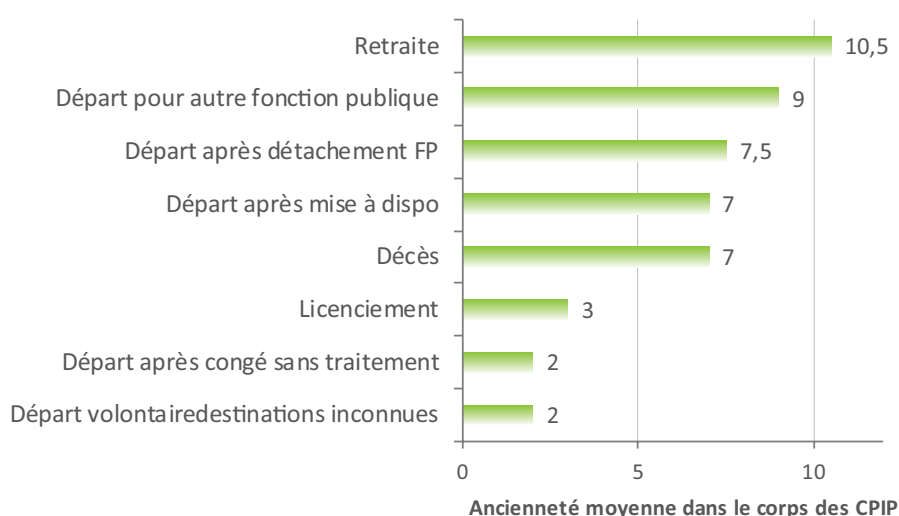
⁵³ De nouveau, il est impossible d'évaluer le rapport entre ces deux dispositifs et les départs définitifs car nous ne disposons d'aucune donnée relative à la totalité des congés sans traitement et mises à dispositions accordés entre 1995 et 2014 chez les CPIP.

⁵⁴ Ce qui encore une fois n'est pas définitif puisque les CPIP étant en poste en 2014 n'ont pas achevé leur carrière. Ils présentent donc toujours la possibilité d'être licenciés.

ce licenciement est intervenu durant l'année qui a suivi leur titularisation. Passée cette première année, les licenciements pour insuffisance professionnelle sont exceptionnels. Les licenciements pour un autre motif que les insuffisances sont également très rares. On compte un individu qui a été licencié pour avoir refusé 3 postes après sa mise à disposition et un autre individu qui a été révoqué de la fonction publique suite à une condamnation pénale.

Enfin, 9 départs en retraites et 7 décès ont été comptabilisés. Les départs à la retraite sont survenus de manière relativement précoce, à l'âge de 56 ans en moyenne (entre 46 et 66 ans). Les décès sont également survenus de manière précipitée, à l'âge de 42 ans en moyenne.

Graphique 19 Ancienneté moyenne dans le corps des CPIP selon les destinations des sortants du ministère de la Justice - Effectifs



Les départs volontaires pour des destinations inconnues, les plus nombreux, sont les plus rapides avec en moyenne 2 ans d'ancienneté. On peut faire l'hypothèse que ces démissions, qui surviennent essentiellement en cours de formation, sont le fruit de désillusions relatives à la découverte du métier de CPIP ou, plus globalement, à l'univers carcéral, ou encore d'affectations géographiques non obtenues (Gras, 2007). Concernant les personnes parties après un congé sans traitement, la durée moyenne d'appartenance au corps des CPIP s'élève également à 2 ans tandis que les personnes licenciées le sont en moyenne un an plus tard. Ces trois catégories correspondent majoritairement aux départs en cours de formation ou en tout début de carrière.

Viennent ensuite les sorties survenant après une durée moyenne égale ou supérieure à 7 ans, c'est-à-dire après avoir exercé un certain nombre d'années le métier de CPIP. Tout d'abord, 7 décès sont enregistrés,

ce qui paraît surprenant au vu de l'âge moyen d'entrée en formation et de l'ancienneté correspondante, peu élevés pour ces événements malheureux. De même, les deux agents partis après une mise à disposition affichent une ancienneté de 7 ans. Il faut ensuite ajouter 6 mois de plus pour connaître le nombre d'années après lequel les 66 personnes partent après un détachement dans une fonction publique hors du ministère de la Justice et 9 ans pour les 31 qui la rejoignent directement. On peut émettre l'hypothèse que ces départs correspondent à de véritables tournants dans leur vie professionnelle dans la mesure où un changement de fonction publique s'apparente à un changement radical rompant avec les missions de Justice auxquelles ils participaient⁵⁵. 9 personnes partent à la retraite après avoir exercé en moyenne 10,5 ans.

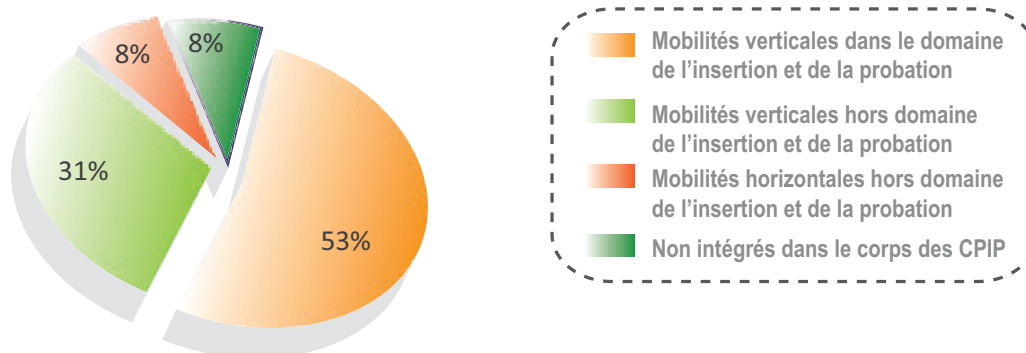
Concernant les départs hors du ministère de la Justice, il est donc important d'observer l'existence de deux groupes, composés d'un effectif quasi équi-

⁵⁵ Marie Cartier et Odile Join-Lambert apparentent également le changement de ministère comme une mobilité professionnelle « forte » (Cartier, Join-Lambert, 2011).

valent, délaissant leurs fonctions de CPIP soit très rapidement (durant la formation) soit après un certain nombre d'années d'ancienneté, au moins 7 ans en moyenne, le plus souvent pour rejoindre une autre administration ⁵⁶.

Au final, on peut ainsi constater que sur ce type de départ, peu d'élèves ou d'agents envisagent leur avenir professionnel dans le secteur privé ou indépendant, d'autant plus si l'on y ajoute les personnels CPIP connaissant une mobilité à l'intérieur du ministère de la Justice.

Graphique 20 Les mobilités professionnelles des CPIP sortants et rejoignant le ministère de la Justice - Proportions



Les mobilités professionnelles peuvent donc revêtir des formes bien différentes et générer des transformations plus ou moins profondes. Si le fait d'être promu au grade supérieur de CPIP, donc DPIP, induit un changement de positionnement professionnel dans la logique carriériste du corps et la continuité du domaine de l'insertion et de la probation de l'administration pénitentiaire, rejoindre le corps des commandants pénitentiaires ou encore celui des chefs de service de la PJJ induit d'autres changements et d'autres enjeux bien distincts. Selon la nature des départs, le calcul de l'ancienneté a fait apparaître de grandes variations, s'échelonnant de 2 à 10,5 ans.

84% des mobilités sont donc verticales et s'inscrivent dans le cadre d'une carrière ascendante, vers des postes de catégorie A. Comme nous l'avons vu, ce sont les postes de DPIP qui rencontrent le plus de succès. Devenir directeur dans le champ de l'insertion et de la probation et continuer de travailler dans l'administration pénitentiaire s'avère être ainsi la destination première des CPIP sortants. Ces personnels continuent ainsi de travailler dans le domaine de l'insertion et de la probation, soit un champ d'activités professionnelles qu'ils investissent depuis plusieurs années. Nous avons ainsi cherché à clairement distinguer ce type de « changement dans la continuité » des

autres mobilités où la nature des nouvelles activités exercées évoluait de manière plus radicale, autrement défini comme un changement fonctionnel. Un peu moins de 50% des mobilités peuvent être définies comme tel. Internes au ministère de la Justice, elles traduisent une transformation quasi totale des activités exercées, dans le cadre de mobilités verticales (postes de magistrats, de directeurs et de chefs de service), mais aussi dans celui des mobilités horizontales (postes de commandants, de secrétaires administratifs, de greffiers et d'éducateurs). Certes, il paraît ici compliqué de parler d'une modification totale de l'activité, dans la mesure où ces personnels continuent malgré tout d'exercer dans le ministère de la Justice et consécutivement de servir ses missions. Toutefois, le changement d'administration (PJJ et services judiciaires), correspondant à l'appartenance organisationnelle, et la prise de fonctions de ces postes induit des changements de positionnement (grade, interlocuteur...) et d'activités (nouveaux dossiers, management, budget...) suffisamment importants pour s'apparenter à des mobilités de thématique fonctionnelle.

⁵⁶ De Singly et Thélot développent cette étanchéité du monde public et les faibles occurrences de mobilité statutaire entre le monde public et le monde privé (De Singly, Thélot, 1989).

CONCLUSION

L'analyse exhaustive des données correspondant aux départs des CPIP permet donc de rendre compte des flux qui ont traversé ce corps professionnel au cours des 20 dernières années. Au total, 2796 CPIP ont été recrutés entre le premier 1^{er} janvier 1995 et le 1^{er} janvier 2014. Au 1^{er} janvier 2015, 564 d'entre eux ne sont plus en poste, soit 20,2%.

En premier lieu, l'évolution du nombre de départs dans le temps laisse apparaître une nette tendance à la hausse entre 1995 et 2014. Toutefois, cette tendance est largement imputable à l'accroissement progressif de cette population sur la période et les taux calculés n'indiquent au final aucune tendance significative avec une valeur moyenne de 2,3% par an. Seul, un pic de départs survenu en 2007 et 2008, atteignant 4,5%, peut être observé. Résultant de la revalorisation du métier de CSIP en DPIP, un grand nombre de CPIP étaient alors montés en grade via un examen professionnel.

L'un des enseignements de cette analyse transversale est donc que le niveau de sorties ne présente, a priori, aucun signal alarmant puisque à l'exception d'une élévation conjoncturelle observée en 2007-2008, l'intensité des départs annuels des CPIP est relativement stable sur cette période.

En complément de l'analyse transversale, l'analyse longitudinale des départs, traités selon l'ancienneté des agents, apporte un éclairage exclusif sur les logiques de carrière qui les animent. Alors que, pendant la formation, les taux de départ gravitent autour de 3%, l'issue de la formation les voit chuter drastiquement durant plusieurs années, avant de remonter lorsque l'ancienneté des agents leur ouvre les portes d'ascensions professionnelles attendues. En début de carrière, les CPIP font donc preuve d'une assez grande stabilité professionnelle et les velléités de changement s'amorcent réellement à partir de la 4^{ème} année d'ancienneté pour se concrétiser par des départs dès la 6^{ème}, avant d'atteindre un pic entre la 7^{ème} et la 10^{ème} année.

La reconstitution de la vitesse d'attrition d'une promotion fictive nous permet d'y voir encore plus clair. On peut y observer qu'en moyenne, il faut attendre 6 ans pour voir la proportion de départ d'une promotion dépasser les 10%, 9 ans pour qu'elle dépasse les 20% et 14 ans pour qu'elle dépasse les 30%. Au final, après 19 ans d'ancienneté, une promotion a en moyenne « perdu » 37% de ses effectifs initiaux. En outre, l'étude de ces taux d'évaporation par promotion montre une baisse des taux de départ dans le temps, traduisant une tendance à l'aug-

mentation de la fidélisation des CPIP entre 1995 et 2014. Concernant le profil des agents quittant le corps des CPIP, trois variables semblent avoir un impact sur la décision de partir : l'âge, le genre et le domaine d'études. Quelle que soit l'ancienneté, les hommes présentent une probabilité plus forte de partir que les femmes. Concernant l'âge, c'est entre 30 et 40 ans que les départs ont la plus forte probabilité d'être opérés. Enfin, concernant les domaines d'études, ce sont les agents issus des filières de science politique, de la communication ou des lettres qui ont la plus forte probabilité de partir. Les élèves issus du droit, majoritaires, ont quant à eux une probabilité de partir bien inférieure à la moyenne, ce qui témoigne potentiellement d'une adéquation entre leurs aspirations professionnelles à la fin de leurs études et le contenu du métier de CPIP.

L'analyse des mobilités professionnelles des CPIP, c'est-à-dire des emplois rejoints par les partants (métier, catégorie...), complète ces analyses statistiques. En premier lieu, on y observe que 57% des destinations se situent au sein du ministère de la Justice. Elles constituent ce qu'il est convenu d'appeler des mobilités internes. Ces mobilités répondent ainsi avant tout aux perspectives de carrière offertes par l'administration pénitentiaire, essentiellement incarnées par les métiers de CSIP, de DPIP et de DSP. Parmi elles, la destination la plus attractive est de loin le corps de DPIP (anciennement chef des services d'insertion et de probation), suivie par celui des DSP. De plus, si l'on observe les autres corps professionnels du ministère de la Justice, les premiers postes obtenus sont le plus souvent des postes de catégorie A. En conséquence, ces mobilités internes s'inscrivent le plus souvent dans une logique de mobilité verticale, et donc dans une logique de promotion professionnelle. Concernant les mobilités externes au ministère de la Justice, celles-ci restent plus complexes à saisir dans la mesure où un tiers d'entre elles concernent des destinations qui n'ont pas pu être identifiées. Néanmoins, il est fort probable que la majorité des mobilités externes s'oriente vers la fonction publique, que ce soit après une période de détachement, ou bien après avoir passé un autre concours. Les départs involontaires, après licenciement par exemple, restent rares, surtout la première année de titularisation passée.

Au final, que penser des flux de départ des CPIP depuis 20 ans ? L'enseignement majeur de cette étude est que la fuite massive que les plus pessimistes évoquent n'a pas lieu. Après la première année de titularisation, les

CPIP font preuve d'une réelle stabilité professionnelle, qui ne sera troublée que par leur appétit de promotion sociale. Cette promotion se concrétise, dans la majorité des cas, au sein des personnels de catégorie A et plus spécifiquement au sein du corps des directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation.

A ce titre on aurait certainement beaucoup à gagner à étudier les données exposées ici sous l'angle de la socialisation professionnelle et du concept de carrière tel que les sociologues Everett Hughes l'a façonné (Hughes 1967). Il serait en effet intéressant de se demander comment on devient CPIP ? Quelles sont les grandes étapes qui façonnent la construction identitaire d'un CPIP ? Les élèves ont-ils dès leur arrivée la perspective de faire carrière dans le corps des personnels d'insertion (comme le suggère le fait que la majorité des élèves CPIP soient motivés par des motivations professionnelles (Gras, Lapeyronnie, 2013)) ou bien existe-t-il un mécanisme de socialisation professionnelle qui les façonne en ce sens ? Le fait que les CPIP attendent majoritairement au moins 7 ans avant de quitter leurs fonctions, et que ce changement s'opère fréquemment dans le corps des personnels d'insertion est certainement révélateur d'un processus de socialisation professionnelle réussi. Il resterait donc à déterminer les grandes étapes de cette carrière. En ce sens, une approche à base d'entretiens, davantage centrée sur l'évolution des motivations et des représentations des agents dans le temps, permettrait de compléter utilement cette étude.

Un autre aspect de la mobilité professionnelle n'a pas pu être abordé dans cette étude, celui des mobilités géographiques. On sait que ces mobilités géographiques revêtent un enjeu particulier dans la mesure où elles facilitent souvent l'obtention d'une promotion professionnelle (Cartier, Lambert, 2011). C'est encore plus vrai dans la fonction publique où un passage en catégorie

supérieure est souvent synonyme de changement de région. D'un autre côté, les mobilités géographiques ont également des freins, tels que le logement et l'aspiration à la stabilité dans le cadre d'une vie de famille (Efigip, 2011). Parce qu'ils sont freinés par le logement, on sait également qu'une partie des agents opère des choix professionnels dans le but d'un retour dans leur région d'origine. Dès lors, il serait intéressant d'étudier les mouvements géographiques des CPIP et d'observer quel lien peut être fait avec le déroulement de leur carrière professionnelle. Comment les CPIP composent les différentes logiques de mobilité géographique, entre promotion sociale, stabilité et retour aux sources ? Y a-t-il des logiques géographiques derrière certaines mobilités ? On peut le penser.

Bibliographie

ABDELLAOUI (S.), AMADO (S.), GUILLER (X.), ROLLAND (D.) : *Changements et construction des identités professionnelles : les travailleurs sociaux pénitentiaires*, rapport sous la direction de Dominique Lhuillier, Énap, Agen, 2007.

AIGLE (M.), GRAS (L.) : *Les sorties des CPIP en cours de formation depuis 1995, 1-18^{èmes} promotions*, Observatoire de la formation, Direction de la recherche, École nationale d'administration pénitentiaire, 2014.

AIGLE (M.) : *Profil sociodémographique de la 19^{ème} promotion de conseillers d'insertion et de probation*, Observatoire de la formation, École nationale d'administration pénitentiaire, 2014.

BOTTEAU (S.), «Promotion dans la fonction publique... La chasse aux idées reçues!», *Carrière publique*, n°1309, territorial.fr, 2010.

BOUTIN (N.), GRAS (L.) : «Qui devient surveillant de prison? Étude sur le profil sociodémographique des élèves surveillants pénitentiaires – 1968-2009», *A quoi sert la prison?, En quête de prison républicaine*, enquête sur la prison contemporaine, Cahiers de la sécurité N°12, INHESJ, Avril juin 2010.

CARTIER (M.) et JOIN-LAMBERT (O.) : « Promotions et migrations administratives : histoire, ethnographie, approches croisées », *Travail et emploi* n°127, 2011.

DE CONINCK (G.), *La formation des surveillants de prison: mission impossible?*, Éditions L'Harmattan, 2001.

DE SINGLY (F.) et THELOT (C.) : *Gens du privé, gens du public : la grande différence*, Paris, Dunod, 1989.

DUPREY (V.) : « Les mobilités en début de vie professionnelle, Externes ou internes aux entreprises, des évolutions aux effets très différents » *Bref* N°216, Céreq, 2005.

EFIGIP : *Les mobilités professionnelles*, Dossier thématique, novembre 2011.

FROMENT (J.C.) : *Les surveillants de prison*, Paris, L'Harmattan, collection «La justice au quotidien», 2003.

GRAS (L.) : *La socialisation professionnelle des conseillers d'insertion et de Probation, Profil et représentations des élèves de la 12^{ème} promotion*, Ministère de la Justice, École nationale d'administration pénitentiaire, 2007.

GRAS (L.), LAPEYRONIE (M.) : « Les premières destinations professionnelles des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation – Affectations et origines des 2-16^{èmes} promotions », *Les chroniques du CIRAP*, 2013.

GRAS (L.), LAPEYRONIE (M.) : *Qui devient conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation ? Évolution du profil sociodémographique des CPIP à l'entrée en formation de 1995 à 2013*, *Revue internationale de criminologie et de police technique et scientifique*, 41(1) , 2015.

GUILLONEAU (M.) : *Les départs des personnels d'insertion et de probation depuis 1995*, Rapport de la direction de l'administration pénitentiaire, RH3, 2007.

HALL (D.T.) : *Careers in Organizations*, Santa Monica, Good Year, 1976.

HUGHES (E.) : « Carrières » 1967 in *Le regard sociologique, essais choisis*, textes rassemblés et présentés par Jean-Michel Chapoulie,, Editions de l'école des hautes études en sciences sociales, Paris, 1996.

MAILLIOT (S.) : « Mobilités professionnelles : de quoi parle-t-on ? Enjeux et complexité d'une question contemporaine », Relief n°32, Echanges du Céreq, 2010. (www.cereq.fr/content/download/1026/13142/file/relief32_p57.pdf)

MALOCHET (G.), *A l'école de la détention, la socialisation professionnelle des surveillants de prison, trajectoires et expériences dans l'institution carcérale*, Thèse de sociologie, CNAM, 2007.

MONSO (O.) : « Changer de groupe social en cours de carrière. Davantage de mobilité depuis les années quatre-vingt », Insee Première, n°1112, Décembre 2006.

MUCCHIELLI-MARIUS (M.P.) : *La mobilité des personnels dans la fonction publique de l'État*, CNRS IRESCO, 1987.

PELISSE (J.) : «Judiciarisation ou juridicisation?» Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail, p 76, *Politix*, 2009/2 n° 86, p. 73-96. DOI: 10.3917/pox.086.0073, 2009.

SIMMONET (V.) et ULRICH (V.) : « La mobilité entre métiers : 30% des personnes en emploi en 1998 avaient changé de métier en 2003 », Premières synthèses, DARES, janvier 2009.

WARSSMAN (J.L.), « *Les peines alternatives à la détention, les modalités d'exécution des peines, la préparation des détenus à la sortie de prison* », RAPPORT De la mission parlementaire auprès de Dominique PERBEN, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, Paris, 2003.

Documents juridiques et textes de loi

Loi n° 2004-204 du 9 mars 2004 portant adaptation de la justice aux évolutions de la criminalité

Décret no 2005-447 du 6 mai 2005 portant statut particulier du corps des directeurs d'insertion et de probation de l'administration pénitentiaire,

Loi n°2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique.

Circulaire de la DAP n°113/PMJ1 du 19 mars 2008 relatives aux missions et aux méthodes d'intervention des services pénitentiaires d'insertion et de probation.

Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

Rapport sur les trajectoires et les mobilités professionnelles, Conseil d'orientation pour l'emploi, La documentation française, 2009.

Décret n° 2010-1639 du 23 décembre 2010 portant statut particulier des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation.

Les csip pouvaient à l'époque passer un examen pour passer dip ; sinon, c'était un concours qui était proposé au cip pour passer csip avec des postes nombreux, plus nombreux que les candidats, à partir de 1998-1999.

Fin 2005, statut de dpip et premier concours en 2006.

Des cpip via la raep peuvent passer dip depuis 2011 ou 2012 = statut de 2010

Décret n° 2010-1640 du 23 décembre 2010 portant statut particulier du corps des directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation

Les sorties du corps de CPIP dans le temps – 1995-2014 - 1-18èmes promotions – Effectifs

Ancienneté
en année

	1995 Promo 1	1996 Promo 2	1997 Promo 3	1998 Promo 4	1999 Promo 5	2000 Promo 6	2001 Promo 7	2002 Promo 8	2003 Promo 9	2004 Promo 10	2005 Promo 11	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
19																					59
18																			60	3	71
17																		63	75	25	
16																		80	25	93	
15																		81	96	74	
14																		99	77	57	
13																		101	80	85	
12																		104	88	121	
11																		109	91	135	
10																		112	125	163	
9																		129	145	246	
8																		147	168	248	
7																		173	254	257	
6																		260	263	128	
5																		263	131	239	
4																		265	241	186	
3																		268	187	36	
2																		271	189	123	
1																		279	193	140	
0	119	132	54	178	99	73	115	155	165	199	291	288	152	259	198	42	131	146	146	2014	
	195	196	197	198	199	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
	Promo 1	Promo 2	Promo 3	Promo 4	Promo 5	Promo 6	Promo 7	Promo 8	Promo 9	Promo 10	Promo 11		Promo 12	Promo 13	Promo 14	Promo 15	Promo 16	Promo 17	Promo 18		

 OBSERVATOIRE
DE LA FORMATION




DEVENIR CPIP... ET LE RESTER ?
ANALYSE DÉMOGRAPHIQUE DES DÉPARTS
DES CPIP EN COURS DE FORMATION
ET EN COURS DE CARRIÈRE DE 1995 À 2014

RÉDACTION

Laurent Gras - Nicolas Boutin

Département de la recherche - Observatoire de la formation



440 av. Michel Serres - CS 10028
47916 AGEN cedex 9
www.Énap.justice.fr

Septembre 2016

Mise en page & impression : Énap - Unité édition - Photos : Énap