

ÉLÈVES DIRECTEURS

Profil, motivations
et perspectives

DPIP & DSP
2009 - 2019

Octobre 2020

Pauline Castaing
Cécilia Lagarde

Observatoire de la formation



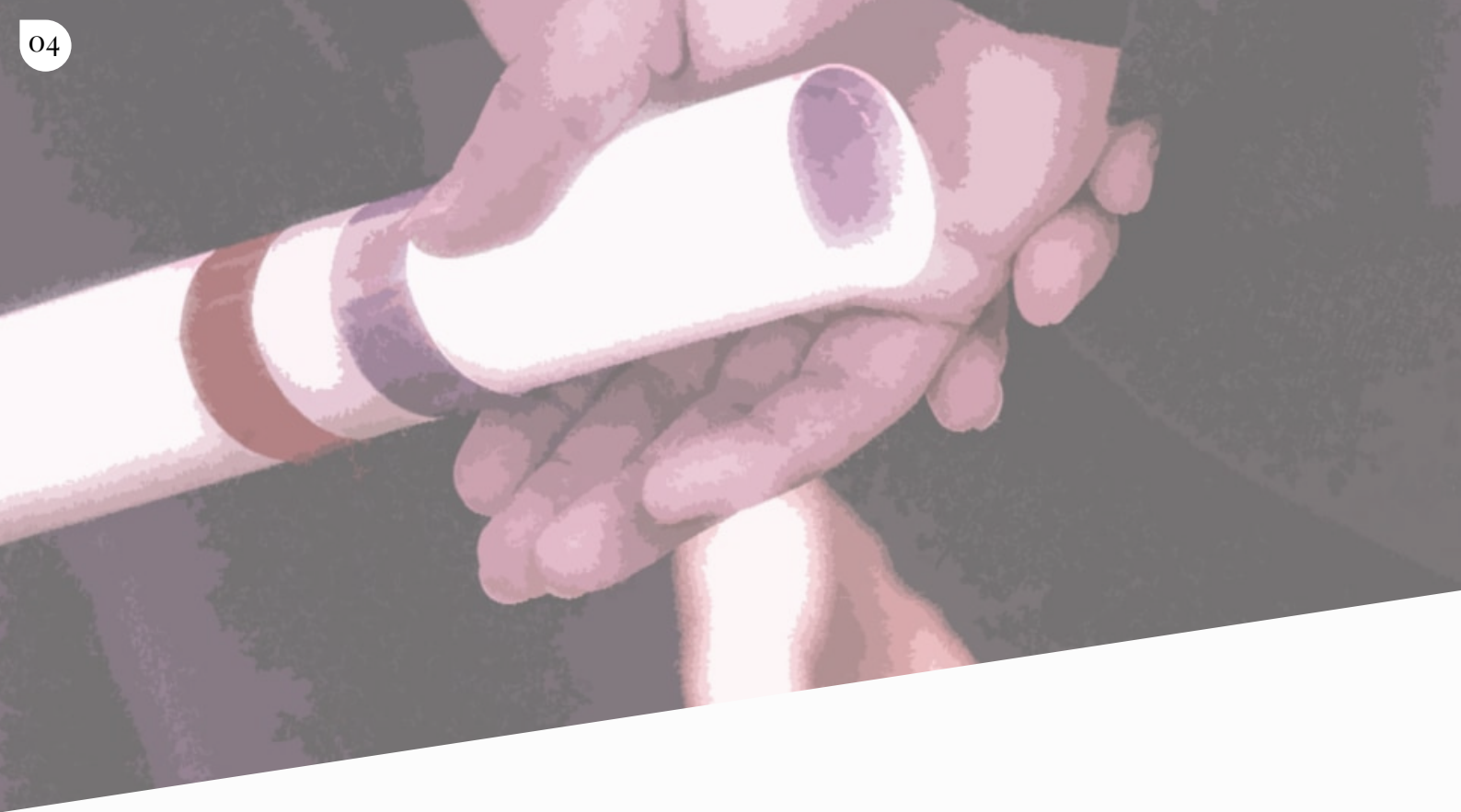
Introduction

Depuis 2011, l'observatoire de la formation de l'Énap recueille chaque année des données sur le profil sociodémographique des élèves et des stagiaires entrant en formation. Une fois saisies et traitées, ces informations font l'objet d'une analyse statistique essentiellement descriptive. Les résultats sont ensuite présentés sous forme de plaquettes socio-démographiques avant d'être diffusés à l'Énap et à l'échelle nationale.

Ces données représentent un enjeu important pour l'école mais aussi pour l'administration pénitentiaire, qui se doit de connaître le profil des publics qu'elle accueille et qu'elle forme.

Au-delà de répondre à ce besoin de connaissance, la production de ces enquêtes permet de mieux appréhender les motivations des candidats à intégrer l'administration pénitentiaire, ainsi que leurs perspectives professionnelles. Ces données servent ainsi à l'administration pénitentiaire pour la conception des campagnes de recrutement et sa communication.

Par ailleurs, la diffusion de ces données sur le site de l'école permet aux futurs candidats aux concours d'avoir une connaissance précise du profil des élèves déjà entrés en formation, et ainsi de se positionner en tant qu'homme, femme, diplômé, candidat interne ou externe ...



L'étude qui vous est présentée intervient dans le cadre de la prochaine réforme de la haute fonction publique, faisant suite au rapport Thiriez remis le 18 février 2020. Ce document, qui propose une réorganisation de la formation des cadres supérieurs de la fonction publique et le renforcement des ressources humaines, met en avant le constat d'une faible diversité sociale et géographique, ainsi qu'une sur-représentation des hommes dans les postes de cadres supérieurs de la fonction publique.

L'observatoire de la formation de l'Énap vous propose une reconstitution des séries statistiques relatives au profil socio-démographique des promotions d'élèves directeurs entrés en formation entre 2009 et 2019.

Ce travail apporte ainsi une connaissance du profil des cadres supérieurs de l'administration pénitentiaire formés depuis 10 ans, soit 633 élèves. Parmi eux, 377 ont intégré la formation de directeur pénitentiaire d'insertion et de probation (DPIP) et 256 celle de directeur des services pénitentiaires (DSP).

Cette étude rend compte de l'évolution du profil socio-démographique de tous ces personnels, mais permet aussi d'appréhender les sources de connaissance par lesquelles ils ont appris l'existence de leur formation, les raisons pour lesquelles ils l'ont suivie, ce qui les anime en ce début de carrière, ou encore leurs origines géographiques, sociales et professionnelles.

CHIFFRES CLÉS



633 élèves **directeurs** entrés en formation entre 2009 et 2019
377 élèves **DPIP** **256** élèves **DSP**

76% de **femmes**

29,1 ans de **moyenne d'âge**

77% des élèves sont titulaires d'un diplôme de niveau **bac+5**

28% issus de la DISP de **Paris**

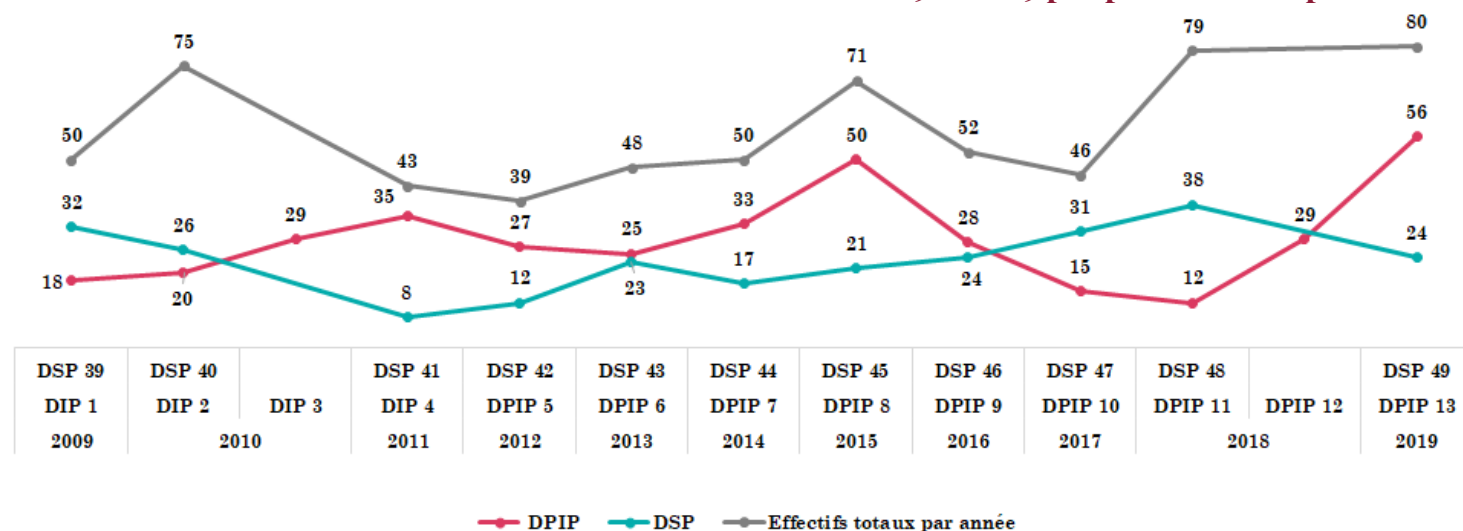
26% souhaitent devenir **cadre de la fonction publique**

54% souhaitent **faire carrière** dans le métier de directeur

PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE

Effectif d'élèves

Évolution des effectifs d'élèves entrés en formation entre 2009 et 2019 par promotion et par année



Entre 2009 et 2019, 633 élèves sont entrés en formation. Parmi eux, 377 personnes suivaient la formation de DPIP (60%) et 256 celle de DSP (40%).

Sur la période étudiée, l'effectif moyen d'élèves par promotion s'élève à 29 pour les DPIP et 23 pour les DSP. Au regard des effectifs d'élèves entrants par année, notons dans un premier temps qu'en 2010, deux promotions de DPIP sont entrées en formation, justifiant l'un des plus forts effectifs d'élèves directeurs (75). Il en est de même en 2018, où 70 élèves (dont 41 DPIP répartis sur deux promotions) ont intégré leur formation. Par ailleurs, si 2019 représente l'année où l'effectif de DPIP et de DSP entrants est le plus important (80 élèves au total, dont 56 DPIP, soit la promotion la plus importante depuis 2009), en 2012, on recense à l'inverse le moins d'entrées en formation, avec 39 élèves seulement.

De manière plus détaillée, les promotions de DPIP les plus importantes en termes d'effectifs sont entrées en formation en 2015 (50 personnes) et en 2019 (56 élèves). Concernant les DSP, les 39e (2009) et 48e promotions (2018) comptabilisent les effectifs d'élèves les plus élevés, respectivement 32 et 38 personnes.

633

élèves directeurs
entrés en formation
entre 2009 et 2019

60%

d'élèves DPIP

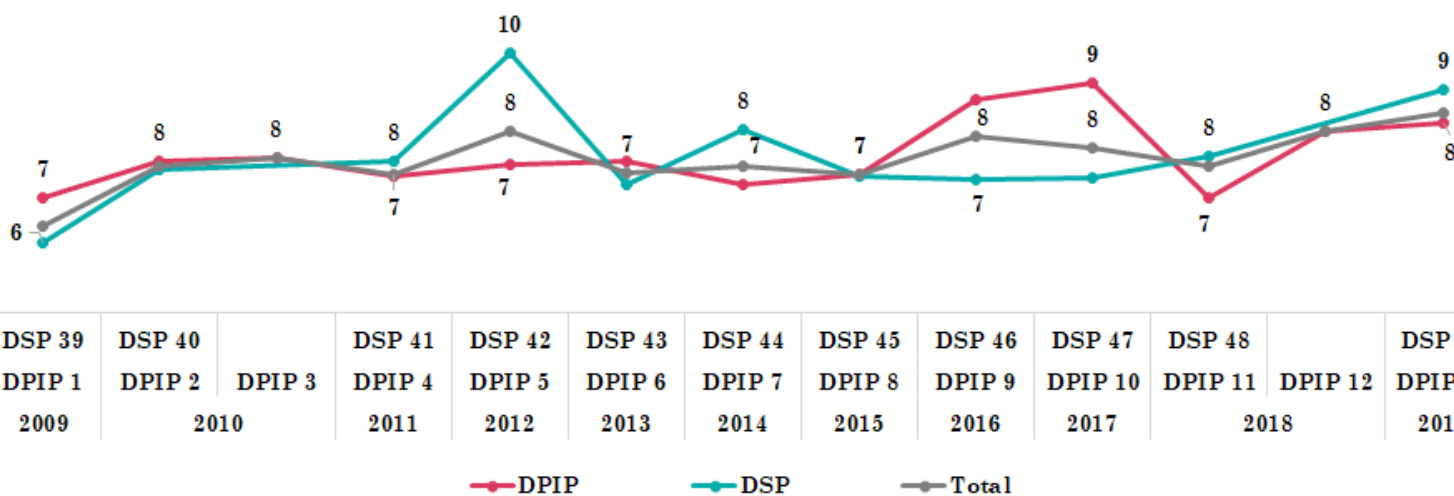
40%

d'élèves DSP

PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE

Genre

Évolution de la part de femmes entre 2009 et 2019 par promotion et par année - Fréquences (/10)



Au total, depuis 2009, les promotions de DPIP comptent 77% de femmes et 23% d'hommes. Cette sur-représentation de femmes dans les promotions de directeurs se révèle également parmi les élèves DSP qui comptabilisent 74% de femmes et un quart d'hommes.

Depuis le début de la période étudiée, la part de femmes est en augmentation, avec en moyenne 6 femmes sur 10 en 2009, contre presque 9 femmes sur 10 en 2019. Notons quelques promotions particulièrement féminisées : la 42e promotion de DSP n'était constituée que de femmes, et les 9e et 10e promotions de DPIP comptaient plus de 9 femmes sur 10, tout comme la dernière promotion de DSP.

76%

des élèves directeurs
sont des femmes



77%

chez les DPIP



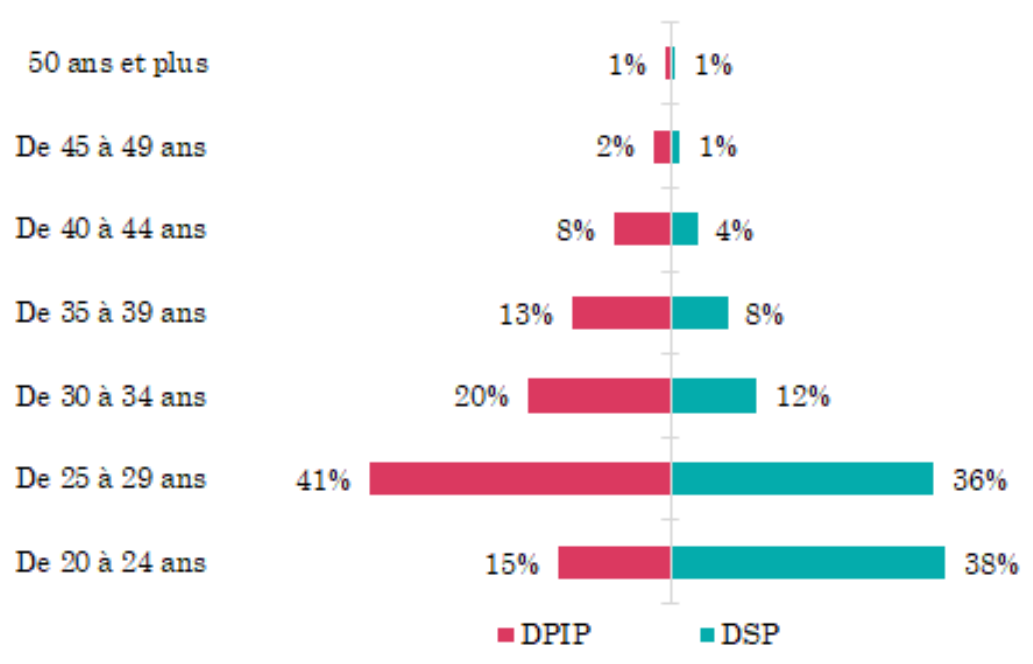
74%

chez les DSP

PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE

Âge

Répartition par catégorie d'âge des élèves DPIP et DSP formés entre 2009 et 2019 - Proportions



Au total, sur la période étudiée, l'âge moyen des élèves directeurs s'élève à 29,1 ans. Les apprenants DPIP sont de deux ans plus âgés que leurs collègues DSP : 30,1 ans contre 27,8 ans.

Par ailleurs, les élèves sont de plus en plus jeunes : l'âge moyen s'élevait à 30,2 ans en 2009 et a atteint 28,6 ans en 2019. Chez les DPIP, c'est la 13e promotion qui était la plus jeune (29,1 ans) et chez les DSP il s'agissait de la 46e promotion (25,3 ans). Toutes promotions confondues, la plus âgée était la première promotion de DPIP (31,9 ans).

Les structures par âge sont donc logiquement différentes : chez les DPIP, les moins de 25 ans sont presque trois fois moins nombreux que les 25-29 ans, tandis que chez les DSP, leurs proportions sont quasiment identiques.

Les élèves directeurs sont âgés de

29,1

ans en moyenne

élèves DPIP

30,1

ans

élèves DSP

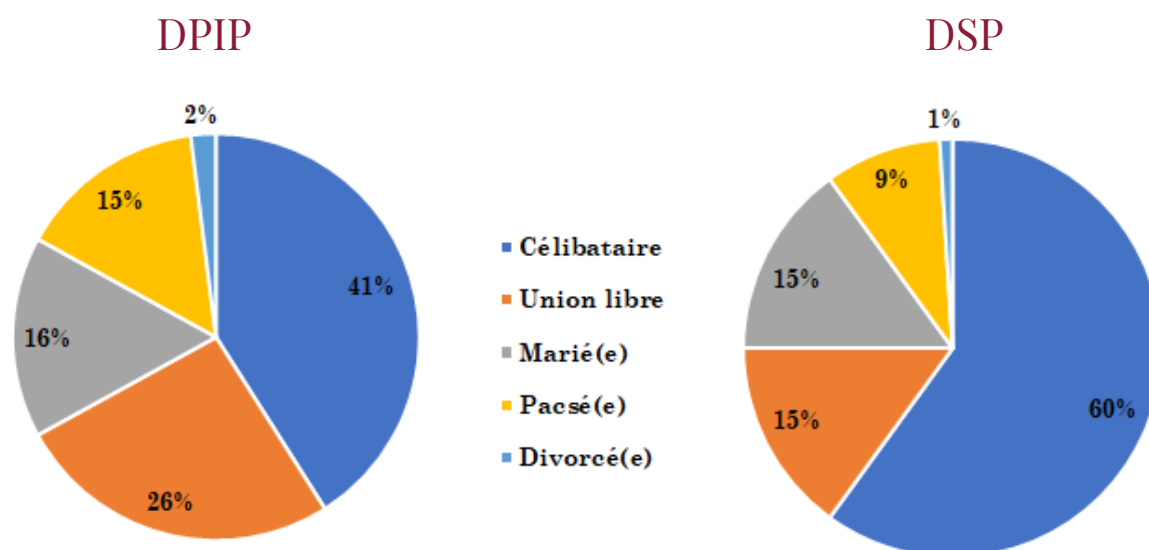
27,8

ans

PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE

Situation matrimoniale

Situation matrimoniale des DPIP et DSP formés entre 2009 et 2019 - Proportions



De 2009 à 2019, les élèves DPIP se déclarent majoritairement en couple (57%), tandis que leurs collègues DSP sont plus souvent célibataires (60%).

De manière plus détaillée, parmi les DPIP, 26% sont en union libre, 16% sont mariés et 15% sont pacsés. Du côté des DSP en couple, 15% sont en union libre, 15% également sont mariés et 9% sont pacsés.

Plusieurs éléments peuvent expliquer les différentes situations matrimoniales des deux publics étudiés. Dans un premier temps l'âge est un facteur à prendre en considération, dans la mesure où les élèves DPIP sont plus âgés que leurs collègues DSP (30,1 ans contre 27,8 ans en moyenne). Ainsi, il n'est pas étonnant que ces derniers soient plus souvent célibataires dans la mesure où ces deux variables sont étroitement liées.

Ensemble des élèves directeurs



49%

sont en couple



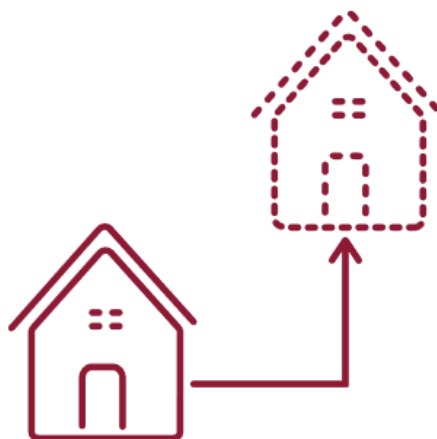
51%

sont célibataires

PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE

Situation matrimoniale

Par ailleurs, le métier de directeur des services pénitentiaires nécessite une certaine mobilité. En effet, une fois titularisés, la durée maximale de l'affectation sur un même emploi est fixée à quatre ans et peut être prolongée dans la limite de deux ans[1]. Les directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation sont moins soumis à cette mobilité, dans la mesure où la durée maximale de leur affectation est fixée à cinq ans, prolongeable cinq ans[2]. Les DPIP sont ainsi moins susceptibles de devoir changer de poste, d'établissement, voire de région, en prenant en compte leurs contraintes familiales. De leur côté, il est possible qu'en s'engageant dans la formation, les élèves DSP sont conscients de la mobilité que requiert le métier qu'ils ont choisi et des implications personnelles qu'elle peut engendrer.



[1] Décret n°2007-930 du 15 mai 2007 portant statut particulier du corps des directeurs des services pénitentiaires. Article 15.

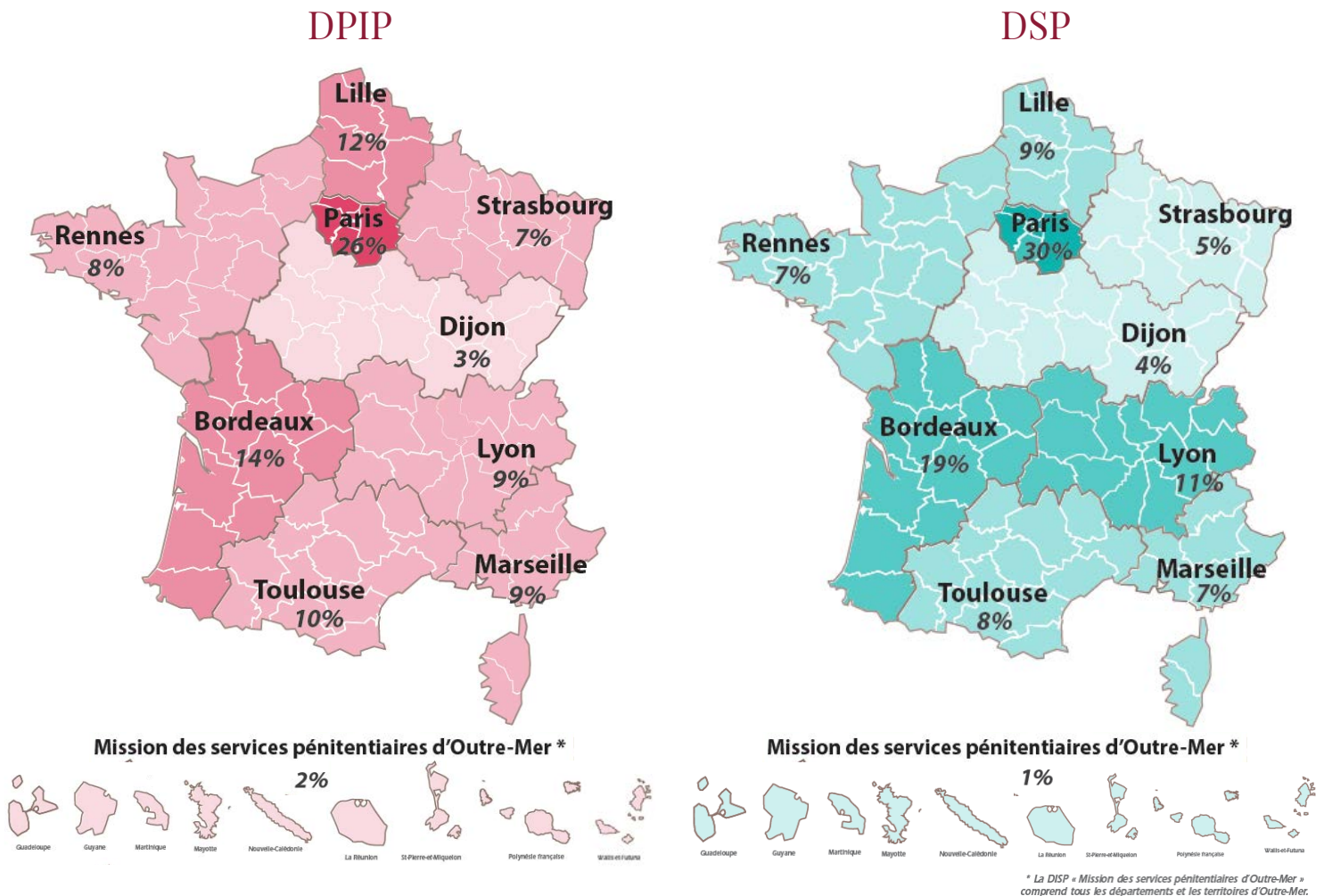
[2] Décret n°2010-1640 du 23 décembre 2010 portant statut particulier du corps des directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation. Article 16.



PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE

DISP d'origine

Répartition par DISP d'origine des élèves DPIP et DSP formés entre 2009 et 2019 - Proportions



Qu'il s'agisse des élèves DPIP ou DSP, les deux principales régions d'origine des répondants sont Paris (30% des DSP en sont issus et 26% des DPIP) et Bordeaux (respectivement 19% et 14%). À l'inverse, très peu de personnes viennent des DISP de la MOM (1% des DSP et 2% pour les DPIP) et de Dijon (4% et 3%).

Les évolutions de la part d'élèves issus des différentes DISP sont relativement stables au fil du temps.



28%

proviennent de la
DISP de Paris

16%

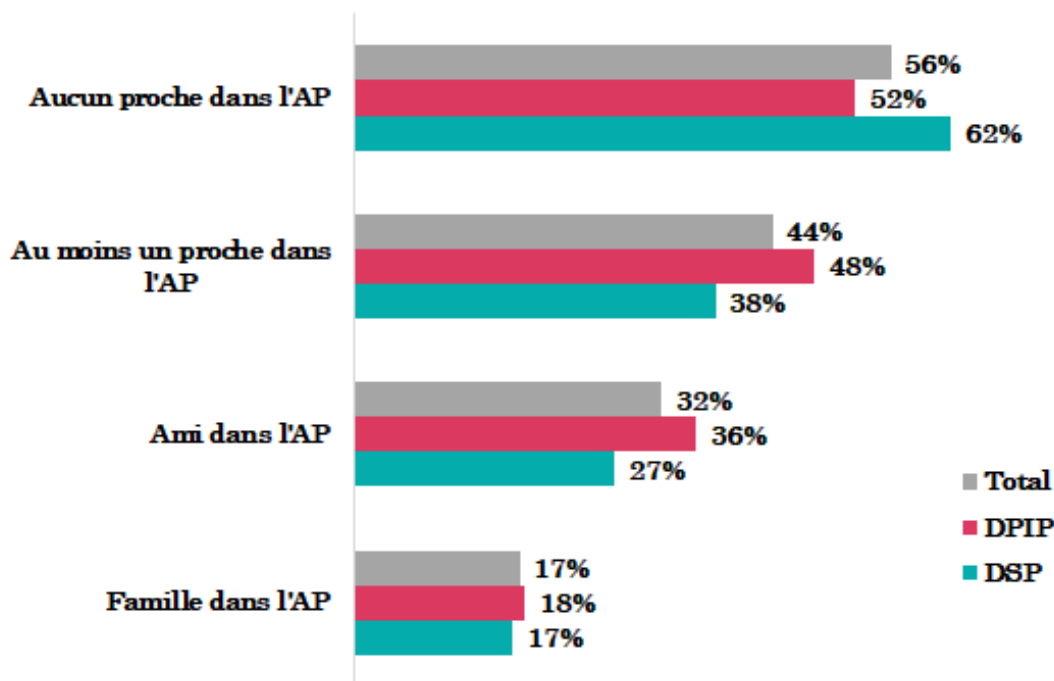
proviennent de la
DISP de Bordeaux



PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE

Proches dans l'administration pénitentiaire

Répartition des élèves DPIIP et DSP formés entre 2009 et 2019 déclarant un proche dans l'AP - Proportions [1]



Certains élèves ont un ou plusieurs ami(s) et/ou membre(s) de leur famille travaillant dans l'administration pénitentiaire : près de la moitié des élèves directeurs ont au moins un proche côtoyant déjà cet univers (44%). Cette proportion est plus élevée chez les élèves DPIIP que chez les DSP (48% contre 38%).

Les élèves sont presque deux fois plus nombreux à avoir un ami dans l'AP qu'un membre de leur famille (32% contre 17%). Cet écart est beaucoup plus élevé chez les DPIIP que chez les DSP (18 points d'écart contre 10 points).

[1] La question relative à l'existence de proches dans l'administration pénitentiaire n'a pas été posée aux élèves des promotions entrées en formation en 2012 et 2013.

44%

des élèves directeurs
ont un proche dans
l'AP

48%

chez les DPIIP

38%

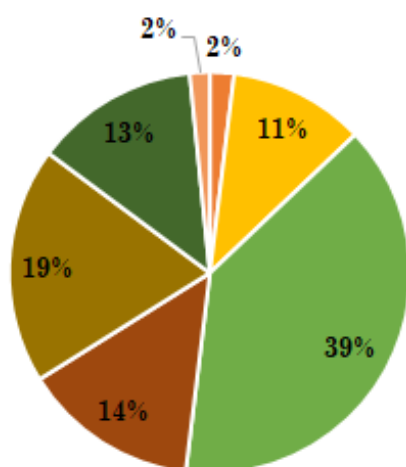
chez les DSP

PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE

Catégorie socio-professionnelle des parents

Répartition des élèves DPIP et DSP formés entre 2009 et 2019 selon la CSP de leurs parents - Proportions [1]

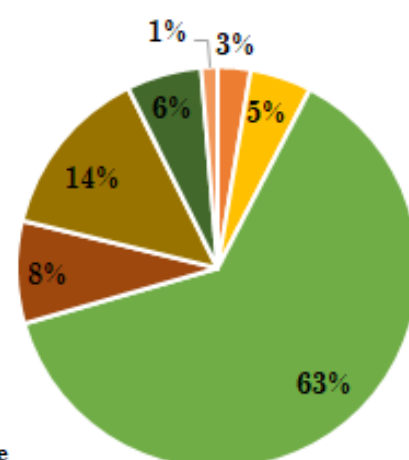
DPIP



CSP père

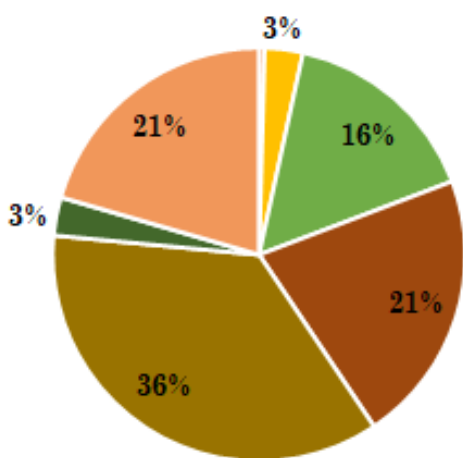


DSP



- Agriculteurs
- Artisans, commerçants, chefs d'entreprise
- Cadres, professions libérales
- Professions intermédiaires
- Employés
- Ouvriers
- Retraités, inactifs

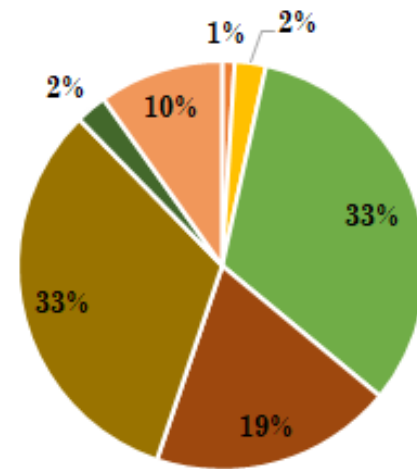
DPIP



CSP mère



DSP



[1] La question relative à la catégorie socio-professionnelle des parents n'a pas été posée aux élèves des promotions entrées en formation en 2012 et 2013.

CSP père

51%



Cadres et professions libérales

16%



Employés

11%



Professions intermédiaires

PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE

Catégorie socio-professionnelle des parents

Comme pour l'ensemble des entrants à l'Énap, les élèves DPIP et DSP sont questionnés sur la catégorie socio-professionnelle de leurs parents. Ces données permettent de constituer des tendances sur les origines sociales et professionnelles des différents publics de l'Énap. Concernant les directeurs, nous pouvons souligner la sur-représentation des enfants de cadres et professions libérales. Ce constat s'observe plus spécifiquement chez les DSP, avec 33% à 63% de ces élèves qui déclarent un parent cadre ou de profession libérale (selon s'il s'agit de leur mère ou de leur père), tandis que les élèves DPIP ne sont que 16% à 39% dans cette situation. Les métiers de DSP et de DPIP appartenant tous deux à cette catégorie socio-professionnelle, cela laisse transparaître un processus de reproduction sociale.

Les catégories des employés et des professions intermédiaires sont également bien représentées : elles sont respectivement citées par 14% à 36% et 8% à 21% des élèves. Au final, seulement 15% des élèves DSP et 28% des élèves DPIP ont un parent appartenant à une autre catégorie socio-professionnelle que celles citées jusqu'ici. Notons qu'il s'agit principalement d'ouvriers ou d'artisans, commerçants, chefs d'entreprise chez les pères, et de retraitées, inactives chez les mères.



CSP mère

34%



Employées

24%



Cadres et
professions
libérales

20%



Professions
intermédiaires

PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE

Catégorie socio-professionnelle des parents

Une analyse plus approfondie de la CSP des parents a été effectuée, selon la modalité d'entrée en formation (voir graphiques ci-contre). Cette réflexion a montré des disparités en fonction des parcours des élèves. Les futurs directeurs ayant passé le concours en interne, se distinguent de leurs collègues externes par leurs origines sociales : ils sont plus nombreux à avoir des parents ouvriers, employés et de professions intermédiaires.

À l'inverse, les élèves entrés en formation grâce au concours externe sont plus souvent des enfants de parents cadres ou de professions libérales (46% contre 33% concernant la CSP du père, et 29% contre 18% concernant la CSP de la mère).

Par ailleurs, l'approfondissement de l'analyse des origines sociales selon la modalité d'entrée et le public suivi, fait émerger certaines distinctions entre les quatre groupes de directeurs (DPIP internes et externes, et DSP internes et externes). Cela permet de mettre en évidence l'importance de la modalité d'entrée et/ou du profil de l'élève dans les différences observées.

En effet, nous observions précédemment une proportion d'enfants de pères cadres beaucoup plus importante chez les DSP que chez les DPIP. Or, en y intégrant la modalité d'entrée, nous remarquons que cette différence n'est plus visible entre les DSP et les DPIP externes, ni entre les DSP et DPIP internes. En conséquence, il en ressort que la seule variable qui influe ici est la modalité d'entrée : les externes ont davantage des parents cadres que les internes.

En revanche, les différences observées concernant la CSP de la mère semblent tenir à la fois de la modalité d'entrée et du public étudié : le fait que les élèves DSP aient plus fréquemment une mère cadre que les DPIP est très visible chez les externes, mais peu chez les internes. Aussi, le profil des DPIP internes est très semblable à celui des externes, tandis que chez les DSP la modalité d'entrée est étroitement liée avec la CSP des parents.

CSP père :



Cadres et
professions
libérales

33%

Chez les
internes

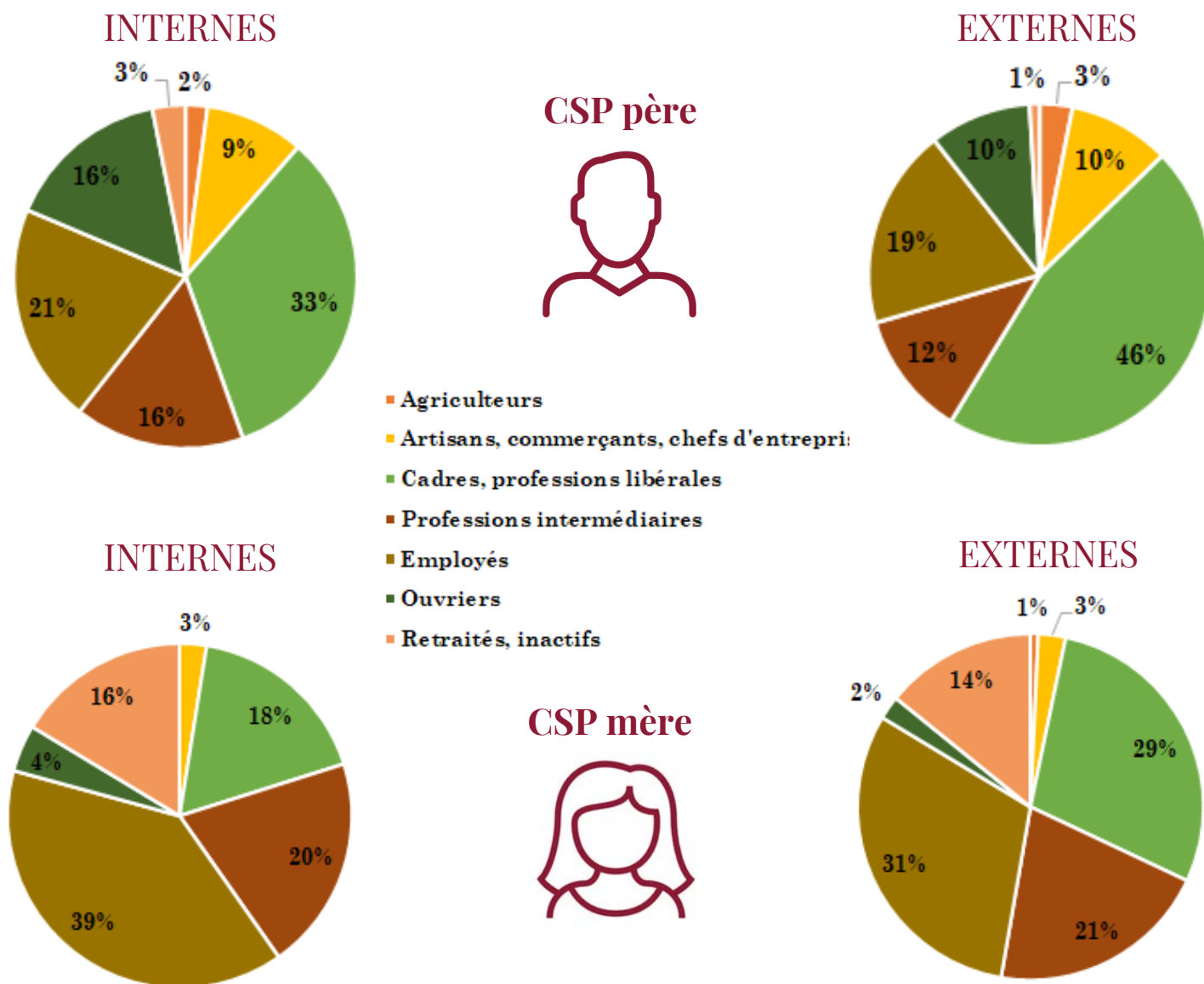
46%

Chez les
externes

PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE

Catégorie socio-professionnelle des parents

Répartition des élèves formés entre 2009 et 2019 selon la CSP de leurs parents et leur modalité d'entrée en formation - Proportions [1]



[1] La question relative à la catégorie socio-professionnelle des parents n'a pas été posée aux élèves des promotions entrées en formation en 2012 et 2013.

CSP mère :



39%

Chez les
internes

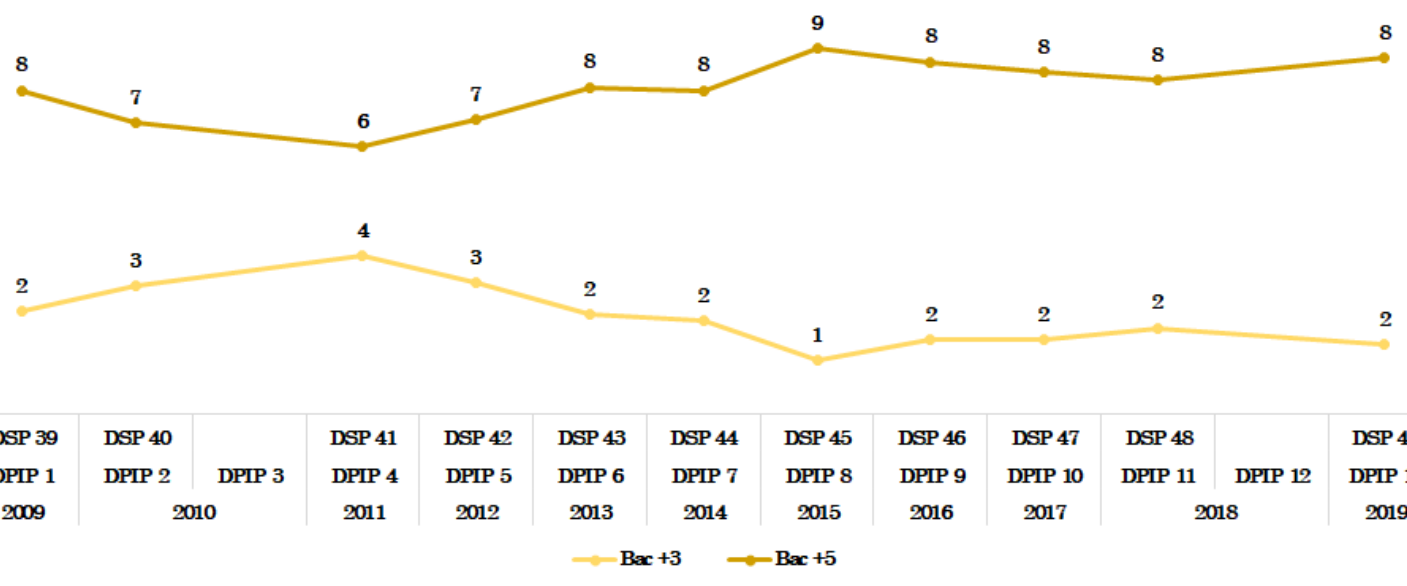
31%

Chez les
externes

PARCOURS SCOLAIRE & PROFESSIONNEL

Diplôme

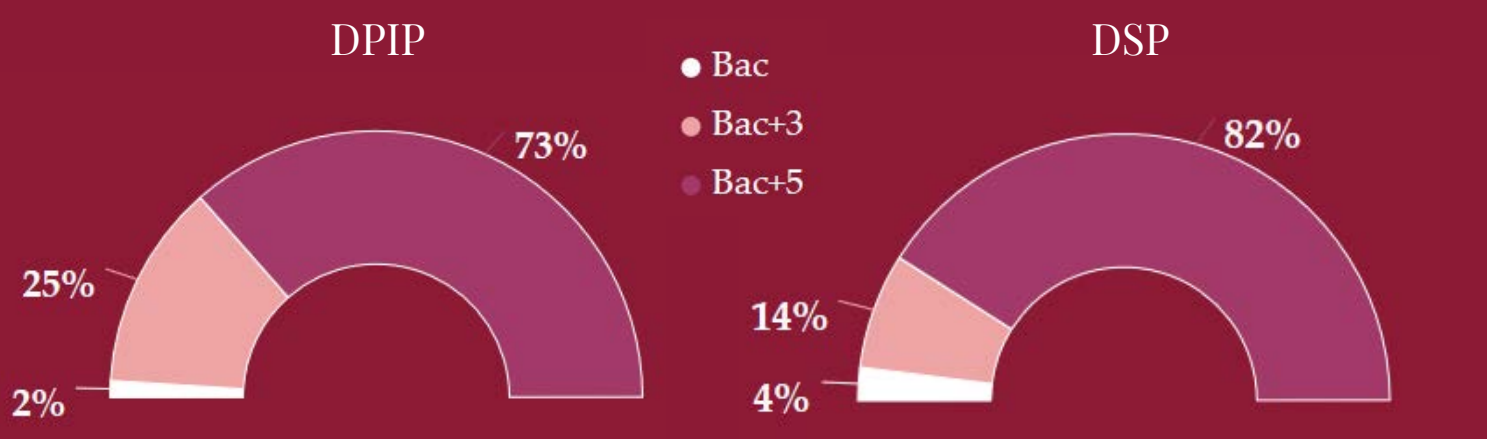
Évolution des diplômes des DPIP et DSP entre 2009 et 2019 - Fréquences (/10)



DSP 39	DSP 40		DSP 41	DSP 42	DSP 43	DSP 44	DSP 45	DSP 46	DSP 47	DSP 48		DSP 49
DPIP 1	DPIP 2	DPIP 3	DPIP 4	DPIP 5	DPIP 6	DPIP 7	DPIP 8	DPIP 9	DPIP 10	DPIP 11	DPIP 12	DPIP 13
2009	2010		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018		2019

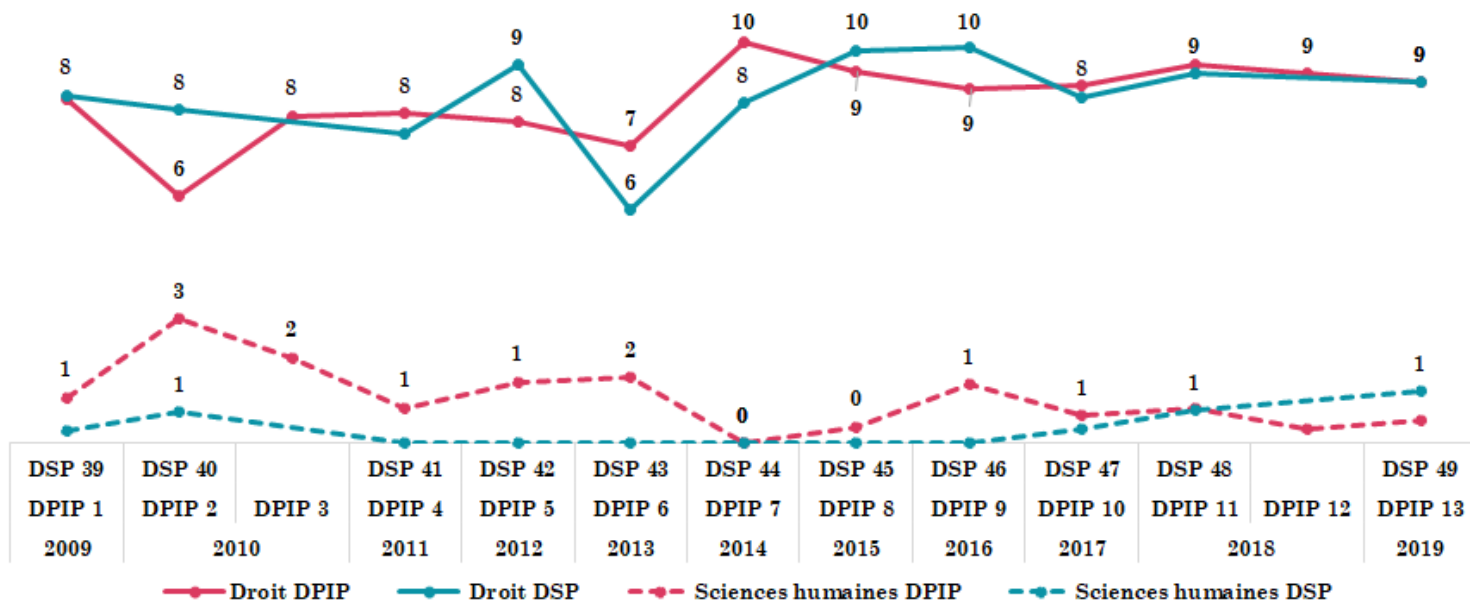
Les élèves DPIP et DSP sont très majoritairement diplômés du supérieur : plus des trois quarts (77%) sont titulaires d'un Bac+5. Pour rappel, les concours externes de directeur sont accessibles au niveau Bac+3. Les élèves sont donc surdiplômés par rapport au niveau de diplôme requis pour la formation. Au sein des DSP, 82% sont titulaires d'un Bac+5, soit 11 points de plus que leurs collègues DPIP (73%). Les DPIP sont plus nombreux que leurs collègues DSP à être diplômés d'un Bac+4 (16% contre 10%) et d'un Bac+3 (9% contre 4%).

Comme en témoigne le graphique, l'évolution des diplômes des DPIP et des DSP sur la période 2009 - 2019 indique une tendance à la hausse pour les diplômés d'un Bac+5 : en 2019 8 élèves sur 10 sont concernés, soit deux points de plus qu'en 2011. De manière corrélée, les diplômés d'un Bac+3 sont de moins en moins nombreux : 4 élèves sur 10 en 2011 et seulement 2 sur 10 en 2019. L'évolution de la part d'élèves ne possédant que le baccalauréat est stable et concerne uniquement les DSP.



Spécialité du diplôme

Évolution de la spécialité du diplôme le plus élevé des DPIP et DSP entre 2009 et 2019 - Fréquences (/10)



Le droit représente la première spécialité du diplôme des élèves DPIP et DSP : en moyenne, 83% des DPIP et 84% des DSP sont concernés. Les sciences humaines se placent en deuxième position parmi les spécialités du diplôme les plus mentionnées, avec toutefois très peu de mentions. Elles concernent davantage les élèves DPIP (11% en moyenne) que les élèves DSP (seulement 3% en moyenne).

Il est intéressant de constater que sur la période étudiée, les sciences humaines sont de moins en moins représentées chez les élèves DPIP : si avant 2013 entre 1 et 3 élèves sur 10 étaient concernés, cette fréquence ne dépasse plus 1/10 depuis 2014. Par ailleurs, depuis 2018 cette spécialité est plus souvent mentionnée par les DSP que par les DPIP.

84%



droit

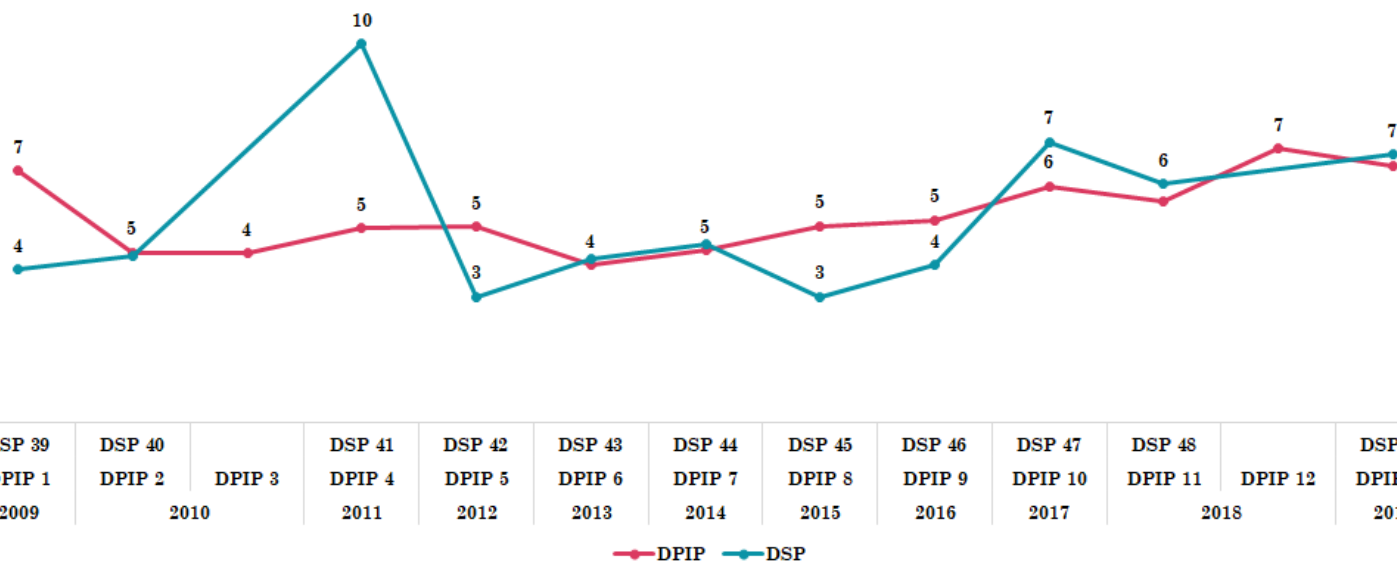
7%



sciences humaines

Expérience dans l'administration pénitentiaire

Évolution de la part d'élèves DPIP et DSP ayant eu une expérience dans l'AP - Fréquences (/10)



Avant d'intégrer leur formation, plus de la moitié des élèves avaient déjà une expérience dans l'administration pénitentiaire. On constate peu de différences entre les deux publics de directeurs puisque 55% des DPIP et 53% des DSP déclarent y avoir déjà travaillé.

En outre, les parts d'élèves possédant une expérience antérieure dans l'administration pénitentiaire évoluent à la hausse. En effet, ces dernières années, 6 à 7 élèves sur 10 sont concernés.

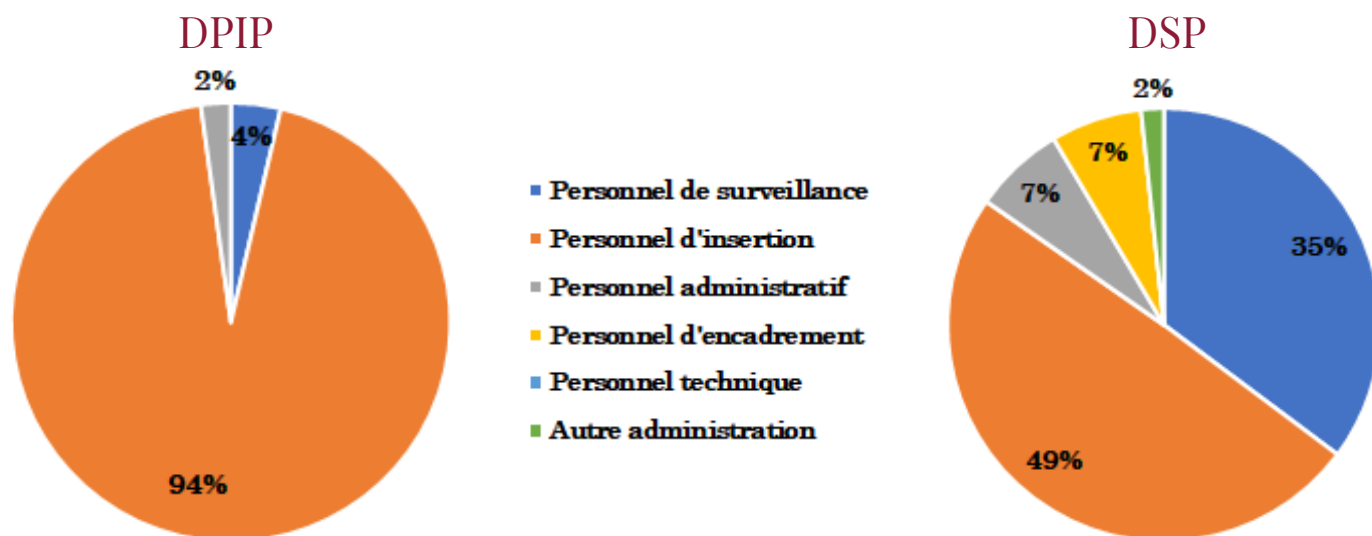


54%

des élèves directeurs ont déjà
une expérience dans
l'administration pénitentiaire

Grade

Grade des DPIP et DSP au moment du concours - Proportions

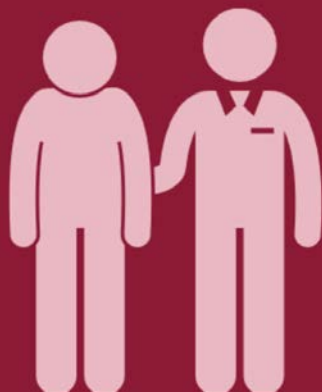


Au moment du concours, la grande majorité des élèves DPIP étaient personnels d'insertion (94% sont concernés). Ces promotions comptent par ailleurs 4% de personnels de surveillance et 2% de personnels administratifs.

Concernant les élèves DSP, près de la moitié étaient personnel d'insertion, et plus d'un tiers (35%) appartenaient au personnel de surveillance. À un moindre niveau, 7% exerçaient en tant que personnel administratif, 7% également comme personnel d'encadrement et 2% occupaient des fonctions dans une autre administration.

81%

anciens personnels
d'insertion

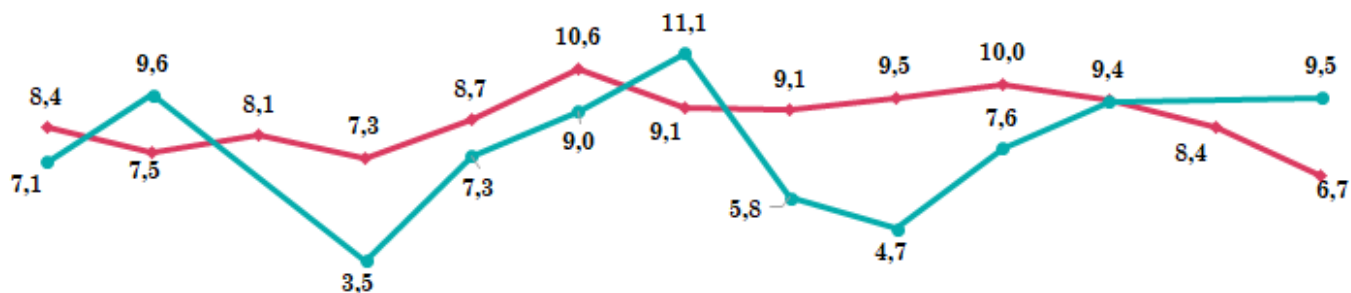


13%

anciens personnels
de surveillance

Ancienneté

Évolution de l'ancienneté dans l'AP des élèves DPIP et DSP formés entre 2009 et 2019 - Moyennes en années



DSP 39	DSP 40		DSP 41	DSP 42	DSP 43	DSP 44	DSP 45	DSP 46	DSP 47	DSP 48		DSP 49
DPIP 1	DPIP 2	DPIP 3	DPIP 4	DPIP 5	DPIP 6	DPIP 7	DPIP 8	DPIP 9	DPIP 10	DPIP 11	DPIP 12	DPIP 13
2009	2010		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018		2019
—●— DPIP —●— DSP												

Lors de leur entrée en formation, les élèves ont en moyenne 8,5 ans d'ancienneté dans l'administration pénitentiaire (8,4 ans pour les DPIP et 8,7 ans pour les DSP). Ces agents possèdent ainsi une bonne connaissance de l'administration pénitentiaire avant de s'engager dans leur formation de DPIP et de DSP.

Par ailleurs, les écarts de moyennes d'ancienneté sont davantage marqués pour les DSP que pour les DPIP. En effet, ils sont compris entre 3,5 ans (DSP 41) et 11,1 ans (DSP 44) alors que les expériences des DPIP s'étendent de 6,7 ans (DPIP 13) à 10,6 ans (DPIP 6).



Les élèves directeurs
ont en moyenne

8,5

ans d'ancienneté

élèves DPIP

8,4

ans

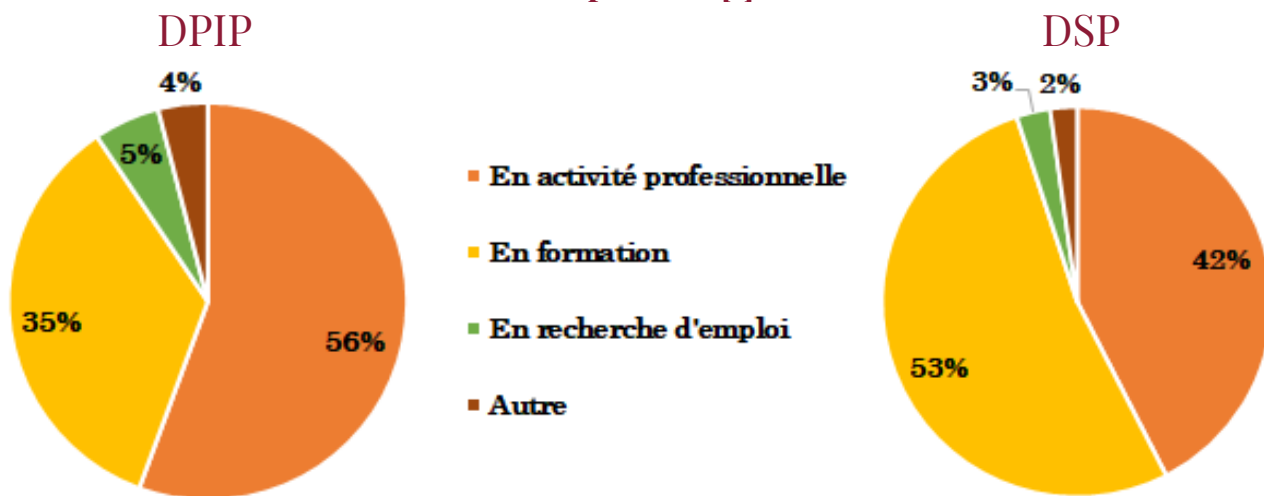
élèves DSP

8,7

ans

Situation professionnelle au moment du concours

Situation professionnelle au moment du concours des DPIP et DSP formés entre 2013 et 2019 - Proportions [1]



Au total, sur l'ensemble de la période étudiée, la moitié des élèves directeurs étaient en activité professionnelle au moment où ils ont passé le concours, et 43% en formation. Très peu étaient en recherche d'emploi (4%).

Les situations des futurs DPIP et DSP diffèrent : les DPIP étaient principalement en activité professionnelle à cette période (56% en activité professionnelle contre 35% en formation), tandis que les DSP l'étaient beaucoup moins (42% contre 53% en formation).

Nous pouvons croiser cette information avec la différence d'âge de ces deux publics : les DPIP étant plus âgés que leurs collègues, il est logique qu'ils soient plus fréquemment en activité professionnelle au moment du concours par rapport aux DSP, qui, pour certains, sont encore sur la fin de leur parcours universitaire.

[1] La question relative à la situation professionnelle au moment du concours n'a été posée qu'à partir de 2013.

50%



en activité professionnelle

43%



en formation

4%

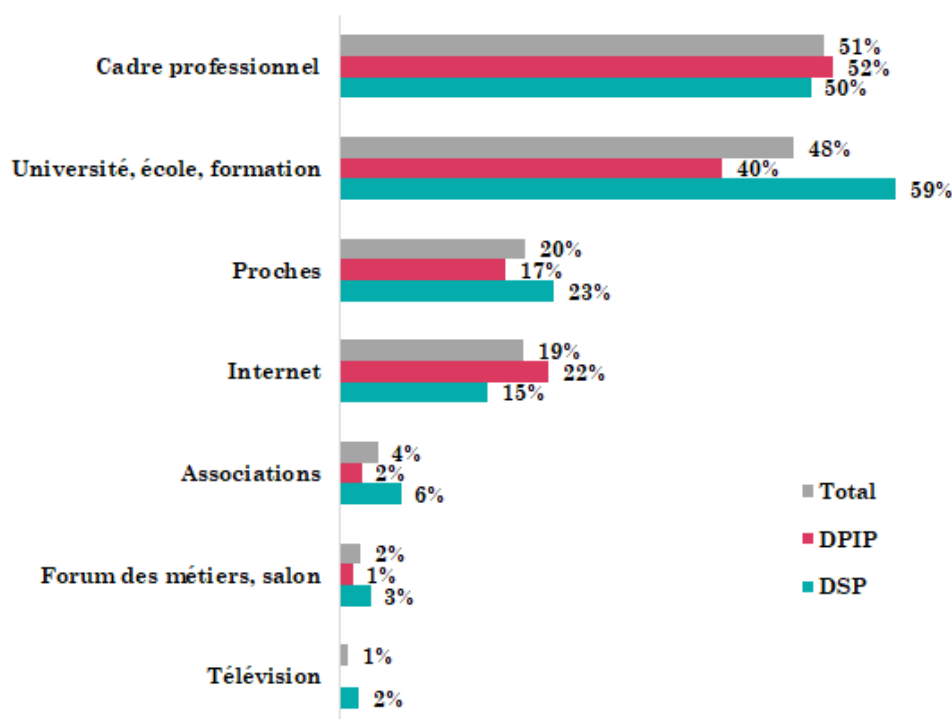


en recherche d'emploi

CONCOURS

Connaissance du concours

Moyens de connaissance du concours des DPIP et DSP formés entre 2014 et 2019 - Citations
(plusieurs réponses possibles)



Les élèves directeurs ont principalement connu le concours dans le cadre professionnel (51%). Cette proportion est semblable entre les DPIP et DSP. L'université, l'école ou la formation sont également très citées par les élèves, d'autant plus lorsqu'il s'agit des DSP (59% contre 40% des DPIP). Cette information est logique, dans la mesure où au moment du concours, les DSP étaient plus souvent en formation que les DPIP. Ensuite, les proches et internet sont cités à hauteur de respectivement 20% et 19% par les deux catégories d'élèves directeurs. Les DSP ont davantage eu connaissance du concours par leurs proches, tandis que les DPIP l'ont connu plus particulièrement grâce à internet.

51%



cadre professionnel

48%



cadre scolaire

CONCOURS

Modalité d'entrée

Évolution de la modalité d'entrée au concours des DPIP et DSP formés entre 2009 et 2019 - Fréquences (/10)



DSP 39	DSP 40		DSP 41	DSP 42	DSP 43	DSP 44	DSP 45	DSP 46	DSP 47	DSP 48		DSP 49
DPIP 1	DPIP 2	DPIP 3	DPIP 4	DPIP 5	DPIP 6	DPIP 7	DPIP 8	DPIP 9	DPIP 10	DPIP 11	DPIP 12	DPIP 13
2009	2010		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018		2019

— DSP - Concours externe
 ... DSP - Concours interne

— DPIP - Concours externe
 ... DPIP - Concours interne

Les élèves directeurs intègrent la formation principalement grâce au concours externe (60%). Le concours interne constitue la voie d'entrée de 37% des répondants, et 3% sont admis suite à l'entretien de recrutement. Les élèves DSP sont plus enclins à rentrer en formation via le concours externe (65% contre 56%), tandis que les DPIP présentent davantage le concours interne (41% contre 31%). L'entretien de recrutement concerne dans les mêmes proportions les deux publics.

En s'intéressant à l'évolution de cet indicateur au fil des ans, nous remarquons que chez l'ensemble des directeurs, le concours interne est de moins en moins prisé, au bénéfice du concours externe : par exemple, chez les DSP, environ 5 à 6 élèves sur 10 étaient issus du concours externe avant 2010, contre 7 à 8 élèves en 2019.

60%

des élèves directeurs
ont intégré la
formation via le
concours externe

56%

des DPIP

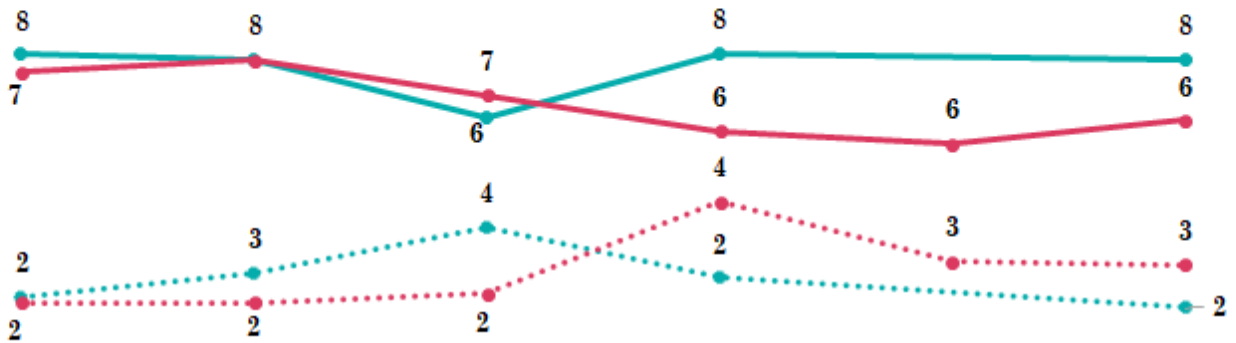
65%

des DSP

CONCOURS

Nombre de tentatives

Évolution du nombre de tentatives au concours des DPIP et DSP formés entre 2015 et 2019 - Fréquence (/10)

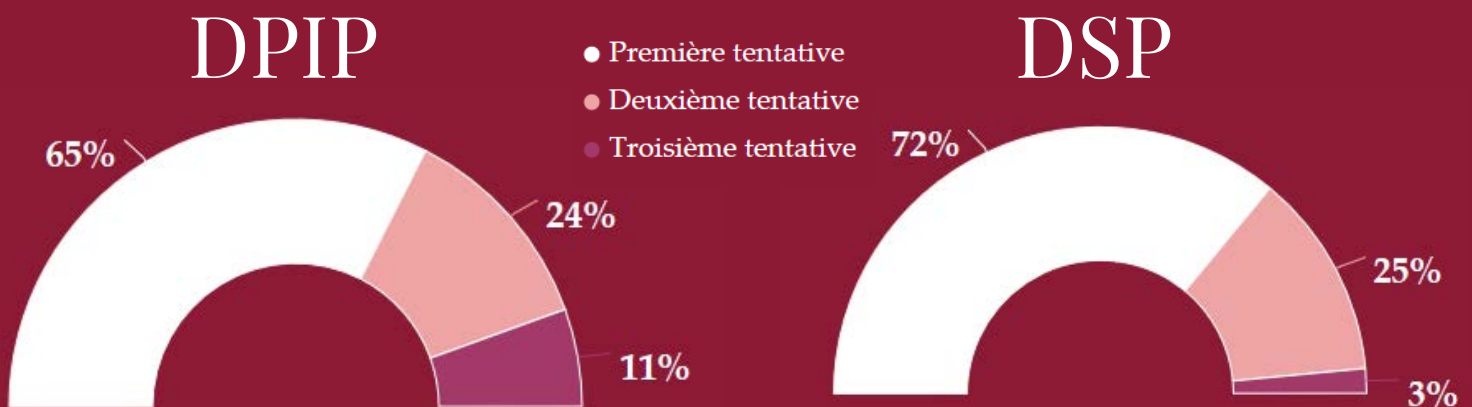


DSP 45	DSP 46	DSP 47	DSP 48	DSP 49
DPIP 8	DPIP 9	DPIP 10	DPIP 11	DPIP 12
2015	2016	2017	2018	2019

● DSP - 1ère tentative ● DPIP - 1ère tentative
● DSP - 2ème tentative ● DPIP - 2ème tentative

La grande majorité des élèves directeurs ont intégré la formation suite à leur première tentative (68%), et 24% ont été admis lors de leur second essai. Seuls 8% tentaient le concours pour la 3e fois ou plus.

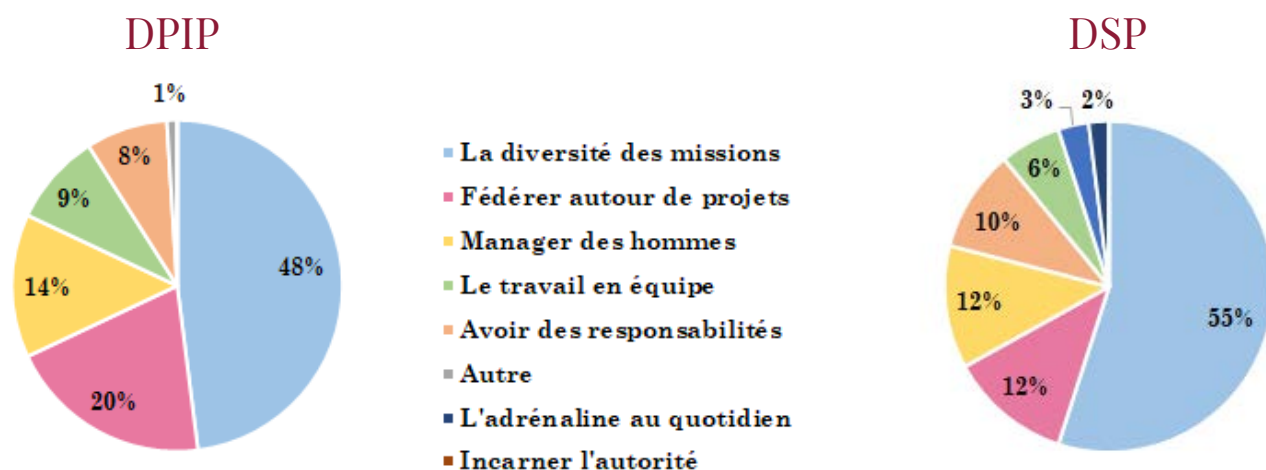
Les DSP semblent mieux réussir le concours que leurs collègues : ils sont 72% à être entrés en formation après une première tentative, contre 65% pour les DPIP. Pour les DPIP, la réussite au concours semble par ailleurs très légèrement baisser depuis 2015 : ils étaient un peu plus de 7 élèves sur 10 à intégrer la formation suite à leur première tentative du concours, contre 6 sur 10 pour 2019. Concernant les DSP, leur réussite varie peu au fil des promotions : à l'exception de l'année 2017, entre 7 et 8 élèves sur 10 étaient admis dès leur premier essai.



PERCEPTION DU MÉTIER

Intérêts pour le métier

Premier intérêt pour les métiers de DPIP et de DSP formés entre 2014 et 2019 [1] - Proportions



Pour l'ensemble des répondants, les trois premiers intérêts pour le métier de directeur concernent :

- La diversité des missions (52%)
- La fédération autour de projets (16%)
- Le management d'équipe (13%)

Il est intéressant de constater que les élèves DPIP et leurs collègues en formation de DSP possèdent sensiblement les mêmes intérêts pour leurs métiers respectifs. À titre d'illustration, la diversité des missions est de loin, l'intérêt le plus mentionné chez les deux populations étudiées : 55% des DSP sont concernés et 48% des DPIP. Ensuite, la fédération autour de projets recueille 12% de citations parmi les DSP et 20% au sein des DPIP, puis, le management d'équipe est mentionné par 12% des DSP et 14% des DPIP.

Les autres intérêts sont mentionnés dans des proportions similaires par les deux publics, bien que « l'adrénaline au quotidien » et le fait d'incarner l'autorité ne concernent que les DSP dans de très faibles proportions (respectivement 3% et 2%).

[1] Cette question a été intégrée au questionnaire des DPIP seulement à partir de la 7e promotion, soit en 2014. Elle concerne ainsi 223 élèves de cette formation.

52%



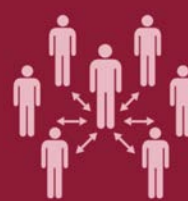
la diversité des missions

16%



la fédération autour de projets

13%

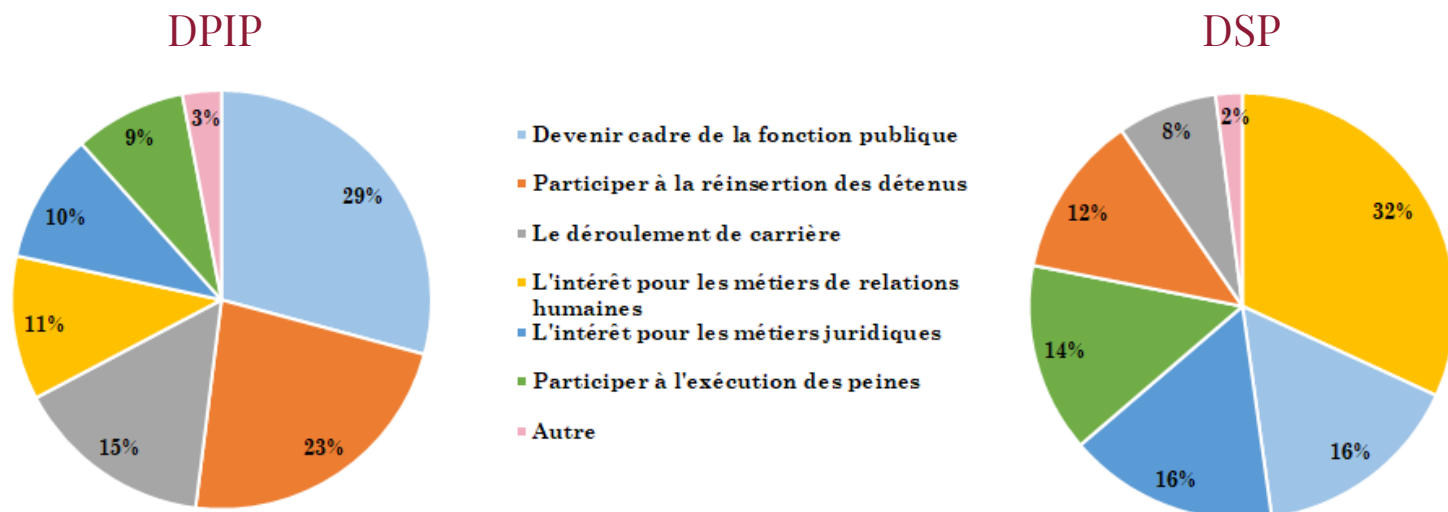


le management d'équipe

PERCEPTION DU MÉTIER

Motivations

Première motivation des DPIP et DSP formés entre 2009 et 2019 - Proportions



Les trois premières motivations de l'ensemble des élèves à devenir directeurs sont :

- ★ Devenir cadre de la fonction publique (26%)
- ★ L'intérêt pour les métiers de relations humaines (22%)
- ★ La participation à la réinsertion des détenus (20%)

Cependant, les DPIP et les DSP diffèrent dans leurs aspirations : si l'intérêt pour les métiers de relations humaines prône chez les DSP (32%), il n'en est pas de même pour les DPIP (11%), qui sont davantage intéressés par le fait de devenir des cadres de la fonction publique (29% contre 16% chez les DSP). Aussi, participer à la réinsertion des détenus est deux fois plus mentionné par les DPIP (23%) que par les DSP (12%). Enfin, l'intérêt pour les métiers juridiques est une motivation citée plus souvent par les DSP que par les DPIP (16% contre 10%).

Notons que la catégorie "autre" regroupe les motivations relatives à la sécurité de l'emploi, à la grille indiciaire, et au hasard des calendriers de concours, toutes très peu citées par les élèves directeurs.

26%



devenir cadre
de la fonction
publique

22%



relations
humaines

20%



réinsertion

PERCEPTION DU MÉTIER

Motivations

Les motivations des directeurs s'inscrivent dans deux catégories : les motivations professionnelles, qui concernent la nature même des activités des métiers de DPIP et de DSP (par exemple, "participer à la réinsertion des détenus"), et les motivations utilitaristes, qui sont relatives au statut et à la carrière (par exemple, "devenir cadre de la fonction publique").

Globalement, nous constatons une nette attirance des DSP pour les motivations professionnelles, et ce, quelle que soit la promotion étudiée (7 élèves sur 10). Au contraire, les motivations des DPIP varient au fil des promotions : en effet, si pour les promotions les plus anciennes, les motivations professionnelles restaient majoritaires (plus de 6 élèves sur 10), cette tendance s'inverse depuis 2014 (7e promotion de DPIP) avec moins de 4 élèves sur 10 les citant.



68%

des élèves directeurs
mentionnent des
motivations
professionnelles

53%

des DPIP

74%

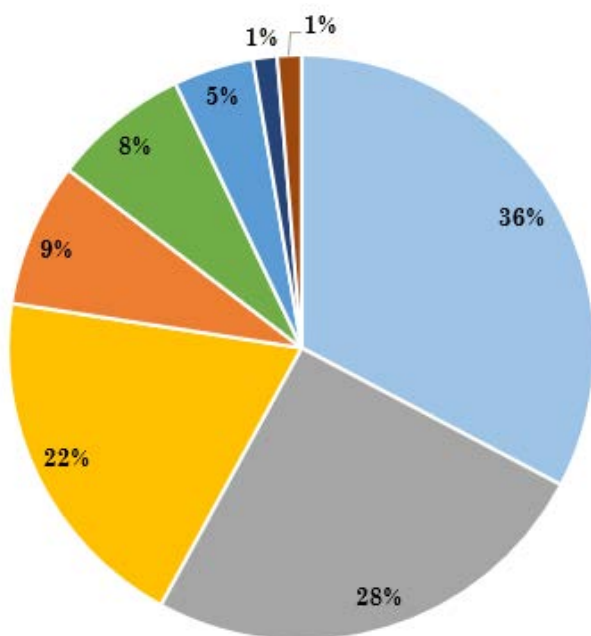
des DSP

PERCEPTION DU MÉTIER

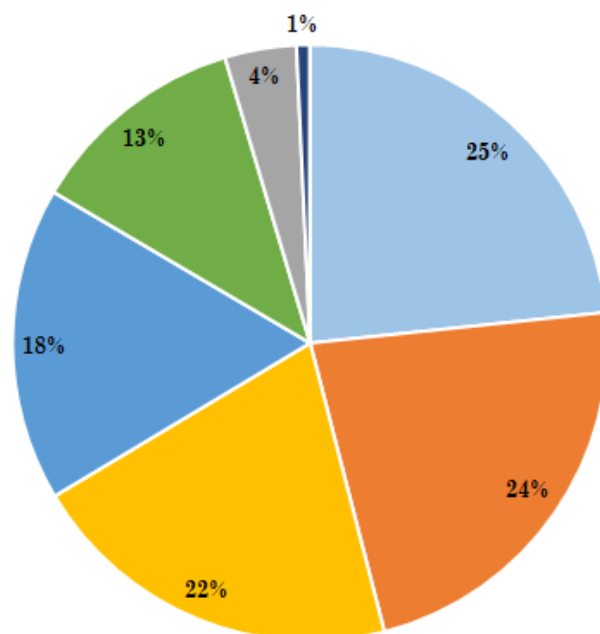
Motivations

Première motivation des DPIP et DSP formés entre 2009 et 2019 selon la modalité d'entrée en formation
- Proportions

INTERNES



EXTERNES



■ Devenir cadre de la fonction publique

■ Le déroulement de carrière

■ L'intérêt pour les métiers de relations humaines

■ Participer à la réinsertion des détenus

■ Participer au maintien de l'ordre public / à l'exécution des peines

■ L'intérêt pour les métiers juridiques

■ La sécurité de l'emploi

■ La grille indiciaire

Internes

60%



Motivations utilitaristes

PERCEPTION DU MÉTIER

Motivations

Les motivations des élèves directeurs diffèrent selon leur modalité d'entrée en formation. Ainsi, les agents ayant intégré la formation par la voie interne déclarent majoritairement des motivations utilitaristes : 60%. Ils souhaitent principalement "devenir cadre de la fonction publique" (36%) contre un quart des externes et sont davantage intéressés par "leur déroulement de carrière" (28%) pour seulement 4% des externes. Ce constat est d'autant plus visible chez les élèves DPIP internes, lesquels mentionnent 72% de motivations utilitaristes, contre 40% parmi les DSP internes, soit 30 points d'écart. Une explication peut provenir du fait que les DPIP internes sont principalement d'anciens CPIP qui souhaitent faire évoluer leur carrière et monter en grade. Il peut s'agir pour eux d'une volonté d'atteindre la catégorie A de la fonction publique [1].

Au contraire, les élèves externes sont 71% à être attirés par des motivations d'ordre professionnel. À titre d'illustration, ils souhaitent "participer à la réinsertion des détenus" (24%) et déclarent à 22% un "intérêt pour les métiers de relations humaines". Par ailleurs, les motivations professionnelles sont davantage citées par les DSP externes (81%) que par leurs collègues DPIP externes (65%).

Dans l'ensemble, les futurs directeurs attirés par des motivations utilitaristes sont en majorité des élèves DPIP, entrés en formation par le biais du concours interne. À l'opposé, les élèves déclarant des motivations professionnelles relèvent davantage du corps des DSP, issus principalement du concours externe.

[1] Le décret n°2019-50 du 30 janvier 2019 portant statut particulier du corps des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation permet désormais aux CPIP d'entrer dans la catégorie A de la fonction publique.

Externes

71%



Motivations Professionnelles

PERCEPTION DU MÉTIER

Perception du rôle de directeur

Rôle du DPIP et du DSP selon les répondants formés entre 2009 et 2019 - Proportions



Lorsque l'on interroge les élèves sur le rôle d'un DPIP ou d'un DSP, 46% répondent en premier lieu "un manager" (54% des DPIP et 38% des DSP, soit 16 points de moins). Si cette réponse est partagée et majoritaire chez les deux publics, les autres propositions recueillent des avis différents selon la formation suivie.

Les élèves DPIP placent la fonction "d'organisateur" en deuxième place (12%), suivie de près par le rôle de "communicant" (11%). Les postures de "dirigeant" et de "gestionnaire", positionnées sur le podium chez les DSP, sont peu citées par les DPIP (6% chacune).

Les élèves DSP considèrent qu'ils se forment à devenir "dirigeant" (20%), "gestionnaire" (11%), "décideur" (9%) et "communicant" (8%). Les autres modalités de réponses sont citées dans de moindres proportions (de 1% à 5%).

48%

élèves directeurs



Manager

12%

DPIP



Organisateur

20%

DSP

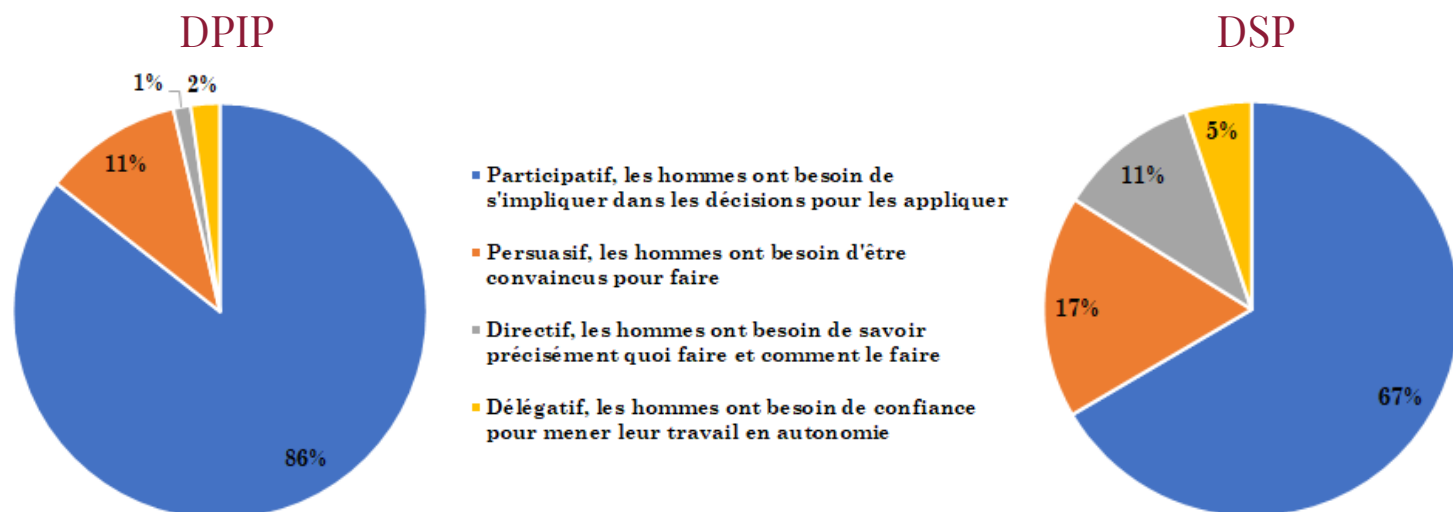


Dirigeant

PERCEPTION DU MÉTIER

Mode de management

Mode de management à privilégier selon les DPIP et DSP formés entre 2014 et 2019 [1]- Proportions



À la question “selon vous, quel est le mode de management à privilégier ?”, les élèves directeurs répondent principalement le mode participatif (75%). Le mode persuasif est cité par 15% des répondants, tandis que les modes directif et déléгатif sont très peu nommés, avec seulement 7% et 4% des réponses.

Les DPIP sont assez catégoriques dans leurs réponses : un directeur doit être participatif (86% des réponses). Les DSP sont moins unanimes, car ils sont 67% à citer cette réponse, et sont davantage partagés entre les autres propositions : 17% pensent qu'un directeur doit être persuasif, 11% directif et 5% déléгатif. Chez les DPIP, le fait d'être persuasif est également souvent nommé (11%), mais les modes de management déléгатif et directif n'apparaissent que très peu dans les réponses (respectivement 2% et 1%).

[1] La question relative au mode de management n'est posée aux DPIP que depuis 2014.

75%

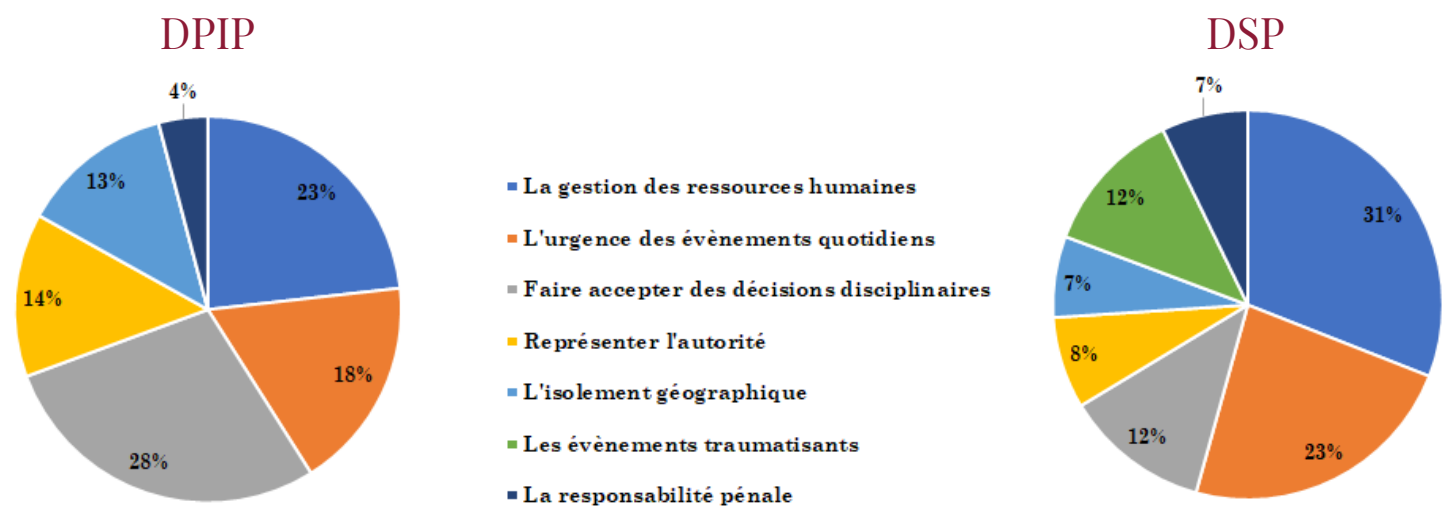
des directeurs
privilégient le mode
participatif



PERCEPTION DU MÉTIER

Difficultés supposées

Premières difficultés supposées par les DPIP et DSP formés entre 2014 et 2019 [1]- Proportions



Trois grandes thématiques ressortent des réponses données par les élèves directeurs concernant les difficultés supposées du métier : la gestion des ressources humaines (29%), l'urgence des événements quotidiens (22%), et faire accepter les décisions disciplinaires (22%). À l'inverse, certains items ont très peu été cités : la responsabilité pénale (6%) et les événements traumatisants (7%).

Les difficultés supposées par les élèves diffèrent selon le corps : par exemple, les DSP imaginent plus souvent qu'ils seront confrontés à des événements traumatisants (12% contre 0,5% chez les DPIP). Ces résultats s'expliquent sans doute par les différences existant dans les missions de ces deux métiers. La gestion des ressources humaines affecte également davantage les DSP, comme l'urgence des événements traumatisants. À l'inverse, faire accepter les décisions disciplinaires, représenter l'autorité, ou encore l'isolement géographique, sont plus fréquemment cités par les DPIP.

[1] La question relative aux premières difficultés n'est posée aux DPIP que depuis 2014.

Élèves directeurs

29%

la gestion des ressources
humaines

DPIP

28%

faire accepter les
décisions disciplinaires

DSP

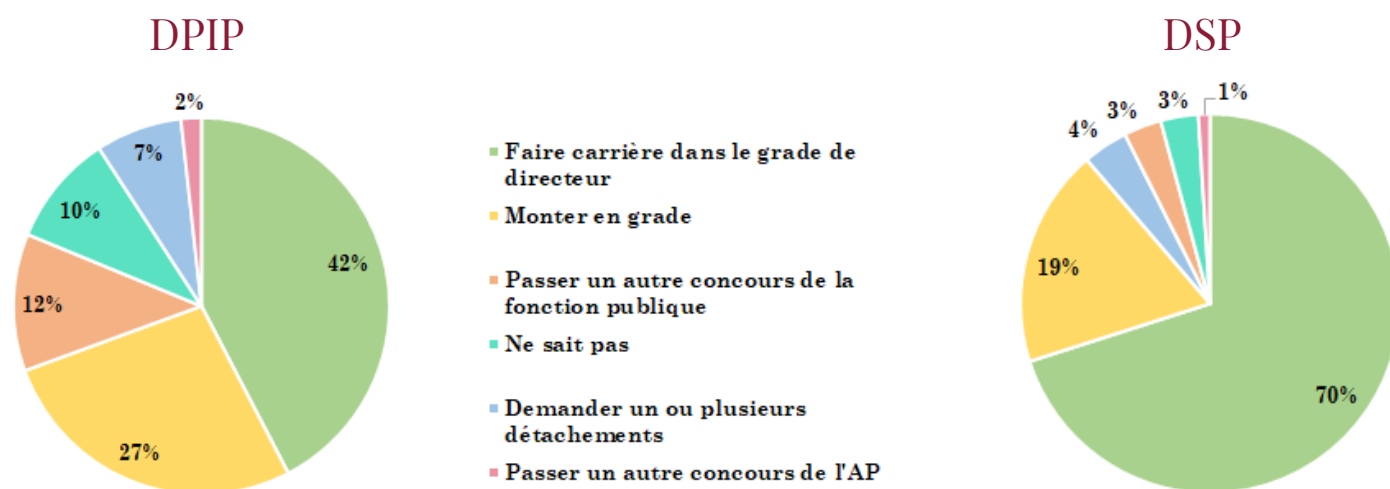
23%

l'urgence des
événements quotidiens

PERCEPTION DU MÉTIER

Perspectives professionnelles

Première perspective professionnelle des DPIP et des DSP formés entre 2009 et 2019 - Proportions



Lors de leur entrée en formation, les élèves directeurs envisagent principalement de faire carrière dans leur grade (54%). Cet objectif est partagé par 42% des DPIP et 70% des DSP, soit 32 points de plus, ce qui est très élevé.

Ensuite, les DPIP sont plus nombreux à souhaiter monter en grade (27%) que leurs collègues DSP (19%). Par ailleurs, alors que passer un autre concours de la fonction publique intéresse seulement 1% des DSP, cette option est mentionnée par 12% des élèves DPIP. De plus, ces derniers paraissent plus indécis quant à leur avenir professionnel, puisque 10% des DPIP ont répondu "ne sait pas" à la question "quelle perspective professionnelle envisagez-vous ?", contre 3% des DSP.



54%

faire carrière dans le
métier

24%

monter en grade





Conclusion

Depuis 10 ans, l'évolution du profil des élèves directeurs est caractérisée par une augmentation des entrants en formation. Cette tendance s'inscrit dans un contexte où les cadres à la tête d'établissements pénitentiaire arrivent en fin de carrière, certains dans le cadre d'un départ à la retraite, d'autres pour rejoindre différentes administrations. Aussi, les recrutements de directeurs des services pénitentiaires d'insertion et de probation répondent à un besoin de renforcer leurs services du fait d'une complexification récente de leurs pratiques opérationnelles. Cette nécessité va par ailleurs s'intensifier prochainement avec la mise en œuvre de la loi de programmation 2018-2022 et de réforme de la justice, qui devrait entraîner un surcroît de travail pour les SPIP, du fait de l'augmentation envisagée du nombre de personnes prises en charge en milieu ouvert.

Ajoutée à ces besoins en recrutement, une pérennisation des fortes proportions de

femmes entrant en formation est observée, avec en moyenne 76% de femmes dans les rangs de directeurs pénitentiaires. Ce constat, mis en perspective avec les futurs départs à la retraite des directeurs déjà en poste, issus de générations d'élèves majoritairement masculines, prédit une large féminisation des agents à la tête des établissements et des services pénitentiaires. Cette évolution pourrait générer de nouvelles problématiques liées à la mobilité géographique inhérente à ce poste, les difficultés relatives aux changements d'affectation pouvant être perçues différemment selon le genre de l'agent.

Le rapport Thiriez fait état d'une majorité d'hommes occupant les postes de cadres supérieurs de la fonction publique. La sur-représentation des femmes dans les promotions de directeurs pénitentiaires semble annoncer un renversement de ces profils, tout du moins au sein de l'administration pénitentiaire.



En outre, l'hétérogénéité des origines sociales des publics de directeurs vient également contrebalancer les résultats de ce rapport. En effet, même si les élèves DSP s'inscrivent dans un processus de reproduction sociale, avec 63% d'entre eux ayant un père cadre, les élèves DPIP présentent des origines sociales plus variées : issus de pères cadres principalement (39%), ils déclarent avec plus d'ampleur les autres catégories socio-professionnelles (employés 19%, professions intermédiaires 14%, ouvriers 13% et artisans, commerçants, chefs d'entreprise 11%).

Aussi, des différences notables sont remarquées dans les aspirations de ces deux publics, dans la mesure où les DSP sont davantage attirés par les motivations professionnelles que leurs collègues DPIP. Ce constat pourrait s'expliquer en partie par le fait que les élèves DPIP issus du concours interne sont très majoritairement d'anciens CPIP (94%), qui cherchent avant tout à faire

évoluer leur carrière. D'un autre côté, plus d'un tiers des élèves DSP recrutés via le concours interne sont d'anciens personnels de surveillance. Ces derniers sont peut-être plus en quête d'un métier qui les anime, davantage orienté sur les relations humaines.

Par ailleurs, la tendance à la baisse de l'âge d'entrée en formation, associée à l'augmentation des effectifs d'entrants, conduira progressivement à un rajeunissement des directeurs pénitentiaires. Ces jeunes personnels emportent avec eux un bagage professionnel probablement moins important que leurs prédécesseurs, mais paradoxalement, relatent davantage d'expériences pénitentiaires, ce qui semble être une plus grande détermination à exercer ces métiers. Celle-ci, ajoutée à la publication récente de la loi de programmation 2018-2022 et de réforme de la justice, qui vise entre autres, à renforcer l'efficacité de la procédure pénale et de l'exécution des peines, prédit un nouveau printemps pour l'administration pénitentiaire.



BSERVATOIRE
DE LA FORMATION

Directeur de la publication : Christophe MILLESCAMPS
Rédacteur en chef : Paul MBANZOULOU
Rédaction : Pauline CASTAING, Cécilia LAGARDE
Impression : unité édition (Éric DALLAVA, Xavier DABADIE)
Crédit photo Énap

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