

Les démissions des élèves surveillants en question : départs massifs ou sorties inhérentes à toutes formations professionnelles ?

209-218^{ES} PROMOTIONS



Caroline Peurois, Laurent Gras

MARS 2025



Table des matières

<i>Introduction</i>	5
<i>Première partie : l'intensité des démissions selon le profil sociodémographique</i>	7
1.1. Définition d'une démission.....	7
1.2. L'intensité des démissions chez les élèves surveillants : une valeur stable.....	7
1.3. Le profil sociodémographique des élèves démissionnaires.....	8
1.3.1. Des départs peu genrés.....	8
1.3.2. Des taux variables selon les catégories d'âges.....	8
1.3.3. Davantage de démissions chez les élèves séparés et divorcés.....	9
<i>Deuxième partie : approche temporelle des démissions en cours de formation</i>	11
2.1. Des cycles énapiens davantage exposés aux démissions.....	11
2.2. Des départs survenant surtout en début de formation.....	11
2.2.1. Répartition temporelle des démissions par cycle de formation.....	12
2.2.2. Des démissions plus nombreuses au cours des premiers mois de formation.....	13
2.2.3. Des élèves démissionnaires quittant la formation de plus en plus tôt.....	14
<i>Conclusion</i>	15
<i>Bibliographie</i>	17



Introduction

Toute formation professionnelle nécessite une mue identitaire que les élèves ne sont pas toujours à même d'opérer. Cette transformation requiert effectivement l'acquisition de compétences, ainsi qu'un remaniement d'une vision du monde s'inscrivant plus largement dans un processus de socialisation professionnelle.

En considérant ce processus comme un parcours balisé, la formation représenterait la première étape, celle au cours de laquelle les élèves sont amenés à rompre avec leurs conceptions plus ou moins stéréotypées du « nouveau monde » qui se présente à eux. À ce titre, l'une des fonctions premières d'une formation professionnelle consiste à déconstruire les préconçus du métier et de l'environnement plus général dans lequel il s'exerce.

Le problème est que cette rupture s'effectue rarement sans heurt. Il est ainsi fréquent d'observer l'avènement de désillusions résultant d'un écart trop important entre l'imaginé et la réalité et ce, dès les premières étapes du parcours. L'expression de ce désenchantement peut alors prendre plusieurs formes, dont la démission est probablement l'une des plus extrêmes et peut-être aussi l'une des plus marquantes pour l'organisation chargée de la formation. Non seulement parce qu'elle peut être considérée et vécue comme un échec, mais aussi en raison des enjeux drainés par le recrutement. Des recherches sur les interruptions de formation aux professions sociales, ou encore sur l'abandon des études supérieures, soulignent concrètement l'intérêt, voire l'inquiétude, porté à ce sujet par les pédagogues et les administrateurs (Beaupere, Chalumeau, Gury, Hugree, 2007 ; Grenat, 2006). Parmi ces travaux, la formation des infirmiers est probablement la plus analysée, notamment du fait que « les abandons de la formation infirmière touchent un nombre important d'étudiants et dont le taux semble être parmi les plus préoccupants dans l'ensemble des formations sanitaires et sociales », soit entre 15 et 30% (Lamberton, Pelège, 2008 ; Marquier 2006). De surcroît, une étude récente indique qu'en 2021, 10% des étudiants ont abandonné leurs études en première année de formation d'infirmière, soit trois fois plus qu'en 2011 (3%) (Simon, 2023).

Dans le cadre de la formation des surveillants pénitentiaires, la question de la démission en cours de formation suscite des questionnements spécifiques : tout d'abord, parce que l'intensité de ces sorties fait l'objet de surestimations récurrentes, notamment auprès des élèves en formation¹ ; ensuite, parce que le recrutement d'agents a toujours été une source d'inquiétude pour l'administration pénitentiaire, comme le souligne Jean-Charles Froment :

« Cette inquiétude, toujours d'actualité, résulte de plusieurs facteurs, tels que l'absence de vocation pour le métier, le caractère spécifique de l'environnement carcéral, les publics auprès desquels les personnels interviennent ou encore la stigmatisation plus générale dont ces derniers font l'objet. » (Froment, 2003).

C'est ainsi que, depuis le début des années 2000, il est devenu urgent de recruter massivement du fait d'une structure démographique vieillissante, et du départ massif de personnels à la retraite². Dans cette perspective, de nombreuses campagnes de recrutement ont été lancées par l'administration pénitentiaire, afin de pourvoir des postes rendus vacants par une conjoncture démographique annoncée.

Pour l'ensemble de ces arguments, le recrutement de nouveaux agents, mais aussi leur fidélisation, sont devenus une priorité politique, soumise à de multiples enjeux gestionnaires, économiques, démographiques et sociaux. Dès lors, on comprend aisément l'importance de connaître l'intensité des démissions en formation et d'en repérer les causes.

¹ À l'ÉNAP, lors de la passation de questionnaires en début de formation, les élèves surveillants d'une promotion avaient été interrogés sur l'idée qu'ils avaient du taux de démission en cours de formation. Les résultats avaient indiqué des taux s'échelonnant de 5% à 60%.

² Cette urgence démographique a de plus été amplifiée par l'instauration du 1/5e, entraînant une accélération significative des départs des agents. Pour cinq ans d'exercice, un surveillant pénitentiaire gagne une annuité supplémentaire jusqu'à concurrence de cinq annuités pour vingt-cinq ans de carrière.

L'objet de ce travail consiste à évaluer l'intensité des démissions des élèves surveillants durant la formation ; puis, de définir les facteurs qui le régissent. Trois axes de réflexion ont été étudiés :

- Le profil sociodémographique des démissionnaires (qui démissionne ?).
- La temporalité de ces départs (quand démissionnent-ils ?), avec l'hypothèse que ces derniers surviennent à des moments particuliers de la formation (découverte du milieu carcéral, apprentissage du métier).
- Les raisons de ces démissions, mentionnées dans les lettres rédigées par les élèves démissionnaires.

Trois étapes définissent la méthode employée pour mener cette étude. Dans un premier temps, les élèves démissionnaires ont été identifiés à partir des listes établies par l'unité de formation. Puis, les fiches de chacun d'entre eux ont été retrouvées aux archives de l'École nationale d'administration pénitentiaire (ÉNAP), afin d'obtenir des informations sur leur profil (âge, genre...) et les éléments caractérisant leur départ (date du départ, motif...), dans le but de réaliser une approche différentielle. Enfin, toutes les données recueillies ont été rassemblées pour en opérer un traitement statistique, réalisé de manière strictement anonyme. Nous avons ainsi pu établir le profil de ces élèves et déterminer les périodes les plus propices à ces départs.

Première partie : l'intensité des démissions selon le profil sociodémographique

1.1 DÉFINITION D'UNE DÉMISSION

Les sorties de formation, diverses et variées³, émanent soit de décisions institutionnelles, soit de décisions individuelles. Parmi ces dernières, figurent celles correspondant à notre objet d'étude : les démissions⁴. Consécutivement, les redoublements, les licenciements et les suspensions, découlant de décisions institutionnelles, ne seront pas traités. De même, on ne retiendra pas les individus dont la formation est reportée à une date ultérieure, les raisons de ces départs dépendant davantage de raisons de santé (accident de travail, maladie, grossesse) que de réelles motivations à quitter la formation de surveillant.

D'un point de vue légal, la démission entraîne la cessation définitive des fonctions⁵. Le plus souvent acceptée, cette décision doit faire l'objet par l'intéressé d'une « demande écrite à l'autorité ayant le pouvoir de nomination un mois au moins avant la date prévue pour la cessation de fonctions. La démission, une fois acceptée, est irrévocable »⁶. On définira de fait la démission comme un abandon de la formation, un arrêt définitif de l'apprentissage délivré à l'ÉNAP et au cours des stages suivis par les élèves, avant d'être titularisés. La déclaration de la démission est formalisée par un courrier adressé à l'unité de formation, courrier au sein duquel peut être définie la raison de cette décision.

1.2. L'INTENSITÉ DES DÉMISSIONS CHEZ LES ÉLÈVES SURVEILLANTS : UNE VALEUR STABLE

L'intensité des démissions chez les élèves surveillants a été calculée à partir des données recueillies dans les documents administratifs rendant compte, pour chaque promotion, des flux d'élèves entrants et sortants. Ces informations ont ensuite été rapportées aux effectifs d'entrants de chaque promotion afin de calculer des taux de démission⁷.

Les résultats de ces calculs⁸ sont exposés dans le tableau suivant, à l'intérieur duquel sont présentés les effectifs d'élèves et les démissions par promotion, ainsi que les taux y étant associés.

3 Ces départs résultent essentiellement des démissions, des reportés (départ de la formation pour raison de santé : accident, maladie, grossesse), des congés sans solde, des licenciements, des redoublements et des suspensions, ces dernières faisant appel à une décision de justice.

4 Du fait de l'extrême rareté de leur survenue durant la période étudiée, les congés sans traitement n'ont pas été insérés dans cette étude.

5 Article 24 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, Journal Officiel du 14 juillet 1983. La perte de la nationalité française, la déchéance des droits civiques, l'interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public et la non-réintégration à l'issue d'une période de disponibilité produisent les mêmes effets.

6 Statut des stagiaires de l'État, Décret n°94-874 du 7 Octobre 1994, Article 9.

7 Les taux présentés sont des indices de stocks faisant référence à une date « t », où numérateurs et dénominateurs se réfèrent à une même unité de compte, « la personne », les individus apparaissant au numérateur étant également comptés au dénominateur. Ce taux représente à ce titre une proportion, c'est-à-dire un rapport de grandeur entre une des parties (les démissionnaires) et l'ensemble des élèves.

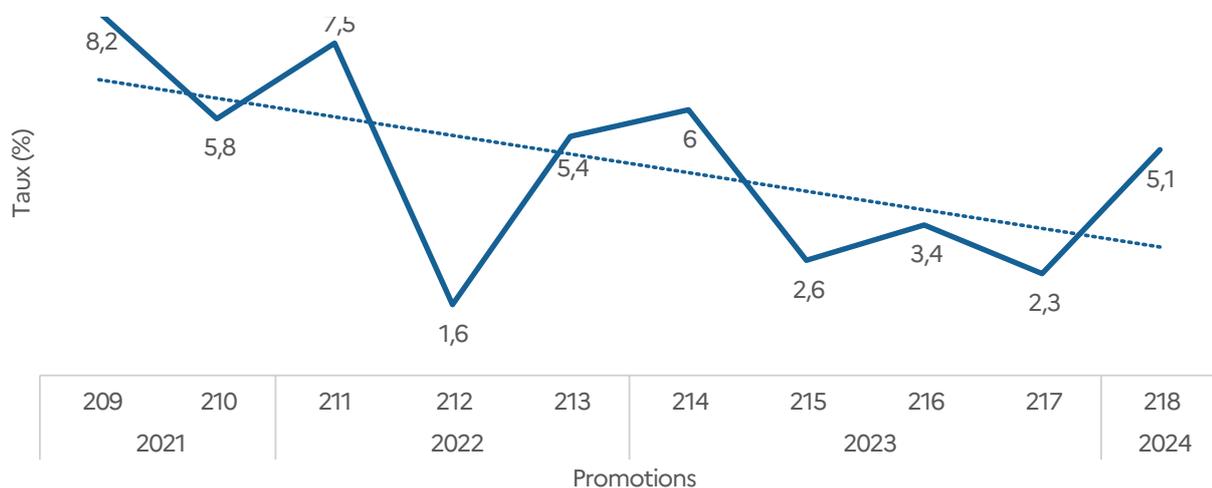
8 Le choix des promotions traitées provient de la nature des informations disponibles au début de cette étude.

TABLEAU 1 : DÉMISSION ET TAUX DE DÉMISSIONS DURANT LES PÉRIODES DE FORMATION – 209-218^{ES} PROMOTIONS

Promotion	Effectifs	Démissions pendant la formation	Taux de démissions (%)
209	353	29	8,2
210	380	22	5,8
211	320	24	7,5
212	304	5	1,6
213	482	26	5,4
214	317	19	6,0
215	265	7	2,6
216	711	24	3,4
217	530	12	2,3
218	651	33	5,1
Total	4313	201	4,7

De la 209^e à la 218^e promotion, le nombre de démissions recensées depuis l'entrée en formation s'élève à 201. Sachant que le nombre d'élèves entrés à l'ÉNAP sur cette période a été de 4313, le taux moyen de départs est de 4,7%. Il est intéressant de noter qu'en comparant cette valeur avec celle obtenue dans une étude similaire portée sur les 167-178^{es} promotions, pour lesquelles le taux de démission moyen s'élevait à 4,6%, cet indicateur est stable (Boutin, Gras, 2011).

D'une promotion à l'autre, le taux d'élèves démissionnaires s'échelonne de 1,6% (pour la 212^e promotion) à 8,2% (pour la 209^e promotion), soit un rapport de 1 à 5.

GRAPHIQUE 1 : TAUX DE DÉMISSIONS DURANT LA FORMATION – 209-218^{ES} PROMOTIONS

Ainsi que nous le soulignons, cette représentation graphique met en avant la forte variation du taux de démissions selon les différentes promotions. De surcroît, elle met en exergue une nette tendance à la baisse de ces valeurs.

1.3. LE PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE DES ÉLÈVES DÉMISSIONNAIRES

L'intérêt de procéder à une analyse sociodémographique des élèves démissionnaires est d'interroger l'hypothèse selon laquelle des profils d'élèves peuvent être plus ou moins exposés à la survenue de cet événement.

1.3.1. Des départs peu générés

Le premier facteur à prendre en compte pour établir un profil socio-démographique des élèves démissionnaires est le genre. Dans quelle mesure ce facteur impacte-t-il notre objet d'étude ?

TABLEAU 2 : EFFECTIFS ET TAUX DE DÉMISSIONS SELON LE GENRE – 209-218^{ES} PROMOTIONS⁹

Genre	209-218 ^{es} promotions	Démissionnaires	Taux de démission
	Effectifs	Effectifs	%
Hommes	2567	117	4,6
Femmes	1661	84	5,1
Total	4228	201	4,8

Rapportés à chacun de leur effectif respectif, les départs enregistrés selon le genre indiquent des taux légèrement plus élevés chez les élèves surveillantes que chez leurs collègues masculins, avec un écart de 0,5%. Comparativement aux valeurs auxquelles la précédente étude avait abouti, les femmes ont connu une baisse un peu plus prononcée que les hommes¹⁰.

1.3.2. Des taux variables selon les catégories d'âge

Après le genre, le deuxième facteur dont il peut être intéressant d'évaluer l'impact sur notre objet est l'âge. Ce paramètre peut effectivement jouer une influence déterminante sur le sens de l'engagement apporté à la formation, notamment en raison des cycles de vie auxquels il se rattache. En effet, l'entrée en formation ne présente pas la même signification à 20 ans qu'à 35 ans, en raison de la longueur et de la nature des études suivies, des expériences professionnelles vécues et des perspectives, ainsi que de la situation matrimoniale. Dans cette visée, des taux de démissions par groupe d'âges ont été calculés. Le tableau suivant en présente le détail.

TABLEAU 3 : EFFECTIFS ET TAUX DE DÉMISSIONS SELON LE GROUPE D'ÂGES – 209-218^{ES} PROMOTIONS

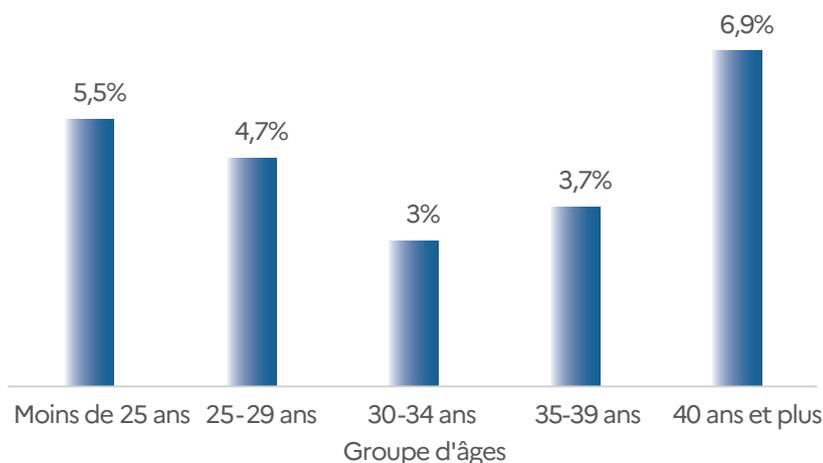
Groupes d'âges	209-218 ^{es} promotions	Démissionnaires	
		Effectifs	Taux de démission (%)
Moins de 25	1460	80	5,5
25-29	890	42	4,7
30-34	725	22	3
35-39	544	20	3,7
40-44	535	37	6,9
Total	4154	201	4,8

Avec des valeurs oscillant entre 3% et 6,9%, soit un rapport du simple au double, les valeurs affichées indiquent que l'âge impacte de manière significative la propension au départ en cours de formation. En outre, ces valeurs ne rendent compte d'aucune progression linéaire. Atteignant 5,5% chez les moins de 25 ans, le taux de démissions décroît ensuite progressivement avant de remonter à 6,9% dans la catégorie des 40 ans et plus, catégorie qui semble de fait la plus disposée à quitter l'apprentissage suivi.

⁹ L'effectif total diffère quelque peu de celui présenté supra, du fait des réponses apportées.

¹⁰ Le taux d'abandon masculin s'élevait alors à 5,8% et celui des femmes à 6,9%.

GRAPHIQUE 2 : TAUX DE DÉMISSIONS SELON LE GROUPE D'ÂGES – 209- 218^{ES} PROMOTIONS



Diverses interprétations peuvent être apportées à ces données. La première hypothèse est que la mobilité géographique qu'une majorité d'élèves connaît en fin de formation peut être plus difficile à envisager pour les moins jeunes et, qu'à ce titre, la perspective d'être affecté dans une région autre que celle où ils résident peut être plus difficile à entrevoir du fait de modes de vie plus sédentaires et moins nomades.

En outre, il semble également intéressant de souligner que le métier de surveillant exige une certaine condition physique à laquelle les plus de 40 ans peuvent être moins à même de répondre, notamment en maison d'arrêt. En dernier lieu, la capacité de s'adapter à l'univers carcéral peut également se présenter comme un obstacle pour des élèves plus âgés. Bien que leur expérience et leur maturité du marché du travail soient plus affirmées, elles peuvent aussi leur demander de faire appel à davantage de capacités d'adaptation dans la réalisation de ce revirement professionnel.

1.3.3. Davantage de démissions chez les élèves séparés et divorcés

Un troisième facteur à prendre en compte pour établir le profil socio-démographique des démissionnaires est la situation matrimoniale. Ce facteur est effectivement intéressant à étudier dans la mesure où il positionne les individus dans des champs de contraintes très variables, essentiellement liés au fait de vivre en couple, sinon d'être parents, et de disposer consécutivement de marges de manœuvre plus restreintes dans leur engagement en formation, ou encore leur mobilité géographique. Inversement, nous pouvons supposer que les célibataires, majoritairement plus jeunes, présentent une propension plus élevée à la mobilité. Toutefois, il faut aussi prendre en compte le fait qu'ils sont également plus diplômés que leurs collègues, en moyenne plus âgés, et qu'à ce titre, le champ des offres professionnelles auxquelles ils peuvent prétendre est peut-être plus large.

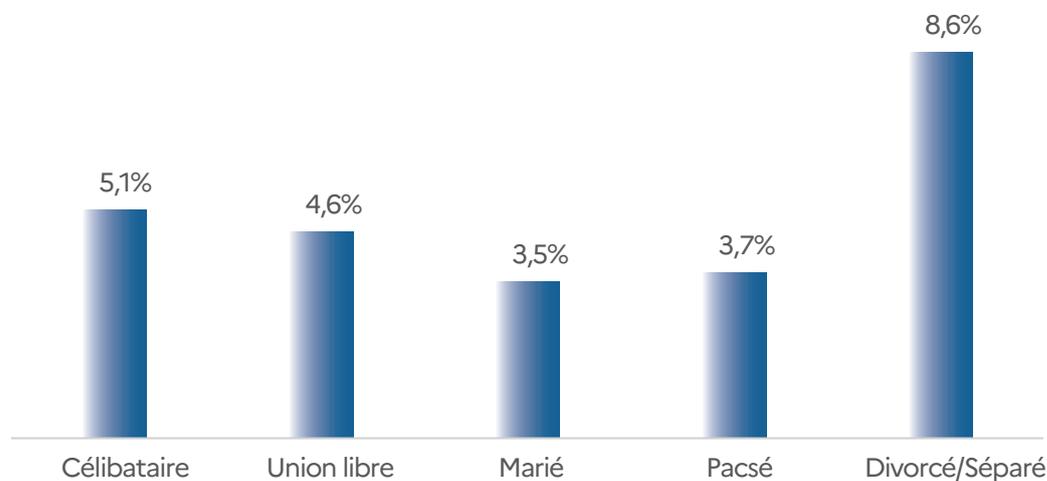
TABLEAU 4 : EFFECTIFS ET TAUX DE DÉMISSIONS SELON LA SITUATION MATRIMONIALE – 209-218^{ES} PROMOTIONS

Situation matrimoniale	209-218 ^{ES} promotions	Démissionnaires	Taux de démission
	Effectifs	Effectifs	%
Célibataire	2638	135	5,1
Union libre	547	25	4,6
Marié	629	22	3,5
Pacsé	294	11	3,7
Divorcé/Séparé	93	8	8,6
Total	4201	201	4,8

Au regard de ces données, il semblerait en fait que vivre en couple protège quelque peu du fait de démissionner. Par ailleurs, plus cette vie en couple est officialisée, plus les taux de départs sont bas, les élèves mariés présentant

le taux de départs le plus bas (3,5%). À l'opposé de cette échelle des valeurs, les élèves divorcés et séparés, et dans une moindre mesure les célibataires, affichent les taux les plus élevés avec des valeurs atteignant respectivement 8,6% et 5,1%.

GRAPHIQUE 3 : TAUX DE DÉMISSIONS SELON LA SITUATION MATRIMONIALE – 209-218^{es} PROMOTIONS



Dans un même ordre d'idées, il paraît intéressant de se pencher sur la question de la parentalité afin d'observer si elle est un facteur réduisant le risque de quitter la formation. Au regard du précédent résultat, il serait effectivement logique de supposer que le fait d'avoir des enfants optimise la probabilité de suivre la formation jusqu'à son terme.

TABLEAU 5 : EFFECTIFS ET TAUX DE DÉMISSIONS SELON LA PARENTALITÉ OU NON – 209-218^{es} PROMOTIONS

Parentalité	209-218 ^{es} promotions	Démisionnaires	Taux de démission
	Effectifs	Effectifs	%
Pas d'enfant	2173	130	6
A au moins un enfant	1811	71	3,9
Total	3984	201	5

Ainsi que nous le suggérons, les élèves qui n'ont pas d'enfant ont plus tendance à démissionner que les élèves parents, avec des taux de départ de 6% contre 3,9%. Cet écart très significatif vient confirmer que les élèves dont la situation familiale est stable sont moins enclins à démissionner.

Les informations relatives aux dates des démissions, présentes dans les fichiers fournis par l'administration, constituent une source de données très intéressante, dans la mesure où elles permettent de situer cet événement dans le calendrier de la formation et de savoir si des périodes de formation sont plus propices que d'autres à ces départs.

D'une manière générale, ce questionnement consiste donc à donner du sens à la démission en la resituant dans sa temporalité. Il pose l'hypothèse que ces départs sont étroitement liés à des cycles de formation précis et au processus d'apprentissage du métier. On tentera ainsi de montrer que ces départs ne résultent pas exclusivement de facteurs propres à l'individu, autrement dit des éléments constitutifs de son identité, mais également du processus d'apprentissage de pratiques professionnelles et, surtout, des conceptions individuelles que les élèves lui portent. La démission surviendrait lorsque l'apprentissage de manières d'être et de faire nécessite de tels bouleversements que l'individu estime que la continuité de sa formation ne peut plus être assurée.

Dans le but d'étayer cette hypothèse, des données générales sur les périodes de ce type d'abandon ont donc été produites en lien avec les cycles de formation. Dans cette perspective temporelle, les démissions ont ensuite été réparties mensuellement.



Deuxième partie : approche temporelle des démissions en cours de formation

2.1. DES CYCLES ÉNAPIENS DAVANTAGE EXPOSÉS AUX DÉMISSIONS

La formation suivie par les élèves surveillants est une formation en alternance au cours de laquelle se succèdent des apprentissages à l'école et des stages en établissement pénitentiaire. L'analyse menée propose de mettre en perspective la survenue des départs avec trois périodes spécifiques :

- Les temps de formation à l'École nationale d'administration pénitentiaire ;
- Les périodes de stages réalisés en établissement pénitentiaire (stages découverte et stage de mise en situation) ;
- Les périodes de congés.

Le graphique suivant présente la répartition des départs selon chacune de ces périodes de formation¹¹.

TABLEAU 6 : PÉRIODE DE DÉMISSIONS LORS DE LA FORMATION – 209-218^{ES} PROMOTIONS¹² – EFFECTIFS

Période de démissions	209-218 ^{ES} promotions	
	Démissionnaires	
	Effectifs	Proportions
Cycles à l'ÉNAP	111	56,9%
Stages	72	36,9%
Congés	12	6,2%
Total	195	100%

Ce tableau permet d'observer que 56,9% des départs surviennent durant les cycles de formation à l'ÉNAP, 36,9% au cours des stages et 6,2% durant les périodes de congés. Consécutivement, c'est de loin lors de leur présence à l'école que les élèves décident davantage de quitter la formation. Afin d'affiner cette analyse, le graphique suivant propose une visualisation de la répartition temporelle de ces départs selon les cycles et les stages organisés au cours de la formation.

2.2. DES DÉPARTS SURVENANT SURTOUT EN DÉBUT DE FORMATION

À la question de savoir quand surviennent les démissions des élèves, ce chapitre propose une double approche visant d'une part à les associer temporellement aux cycles de formation et d'autre part à les répartir selon le mois de leur survenue.

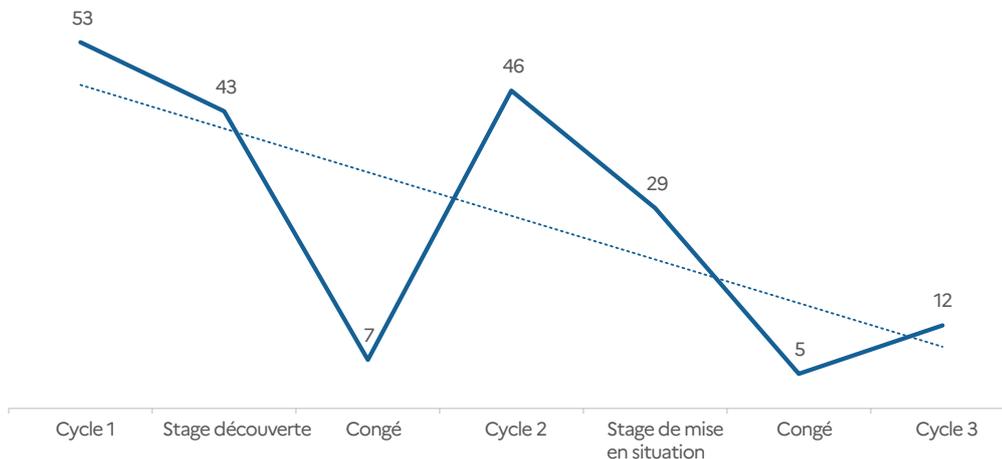
¹¹ L'hypothèse émise sur la correspondance entre la démission et le cycle de formation durant lequel elle a été déclarée nécessite quelques précautions liées à la méthodologie employée. En effet, sa méthode d'enregistrement lie la date de la déclaration officielle de leur survenue au cycle de formation correspondant. Or, plusieurs jours pouvant s'écouler entre la décision de quitter la formation et sa déclaration effective, le cycle en question peut n'entretenir aucune relation avec le départ décidé. Cette difficulté à lier directement la décision de démissionner au cycle de formation concerne essentiellement le positionnement temporel dans lequel l'élève se situe. Ce dernier implique effectivement que ce type d'abandon résulte soit d'une expérience rencontrée, soit d'une perspective d'apprentissage peu motivante, donc non vécue. Cette limite, soulignant la complexité à saisir le sens des démissions, ne doit pas pour autant empêcher de penser l'existence d'un lien entre le contenu de la formation des élèves et leur décision de la quitter.

¹² 198 démissions sont survenues pendant les temps de formation et les congés. Ce tableau ne prend pas en compte les deux démissions pendant la période du délai de route, ni les quatre démissions après la fin de cette même période.

2.2.1. Répartition temporelle des démissions par cycle de formation

La répartition temporelle des démissions par cycle de formation est particulièrement intéressante à étudier, dans la mesure où elle définit le rythme des départs selon chacun d'entre eux. Le graphique suivant en propose une lecture.

GRAPHIQUE 4 : LES DÉMISSIONS PAR CYCLES DE FORMATION – 209-218^{ES} PROMOTIONS – EFFECTIFS



Au regard de la courbe du graphique, la première information qu'il est possible de tirer est sa forme descendante. Ce constat signifie qu'avec le temps, la survenue des départs baisse significativement ; autrement dit, plus l'élève avance dans son apprentissage, plus le risque qu'il démissionne se réduit. En cumulant les départs survenant au premier cycle de formation et durant le stage de découverte, 96 départs sont ainsi comptabilisés, soit quasiment un sur deux (48%) sur les 198 pris en compte. De surcroît, si l'on y ajoute les départs du deuxième cycle énapien, pas moins de 74% d'entre eux apparaissent durant les quinze premières semaines de la formation, hors congés.

Une première explication de ces résultats peut être liée à la durée des cycles. En effet, chacune de ces périodes de formation ne couvrant pas la même durée, il paraît dans une certaine mesure logique d'observer que celles passées à l'ÉNAP (12 semaines en moyenne pour les promotions étudiées) génèrent un plus grand nombre de départs que les périodes de congés (3 semaines en moyenne). De même, avec une durée moyenne de 10 semaines, les stages occupent une place intermédiaire tant à l'échelle de leur durée qu'à celle des démissions. Globalement, on peut donc avancer que plus les périodes de formations sont longues, plus le nombre de ces départs augmente.

Toutefois, l'intensité des démissions ne dépend pas exclusivement de la durée des cycles de formation, mais également de leur positionnement temporel dans la formation. En effet, les données affichées sur le graphique permettent d'observer que les deux premiers cycles de formation énapiens, d'une même durée, semblent plus propices à la survenue de démissions que le troisième. De surcroît, il en est de même pour les stages, qui, pour de même durée, génèrent davantage de départs en début de formation (stage de découverte) qu'en fin (stage de mise en situation). Avec leur durée, le positionnement temporel de chacune de ces étapes de formation semble donc apporter des informations complémentaires sur l'avènement des démissions au cours de la formation.

En outre, et dans la mesure où de nombreux départs sont observés en début de formation, l'approche du contenu des premières étapes de l'apprentissage du métier de surveillant constitue une autre voie d'explication intéressante à emprunter, soit les deux premiers cycles de formation à l'ÉNAP et le stage de découverte.

Les deux premières semaines passées à l'ÉNAP sont essentiellement consacrées à la présentation de l'administration pénitentiaire, et, par extension, du ministère de la Justice, de son organisation et de ses missions. Y sont également décrites les missions du surveillant pénitentiaire, ainsi que le statut même de fonctionnaire (droits, devoirs, mobilité, carrière, etc.). De même, on n'oubliera pas de mentionner une étape cruciale : la distribution de l'uniforme et l'apprentissage de son port, qui, s'ils enthousiasment certains, peuvent également freiner l'engagement d'élèves, qui découvrent concrètement les mœurs vestimentaire et identitaire qu'ils vont devoir opérer pour exercer cette fonction.

De plus, les représentations profanes du métier, sinon plus ou moins proches de la réalité, peuvent être à l'origine de désillusions et de prises de conscience impactant la motivation à devenir surveillant. L'endossement de l'uniforme,

la présentation des droits et des devoirs du fonctionnaire, la possibilité de ne pas être affecté à proximité de ses origines régionales, la découverte du milieu carcéral, apparaissent comme autant de raisons de quitter la formation.

Après le premier cycle énapien, la formation se poursuit par cinq semaines de stage, consacrées à la découverte du milieu carcéral. Cinq semaines, au cours desquelles 43 départs, soit 22% des démissions recensées pour ces promotions, vont survenir. Cinq semaines, au cours desquelles les élèves vont être accueillis dans un établissement pénitentiaire, afin d'y découvrir le fonctionnement et le métier de surveillant au travers d'une immersion dans les différents postes de la détention et services qui s'y rattachent. Cette rencontre avec la réalité carcérale, fréquemment associée à « un choc carcéral » (Aymard, Lhuillier, 1997), permet aux stagiaires de prendre conscience des pratiques professionnelles qu'ils vont être amenés à exercer. Cette étape de la formation est donc cruciale et, à l'image des premiers stages d'infirmiers (Lamberton, Pelège, 2008), peut en déstabiliser plus d'un. La découverte des conditions de travail, de l'environnement professionnel, de la hiérarchie, de la population carcérale, des modalités d'accompagnement, s'ils participent au processus d'identification au professionnel, interrogent activement les stagiaires.

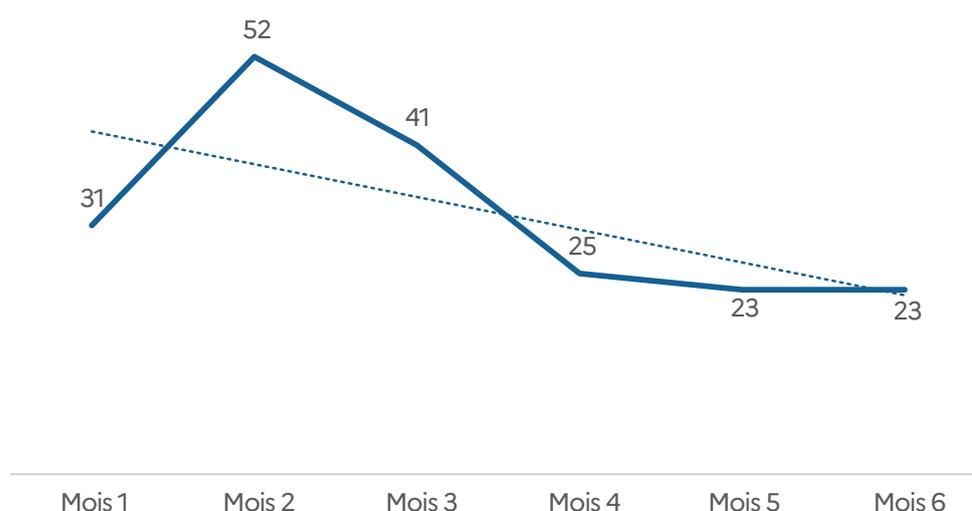
Concernant les départs ultérieurs, il est possible d'avancer que dans un contexte socio-économique difficile, où les taux de chômage sont élevés, ces décisions plus tardives proviennent du fait que les élèves hésitent davantage avant de partir et réfléchissent aux effets de leur départ. Par ailleurs, les observations citées supra, concernant le stage découverte, peuvent également être avancées comme facteurs explicatifs des démissions, dans la mesure où ces cinq semaines laissent le temps aux stagiaires d'interroger leur avenir professionnel. La particularité de ce stage réside par ailleurs dans la difficulté à concilier pour la première fois l'apprentissage théorique avec la réalité du terrain. Il est dès lors possible que cette complexité en dissuade plus d'un à persévérer. Ces réactions sont d'autant plus marquées lorsque les retours de stage ne permettent pas d'exprimer ces incompréhensions et d'y apporter des éclaircissements.

En dernier lieu, les démissions enregistrées pendant des périodes de congés, au cours desquelles s'opère un retour aux sources, culturelles et familiales, résultent probablement d'une remise en question de l'engagement dans la formation et de discussions sur les avantages et les inconvénients de cet avenir professionnel. Cette période procurerait en fait une prise de recul, et de disposer d'un temps de réflexion, fort des expériences vécues et des attentes institutionnelles désormais connues.

2.2.2. Des démissions plus nombreuses au cours des premiers mois de formation

L'analyse de la survenue des démissions par mois s'inscrit en complémentarité de leur répartition par cycle de formation et propose une autre voie d'interprétation de ces résultats.

GRAPHIQUE 5 : RÉPARTITION DES DÉMISSIONS PAR MOIS – 209-218^{ES} PROMOTIONS – EFFECTIFS



Deux tendances de la courbe peuvent être observées. En effet, alors que dans un premier temps les démissions connaissent une augmentation entre le premier et le deuxième mois, passant de 31 à 52 départs, la courbe connaît ensuite une nette régression, avec deux baisses significatives aux 3 et 4^{es} mois. Les derniers mois de la formation affichent ensuite des valeurs stables.

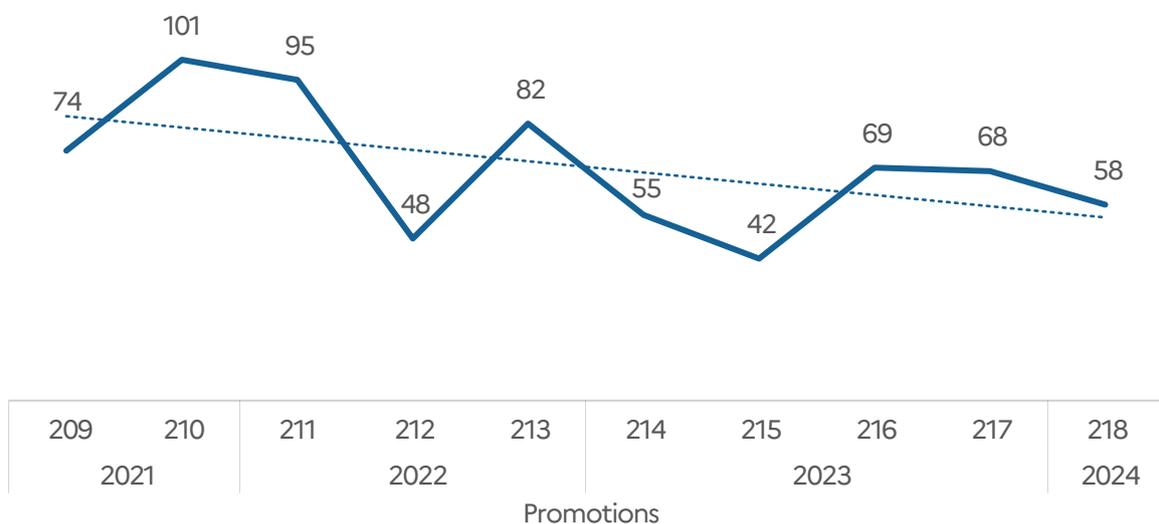
Au regard des résultats obtenus supra, la hausse observée le deuxième mois résulte du cumul des départs enregistrés en fin de cycle 1 et de ceux enregistrés durant le stage découverte. Puis, concernant les baisses observées, un premier élément explicatif doit être rapporté au fait qu'après un délai de trois mois passés en formation, les élèves ont l'obligation de rembourser leur rémunération brute, lorsque la démission est décidée après cette période¹³. De fait, et bien que ce délai ne constitue pas en soi un motif de démission, il n'en reste pas moins qu'il puisse expliquer en partie la temporalité de ces sorties et le fait que la majorité d'entre elles surviennent avant l'expiration de cette échéance¹⁴.

2.2.3. Des élèves démissionnaires quittant la formation de plus en plus tôt

Quel est le nombre moyen de jours passés en formation par les démissionnaires ?

En moyenne, les élèves de ces promotions ayant démissionné ont déclaré leur intention 70 jours après leur installation à l'ÉNAP, soit 2,5 mois. Toutefois, les durées calculées par promotion indiquent certains écarts, avec des valeurs oscillant entre 42 jours (215^e promotion) et 101 jours (210^e promotion).

GRAPHIQUE 6 : NOMBRES MOYENS DE JOURNÉES PASSÉES EN FORMATION PAR LES DÉMISSIONNAIRES – 209-218^{ES} PROMOTIONS



De surcroît, la pente descendante de la courbe apporte une information complémentaire signifiant qu'en moyenne, les élèves quittant la formation prennent leur décision de plus en plus rapidement. Pour illustration, alors que les démissionnaires des 210^e et 211^{es} promotions quittaient la formation après respectivement 101 et 92 journées passées en formation, cette valeur chute à 68 et 58 jours pour les deux dernières promotions étudiées.

¹³ Plus exactement, cette période se prolonge jusqu'à trois ans de titularisation soit 4,5 ans après l'entrée en formation (six mois de formation, un an de stagiarisation et trois ans de titularisation). Cette information fait l'objet d'une note explicative au sein des dossiers envoyés après la réussite du concours, avant d'être relayée par les formateurs qui rappellent aux élèves les modalités de la démission. De plus, les échanges entre élèves permettent par ailleurs de supposer que chacun d'entre eux connaît rapidement la démarche à suivre pour démissionner.

¹⁴ Lorsque cette démission est motivée par la réussite à un autre concours administratif, c'est-à-dire l'entrée dans un autre corps professionnel de la fonction publique, l'élève n'est pas soumis au remboursement. Son départ est alors considéré comme un congé sans traitement ou congé sans solde.

Conclusion

Chaque formation professionnelle implique une confrontation avec un nouvel environnement et une déconstruction des prénotions. En effet, tout métier est rattaché à une image qui peut plus ou moins se rapprocher de ce à quoi il correspond au quotidien ; et c'est à travers l'acquisition de nouvelles connaissances et d'apprentissages que les conceptions évoluent pour correspondre à la réalité du métier. Toutefois, ce processus de socialisation professionnelle peut s'avérer complexe pour certains individus. Un décalage trop important entre l'idée première d'un métier et la réalité de l'exercice des fonctions peut conduire à une remise en question du projet professionnel entraînant une rupture et une démission de la formation.

Les résultats de cette étude indiquent que les départs d'élèves surveillants sont finalement peu fréquents. Sur l'ensemble des promotions étudiées, 4,7% des élèves ont quitté la formation avant son terme. Sans être totalement marginal, la survenue des démissions chez les élèves surveillants est donc d'une faible ampleur. Du fait de la stabilité dans le temps de cet indicateur et de sa faible valeur, l'ÉNAP se présente ainsi comme une étape qui fidélise les nouvelles recrues.

D'une manière globale, l'analyse indique qu'à l'image du profil du surveillant pénitentiaire, le profil du démissionnaire est très hétérogène. L'analyse plus fine de leurs caractéristiques montre qu'en dépit du fait que cette population regroupe des hommes et des femmes, des individus de tout âge et des situations familiales variées, certains facteurs semblent plus que d'autres impacter le fait de démissionner. Bien qu'aucune variable ne se détache réellement, les risques de démissionner sont un peu plus élevés chez les femmes, les plus de 40 ans et les célibataires.

Le traitement de la dimension temporelle des démissions semble, quant à lui, plus impactant sur notre objet d'étude. L'analyse de la survenue de ces départs au cours de la formation montre, en effet, que des périodes de formation s'avèrent beaucoup plus exposées que d'autres. Un premier constat montre, ainsi, que les cycles énapiens regroupent davantage de départs ; pour une question de durée des cycles, tout d'abord, dans la mesure où la formation y couvre une durée plus étendue que les stages, mais également du fait de leur positionnement dans la chronologie de la formation. La majorité des démissions ayant cours lors des pre-

mières semaines de formation, il paraît effectivement logique qu'ils surviennent à l'école du fait que 10 des 15 premières semaines de formation s'y déroulent. Par ailleurs, l'impératif de remboursement de la formation en cas de démission déclarée au-delà de trois mois d'apprentissage peut également impacter, sinon accélérer, la décision de démissionner avant que ce délai ne soit atteint. C'est ainsi que la durée moyenne durant laquelle les élèves démissionnaires suivent la formation s'élève à 2,5 mois. Cette durée de présence décroît d'ailleurs significativement ces dernières années ; autrement dit, les démissionnaires partent de plus en plus rapidement.

L'analyse des raisons avancées par les élèves démissionnaires rend essentiellement compte de raisons personnelles et familiales et, dans une moindre mesure, d'incompatibilités avec le métier. Une minorité d'élèves avancent le bénéfice d'autres opportunités professionnelles, des problèmes de santé et un éloignement géographique problématique. Cette dernière cause explicative peut émaner du lieu d'affectation, sinon de sa perspective, et impacter la décision de continuer ou non la carrière de surveillant. Avec son lot d'enjeux culturel, résidentiel, familial et économique, la première mobilité géographique peut effectivement dissuader les stagiaires de continuer dans cette voie (Alvès, Avrillon, Castaing, Gras, 2021).

Au regard des résultats de cette étude, il reste possible d'imaginer que la précarité économique de certains élèves, les difficultés d'organisation pour les élèves ayant des enfants, notamment ceux en situation de monoparentalité, la difficulté à suivre une formation qui, au fil du temps, est devenue plus exigeante, sont autant d'obstacles que certains élèves doivent surmonter pour s'assurer un avenir professionnel dans l'administration pénitentiaire.

Gardons cependant à l'esprit que, même si l'école peut porter une attention accrue à certains publics susceptibles de démissionner, elle ne pourra jamais endiguer complètement ce phénomène inhérent à toute formation.



Bibliographie

Alvès A., Avrillon T., Castaing P., Gras L. (2021), *Les mobilités géographiques des élèves surveillants, Un enjeu d'attractivité*, Observatoire de la formation, Département/Direction de la recherche et de la diffusion, École nationale d'administration pénitentiaire.

Beaupere N., Chalumeau L., Gury N., Hugree C. (2007), *L'abandon des études supérieures*, La documentation française.

Boutin N., Gras L. (2011), *Les démissions des élèves surveillants durant la formation et l'année de titularisation, 167-178^{es} promotions*, Observatoire de la formation, Département/Direction de la recherche et de la diffusion, École nationale d'administration pénitentiaire.

Froment J.Ch. (2003), *Les surveillants de prison*, Paris, L'Harmattan, Collection « La justice au quotidien ».

Grenat P. (2006), *Les étudiants et les diplômés des formations aux professions sociales de 1985 à 2004*, Études et résultats n°513, DREES.

Lamberton A., Pelège P. (2008), *Les interruptions de formation en institut de formation aux soins infirmiers (IFSI)*, Direction des formations sanitaires et sociales de la santé et de la solidarité, Région Rhône-Alpes.

Lhuillier D., Aymard N. (1997), *L'univers pénitentiaire, du côté des surveillants de prison*, Desclée de Brower, Paris.

Marquier R. (2006), *Les étudiants en soins infirmiers en 2004*, Études et résultats, n°458, Direction de la recherche, des études de l'évaluation et des statistiques, Ministère de l'emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale, Ministère de la Santé et de la Protection Sociale.

Simon M. (2023), *Les étudiantes en formation d'infirmières sont trois fois plus nombreuses à abandonner en première année en 2021 qu'en 2011*, Études et résultats, n°1266, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques.

Les démissions des élèves surveillants en question : départs massifs ou sorties inhérentes à toutes formations professionnelles ?

209-218^{ES} PROMOTIONS



Directeur de la publication : Sophie BONDIL

Rédacteur en chef : Paul MBANZOULOU

Rédaction : Caroline PEUROIS, Laurent GRAS

Relecture : Sara DI SANTO PRADA

Mise en page et impression : Unité édition / reprographie

Photo : Caroline MONTAGNÉ/Ministère de la Justice/
P.NIVET/SCERI/DAP/MJ/P.NIVET / Dylan MARCHAL