

Carrières professionnelles de surveillants pénitentiaires

2000 - 2018



Volet 1

Qui devient surveillant pénitentiaire ?

Pauline Castaing, Laurent Gras

FÉVRIER 2023

Depuis 2011, l'observatoire de la formation de l'Énap mène des études et des recherches sur le profil des élèves et des stagiaires entrant en formation à l'Énap, leurs conditions de vie sur le site, ainsi que des évaluations des formations.

Au cours du temps, le domaine d'investigation de ce service s'est progressivement étendu pour aborder des questions allant au-delà des murs énapiens. Si la réalisation d'évaluations différées en a probablement été le point de départ¹, notamment au travers de la définition des activités professionnelles que les publics formés exercent les premiers mois de leur prise de poste, d'autres études ont ensuite vu le jour.

Ces travaux se sont axés plus spécifiquement sur les carrières des personnels. En 2011, a ainsi été publiée une recherche sur la socialisation professionnelle des surveillants, basée sur les représentations que ces personnels portent sur leur métier et, par extension, sur l'administration pénitentiaire². Puis, en 2016, une analyse longitudinale des carrières de CPIP a permis de rendre compte du devenir professionnel des personnes engagées dans ce métier³. Dans une même dynamique, une recherche intitulée « la socialisation professionnelle des formateurs et des responsables de formation pénitentiaires » a quant à elle permis d'analyser la manière dont les carrières de ces personnels spécialisés s'organisent⁴.

Mener une recherche sur le devenir des surveillants pénitentiaires s'inscrit dans le prolongement de ces travaux. Avec le recrutement, l'intérêt porté aux carrières de ces personnels demeure effectivement l'une des priorités de l'administration pénitentiaire.

Offrir un avenir professionnel aux agents qu'elle recrute, leur assurer d'atteindre des promotions et de monter en responsabilités représentent des gages d'attractivité mais aussi de fidélisation auxquels notre administration doit répondre.

Ce document représente le premier volet d'une recherche sur les carrières professionnelles de plusieurs milliers de surveillants pénitentiaires, recrutés de 2000 à 2018. Son objet est de rendre compte du profil sociodémographiques de ces personnels et des tendances qui l'animent.

Dans ce cadre, il s'agit de savoir qui sont les surveillants recrutés sur cette période : Sont-ils moins nombreux à être formés ? Observe-t-on de plus en plus de femmes recrutées ? Le capital scolaire des élèves est-il en hausse ou en baisse ? Quelles sont leurs perspectives professionnelles ? Autant de questions posées auxquelles ce premier volet apporte des réponses précises et exhaustives.

Deux autres parties viendront compléter cette première étape :

> Volet 2

L'évaluation de la fidélisation et des sorties du métier en cours de carrière, ainsi que les mobilités professionnelles rencontrées par ces personnels.

> Volet 3 ⁵

Les mobilités géographiques en cours de carrière.

¹ Par exemple : Lagarde C. (2020), *Devenir CPIP, un apprentissage continu, Évaluation différée de la 21^e promotion de CPIP*, Observatoire de la formation, département de la recherche et de la documentation, Énap, ministère de la Justice ; Auzanneau V. (2017), *Évaluation différée 19^e promotion de lieutenants, Observatoire de la formation, département de la recherche et de la documentation, Énap, ministère de la Justice* ; Boutin N. (2017), *Évaluation différée de la formation d'adaptation à la prise de fonction des chefs d'établissements, directeurs fonctionnels des services pénitentiaires d'insertion et de probation et adjoints*, Observatoire de la formation, département de la recherche et de la documentation, Énap, ministère de la Justice.

² Gras L. (2011), *Regards croisés sur la socialisation professionnelle des surveillants pénitentiaires*, dossiers thématiques, Centre interdisciplinaire de Recherche appliquée au champ Pénitentiaire, Énap, ministère de la Justice.

³ Boutin N., Gras L. (2016), *Devenir CPIP... et le rester ? Analyse démographique des départs de CPIP en cours de formation et en cours de carrière de 1995 à 2014*, Observatoire de la formation, département de la recherche et de la documentation, Énap, Ministère de la Justice.

⁴ Gras L. (2020), *La socialisation professionnelle des formateurs et des responsables de formation pénitentiaires, Des carrières aux missions décentrées*, Dossiers thématiques, Centre interdisciplinaire de Recherche appliquée au champ Pénitentiaire, Énap, ministère de la Justice.

⁵ L'idée de mener une telle recherche a émané de l'intérêt que l'administration pénitentiaire porte au recrutement et à la fidélisation de ses personnels. Les déclarations faites par les élèves sur leurs motivations en début de formation et les gains qu'ils pensent tirer de leur avenir pénitentiaire comparativement à leur situation professionnelle antérieure, nous ont convaincus de la nécessité de s'y lancer concrètement, et de définir les différentes voies que les surveillants pénitentiaires empruntent en cours de carrière.



Sommaire

<i>Introduction</i>	7
<i>Une élévation significative des effectifs d'élèves surveillants</i>	9
<i>La stabilisation, sinon la légère baisse de la part de femmes recrutées</i>	11
<i>Le recrutement touche moins de jeunes... ou davantage de seniors</i>	15
<i>Des parts de célibataires de plus en plus élevées</i>	19
<i>Des capitaux scolaires en stagnation, mais toujours bien supérieurs au niveau requis</i>	21
<i>Les régions de concours : l'ascension de la MOM et la chute des DISP de Lille et Toulouse</i>	25
<i>Des perspectives de carrière, de salaire, et du sens donné aux missions</i>	29
<i>Conclusion</i>	31
<i>Bibliographie</i>	33

Introduction

« Matons », « garde-chiourme », « concierges », « geôliers », « guichetiers », « porte-clés », « argousins », autant de noms attribués dans l'histoire aux actuels surveillants de prison dont la terminologie s'est officialisée le 2 août 1919, après s'être substituée à celle de gardien dès la fin du XIX^e siècle. Autant de dénominatifs encore parfois utilisés de nos jours pour nommer un métier et entretenir la méconnaissance et les représentations stéréotypées que le grand public peut en avoir², inscrites plus largement dans les jugements préconçus véhiculés sur le milieu carcéral. Il existerait de fait une forme de contagion de et par la prison qui toucherait ceux qui la côtoient³, de même que l'image des détenus déteindrait sur celle des surveillants, prisonniers parmi les prisonniers⁴. Cette contamination carcérale reste d'actualité : « aujourd'hui encore, les fantasmes sur les surveillants de prison demeurent. Certes, la caricature est moins féroce, mais cependant, on évoque plus souvent le « maton » que le surveillant et le moindre incident en détention est l'occasion de mettre en doute son intégrité ou sa respectabilité »⁵. Cette analyse est d'ailleurs reprise par les personnels eux-mêmes. Une enquête montre en effet que pour 25% des personnels interrogés, le terme « gardien » renvoie à une conception ancienne, dépassée et inappropriée du métier, réduisant celui-ci à la garde et à une image de l'agent désinvesti, voire inculte. Plus encore, ce terme est pour 41.3 % d'entre eux « péjoratif » car aisément assimilables à des « gardiens de vaches », « de choses » mais « pas d'êtres humains ». La terminologie de « porte-clés » est ramenée quant à elle à une exécution mécanique et déshumanisante d'ouverture et de fermeture de porte⁶.

L'objectif de ce premier volet est de définir le profil sociodémographique de la population ayant fait l'objet d'analyses longitudinales exposées dans les deux autres volets. De surcroît, il présente l'ambition de rompre avec cet imaginaire social en répondant à la question de savoir *qui devient surveillant de prison ?*

Ces premiers résultats constituent le socle qu'il nous a semblé indispensable de bâtir avant la présentation des résultats liés aux carrières. Cette base est composée de 26779 élèves surveillants⁷, issus de 51 promotions entrées en formation de 2000 à 2018⁸.

L'exploitation plus approfondie de la base de données⁹ nous a également permis de rendre compte de l'évolution des profils et des tendances de fond qui les animent. Cette évolution a été traitée annuellement de manière à pondérer les effets de promotions pouvant interférer sur la justesse des analyses effectuées.

Établis à partir des données statistiques tirées du logiciel Harmonie, les résultats qui suivent sont surprenants. Non seulement parce qu'ils permettent de rompre avec les stéréotypes les plus courants sur le sujet, mais aussi parce qu'ils laissent entrevoir l'existence d'une influence sociétale qui a progressivement modifié les caractéristiques des élèves entrés en formation de surveillant pénitentiaire, prouvant par là même que l'administration pénitentiaire n'est pas un univers cloisonné. On verra ainsi comment non seulement le profil des surveillants pénitentiaires se distingue de la vision traditionnelle héritée du sens commun, mais aussi la manière dont ce profil a évolué depuis 2000.

¹ Carlier C. (1997), Histoire du personnel des prisons françaises, du XVIII^e siècle à nos jours, Collection Champs pénitentiaires, Les Éditions de l'atelier/Les éditions ouvrières, Paris.

² Comme le précise également C. Rambourg : « La persistance du terme [maton] dans les articles fonctionne comme une butée contre laquelle ces professionnels se heurtent en termes de reconnaissance. L'étude du mécanisme des représentations sociales, nous conduirait même à dire que la persistance de ce terme historiquement lié à des pratiques anciennes de cette institution qui ont été jugées inacceptables, réactive la charge de suspicion contre ces personnels. » Rambourg C. (2005), « Violence médiatique : la « pénitentiaire » dans la presse quotidienne nationale », in *Violences en prison*, sous la direction de F. Courtine, Rapport de recherche, Énap, 2005.

³ Jean-Charles Froment, dans son ouvrage, cite notamment J.L. Choquet qui assimile le surveillant de prison au bourreau de l'ancien régime ou encore C. Duprat en reprenant cet extrait : « Le métier des employés de prison est souvent converti en métier de vampire : ils sucent impitoyablement tout le sang des malheureux dont on leur confie la garde ». Froment J.C. (2003), *Les surveillants de prison*, Paris, L'Harmattan, collection la justice au quotidien.

⁴ Petit J.-G. (1990), *Ces peines obscures, La prison pénale en France 1780-1875*, Éditions Fayard, Poitiers.

⁵ Froment J.C. (2003), *Les surveillants de prison*, op.cit.

⁶ Rambourg C. (2005), « Violence médiatique : la « pénitentiaire » dans la presse quotidienne nationale », op.cit.

⁷ À titre d'information, 26779 élèves représentent aujourd'hui la quasi-totalité des surveillants pénitentiaires en poste.

⁸ 147-198^{es} promotions. Sources : Système d'information des ressources humaines (SIRH), données extraites par l'infocentre IRHIS, Secrétariat général du ministère de la Justice.

⁹ Notons ici que la base de données initialement conçue par l'infocentre IRHIS a fait l'objet de nombreuses codifications et d'un important travail de nettoyage avant d'être exploitée.

À RETENIR

- > Une élévation significative des effectifs d'élèves surveillants
 - > La stabilisation, sinon la légère baisse de la part de femmes recrutées
 - > Des âges moyens en hausse
 - > Des parts de célibataires de plus en plus élevées
 - > Des capitaux scolaires en stagnation, mais toujours bien supérieurs au niveau requis
 - > Les régions de concours : l'ascension de la MOM et la chute des DISP de Lille et Toulouse
 - > Des perspectives de carrière essentiellement orientées vers le passage de grade.
-

Une élévation significative des effectifs d'élèves surveillants

Depuis longtemps, l'une des préoccupations principales de l'administration pénitentiaire est de parvenir à recruter suffisamment d'agents pour assurer ses missions¹. Cette inquiétude résulte de plusieurs facteurs tels que l'absence de vocation pour le métier de surveillant pénitentiaire, le caractère spécifique de l'environnement carcéral, les publics auprès desquels les personnels interviennent, ou encore la stigmatisation plus générale dont le métier de surveillant pénitentiaire fait l'objet, celui-ci étant trop souvent présenté comme peu attractif et attirant peu de candidats². Mais qu'en est-il réellement ? Ces difficultés à recruter existent-elles et si oui, dans quelle mesure se traduisent-elles ?

Au début des années 2000, la délocalisation de l'Énap, la modernisation de ses locaux, le remaniement des contenus de la formation et l'intérêt croissant porté au profil des élèves, ont fortement contribué à améliorer le dispositif de recrutement. Ces mesures ont permis en outre d'anticiper une situation démographique spécifique nécessitant un recrutement massif, du fait de la conjugaison de plusieurs facteurs :

> Le départ massif à la retraite des personnels nés dans la période du baby-boom ;

> L'adoption de la bonification du « un cinquième »³ qui a accéléré ce processus. Les départs massifs à la retraite entraînés par cette mesure ont engendré la nécessité de recruter 9740 agents entre 2003 et 2008 dont 7800 personnels de surveillance. Depuis, la nécessité d'embaucher massivement s'est traduite par l'élaboration de grandes campagnes de recrutement ponctuées de spots télévisuels et d'annonces dans les journaux ;

> La loi organique relative aux lois de finance (LOLF) d'août 2001 qui a amené l'administration à recruter annuellement autant de personnels qu'elle était autorisée à le faire, dans la mesure où la création de ces postes n'est pas reportable d'une année sur l'autre ;

> La construction de nouveaux établissements pénitentiaires ;

> L'augmentation de la population carcérale.

Ainsi que nous l'avons précisé, cette recherche porte sur 26779 surveillants pénitentiaires, recrutés et formés à l'Énap, de 2000 à 2018. La courbe suivante reconstitue l'évolution annuelle de leur effectif.

Graphique 1 : Effectif annuel des élèves surveillants entrants en formation- 2000-2018



¹ Froment J.C. (2003), *Les surveillants de prison*, op.cit.

² Telle la revue Marianne titrant l'un de ses articles « Recherche maton désespérément : mais pourquoi personne ne veut devenir surveillant ? » ; ou encore une chaîne de télévision attestant que « Les prisons n'arrivent pas à recruter des surveillants ». <https://www.marianne.net/societe/prison-mais-pourquoi-personne-ne-veut-devenir-surveillant-penitentiaire>.

³ Pour 5 ans d'exercice, un surveillant pénitentiaire gagne une annuité supplémentaire jusqu'à concurrence de 5 annuités pour 25 ans de carrière. Pour 5 ans d'exercice, un surveillant pénitentiaire gagne une annuité supplémentaire jusqu'à concurrence de 5 annuités pour 25 ans de carrière.

1705 surveillants ont intégré l'Énap en 2000 et 1873 en 2009. Sur la période étudiée, ces effectifs annuels s'échelonnent de 590 (2001) à 2106 (2017) pour une moyenne de 1409 entrées annuelles.

Bien que ces arrivées affichent d'importantes fluctuations annuelles, avec des pics hauts (2003 ; 2009) et des pics bas (2001 ; 2005 ; 2013), la tendance globale indique une croissance significative, boostée par les recrutements massifs de la période allant de 2015 à 2018, durant laquelle des valeurs très élevées sont atteintes.

Ainsi présenté, le premier constat de cette étude est sans conteste l'élévation très nette de l'effectif annuel d'élèves recrutés, avec un recrutement massif de 7375 entrants de 2015 à 2018, ce qui représente un record¹.

En outre, il est essentiel de souligner le caractère exceptionnel du contexte de ces dernières années. En effet, quand bien même l'administration pénitentiaire a déjà été confrontée à la nécessité de recruter massivement², jamais la demande n'a été aussi élevée. Si l'effectif de recrutés n'atteint pas les objectifs attendus, ce n'est donc peut-être pas tant du fait que le métier de surveillant serait peu attractif, mais provient plutôt de la difficulté à répondre totalement à des besoins en ressources humaines exceptionnellement élevés.

L'action de recruter insuffisamment, au vu des besoins en personnels actuels jamais atteints, ne peut conséquemment traduire l'absence totale d'attractivité du métier³. Ce constat n'est d'ailleurs pas nouveau. Déjà, au milieu des années 70, l'administration pénitentiaire ne parvenait pas à recruter suffisamment de personnels et la totalité des postes était ainsi loin d'être pourvue, avec des taux de « couverture particulièrement faibles en 1973 et 1974 : 62,6% et 55%. Parallèlement, la proportion d'admis par rapport aux présents est élevée, supérieure à 40% jusqu'en 1976, ce qui suggère un choix restreint dans la sélection⁴. »

Cette dernière étude, réalisée par Faugeron et Hertrich, avait été menée en 1987, et les données présentées ne courent donc que jusqu'à cette année. Il reste toutefois fort probable qu'entre 1987 et 2015, les écarts entre postes à pourvoir et recrutements aient également atteint des niveaux élevés.

¹ Certes, des données indiqueraient que jamais l'écart entre l'effectif de candidats inscrits et de candidats présents n'a été aussi élevé. Probablement, serait-il donc intéressant d'objectiver ce constat en réalisant une étude sur l'évolution de cet écart et surtout du nombre d'inscrits sur internet. L'hypothèse consiste ici à penser que l'envolée du nombre de dossiers reçus provient en grande partie des modalités d'inscription invitant les candidats à pouvoir rapidement et aisément poser leur candidature, sans que cette dernière ne nécessite un grand engagement. Étudier précisément ces données dans le temps, pourrait apporter des explications intéressantes pour interpréter ces écarts, qui seraient grandissants, et prendre ainsi un peu de recul sur cet objet d'étude.

² Par exemple, entre 2002 et 2006, près de 5000 élèves avaient été recrutés pour un effectif de personnels de surveillance de 23000 au 1^{er} janvier 2006. G. Malochet, 2007.

³ Ce constat doit effectivement prendre en considération que d'autres fonctions publiques, présentant d'importants besoins en personnels, entrent en concurrence avec l'administration pénitentiaire, notamment celles qui sont axées sur des domaines d'activités liés à la sécurité.

⁴ Faugeron C. et Hertrich V. (1987), *Les élèves surveillants de 1968 à 1985*, données statistiques, Études et données pénales, n°52, p.22.

La stabilisation, sinon la légère baisse de la part de femmes recrutées

La féminisation du corps des surveillants pénitentiaires est une des mutations les plus importantes du profil des élèves surveillants à laquelle s'est confrontée l'administration pénitentiaire ; non seulement en raison des modalités de leur recrutement, mais également vis-à-vis des incidences produites sur l'organisation du travail et la nature même du métier de surveillant¹.

Ce n'est qu'en 1998 que les procédures de recrutement distinctes entre les hommes et les femmes ont été officiellement supprimées, mettant fin à l'impossibilité légale pour les femmes d'exercer leurs fonctions au sein des détentions d'hommes². Pourtant l'accès des surveillantes à la détention pour hommes était en discussion depuis longtemps. Cet accès était d'ailleurs permis à titre exceptionnel depuis le milieu des années 80. Au départ, il s'agissait de répondre aux attentes des personnels féminins en termes de mutations. Le nombre de prisons pour femmes étant extrêmement limité en comparaison avec celui des prisons pour hommes, l'accès des femmes à ces dernières leur permettait d'avoir la possibilité de travailler dans un nombre beaucoup plus important de zones géographiques.

Cette considération a cependant vite été récupérée par l'administration pénitentiaire qui a vu dans cette revendication l'opportunité de revaloriser le métier de surveillant. Mais c'est surtout l'accroissement des besoins en termes de recrutement qui a fait que l'apport potentiel d'effectifs engendré par l'intégration des personnels féminins est devenu indispensable³.

On assiste donc à une féminisation progressive des promotions d'élèves surveillants de l'Énap et, par extension, des personnels de surveillance pénitentiaires. Totalemment absentes des promotions des années 60, très peu présentes dans celles des années 70, les femmes ont réellement commencé à intégrer la formation de surveillant dans les années 80. Entre 1980 et la fin des années 90, l'Énap a accueilli annuellement entre 22 et 144 élèves de sexe féminin. Il faudra cependant attendre les années 2000 pour voir leur nombre augmenter de manière conséquente.

¹ Nous pensons ici aux conceptions mêmes du métier - les femmes étant pour exemple plus orientées vers la mission de réinsertion que les hommes -, à l'approche relationnelle avec la population carcérale et à leur inscription dans la hiérarchie des personnels. À ce sujet voir : Larivière (M.) et Robinson (D.), 1996, *Attitude des agents de correction fédéraux à l'égard des délinquants*, Service correctionnel du Canada, Division de la Recherche ; Inizan (J.), Deveaux (S.) et Vêtu (J.J.), 2001, *Surveillantes en détention hommes*, Paris, Travaux et documents, n°58, direction de l'administration pénitentiaire.

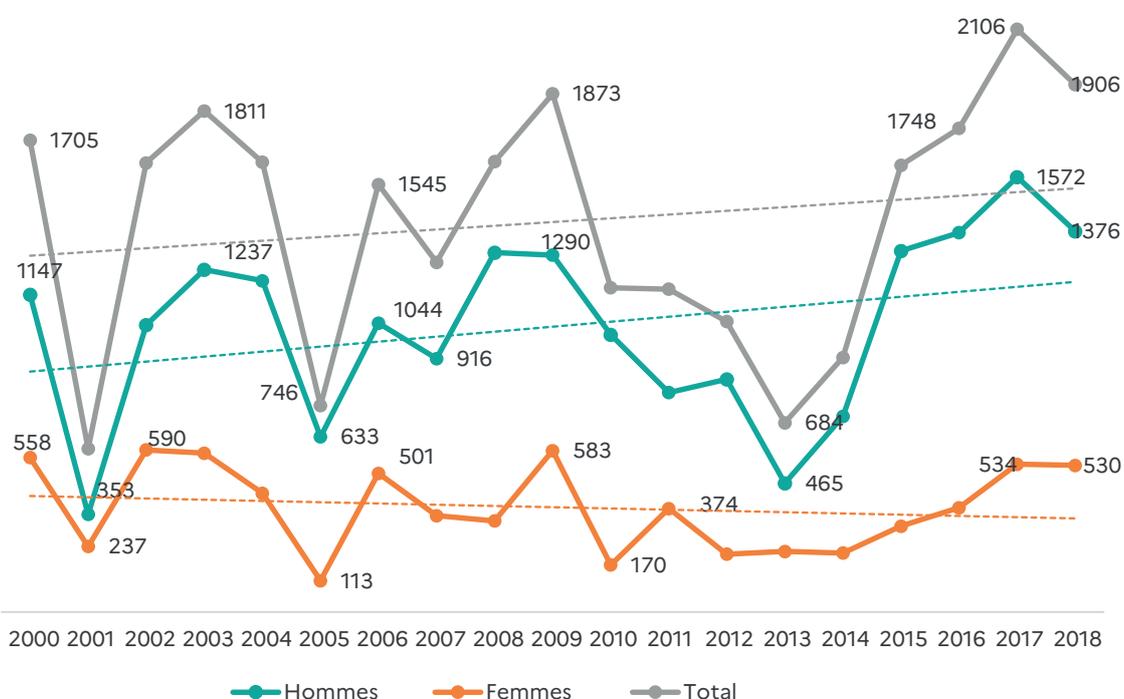
² Cette impossibilité légale reposait en partie sur le principe du troisième alinéa de l'article D.275 CPP disposant que « les détenus ne peuvent être fouillés que par des agents de leur sexe ». « Ainsi, dans l'administration pénitentiaire, le juge administratif estimera que si les fonctions de surveillant de prison ne s'opposent pas, par leur nature, à leur exercice par des femmes, leurs conditions d'exercice ne permettent pas que les femmes en soient chargées dans les prisons d'hommes ». CE, 6 décembre 1963, syndicat chrétien de l'administration pénitentiaire CFTEC, p.607, cité par JC Froment. Froment J.C. (2003), *Les surveillants de prison*, op.cit.

³ Ce processus de féminisation de la profession est présenté dans la thèse réalisée par Guillaume Malochet. Malochet G. (2007), *À l'école de la détention, la socialisation professionnelle des surveillants de prison, trajectoires et expériences dans l'institution carcérale*, Thèse de sociologie, Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM).

La population étudiée compte 19585 hommes et 7194 femmes, soit 73% d'hommes et 27% de femmes. Malgré l'existence d'un arrêté fixant à 15% le recrutement de femmes par promotion (arrêté du 20 août 2007, article 1), leur représentativité a, comme nous le verrons plus loin, toujours été égale ou supérieure à cette proportion depuis 2000¹. Cette tendance de fond

illustre le fait que l'administration pénitentiaire suit la même logique que de nombreux autres métiers autrefois réservés aux hommes et désormais largement investis par les femmes². Le graphique suivant rend compte de l'évolution des effectifs annuels d'hommes et de femmes de 2000 à 2018.

Graphique 2 : Évolution annuelle des effectifs d'hommes et de femmes entrant en formation de surveillant pénitentiaire – 2000-2018

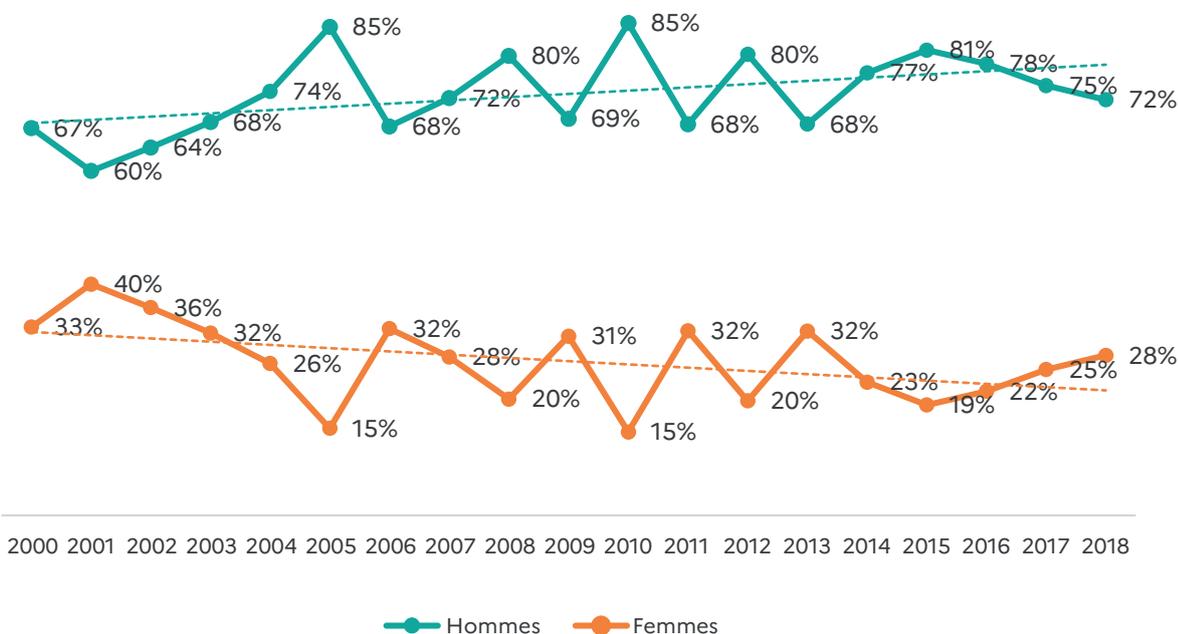


L'analyse des courbes se rapportant aux effectifs d'hommes et de femmes indique que d'une manière générale, les hausses et les baisses enregistrées correspondent à la courbe des effectifs totaux : quand l'effectif total augmente, les effectifs d'hommes et de femmes affichent quasi mécaniquement des hausses.

¹ Depuis 2000, la courbe des proportions de femmes par promotion est quelque peu chaotique, alternant des valeurs très élevées (jusqu'à 59% des effectifs) et des valeurs égales au quota défini par l'arrêté du 20 août 2007.

² Les exemples ne manquent pas. Citons simplement le cas des armées qui ont vu ces 25 dernières années leur proportion de femmes augmenter de manière considérable. On pourra ici se référer à la synthèse effectuée par F. Gazagne qui dresse un état des lieux des recherches sur ce phénomène. Cette synthèse paraît particulièrement éclairante pour le sujet qui nous préoccupe tant les analogies qui peuvent être faites avec l'administration pénitentiaire sont nombreuses Gazagne F. (2004), « La féminisation des armées », in les fiches du C2SD n°2004-02, Paris, Ministère de la Défense.

Graphique 3 : Évolution annuelle des proportions d'hommes et de femmes entrant en formation de surveillant pénitentiaire – 2000-2018



Si le nombre de femmes augmente en valeurs absolues depuis 1968, il en va de même pour leur proportion par rapport aux hommes (graphique 3). Alors qu'en 1972 elles ne représentaient que 3% des effectifs, leurs proportions s'élevaient en moyenne à 27% de 2000 à 2018, avec des pics à 40% en 2001 et 36% en 2002. Pour ce qui est de la tendance observée, une légère baisse peut-être relevée sur la période étudiée.

Ce constat peut paraître d'autant plus surprenant que depuis plusieurs années, l'idée d'une féminisation accrue des promotions d'élèves surveillants est bien ancrée.

Deux facteurs peuvent expliquer ce résultat. Le premier est d'ordre « historique ». En effet, si l'on se réfère aux effectifs de femmes recrutées dans les années 1980, ces derniers sont très faibles et ce n'est qu'au cours des années 90 qu'ils commencent à augmenter, avant d'atteindre les valeurs affichées sur le graphique¹. De ce point de vue donc, il existe assurément un processus de féminisation qui touche le métier de surveillant².

La seconde explication est directement liée à la proportion moyenne de femmes recrutées annuellement qui, à défaut de continuer à augmenter, demeure à un niveau relativement stable de 2000 à 2018, au vu des recrutements massifs qui ont eu lieu au cours des années 2000 et 2010. En outre, il semble important de préciser que l'élévation progressive de leur présence, amorcée en 2016, s'est prolongée ensuite, pour atteindre une valeur moyenne de 39% de 2020 à 2022³.

¹ En 1998, les procédures de recrutement distinctes entre les hommes et les femmes, officiellement supprimées, mettaient fin à l'impossibilité légale pour les femmes d'exercer leurs fonctions au sein des détentions d'hommes. Ces mesures ont ainsi généré d'importants changements dans la part d'hommes et de femmes recrutés.

² Au sujet de la féminisation du métier, lire C. Rambourg (2014), *Origine et évolution de la féminisation de l'administration pénitentiaire*, Dossiers Thématiques, CIRAP, École nationale d'administration pénitentiaire.

³ *Éléments de connaissances sociodémographiques*, Observatoire de la formation, Département de la recherche, École nationale d'administration pénitentiaire. Sites internet/intranet.



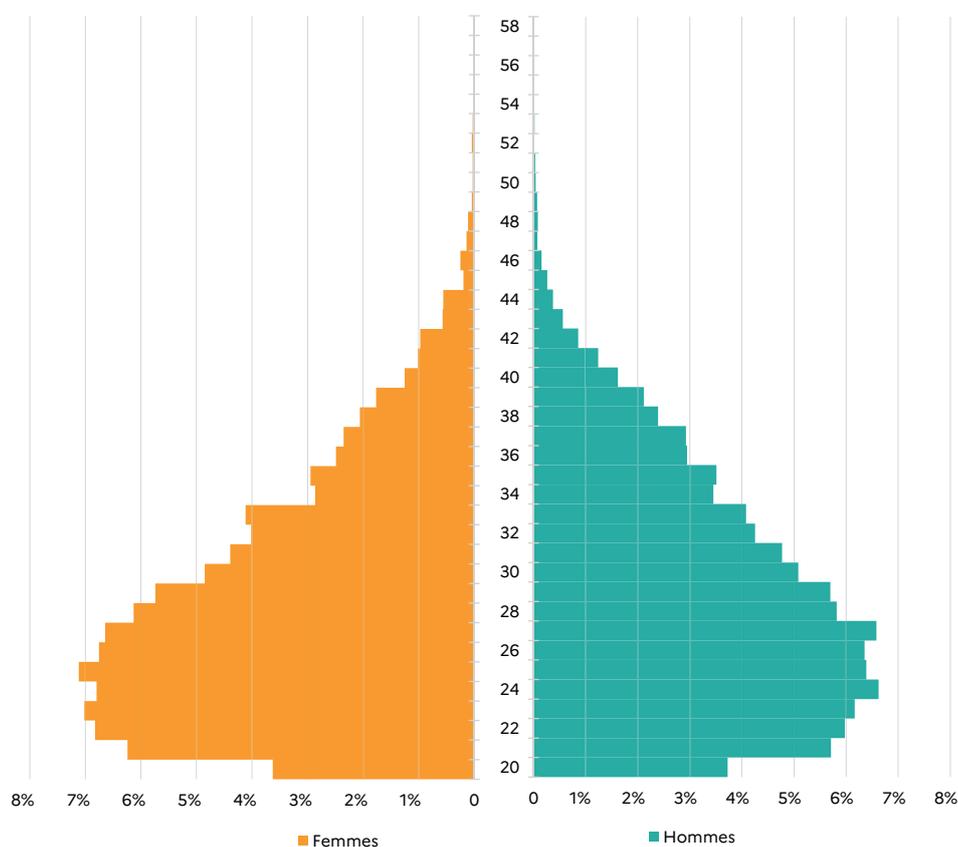
Le recrutement touche moins de jeunes... ou davantage de seniors

Il est habituel d'avancer que devenir surveillant pénitentiaire n'est pas en soi une vocation. L'analyse des âges à l'entrée en formation en fournit un indicateur probant. Atteignant une valeur relativement élevée, presque trente ans pour les dernières promotions, l'âge moyen des entrants indique qu'à la fin de leur scola-

rité, une majorité d'entre eux se sont prioritairement orientés vers d'autres voies professionnelles.

La pyramide des âges présentée ci-dessous dresse un panorama de la représentativité de chaque âge à l'entrée en formation de la population étudiée.

Graphique 4 : Pyramide des âges des élèves entrés en formation de surveillant pénitentiaire 2000-2018

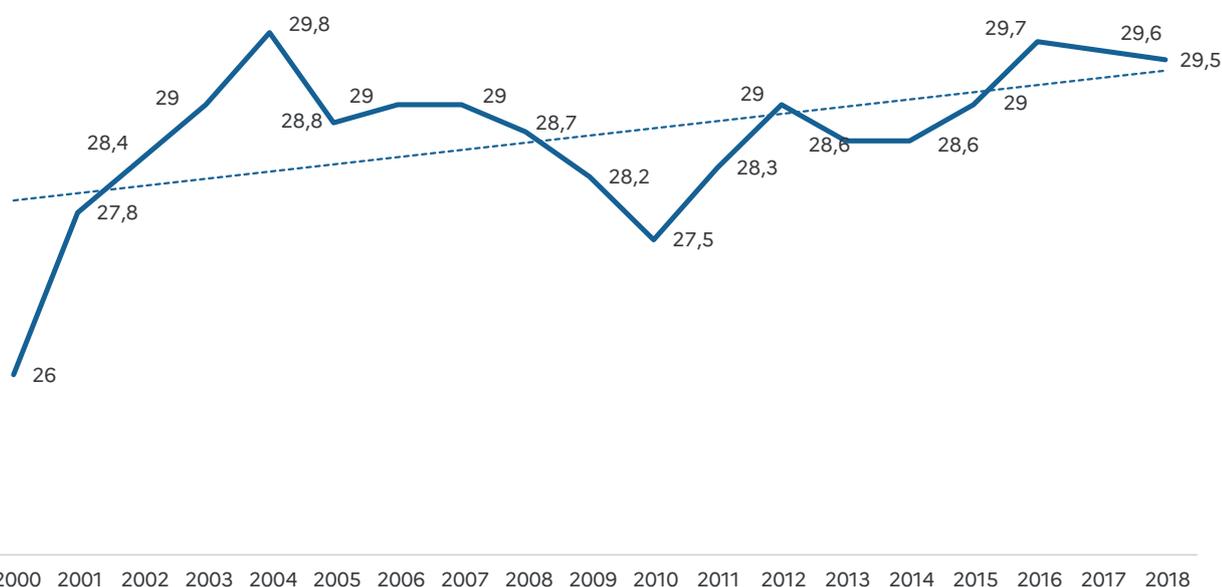


Présentant la forme d'une poire, cette pyramide des âges rend compte d'une population relativement jeune, surreprésentée entre 21 et 28 ans. Cette constatation peut a priori sembler logique dans la mesure où l'entrée dans la fonction publique s'effectue généralement chez les moins de trente ans. Toutefois, il peut être surprenant d'observer qu'une part non négligeable d'entrants présente un âge bien plus élevé. Ce constat est le signe de reconversions professionnelles, décidées le plus souvent après l'expérimentation de métiers offrant peu de perspectives. Pour ces personnes, la sécu-

rité de l'emploi, l'assurance d'un salaire et la possibilité d'évoluer, deviennent dès lors des pôles d'attractivité que l'entrée dans l'administration pénitentiaire peut garantir, à l'inverse de leur précédent emploi. Cet accueil de personnes en reconversion apparaît comme la principale explication d'entrée en formation d'élèves ayant dépassé la trentaine.

L'âge moyen de notre population est de 28,7 ans avec, comme l'indique le graphique suivant, une nette tendance à la hausse durant la période étudiée.

Graphique 5 : Évolution annuelle de l'âge moyen des élèves surveillants – 2000-2018



Avec des valeurs s'échelonnant de 26 à 29,8, la courbe retranscrivant l'évolution des âges moyens de 2000 à 2018 indique que les élèves surveillants entrent en formation à presque 30 ans ces dernières années. On peut toutefois observer que déjà, en 2004, cet indicateur avait atteint une valeur record, tout comme en 2016, sur la période considérée. De 2016 à 2018, l'âge moyen présente des valeurs supérieures à 29 ans de manière consécutive.

Ce vieillissement relatif des promotions est à imputer à plusieurs facteurs tels que le rehaussement de l'âge limite au concours et les diverses dispositions qui permettent de le reculer encore davantage¹. D'abord relevé à 40 ans en 2006, l'âge d'entrée limite atteint 42 ans en 2013², puis 45 ans en 2019, soit une élévation de cinq ans³, ce qui explique en partie la nouvelle augmentation de cet indicateur sur la période étudiée.

En outre, cet indicateur permet de déduire que les élèves s'engagent environ 10 ans après avoir obtenu le baccalauréat, qui est le diplôme majoritairement déclaré par les élèves surveillants (65% possèdent au moins ce diplôme). Bien que cet âge relativement élevé d'entrée en formation traduise l'absence de toute vocation pour ce métier, il implique par ailleurs l'existence d'une certaine maturité relationnelle et professionnelle tout à fait bénéfique pour l'exercer⁴. Un âge élevé n'est certes pas un gage de réussite automatique dans la prise de fonction, mais il suppose une plus grande expérience des relations humaines, essentielle pour exercer cette profession, notamment dans le face à face avec les personnes détenues.

Ainsi qu'il l'est fréquemment observé au sein des promotions de surveillants, les femmes sont légèrement plus jeunes que les hommes : 28,4 ans contre 28,9 ans, soit en moyenne une demi-année d'écart.

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

² Décret n°2019-1038 du 9 octobre 2019 - Art. 2.

³ Cette limite d'âge peut par ailleurs être reculée sous réserve de pouvoir satisfaire l'engagement de servir l'État pendant trois ans à la date d'entrée en jouissance immédiate de la pension et à condition de remplir l'un des critères suivants :

- > père ou mère de trois enfants ou plus ;
- > père ou mère élevant seul au moins un enfant ;
- > personne reconnue travailleur handicapé.

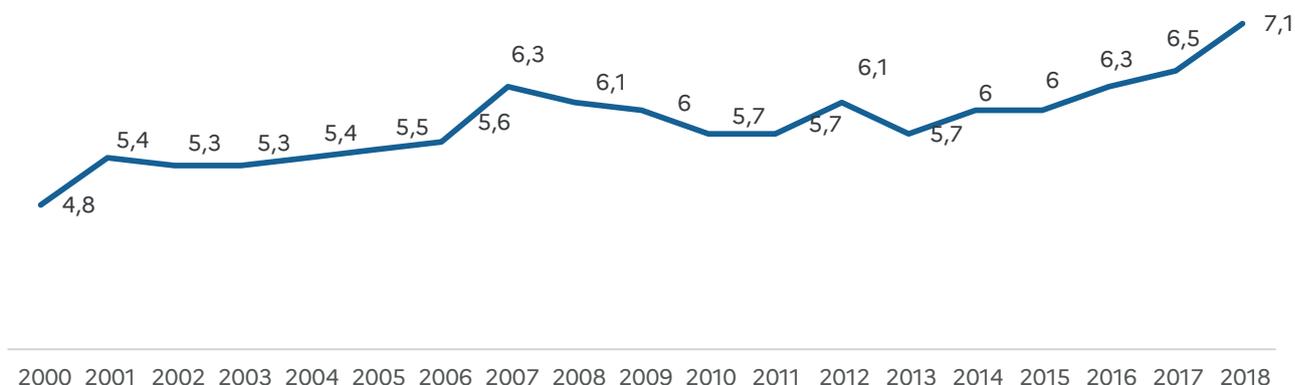
Aussi, la limite d'âge peut être reculée :

- > à raison d'un an par enfant ou personne handicapée à charge ;
- > d'un temps égal à celui passé sous les drapeaux dans la limite de 10 ans pour les candidats ayant souscrit un engagement dans l'armée ou pour le service militaire ;
- > d'une durée égale à celle des traitements reçus par les candidats anciens handicapés sans que cette durée ne puisse excéder 5 ans ;

Notice de renseignements sur le recrutement des surveillantes et surveillants de l'administration pénitentiaire.

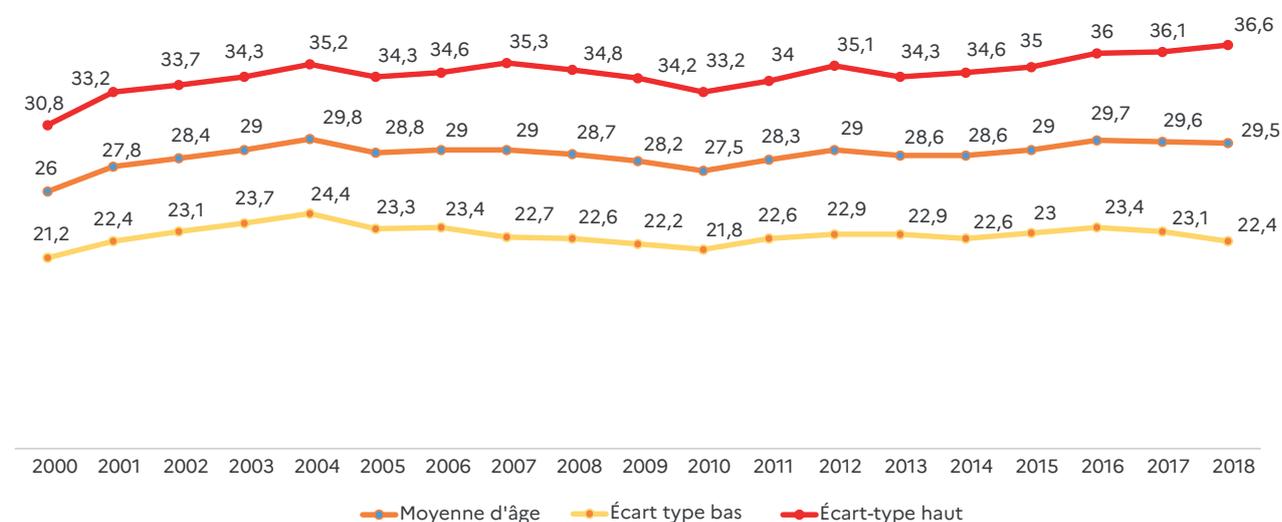
⁴ Benguigui G., Chauvenet A., Orlic F. (1997), La socialisation professionnelle des surveillants pénitentiaires, Rapport de fin de contrat du GIP Droit et Recherche, CNRS, 186 p.

Graphique 6 : Évolution annuelle de l'écart type des âges moyens d'élèves surveillant 2000-2018



Un écart type rend compte de la moyenne des écarts à la moyenne. Si l'on prend l'exemple de l'année 2000, cet indicateur s'élevait à 4,8 ans, ce qui signifie que la totalité des âges des élèves se situe en moyenne à 4,8 années autour de 26 ans, soit entre 21 et 31 ans.

Graphique 7 : Fourchettes hautes et basses des écarts d'âges à la moyenne



Sur la période étudiée, on peut clairement observer une hausse des écarts, rendant compte d'une population dont les âges sont de plus en plus dispersés autour de la moyenne. Ce constat traduit l'existence d'une population moins homogène au niveau de l'âge. Cette évolution participe plus globalement au processus d'hétérogénéisation du profil des élèves surveillants¹.

¹ Boutin N., Gras L. (2010), « Qui devient surveillant de prison ? Étude sur le profil sociodémographique des élèves surveillants pénitentiaires 1968-2009 », in *À quoi sert la prison ? En quête de prison républicaine, enquête sur la prison contemporaine*, Cahiers de la Sécurité, n°12.



ADMINISTRATION
PENITENTIAIRE

ADMINISTRATION
PENITENTIAIRE

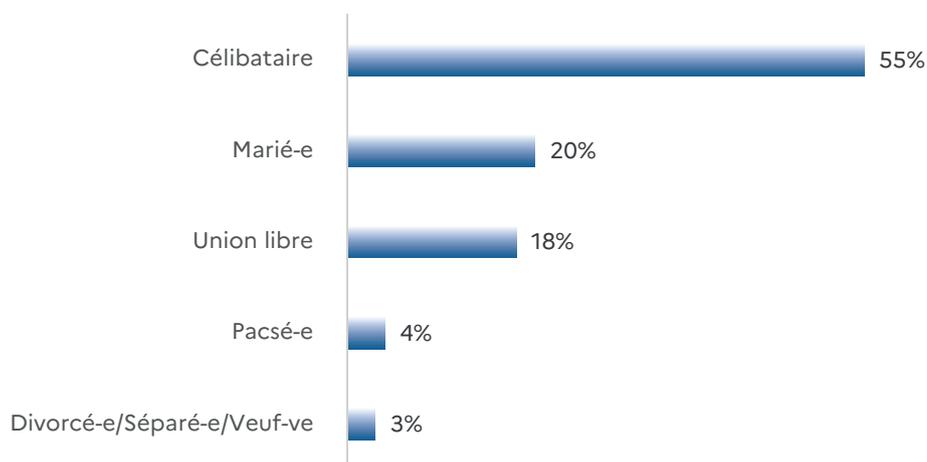


Des parts de célibataires de plus en plus élevées

La connaissance des proportions de célibataires ou de personnes en couple dans les promotions présente un intérêt certain pour le recrutement. Derrière ces données descriptives, se dissimulent effectivement de véritables enjeux d'entrée en formation liés aux engagements familiaux pris par ceux qui, à un moment donné

de leur vie, ont décidé de s'engager dans le métier de surveillant. Ainsi que l'a clairement montré une étude sur les mobilités géographiques des élèves¹, l'entrée en formation de surveillant et le début de carrière affectent l'équilibre familial du fait des mobilités régionales qui en émanent².

Graphique 8 : Structure par situation matrimoniale des élèves surveillants 2000-2018 - proportions³



La population étudiée se caractérise par une majorité de célibataires (55%), les personnes en couple regroupant 42% de l'effectif total en début de formation. Ce résultat n'est pas vraiment surprenant dans la mesure où l'âge moyen observé, 28,7 ans, n'est plus aujourd'hui le gage d'une vie en couple, en tous les cas bien moins qu'il ne l'était dans la seconde moitié du XX^e siècle. De plus, et ainsi que nous l'évoquons *supra*, l'engagement dans le métier de surveillant implique des mobilités géographiques susceptibles de déstabiliser des équilibres familiaux en début de carrière. Dès lors, il n'est pas étonnant d'observer que le concours de sur-

veillant, à l'image d'autres concours de la fonction publique, semble davantage attractif pour ceux dont les implications familiales sont moindres.

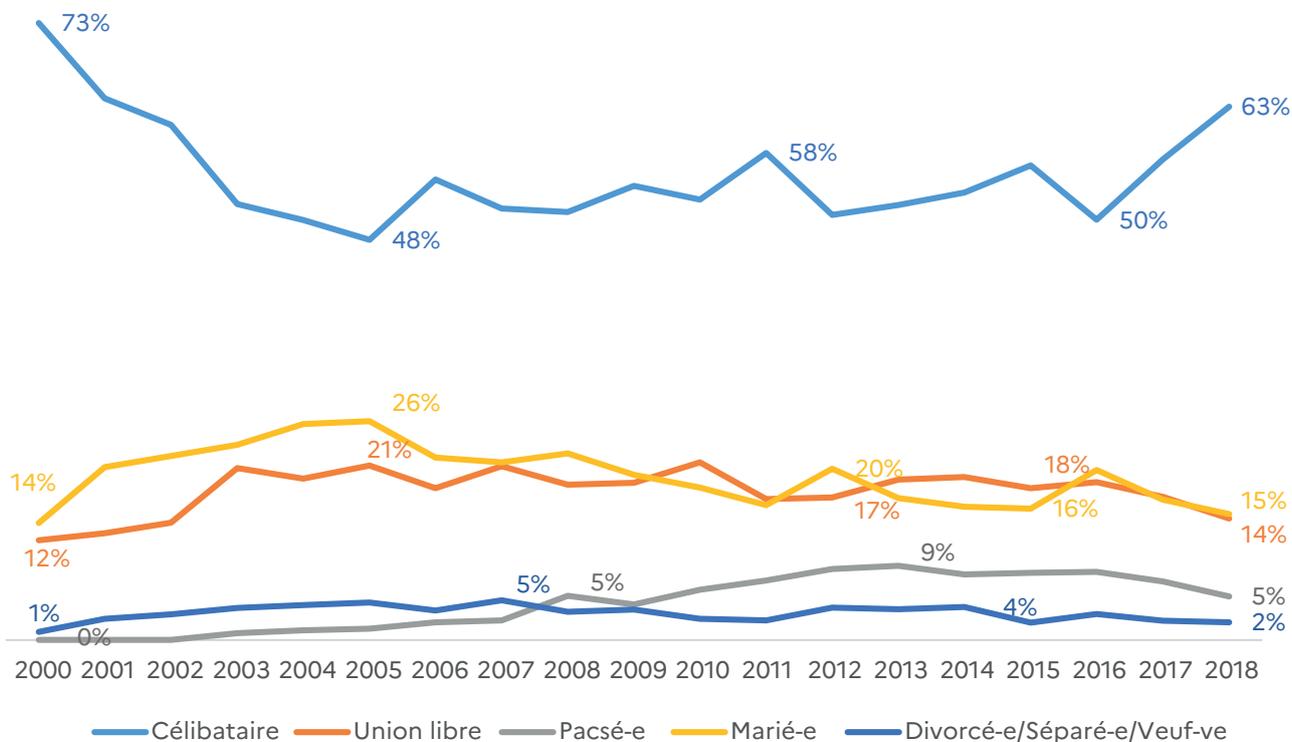
En outre, il ne faudrait pas pour autant négliger ce que l'entrée dans la fonction publique apporte à des personnes en couple et parents, confrontées à des difficultés d'insertion professionnelle. Entre la nécessité d'une présence physique auprès de ses proches et le devoir de subvenir aux besoins du cercle familial, se pose ainsi un véritable choix cornélien pour les personnes souhaitant passer le concours.

¹ Alvès A., Avrillon T., Castaing P., Gras L. (2021), *Les mobilités géographiques des élèves surveillants, un enjeu d'attractivité*, Observatoire de la formation, École nationale d'administration pénitentiaire, Ministère de la Justice.

² À titre d'illustration, ce travail avait montré que la proportion de célibataires chez les élèves originaires de la MOM était bien supérieure que celles des élèves provenant d'autres DISP. Pour expliquer ce résultat, nous avons avancé comme hypothèse que la très faible probabilité d'être rapidement affecté dans leur DISP d'origine limitait les élans des personnes en couple et/ou parents à partir pour une durée jugée trop longue.

³ Les données à partir desquelles les graphiques sur les situations matrimoniales, les diplômes et les origines géographiques ont été conçus émanent de la base de données de l'observatoire de la formation (enrichie à chaque entrée de promotion), dans la mesure où ces informations n'apparaissent pas sur le fichier transmis par le secrétariat général.

Graphique 9 : Évolution de la structure par situation matrimoniale des élèves surveillants 2000-2018 - proportions



Après une importante baisse de 25 points de pourcentage, de 2000 à 2005, la représentativité de la catégorie des célibataires connaît une certaine stabilité jusqu'en 2016 avec des valeurs proches de 50%. Puis, cet indicateur connaît une croissance notable pour atteindre 63% en 2018, du fait du recrutement relativement massif d'élèves originaires de la MOM¹.

Si l'on remonte en 1968, l'étude de la situation matrimoniale des élèves indique un profond bouleversement puisque les célibataires ne comptaient alors que pour 36% des élèves. De même, il est également intéressant de noter qu'après 2018, cette valeur s'est élevée le plus souvent à des niveaux supérieurs à ceux présentés dans cette étude. Consécutivement, la

tendance de fond qui anime les catégories est clairement celle d'une élévation très nette de la représentativité des célibataires.

Cette évolution peut s'expliquer par la hausse de la part des célibataires² au détriment de celle des personnes mariées³ dans notre société. D'autre part, il est à noter que l'âge au mariage a beaucoup augmenté sur la même période (pour les hommes : 31,3 ans en 2006 et plus de 38 ans en 2018⁴), modérant ainsi l'effet de l'élévation de l'âge moyen des élèves sur leur situation matrimoniale.

¹ En effet, leur structure par situation matrimoniale indique une proportion de célibataires bien plus élevée qu'au sein des autres DISP. Ce constat pourrait provenir de la mobilité plus importante des célibataires, qui savent pertinemment que leur affectation dans leur DISP d'origine prendra beaucoup de temps, en tous les cas beaucoup trop pour une personne vivant en couple, qui plus est avec des enfants.

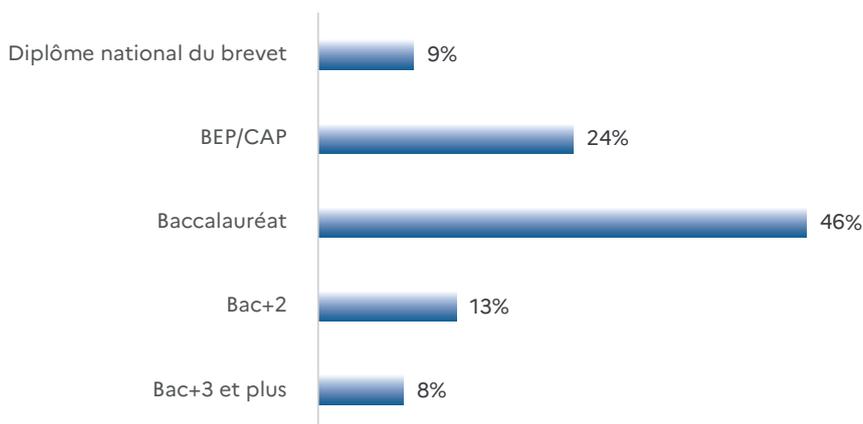
² 36,5% en 2006 contre 41,3% en 2018. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2381496>

³ 273 669 mariages en 2007 contre 235 000 en 2018. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2381498>

⁴ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3715700>

Des capitaux scolaires en stagnation, mais toujours bien supérieurs au niveau requis

Graphique 10 : Structure par diplôme des élèves surveillants 2000-2018 - proportions



Alors que la candidature au concours est soumise à l'obtention du Diplôme national du brevet (DNB), le graphique ci-dessous permet d'observer que les diplômes obtenus par les élèves se situent majoritairement bien au-delà de cette limite.

Toutes promotions confondues, 91% des élèves sont titulaires d'un diplôme dont le niveau est plus élevé que celui requis pour passer le concours. Parmi eux, 67% possèdent le baccalauréat et 21% sont diplômés du supérieur.

Les diplômes obtenus par les entrants en formation demeurent ainsi bien au-delà du niveau requis (DNB), avec des milliers d'élèves recrutés titulaires d'un BEP/CAP, d'un baccalauréat, voire d'un diplôme du supérieur. La proportion de plus en plus élevée de bacheliers parmi les élèves peut s'expliquer par l'augmentation de la proportion de bacheliers à l'échelle nationale et leur arrivée massive aux concours de la fonction publique¹. La surreprésentation des bacheliers au sein des promotions de surveillants découlerait ainsi en partie d'un effet mécanique de la structure plus globale des diplômés à l'échelle nationale.

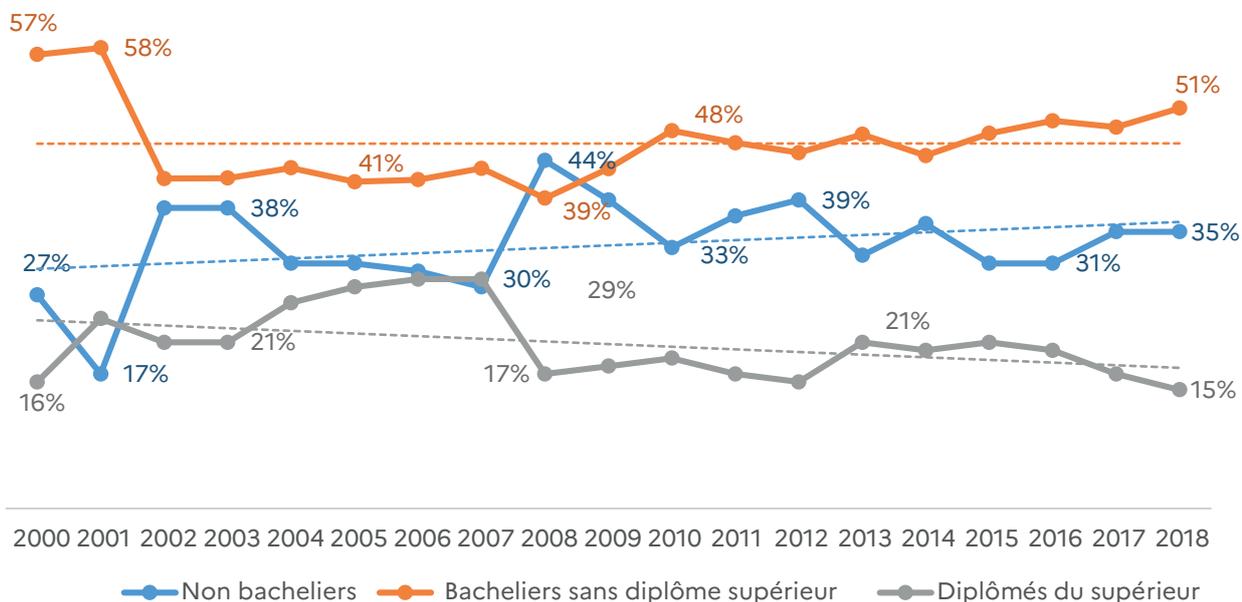
Une autre explication se trouve dans le contexte économique. Les difficultés rencontrées par la population face à un chômage croissant auraient ramené les espoirs des plus diplômés à la baisse pour les diriger vers une autre priorité, la stabilité de l'emploi, qui est la première des motivations citées par les élèves. Nous avons donc là une illustration supplémentaire du poids des évolutions sociétales sur le milieu carcéral qui n'est définitivement pas un univers isolé du reste de la société.

N'oublions pas en effet de spécifier que cette surqualification concerne beaucoup d'autres secteurs de la fonction publique et qu'elle n'est donc pas propre au recrutement des surveillants pénitentiaires.

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

¹ En 2008, 64% d'une génération était titulaire du précieux diplôme. Le baccalauréat est passé en un peu plus d'un siècle et demi d'un diplôme élitiste et bourgeois, sélectionnant les futurs cadres de la nation, à un diplôme de base, indispensable à toute formation et à toute carrière professionnelle. Dès lors, la hausse du niveau de diplôme n'est pas un phénomène propre à l'administration pénitentiaire. Par exemple, en quelques années, le niveau de recrutement des professeurs des écoles est passé du baccalauréat au niveau bac+5. Cédelle L., Villeblanche S. (2006), *Professeurs des écoles, bac+5 sans complexes*, in Le Monde de l'Éducation n°347.

Graphique 11 : Évolution du niveau de diplôme des élèves surveillants 2000-2018 - proportions



En s'intéressant à l'évolution des diplômes au fil des années, plusieurs analyses peuvent être avancées. La première concerne l'évolution de la proportion des non bacheliers qui, si l'on s'en tient à la courbe de tendance qui l'accompagne, indique une élévation globale de ses représentants, passant de 27% en 2000 à 35% en 2018. Puis, si l'on porte notre attention sur la courbe des bacheliers ne possédant pas de diplôme supérieur, une augmentation légère peut être observée depuis 2002. Cette proportion passe alors de 42% à 51% en 2018, sans pour autant atteindre les valeurs enregistrées au début des années 2000 qui atteignaient quasiment les 60%. De ces deux constats en émane donc un troisième, qui est le léger fléchissement de la courbe des diplômés du supérieur dont la représentativité décline quelque peu.

Plus globalement, et en dépit des dents de scie qui apparaissent sur le graphique, le constat de niveaux de diplôme en légère baisse peut donc être avancé, même si l'idée d'une certaine stabilité pourrait également être entendue tant les évolutions enregistrées sur ces 19 ans sont minimes.

Si l'on devait déterminer la période durant laquelle une métamorphose des profils scolaires s'est déroulée,

il faudrait donc remonter bien avant. À titre d'illustration, la proportion de bacheliers était nulle en 1970 et ce n'est que progressivement que leur représentativité a connu une ascension fulgurante jusqu'à la fin des années 90. Avancer l'idée que le niveau monte ou descend depuis plusieurs années paraît donc décalée de la réalité, puisqu'en fait, aucun changement significatif n'est observé depuis 20 ans.

L'une des conclusions à retenir est que les analyses qui sont menées doivent avant tout prendre en compte la période observée, dans la mesure où les résultats avancés peuvent tout aussi bien rendre compte d'une certaine stabilité, si l'on s'en tient à la période étudiée (2000-2018), que de changements profonds, si l'on remonte davantage dans le passé.

Cette tendance de fond, liée à une élévation notable des diplômes, est d'ailleurs intéressante à mettre en lien avec les remaniements des contenus de formation et la diversification des fonctions remplies par ces fonctionnaires.

Il est en effet intéressant d'observer que depuis les années 2000, les perspectives professionnelles des surveillants se sont fortement diversifiées. Sans pouvoir véritablement établir de lien avec l'élévation de leur

capital scolaire, le constat de nombreux et nouveaux horizons professionnels dans l'administration pénitentiaire est effectivement fondamental à souligner : équipes régionales d'intervention et de sécurité (ÉRIS), formateurs et responsables de formation, concours interne de conseiller d'insertion et de probation (CPIP), création d'un grade de major, équipes locales d'appui et de contrôle (devenues ELSP), agents d'extractions judiciaires, pour ne citer qu'elles, sont autant de perspectives professionnelles qu'il est désormais possible d'envisager pour ceux qui exercent le métier de surveillant.

Plus en amont, il paraît également primordial de souligner les transformations significatives qui ont été apportées à la formation de ces personnels. La délocalisation de l'école nationale d'administration pénitentiaire à Agen au début des années 2000 en est le

porte-drapeau. Mais les changements apportés à la formation des surveillants pénitentiaires ont également été considérables depuis 20 ans avec la construction d'infrastructures modernes¹, l'élévation significative des personnels énapiens², et les nombreuses transformations apportées au programme pédagogique³.

Pour ces raisons, il est important de souligner que tant au niveau du métier que de la formation, les attentes professionnelles et les exigences scolaires ont elles aussi connu de réelles tendances à la hausse qu'il est essentiel de considérer dans les analyses et les discours.

À noter, le niveau requis pour passer le concours de surveillant pénitentiaire sera le baccalauréat à partir du 1^{er} janvier 2024.

¹ Avec pour illustration, l'extension des bâtiments administratifs, la construction d'un troisième amphithéâtre et d'un bâtiment de simulation, les extensions du gymnase et de la salle de musculation, la construction de modulaires et d'un nouveau bâtiment de tir, d'un 4^e village d'hébergement et le projet d'un pôle de criminologie.

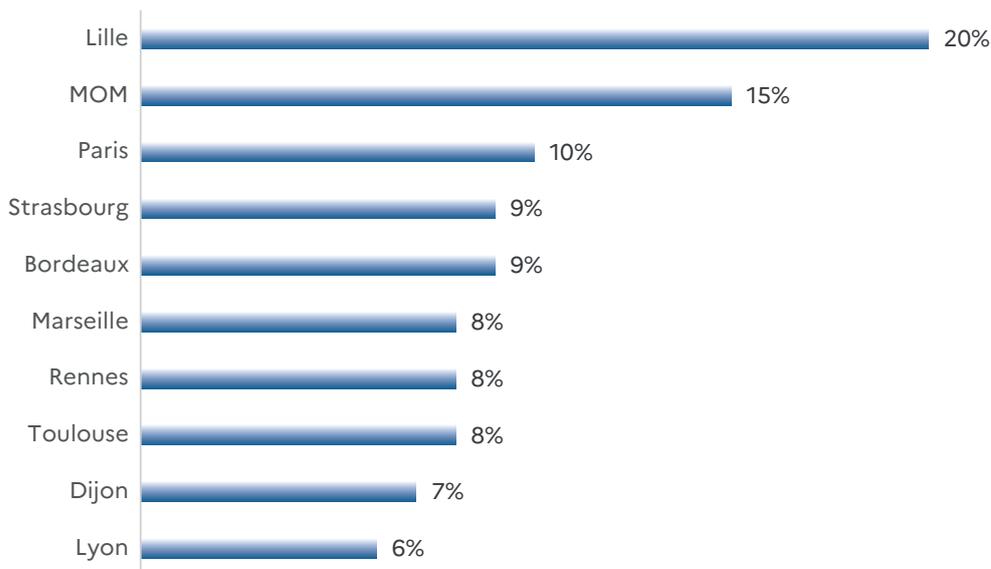
² Effectif passé de 150 en 2001 à plus de 250 en 2018.

³ Durées, alternance, contenus pédagogiques allant vers une plus forte professionnalisation et une approche plus axée vers la déontologie.



Les régions de concours : l'ascension de la MOM et la chute des DISP de Lille et Toulouse

Graphique 12 : Les régions de concours des entrants en formation – 2000-2018 - proportions



L'étude des régions de concours des élèves présente un intérêt central pour le recrutement qui doit prendre en compte les enjeux culturels, résidentiels, financiers et familiaux engagés par les élèves. Ces origines ont d'ailleurs une influence très forte sur les carrières des agents, dans la mesure où le « retour aux sources » constitue un objectif à atteindre pour une majorité d'entre eux. Résidence de départ, formation alternant séjours à Agen et stages en établissement, première affectation, génèrent, dès l'entrée en formation, des mobilités géographiques qui toucheront plus ou moins longuement les débuts de carrière des nouvelles recrues¹. Rendre compte de la réalité de ces mouvements présente pour ces nombreuses raisons un intérêt de premier ordre et nécessite de connaître la première des étapes : la direction interrégionale des services pénitentiaires de concours.

De 2000 à 2018, les origines régionales des élèves surveillants se caractérisent par les représentativités élevées des DISP de Lille et de la MOM, comptant respectivement pour 20% et 15% des effectifs recrutés sur cette période. Se positionnent ensuite l'ensemble des autres directions interrégionales avec un écart optimal de 4% entre la DISP de Paris (10%) et celle de Lyon (6%). À l'exception des deux principaux viviers de recrutement qui sont les DISP de Lille et de la MOM, les origines des élèves se caractérisent donc par une relative homogénéité sur le territoire national.

À noter, le cumul des représentativités des cinq DISP du Nord (Paris, Lille, Strasbourg, Dijon et Rennes) s'élève à 54% contre 31% pour celles du sud (Marseille, Lyon, Bordeaux et Toulouse).

Afin de dynamiser cette photographie des origines régionales, le tableau et les graphiques suivants permettent d'observer l'évolution de leur représentativité annuelle sur la période étudiée. Trois tendances y sont proposées : les DISP dont le recrutement est stable, celle en hausse et celles en baisse.

¹ Alvès A., Avrillon T., Castaing P., Gras L, (2021), *Les mobilités géographiques des élèves surveillants, un enjeu d'attractivité*, op. cit.

Tableau 1 : Les origines régionales stables - 2000-2018 - proportions

	Bordeaux	Dijon	Paris	Rennes	Strasbourg	Marseille	Lyon	Total
2000	6%	7%	7%	7%	8%	5%	4%	44%
2001	5%	6%	6%	7%	6%	6%	4%	40%
2002	8%	7%	8%	9%	6%	6%	4%	48%
2003	9%	8%	8%	9%	8%	9%	6%	57%
2004	10%	8%	10%	10%	6%	10%	5%	59%
2005	12%	8%	10%	10%	8%	5%	6%	59%
2006	10%	7%	11%	9%	12%	8%	5%	62%
2007	10%	8%	11%	9%	13%	9%	4%	64%
2008	9%	6%	13%	7%	11%	9%	6%	61%
2009	8%	7%	13%	8%	11%	8%	5%	60%
2010	8%	7%	8%	6%	11%	12%	7%	59%
2011	10%	9%	9%	9%	10%	9%	7%	63%
2012	9%	1%	8%	9%	9%	7%	6%	49%
2013	11%	8%	8%	9%	10%	8%	8%	62%
2014	10%	7%	9%	8%	8%	9%	6%	57%
2015	8%	7%	7%	8%	9%	12%	7%	58%
2016	7%	6%	10%	6%	8%	7%	5%	49%
2017	7%	6%	10%	8%	7%	7%	6%	51%
2018	7%	6%	11%	9%	8%	7%	6%	54%

Les DISP aux recrutements annuels stables ont été définies à partir de leur courbe de tendance respective¹ indiquant peu, sinon aucune hausse ou baisse significative de 2000 à 2018. Leurs représentativités annuelles, inscrites dans la colonne de droite, s'échelonne de 40% des effectifs annuels en 2001 à 64% en 2018.

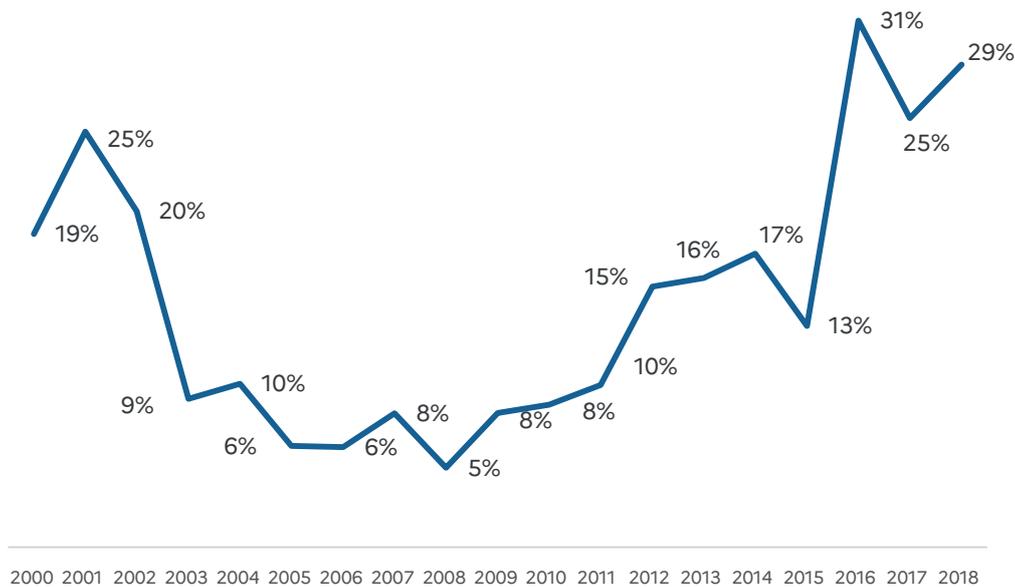
L'analyse de leur représentativité totale fait émerger trois périodes. La première d'entre elles s'étend de 2000 à 2002, années au cours desquelles leurs proportions ne dépassent pas 50%. Puis, une élévation des valeurs est observée de 2003 à 2015, avant de connaître une baisse de 2016 à 2018.

Considérées une à une, des hausses plus ou moins fortes peuvent s'observer. Pour illustration, c'est le cas des DISP de Paris et de Strasbourg dont les proportions varient de 6% à 13% durant la période étudiée. Inversement, les valeurs d'autres DISP, tels que Bordeaux ou Rennes, sont relativement stables et n'affichent pas de variations significatives.

Ainsi que le montrent clairement les graphiques suivants, ces variations sont directement liées aux années durant lesquelles les élèves ultra-marins et ceux provenant de la DISP de Lille sont peu représentés.

¹ La retranscription graphique de l'ensemble des courbes de tendance étant peu lisible, les données ont été présentées sous forme d'un tableau.

Graphique 13 : Hausse de la part d'élèves ultras marins - 2000-2018 - proportions



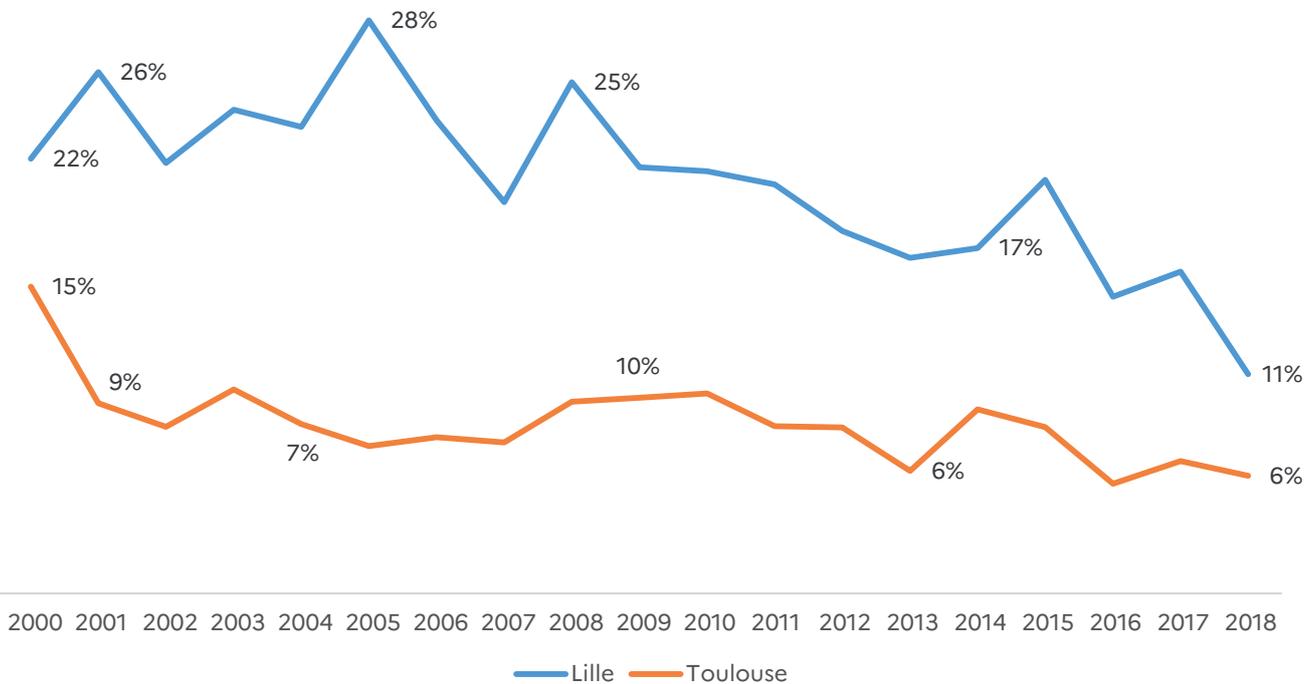
Au début des années 2000, la représentativité des élèves provenant d'Outre-mer se caractérise par des valeurs élevées avec un pic à 25% en 2001. Puis, l'année 2003 marque une chute brutale avec une proportion s'élevant à 9%. De 2003 à 2011, s'ensuit une période durant laquelle leur représentativité ne dépasse pas 10%. C'est en 2012 que la Mission Outre-mer amorce une ascension fulgurante, avant d'atteindre des niveaux supérieurs à 25% durant les trois dernières années de la période étudiée.

À l'exception de la seconde moitié des années 2000, où leur représentativité s'alignait sur celles des DISP qui recrutaient peu, les élèves issus de la MOM ont toujours figuré parmi les plus nombreux à l'entrée en formation.

Ce constat peut s'expliquer par la combinaison de deux facteurs, démographique et socio-économique. Du fait d'un niveau de fécondité plus élevé que la moyenne, les territoires et départements d'Outre-mer voient l'arrivée massive de jeunes sur un marché de l'emploi saturé, atteint par un niveau de chômage élevé et des situations économiques et sociales difficiles. Au vu de la représentativité massive d'élèves ultra marins, passer le concours de surveillant pénitentiaire et intégrer la fonction publique apparaissent de fait comme un moyen efficace d'intégrer le marché de l'emploi afin d'y trouver un équilibre professionnel et économique.

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

Graphique 14 : Les origines régionales en baisse - 2000-2018 - proportions



En dernier lieu, deux DISP affichent de nettes tendances à la baisse, celles de Lille et de Toulouse. La chute de la représentativité de Lille peut provenir de la baisse du chômage enregistrée dans la région des Hauts de France et qui aurait eu comme impact de re

diriger les employés et les ouvriers vers d'autres secteurs d'activité¹. Concernant la DISP de Toulouse, la même d'hypothèse peut être avancée, avec l'essor des bassins d'emplois issus des industries de pointe spatiale et aéronautique et de l'activité touristique.

¹ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4124638>

Des perspectives de carrière, de salaire, et du sens donné aux missions

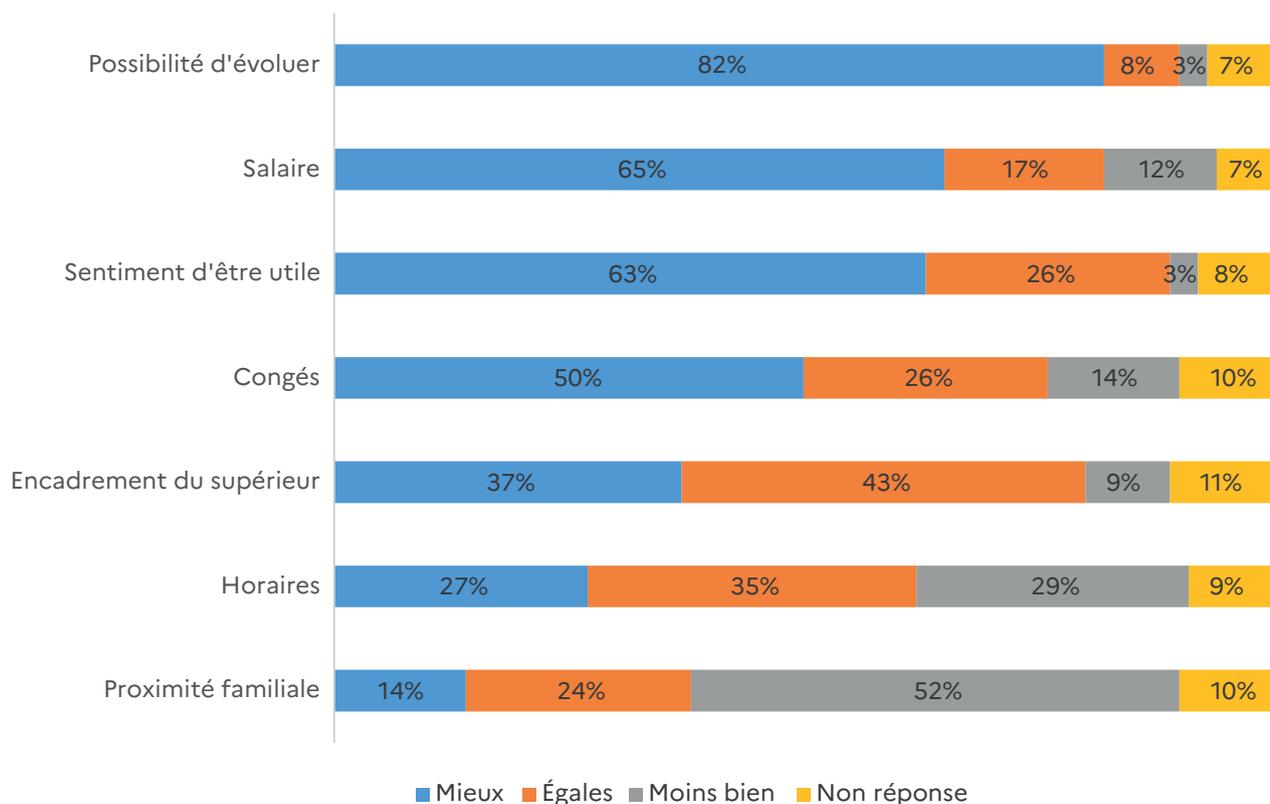
Les perspectives professionnelles des surveillants pénitentiaires s'inscrivent plus globalement dans un processus de socialisation professionnelle. Ce processus commence avant même leur entrée dans l'administration, activé par un ensemble de représentations du métier, des bénéfices dont ils pourront tirer de leur engagement, et des motivations qui les animent.

D'une manière générale, ces motivations dépendent de critères sociodémographiques et sociaux. Âgés d'une trentaine d'années en moyenne, les élèves revendiquent prioritairement la recherche d'un métier assurant la garantie d'un emploi stable¹. L'obtention du concours et l'entrée dans la fonction publique représentent pour eux un moyen de subvenir aux besoins

d'une famille, à l'âge où l'installation dans une vie de couple et la perspective d'avoir des enfants se font activement sentir.

Pour autant, ces motivations sont loin de se réduire à l'obtention de la sécurité de l'emploi, dans la mesure où chercher à devenir surveillant pénitentiaire s'inscrit aussi dans le cadre d'une dynamique professionnelle ascendante. Lorsque des personnes candidatent au concours, c'est parce qu'elles pensent que leur réussite apportera une ou des améliorations à leur situation économique et professionnelle, dont le graphique suivant rend compte :

Graphique 15 : Motivations à devenir surveillant en comparaison avec le dernier emploi exercé – 2015-2018²



¹ C'est la motivation 1^{ère} régulièrement avancée par les élèves en début de formation. Surveillants | ENAP (justice.fr)

² Du fait que cette question ait été posée pour la première fois en 2015, les résultats présentés dans ce graphique émanent des réponses apportées par les élèves des 189-198^{es} promotions.

Globalement, les réponses apportées par les élèves rendent compte de plusieurs types d'améliorations dont ils pensent bénéficier, au vu de leur ancien emploi. Parmi les points abordés, la possibilité d'évoluer demeure sans nul doute la plus espérée puisque 82% des répondants l'ont mentionnée. Outre le fait que cet engouement traduise le ressenti de l'absence, sinon du peu de possibilités d'évoluer dans leur ancien emploi, il exprime également les représentations d'évolution de carrière que les élèves projettent dès leur entrée en formation. Selon eux, devenir surveillant pénitentiaire correspond à la possibilité d'exercer d'autres fonctions en cours de carrière, de passer d'autres grades, voire d'exercer un autre métier.

Dans des proportions quasi similaires, le salaire et le sentiment d'être utile se positionnent ensuite respectivement aux 2^e et 3^e places. Si rentrer dans la fonction publique peut effectivement s'assurer du bénéfice pérenne d'un salaire, il correspond également à un alignement sur une grille promettant des augmentations régulières et donc la possibilité de se projeter temporellement.

S'ajoute à cette assise financière le fait de donner du sens à son activité professionnelle. Participer à la sécurité publique, mais aussi à la mission de réinsertion dont l'administration pénitentiaire a la charge, servir l'État sous l'uniforme, en définissent les grandes lignes. À titre d'illustration, c'est un point essentiel de l'engagement des élèves pour qui le passé professionnel s'apparente à l'exercice d'activités liées à la sécurité et pour lesquels l'entrée dans l'administration pénitentiaire s'inscrit dans le prolongement de leur emploi antérieur. En outre, la perspective de donner du sens à son activité professionnelle peut être particulièrement porteuse pour des élèves pour qui l'emploi exercé jusqu'alors pouvait paraître dénué de considération. À un niveau inférieur, les congés et l'encadrement du supérieur se présentent aussi comme des atouts positifs de leur engagement. La question des horaires

reste quant à elle très partagée, tandis que celle de la proximité familiale s'affiche comme le point noir: 58% des répondants pensent effectivement que leur future fonction générera une réduction des liens avec leurs proches.

Notons enfin la part de non répondants qui, s'échelonnant de 7% à 11%, rend compte des personnes qui ne se prononcent pas, du fait probablement qu'ils ne savent pas comment se positionner.

Perspectives d'évolution, de salaire et sens donné au métier, constituent ainsi les trois piliers des projections professionnelles des élèves. Trois piliers repris dans un dossier de presse datant de mars 2018 intitulé « La justice recrute et forme, devenez surveillant », au sein duquel la direction de l'administration pénitentiaire présentait les nombreuses possibilités d'évolution possibles.

Ce qu'il peut donc être intéressant de retenir de ces premiers résultats est qu'au-delà des motivations que l'on peut définir comme utilitaires (stabilité de l'emploi, salaire, congés...), les élèves surveillants déclarent massivement que la possibilité de faire carrière, au sens de l'implication professionnelle que cela engage, et de donner du sens à leurs activités professionnelles, constituent les principaux atouts du métier qu'ils cherchent à rejoindre.

Dans l'objectif de rendre compte de leur devenir professionnel, le volet 2 de cette recherche visera à reconstituer précisément les parcours suivis dans l'analyse des carrières non plus imaginées, mais réellement observées.

Conclusion

Dans le cadre de ce premier volet, le profil de 26779 élèves surveillants, issus de 19 promotions entrées en formation de 2000 à 2018, a été réalisé. Les résultats obtenus permettent de tirer plusieurs conclusions.

L'évolution annuelle des effectifs de surveillants entrant en formation indique une nette tendance à la hausse. En moyenne, 1409 entrées annuelles ont été recensées durant la période étudiée. De 2015 à 2018, une période de fort recrutement est observée au cours de laquelle plus d'un quart des surveillants pénitentiaires en poste - 7375 entrants exactement - ont débuté leur carrière. Outre les enjeux de formation et d'intégration professionnelle engendrés du fait de ces arrivées massives, ces résultats contrecarrent l'idée selon laquelle l'administration pénitentiaire est une administration peu attractive. Toutefois, au vu des besoins de personnels jamais égalés jusqu'alors, ces effectifs demeurent en deçà des recrutements attendus pour pourvoir la totalité des postes.

Globalement, l'hétérogénéité des profils rend impossible l'élaboration d'un profil type de l'élève surveillant, malgré une tendance à la stabilisation de la représentativité des hommes et des femmes et de leur capital scolaire.

Depuis 2000, ces tendances indiquent un ralentissement de la vitesse à laquelle les femmes ont intégré la formation, voire une baisse de leur représentativité sur la période étudiée. Ce constat indique une stabilisation de leur présence au sein des promotions, après l'observation d'une augmentation significative ayant eu lieu jusqu'au début des années 2000. De fait, si l'on peut avancer qu'une féminisation du métier a effectivement été observée, avec des parts annuelles record qui dépassaient les 30% en 2001 et 2002, la période étudiée indique une légère décroissance de leur représentativité au sein des promotions.

Parmi l'ensemble des caractéristiques sociodémographiques, l'évolution de l'âge moyen occupe une place particulière, dans la mesure où la période étudiée indique une élévation significative de sa valeur. L'âge moyen de notre population est de 28,7 ans avec une nette tendance à la hausse durant la période étudiée.

De 2000 à 2018, l'âge moyen oscille de 26,1 à 29,8 ans et s'élève progressivement pour atteindre presque 30 ans, de 2016 à 2018. En outre, cette tendance s'accom-

pagne d'une hausse de l'écart type annuel qui traduit l'existence d'une population moins homogène au niveau de l'âge.

L'analyse portée aux situations matrimoniales rend également compte d'une évolution notable. L'intérêt de leur traitement demeure étroitement lié au fait que l'entrée en formation de surveillant et le début de carrière impliquent des mobilités géographiques susceptibles de bouleverser des équilibres familiaux.

Durant les 19 années étudiées, la tendance observée indique clairement une représentativité croissante de la catégorie des célibataires. Théoriquement, cette évolution marque donc le recrutement de personnes plus enclines à la mobilité géographique, du fait d'attaches familiales moins prégnantes. L'élévation de cette catégorie matrimoniale observée dans la population et l'augmentation du recrutement d'élèves provenant de la Mission Outre-mer sont étroitement corrélées à ce constat.

Les diplômes obtenus par les élèves se situent bien au-dessus du niveau requis. Après l'émergence d'une véritable métamorphose des profils scolaires survenue au cours des années 80, l'analyse de la période étudiée montre très clairement une tendance à la stabilité, voire une baisse de la représentativité des diplômés du supérieur. Notons que la forte hausse des bacheliers parmi les élèves surveillants, observée jusqu'au début des années 2000, s'était accompagnée de nouvelles perspectives professionnelles que ces derniers pouvaient envisager de suivre. La diversification des activités professionnelles des surveillants pénitentiaires et la création d'une nouvelle école de formation à Agen ont sans nul doute participé à ce nouvel élan, dans la diversification des offres de formation proposées.

En effet, si l'on peut supposer que l'élévation des niveaux scolaires a généré de nouvelles manières de s'approprier le métier de surveillant, il est également intéressant d'observer qu'en parallèle de cette évolution se sont profilés de profonds changements liés aux activités du métier, notamment dans la diversification de ses tâches et de ses missions. L'émergence de ces nouveaux métiers pénitentiaires a de fait représenté de véritables challenges pour les acteurs de formation chargés de concevoir de nouvelles formes d'apprentissage.

Cette diversification des activités est aujourd'hui considérée comme un atout pour le recrutement de profils scolaires très variés et, consécutivement, l'attractivité du métier. En témoignent les statistiques ressortant des réponses des élèves entrant en formation¹.

Dans un contexte où le recrutement de surveillants pénitentiaires représente une priorité, les enjeux liés aux mobilités géographiques engendrées par la réussite au concours sont capitaux. En effet, ces mobilités font naître des problématiques autres que professionnelles, en touchant différentes sphères de la vie privée. L'intérêt porté aux DISP de concours des élèves émane de ces constats et doit faire prendre conscience de l'importance à prendre ce facteur en considération dans le recrutement de ces personnels.

Globalement, les deux principaux viviers de recrutement sont la DISP de Lille et la MOM, tandis que les représentativités des élèves issus d'autres DISP se caractérisent par une relative homogénéité sur le territoire national, dont l'évolution est plutôt stable (Bordeaux, Strasbourg, Paris, Rennes, Dijon, Marseille et Lyon).

Inversement au recrutement d'élèves ultra-marins, dont l'effectif connaît une hausse significative, il paraît important de souligner qu'en raison des relances économiques observées dans les régions de Lille et de Toulouse, les proportions d'élèves provenant de ces deux DISP connaissent une chute significative. Le développement de ces bassins d'emploi peut effectivement avoir eu comme impact de sédentariser une population régionale en lui fournissant des offres d'emplois proches de leur résidence.

Ainsi, comme le démontrait P. Combessie², il demeure primordial de considérer que l'administration pénitentiaire est une organisation sur laquelle pèsent de manière significative les évolutions sociétales et économiques. Elle n'est pas à ce titre une institution totalement étanche à son environnement. Consécutivement, il paraît essentiel de souligner que les viviers de recrutement doivent être considérés à la lumière des indicateurs démographiques et socioéconomiques des régions et, plus largement, de notre société.

Les élèves surveillants n'entrent pas exclusivement dans l'administration pénitentiaire pour une question de sécurité de l'emploi mais aussi parce que cette administration leur offre des perspectives de carrière. Depuis le début des années 2000, nous observons en effet l'émergence d'une pluralité de fonctions qui sont attribuées au métier. Signe fort d'une administration qui évolue et s'adapte, la création de nouvelles missions participe activement à dynamiser l'attractivité d'un métier trop souvent considéré autour d'activités monotones, voire stigmatisées socialement. Cette évolution a d'ailleurs été soulignée dans la proposition 16 du Livre blanc, consistant à « valoriser l'identité professionnelle des surveillants en s'appuyant sur la diversité des missions exercées par ces agents »³.

Dans l'analyse longitudinale des carrières professionnelles de ces 26 779 surveillants, le prochain volet nous permettra d'observer dans quelle mesure ces nouvelles missions fidélisent ces personnels et, selon leur profil, leur offrent des perspectives à la hauteur de leurs espérances.

¹ *Éléments de connaissances sociodémographiques*, Observatoire de la formation, Département de la recherche, École nationale d'administration pénitentiaire. Sites internet/intranet.

² Combessie P. (1996), *Prisons des villes et des campagnes, Étude d'écologie sociale*, Les éditions de l'atelier, Champs pénitentiaires.

³ Livre blanc sur l'immobilier pénitentiaire, avril 2017.

Bibliographie

Alonzo J.F. (2018), *Histoire de la formation des personnels pénitentiaires du XIX^e siècle à nos jours*, Les Presses de l'Énap, Collection Mémoires pénitentiaires, 145 p.

Alvès A., Avrillon T., Castaing P., Gras L. (2021), *Les mobilités géographiques des élèves surveillants, un enjeu d'attractivité*, Observatoire de la formation, École nationale d'administration pénitentiaire, Ministère de la Justice.

Auzanneau V. (2017), *Évaluation différée 19^e promotion de lieutenants*, Observatoire de la formation, département de la recherche et de la documentation, Énap, Ministère de la Justice.

Benguigui G., Chauvenet A., Orlic F. (1997), *La socialisation professionnelle des surveillants pénitentiaires*, Rapport de fin de contrat du GIP Droit et Recherche, CNRS.

Boutin N. (2017), *Évaluation différée de la formation d'adaptation à la prise de fonction des chefs d'établissements, directeurs fonctionnels des services pénitentiaires d'insertion et de probation et adjoints*, Observatoire de la formation, département de la recherche et de la documentation, Énap, ministère de la Justice.

Boutin N., Gras L. (2010), *Qui devient surveillant de prison ? Étude sur le profil sociodémographique des élèves surveillants pénitentiaires 1968-2009*, in *À quoi sert la prison ? En quête de prison républicaine, enquête sur la prison contemporaine*, Cahiers de la Sécurité, n°12, pp. 228-237.

Boutin N., Gras L. (2016), *Devenir CPIP.. et le rester ? Analyse démographique des départs de CPIP en cours de formation et en cours de carrière de 1995 à 2014*, Observatoire de la formation, département de la recherche et de la documentation, Énap, ministère de la Justice.

Carlier C. (1997), *Histoire du personnel des prisons françaises, du XVIII^e siècle à nos jours*, Collection Champs pénitentiaires, Les Éditions de l'atelier/Les éditions ouvrières, Paris.

Cédelle L., Villeblance S. (2006), *Professeurs des écoles, bac+5 sans complexes*, in *Le Monde de l'Éducation* n°347, pp 24-26.

Choquet J.L. (1990), *Les surveillants de prison : mais que veulent-ils ?*, *Revue Pénitentiaire et de Droit Pénal (RPDP)*, N°2, pp. 193-235.

Combessie P. (1996), *Prisons des villes et des campagnes, Étude d'écologie sociale*, Les éditions de l'atelier, Champs pénitentiaires.

Combessie P. (2009), *Sociologie de la prison*, Collection Repères, La Découverte, Paris.

De Conninck G. (2001), *La formation des surveillants de prison : mission impossible ?*, Paris, Collection « Technologie de l'action sociale », L'Harmattan.

Duprat (C.), 1980, *Punir et guérir*, in Perrot (M.), *L'impossible prison. Recherches sur le système pénitentiaire au 19^e siècle*, Paris, Seuil, L'univers historique, pp 64-122.

Faugeron C., Hertrich V. (1987), *Les élèves surveillants de 1968 à 1985, données statistiques, Études et données pénales*, n°52.

- Froment J.C. (2003), *Les surveillants de prison*, Paris, L'Harmattan, Collection la justice au quotidien.
- Gazagne F. (2004), *La féminisation des armées*, in Les fiches du C2SD n°2004-02, Paris, ministère de la Défense.
- Gras L. (2011), *Regards croisés sur la socialisation professionnelle des surveillants pénitentiaires*, dossiers thématiques, Centre interdisciplinaire de Recherche appliquée au champ Pénitentiaire, Énap, ministère de la Justice.
- Gras L. (2020), *La socialisation professionnelle des formateurs et des responsables de formation pénitentiaires, Des carrières aux missions décentralisées*, Dossiers thématiques, Centre interdisciplinaire de Recherche appliquée au champ Pénitentiaire, Énap, ministère de la Justice.
- Inizan J., Deveaux S. et Vêtu J.J. (2001), *Surveillantes en détention hommes*, Paris, Travaux et documents, n°58, direction de l'administration pénitentiaire, ministère de la Justice.
- Lagarde C. (2020), *Devenir CPIP, un apprentissage continu, Évaluation différée de la 21^e promotion de CPIP*, Observatoire de la formation, département de la recherche et de la documentation, Énap, ministère de la Justice.
- Larivière M. et Robinson D. (1996), *Attitude des agents de correction fédéraux à l'égard des délinquants*, Service correctionnel du Canada, Division de la Recherche.
- Malochet G. (2007), *À l'école de la détention, la socialisation professionnelle des surveillants de prison, trajectoires et expériences dans l'institution carcérale*, Thèse de sociologie, Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM).
- Petit J.-G. (1990), *Ces peines obscures, La prison pénale en France 1780-1875*, Éditions Fayard, Poitiers.
- Rambourg C. (2005), *Violence médiatique : la « pénitentiaire » dans la presse quotidienne nationale*, in *Violences en prison*, sous la direction de F. courtine, Rapport de recherche, Énap, 2005, pp. 303-358.
- Rambourg C. (2014), *Origine et évolution de la féminisation de l'administration pénitentiaire*, Dossiers Thématiques, CIRAP, École nationale d'administration pénitentiaire, ministère de la Justice.

Documents institutionnels

[Insee, 2007 et 2019], mariages et âges

Arrêté du 20 août 2007, article 1

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2381496>

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2381498>

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

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

Décret n°2013-1256 du 27 décembre 2013

Enquêtes Emploi, données corrigées de la rupture de série en 2002, 2009, Insee.

Éléments de connaissances sociodémographiques, Les élèves surveillants pénitentiaires de 2001 à 2009, Unité évaluation et connaissances des publics, Énap, Ministère de la Justice.

[www. SNAP.justice.fr/Livre blanc sur l'immobilier pénitentiaire](http://www. SNAP.justice.fr/Livre-blanc-sur-l-immobilier-penitentiaire), avril 2017, p.16.

Presse

Chevalier J., Les prisons n'arrivent pas à recruter des surveillants, BMFTV, <https://www.bfmtv.com/policejustice/les-prisons-n-arrivent-pas-a-recruter-des-surveillants-1531134.html>

Cortes A., Prison : mais pourquoi personne ne veut devenir surveillant pénitentiaire? in Marianne, <https://www.marianne.net/societe/prison-mais-pourquoi-personne-ne-veut-devenir-surveillant-penitentiaire>

La Justice recrute et forme, Devenez surveillant, Dossier de presse, mars 2018, Direction de l'administration pénitentiaire, ministère de la Justice.

Carrières professionnelles de surveillants pénitentiaires

2000 - 2018



Volet 1

Qui devient surveillant pénitentiaire ?

Directeur de la publication : Sébastien CAUWEL

Rédacteur en chef : Paul MBANZOULOU

Rédaction : Pauline CASTAING, Laurent GRAS

Mise en page et impression : Unité édition / reprographie

Photo : Dylan Marchal – Dicom/MJ / Christian Prêleur / UCACE-Énap



**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Énap

École nationale
d'administration
pénitentiaire